

Arbeitswelt im Wandel

Jahresbericht 2018/2019



Inhalt

03 Vorwort

04 FAW auf einen Blick

05 Die FAW

Die FAW hilft Menschen, ihr berufliches Potenzial zu entfalten und Unternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

06 Projekte und Erfolge

Seit 50 Jahren begleitet die bbw-Gruppe Menschen entlang ihrer Berufs- und Bildungsbiografie.

08 AUSBILDUNG:

Das Team zählt

Die FAW und ein Lebensmittelmarkt in Kiel begeistern Jugendliche für eine Ausbildung.

10 BERUFLICHE REHABILITATION:

Aus Krisen werden Chancen

Wenn der Kopf nicht mehr mitspielt: Menschen mit Hirnschädigungen finden im TTZ in Oschatz zurück in den Beruf.

12 LANGZEITARBEITSLOSE:

Keine Panik vor Mechanik

Ein Projekt der FAW Lübeck gibt Arbeitslosen eine Perspektive und begeistert Kinder für Technik.

14 QUALIFIZIERUNG:

Die Tür zum Traumberuf

Hochqualifizierte Arbeitskräfte werden gesucht. Mit Hilfe der FAW arbeitet Adnan Selo aus Syrien nun als Architekt in Bielefeld.

16 DIGITALISIERUNG:

Für die Zukunft ausbilden

Digitale Kompetenzen stärken, damit beginnt das Projekt ZQ.net der FAW in Zwickau schon in der Ausbildung.

18 Den Wandel in die Köpfe bringen

Die bbw-Gruppe gestaltet den technologischen Wandel der Arbeitswelt aktiv mit – intern wie extern.

20 Unsere Standorte

IMPRESSUM

Herausgeber:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft
(FAW) gemeinnützige Gesellschaft mbH
Weinsbergstraße 190
50825 Köln
www.faw.de

© Fortbildungsakademie
der Wirtschaft gGmbH

V. i. S. d. P.:

Michael Rabenstein
Zentralabteilungsleiter
Unternehmenskommunikation
Telefon: 0911 255098-0
Telefax: 0911 255098-60
michael.rabenstein@faw.de

Redaktion: FAW gGmbH, JPIKOM GmbH

Gestaltung: JPIKOM GmbH

Fotos: Agentur Neuland, Sommerhausen
(20 Landkarte); Andreas Huber (3: 3. v. l.,
4. v. l., 6); Christian Hüller (17); Daniel
Löb (3: 2. v. l.); Martin Neumann (9, 13);
Marco Müller (10); Matthias Tunger
(3: 1. v. l.); Moritz Münch (14);
shutterstock / Lucky Business (50).

Druck: bfz gGmbH Hausdruckerei
Gottfried-Keller-Straße 4
81245 München

Stand: März 2019



Liebe Leserinnen und Leser,

dieser Jahresbericht ist – entsprechend unserem Titelmotto – das Spiegelbild einer Arbeitswelt im Wandel. Ein wesentlicher Aspekt ist hier die Digitalisierung. Aber auch demografische Umbrüche und komplexere Kundenansprüche prägen zunehmend die Situation von Unternehmen und Mitarbeitern. Diese Veränderungen erfordern neue Strategien, Technologien und Arbeitsweisen. Deshalb wird lebenslanges Lernen mehr denn je zum unerlässlichen Bestandteil des individuellen Karrierewegs.

Durch die Digitalisierung wandeln sich auch Berufsbilder. Das „Arbeiten 4.0“ wird vernetzter und flexibler. Anschaulich zeigt dies unser Projekt ZQ.net in Zwickau. Es entwickelt und erprobt Zusatzqualifikationen für Auszubildende und Auszubildende in kleinen und mittleren Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie. Diese Zusatzqualifikationen werden auf die Anforderungen von Industrie 4.0 und den Bedarf der Betriebe zugeschnitten. Ein schönes Beispiel, wie wir Unternehmen und junge Menschen auf die Arbeitswelt von morgen vorbereiten (Seiten 16–17).

Weiterhin aktuell ist das Thema Zuwanderung. Auch 2018 haben wir zahlreiche Menschen dabei unterstützt, in Deutschland sprachlich, kulturell und beruflich Fuß zu fassen. Stellvertretend steht die Geschichte von Adnan Selo, der mit Hilfe des Talentcenters der FAW Bielefeld nun als Architekt arbeitet (Seiten 14–15).

Die Langzeitarbeitslosigkeit bleibt eine gesellschaftliche Herausforderung. Einen innovativen Weg geht unser Standort Lübeck. Sein Projekt „Keine Panik vor Mechanik“ bringt diese Zielgruppe praxisnah ins Arbeitsleben zurück (Seiten 12–13).

Auch nach einem Unfall, einem Schlaganfall oder einer anderen Schädigung des Gehirns stellt der Weg zurück in das Berufsleben die Betroffenen vor besondere Herausforderungen. Dass der Einstieg in Arbeit gelingt, dafür setzt sich seit 10 Jahren das TagesTrainingsZentrum der FAW in Oschatz ein (Seiten 10–11).

Seit 33 Jahren ist die FAW ein kompetenter Partner für die Themen Arbeit und Fachkräftesicherung – unter dem Dach der bbw-Gruppe, die im Sommer 2019 ein rundes Jubiläum feiert: 50 Jahre Innovation und Kompetenz, um Menschen für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Sei es durch das Erlernen, die Verbesserung oder durch die Wiedererlangung von beruflichen Fähigkeiten.

Auf den folgenden Seiten erfahren Sie mehr über unsere Leistungen, Projekte und Ziele. Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ihre

Anna Engel-Köhler
Geschäftsführerin
der bbw-Gruppe

Ihr

Prof. Günther G. Goth
Vorstandsvorsitzender
der bbw-Gruppe

Ihr

Richard Nürnberger
Geschäftsführer der FAW

Ihre

Sandra Stenger
Geschäftsführerin der FAW

FAW auf einen Blick

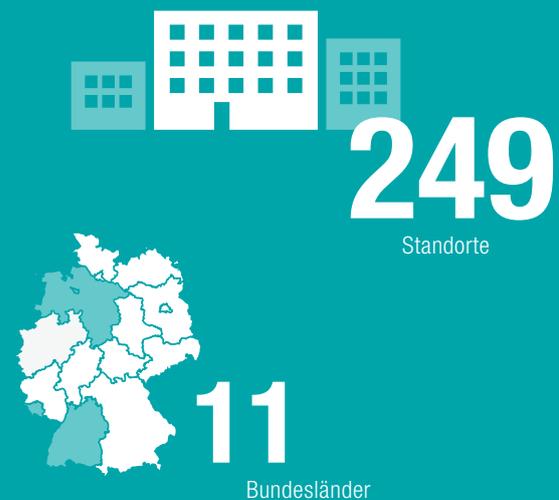
Mitarbeitende



Teilnehmende / Kunden



FAW



Die FAW

Seit über 30 Jahren fördert die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH die berufliche und soziale Entwicklung junger und erwachsener Menschen. Unser Auftrag ist, dass gutes Arbeiten gelingt. Wir helfen Menschen, ihr berufliches Potenzial zu entfalten und Unternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Seit vielen Jahren ist die FAW mit ihrem umfassenden Angebot in der beruflichen Rehabilitation ein anerkannter Motor der Inklusion – gemeinsam, in einem starken Netz aus Menschen, Unternehmen und Institutionen. Das Fundament für unseren Erfolg sind das Engagement und die Kreativität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie entwickeln passgenaue Dienstleistungen und eröffnen Menschen und Unternehmen individuelle Perspektiven.

Partner für eine starke berufliche Zukunft



Projekte und Erfolge

Die FAW ist in elf Bundesländern aktiv. Als Tochter der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH ist sie Teil des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft e. V. (bbw).

Menschen während ihrer gesamten Bildungs- und Berufsbiografie zu begleiten – das ist der Anspruch der bbw-Gruppe. Eine Vielzahl an praxisnahen, unterstützenden und vermittelnden Leistungen gewährleistet dies.

BILDUNGSWERK DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT E. V.

Der Bereich Wirtschaft im Dialog verfolgt die Vernetzung von Gesellschaft und Wirtschaft. Und erreichte rund 73.000 Teilnehmende bei über 400 Veranstaltungen.

ÖFFENTLICHE AUFTRAGGEBER

Die Qualifizierung von Menschen aus anderen Kulturkreisen war auch 2018 ein wichtiges Thema. In Integrations- und Sprachkursen ebnet die bbw-Gruppe Teilnehmenden mit Fluchthintergrund den Weg ins Arbeitsleben.

Die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) besteht seit 20 Jahren. An sechs Standorten der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) ist sie nun auch außerhalb Bayerns aktiv. Über 25.000 Kinder und Jugendliche werden täglich von der gfi in Tagesstätten, Schulen und Jugendhilfemaßnahmen betreut und gefördert.

In zwölf Beruflichen Trainingszentren (BTZ) unterstützen die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) und die FAW Menschen nach einer psychischen Erkrankung auf dem Weg zur beruflichen Neuorientierung.

PRIVAT- UND FIRMIENKUNDEN

Die it akademie bayern, das IT-Kompetenzzentrum des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft, entwickelte neue digitale Qualifizierungsangebote – darunter die modulare Zusatzausbildung „Cyber-Security“ für Auszubildende und erfahrene IT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter.

Die Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) ist weiter auf einem positiven Weg: Die Anfängerzahlen wurden um knapp

30 Prozent gesteigert. Über 40 Unternehmen sind inzwischen duale Praxispartner der HDBW.

Erfolgreich bleibt der Inklusionsbetrieb win – wir integrieren. Das Unternehmen ermöglicht Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen die Teilhabe am Arbeitsleben.

Den Eingliederungsorientierten Personalservice – die Kombination aus Teilqualifizierung sowie Verleih oder Vermittlung von Arbeitskräften – nutzten an zwölf Standorten ca. 200 Zeitarbeitnehmende.

INTERNATIONALES

Die bbw-Gruppe agiert international erfolgreich in 25 Ländern. Nach rund 30 Jahren Aktivität in China verfügt die chinesische bbw-Tochter Shanghai Bavarian Vocational Training (sbvtc) über eigene technische Ausbildungsstätten auf industriellem Trainingsniveau.

FORSCHUNG

Das Forschungsinstitut für Betriebliche Bildung (f-bb) hat sich mit dem Einsatz digitaler Qualifizierungskonzepte in Unternehmen beschäftigt – beispielsweise für Audi.

DIGITALISIERUNG

Beim wichtigen Zukunftsthema Digitalisierung schreitet die bbw-Gruppe erfolgreich voran. So bauen die bfz zum Beispiel digitale Lernfabriken mit innovativen Qualifizierungskonzepten auf. Damit „Unterricht 4.0“ keine graue Theorie bleibt, hat die bbw-Gruppe zehn Standorte testweise mit iPads ausgestattet. Insgesamt kamen digitale Medien in rund 850.000 Unterrichtseinheiten zum Einsatz.



Der Jahresbericht der bbw-Gruppe 2018/19 ist online verfügbar unter: bbw.de/jahresbericht-2018.pdf

Das Team zählt

Gute Auszubildende zu finden, ist nicht leicht. Gerade im Handel, wo viele Schulabgänger sich eher von Lifestyle-Ketten angezogen fühlen. Marten Freund begeistert Jugendliche für sein Team mit einem respektvollen Umgang und der Unterstützung der FAW.

Fast schon zärtlich platziert Marten Freund eine Artischocke in der Auslage. Der 51-Jährige steht im weißen Kittel vor der Gemüseabteilung seines Schlemmer-Marktes Freund. Das macht er nicht nur, weil er die Arbeit mit Lebensmitteln liebt. Freund packt Waren aus und sitzt auch mal hinter der Kasse, weil es ihm als Chef wichtig ist, seinen Mitarbeitern auf Augenhöhe zu begegnen. Das Geschäft, das sein Vater vor zehn Jahren an ihn weitergab, war für ihn die Chance, seinen Traumberuf zu verwirklichen. Doch dann traf ein harter Schlag die Familie.

Vor fünf Jahren klingelte in der Silvesternacht das Telefon. „Die Polizei war dran: Der Markt brennt“, erzählt Freund. Die Schäden waren groß. Der Markt musste für vier Monate schließen. Zwar konnte Freund einen großen Teil der Belegschaft halten, doch brauchte er schnell weiteres Personal: „Früher konnte man sich vor Anfragen nicht retten, heute ist das vorbei.“ Daher lässt sich der Unternehmer bei der Suche nach Auszubildenden und Angestellten von der FAW unterstützen.



443
Jugendliche

hat die FAW Kiel seit 2010 in
eine Ausbildung vermittelt.

AUSBILDUNG ATTRAKTIV MACHEN

„Die Rückmeldung der Betriebe ist, dass die Zahl der Bewerber insgesamt geringer wird“, berichtet Carolin Seeck, Berufseinstiegsbegleiterin der FAW in Kiel. „Wir machen Ausbildungen wieder attraktiv, in dem wir mit Jugendlichen gemeinsam überlegen, was ihr persönlicher Vorteil ist“, fasst sie zusammen. „Über die Berufseinstiegsbegleitung haben wir die Möglichkeit, den Jugendlichen über einen langen Zeitraum eng zu begleiten“. Schon in der Schule gehen sie und ihr Team gezielt auf Jugendliche zu und begleiten sie über zweieinhalb Jahre und mehr auf dem Weg in einen Job, den sie selbstsicher ausüben können. So kam auch Michelle Patolla zu Marten Freund. Und der ist mit der Vermittlung zufrieden, denn die FAW kenne seine Anforderungen und dass es ihm nicht nur aufs Können, sondern auch auf die Persönlichkeit ankomme.

Michelle Patolla macht eine Ausbildung zur Verkäuferin. „Einzelhandel ist mein Traumberuf. Mir gefällt, dass ich in verschiedenen Abteilungen arbeite“, sagt sie. „Außerdem werden hier Fehler zugelassen und gute Arbeit geschätzt. So macht der Job Spaß“, freut sich Patolla. Marten Freund investiert in die nächste Generation: „Wir haben zehn Auszubildende. Für einen einzelnen Markt ist das viel. Wir können nicht jeden übernehmen. Doch denen die bleiben, bieten wir Verantwortung.“

RESPEKT UNTER KOLLEGEN

Im Schlemmer-Markt Freund herrscht ein Gesetz: Respekt vor Kollegen und Lebensmitteln. „Das Wichtigste sind die Mitarbeiter, denn sie sind das Kapital und der Erfolg“, sagt Freund. Er vertraut auf die Vermittlung der FAW und schätzt, dass er auch in der Betreuung der Auszubildenden weiter unterstützt wird.



 Marten Freund, Azubi Michelle Patolla
und Carolin Seeck von der FAW im Video:
Scannen Sie den QR-Code oder besuchen Sie
<https://bit.ly/2K16a34>

STEFFI FLUX
Leiterin des
TagesTrainingsZentrums
Oschatz



Aus Krisen werden Chancen

Wenn der Kopf plötzlich nicht mehr so funktioniert wie gewohnt, bricht für die Betroffenen ihre Welt zusammen. Im TTZ Oschatz finden Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen zurück in den Beruf – mit neurospezifischen Trainings und viel Geduld.

„Nichts mehr ist für die Betroffenen selbstverständlich“, sagt Steffi Flux. „Ich habe durch meine Arbeit gelernt, dankbar zu sein, für alles was noch oder wieder geht.“ Die 54-Jährige leitet das TagesTrainingsZentrum (TTZ) der FAW in Oschatz, eine Spezialeinrichtung der beruflichen Neuro-Rehabilitation. Die Soziotherapeutin lebt für ihre Arbeit, denn sie hilft Menschen, wieder zurück ins Leben zu finden.

AUS DEM ALLTAG GERISSEN

Im TTZ Oschatz arbeitet Steffi Flux in einem Team von acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, vom klinischen Neuropsychologen bis zum Sozialpädagogen und Berufstrainer. Täglich betreuen sie Menschen, die aufgrund von Unfall, Schlaganfall, Hirnblutung oder anderen neurologischen Erkrankungen plötzlich aus ihrem gewohnten Alltag gerissen wurden und ihre Arbeit nicht mehr ausführen können. „Bei uns geht es nicht nur darum, wieder im Beruf anzukommen, sondern auch um soziale Teilhabe und Selbstständigkeit im Alltag.“ Nachdem eine vertraute Identität eingebrochen ist, sei es schwer, sich mit der neuen Situation zu arrangieren. „Doch aus Krisen können Chancen werden“, weiß Flux. „Uns geht es um kompetente Unterstützung und individuelle Lösungen auf diesem Weg.“

Ein für Flux prägender Fall ist Kathrin Stephan. Als die Zahnarzthelferin im Herbst 2014 zur Arbeit fuhr, wurde sie von der Fahrbahn abgedrängt. Sie erlitt ein Polytrauma mit schweren körperlichen und kognitiven Schädigungen. „Frau Stephan war ehrgeizig und ungeduldig. Ein erster Versuch, wieder zu arbeiten, brachte sie an ihre Grenzen. Die Folge: Panik, Unsicherheit und Selbstwertverlust, so Flux.

NEUROSPEZIFISCHE INTENSIVTRAININGS

Mit dem TTZ Oschatz – und seit 2013 auch mit dem TTZ Kamen in NRW – bietet die FAW ein deutschlandweit einzigartiges Konzept zur stufenweisen Wiedereingliederung von Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen. Das Team hilft Betroffenen, die oft gravierenden Folgen der Erkrankungen zunächst zu verstehen, sie zu akzeptieren und dann zu verarbeiten. „Dies braucht Zeit und Geduld!“, erklärt Flux. Mit neurospezifischen und berufspraktischen Intensivtrainings sei es möglich, im individuellen Tempo wieder eine ausreichende Belastbarkeit zu trainieren. Heute steht Kathrin Stephan wieder mitten im Leben. Nicht mehr als Zahnarzthelferin, sondern als wertvolle Bereicherung in einem Dentallabor. Die 20 Kilometer zur Arbeit fährt sie wieder mit dem eigenen Auto. „Ich bin froh, dass wir das gemeinsam erreicht haben.“

150
Menschen



mit erworbenen Hirnschädigungen hat das TTZ Oschatz in den letzten zehn Jahren begleitet.

78
Prozent



der betroffenen Erwerbstätigen sind wieder im Berufsleben angekommen.



10 Jahre TTZ –
der Jubiläumsfilm:
Jetzt QR-Code scannen
oder ansehen unter
<https://bit.ly/2HppqVUh>

Keine Panik vor Mechanik

Wer lange Zeit arbeitslos ist, dem fehlt die Alltagsroutine. Die FAW in Lübeck hilft mit dem Projekt „Keine Panik vor Mechanik“, dem Tag eine Struktur zu geben, eigene Kompetenzen zu entdecken und auf andere zuzugehen. Beste Voraussetzungen für einen neuen Start.

„Arbeitslosigkeit kann jeden treffen“, sagt Ingo Sonntag, Koordinator an der FAW in Lübeck. Der 48-jährige Betriebswirt arbeitet täglich mit Arbeitslosen und kennt ihre Hürden. Er hat es sich zur Aufgabe gemacht, mit seinem Team Langzeitarbeitslose zurück in einen strukturierten Arbeitsalltag und ins gesellschaftliche Leben zu begleiten.

Auch Marco Junge geriet in die Langzeitarbeitslosigkeit: „Ich stand zwar wie gewohnt früh auf, doch ohne Perspektive für den Tag oder den Monat.“ Durch das Jobcenter ist Junge zur FAW in Lübeck gekommen.

Dort werden Arbeitslose seit 2013 in verschiedenen Maßnahmen begleitet. Besonders erfolgreich ist das Projekt „Keine Panik vor Mechanik“, eine sogenannte Arbeitsgelegenheit (AGH).

„Dieses Projekt bezeichnen wir als gestaltende Arbeitsgelegenheit, weil Dinge hergestellt und zu gemeinnützigen Zwecken verliehen werden“, erläutert Ingo Sonntag. „In ‚Keine Panik vor Mechanik‘ bauen Langzeitarbeitslose physikalische Experimente aus Holz, die wir an Schulen und Kitas verleihen. Die Technische Hochschule Lübeck als Netzwerkpartner stellt den Kontakt zu ihnen her.“ So profitieren auch Kinder und Jugendliche, die durch die Experimente spielerisch an Themen aus dem Bereich der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) herangeführt werden.

„ICH KANN ETWAS“

Für Marco Junge hat sich nicht nur der Alltag geändert: „Ich konnte wieder die Erfahrung machen, dass ich etwas kann und lernte auf andere Menschen zuzugehen“, erinnert sich der 41-Jährige. „Mit den Projekten versuchen wir, Perspektiven zu schaffen und die Teilnehmenden zu aktivieren“, sagt Sonntag. Sechs Stunden am Tag wird in den Projekten gearbeitet. So gewöhnen sich die Teilnehmenden an eine Alltagsroutine. Zu Beginn stehen die gemeinsame Idee und die Ausarbeitung des Produktionsplans. „Jeder findet nach und nach seinen Platz im Team und kann entweder eine eingeschlafene Fertigkeit reaktivieren oder, wie Herr Junge, für sich eine neue Arbeit entdecken.“

PERSPEKTIVEN SCHENKEN

Am Ende der Projekte erstellt die FAW mit jedem Arbeitslosen ein erweitertes Profil für die künftige Jobsuche. Marco Junge konnte in den ersten Arbeitsmarkt einsteigen, und zwar bei der FAW. Nun arbeitet er als Anleiter in einer Arbeitsgelegenheit in Lübeck. „Es freut mich zu sehen, wie er in unserem Haus neu starten kann“, sagt Sonntag. „Durch seine Erfahrung kann er ganz anders auf die Teilnehmer eingehen.“



1004
Menschen

hat die FAW Lübeck
seit 2013 in gestaltenden
Arbeitsgelegenheiten betreut.



ADNAN SELO
Architekt



Die Tür zum Traumberuf

Hochqualifizierte Arbeitskräfte werden gesucht. Gefunden wird jedoch nur, wer die eigenen Stärken zu vermarkten weiß. Die FAW unterstützt dabei. So hat auch Adnan Selo aus Syrien in seiner neuen Heimat Westfalen den Weg in seinen Traumberuf gefunden.

Es ist ein typisch windiger, nasskalter Herbsttag, als Adnan Selo 2014 in Westfalen ankommt. Vielmehr als die Sonne vermisst der gebürtige Syrer jedoch seine Arbeit als Architekt. Selo denkt an das von ihm gestaltete Touristikzentrum auf einem Berg in Kurdistan. Ob er in der neuen Heimat wohl wieder in seinem Traumberuf arbeiten kann? In Minden, Westfalen, wo Selo zunächst lebt, sind vor allem Lagerlogistiker gefragt.

Doch Adnan Selo ist zielstrebig. „Ich liebe es, kreativ zu arbeiten, bauliche Lösungen zu entwickeln und detailgenau zu planen“, erklärt er seine Leidenschaft für den Beruf. Der studierte Architekt lässt seinen Bachelorabschluss von den deutschen Behörden anerkennen. Das geht schnell. Zäher ist die Bewerbung. Als Selo im Frühjahr 2018 zum Talentcenter der FAW in Bielefeld kommt, hat er schon einige Anläufe und Schulungen hinter sich.

DIE EIGENEN STÄRKEN GEZIELT VERMARKTEN

„Wir haben Herrn Selo von Anfang an als engagiert und fleißig erlebt“, erinnert sich Mohamed Khalifa aus dem Talentcenter der FAW. Was Selo brauchte, war ein besseres Verständnis für die Kriterien des typischen Bewerbungsverfahrens in Deutschland – eine Hürde für viele studierte Fachkräfte aus dem Ausland. Das vierköpfige Team im Talentcenter der FAW unterstützt individuell, von der Erstellung des persönlichen Bewerberprofils über Kommunikationstrainings bis zur Vorbereitung auf ein Assessmentcenter. Im Modul „Selbstvermarktung für Akademiker“ lernt Adnan Selo zum Beispiel, seine Körpersprache im Vorstellungsgespräch gezielt einzusetzen. Mit Erfolg: Zwei Monate später, im Sommer, hält Adnan Selo den Brief in der Hand, der ihm die Tür zum Traumberuf in Deutschland öffnet: Die Zusage des Architekturbüros Daum in Bielefeld.

„Ich habe mich auf dieses Abenteuer eingelassen“, berichtet Diplom-Ingenieur Thomas Daum. „Auch wenn die kulturellen und rechtlichen Unterschiede für die Arbeit als Architekt eine Hürde darstellen, die nicht zu unterschätzen ist.“ Das deutsche Baurecht ist mit weit über 500 Normen selbst für einen Muttersprachler schwer zu durchdringen. „Herr Selo hat mich durch seine Fähigkeit überzeugt, schnell und zuverlässig gute Visualisierungen zu erstellen.“

MIT EINEM BLICK FÜRS DETAIL

Heute sitzt Adnan Selo hochkonzentriert am Bildschirm und platziert millimetergenau eine Saalbestuhlung in einem 3D-Programm. Derzeit gestaltet der 32-Jährige ein Bürgerzentrum für einen bundesweiten Wettbewerb zusammen mit seinem Chef und einer Kollegin. Er ist im Team angekommen – und auch in der neuen Heimat Bielefeld.

7704
Menschen



aus dem Ausland hat die FAW 2018 auf dem Weg ins Arbeitsleben begleitet.

600
Teilnehmende



macht die FAW in Bielefeld jährlich fit für die Bewerbung und den Beruf.

Für die Zukunft ausbilden

Digitalisierung und Industrie 4.0 fordern sowohl von Betrieben als auch von Auszubildenden neue Kompetenzen. Das Projekt ZQ.net der FAW in Zwickau setzt genau darauf den Fokus: zukunftsorientiertes, digitales Arbeiten von Anfang an.

Die Digitalisierung hält in Betrieben jeder Größe Einzug. Zum einen erleichtert sie so manchen Arbeitsprozess, zum anderen stellt sie Unternehmen vor neue Aufgaben: Tägliche Abläufe müssen umstrukturiert und Ausbildungen umgestellt werden, Mitarbeiter müssen sich digitale Kompetenzen aneignen. Das Ausbildungszentrum Zwickau (AZZ) der FAW Akademie Chemnitz unterstützt mit dem Projekt ZQ.net kleine und mittelständische Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, die Chancen des Fortschritts zu nutzen. ZQ.net ist ein JOBSTARTER plus-Projekt, d.h. es ist Teil des gleichnamigen Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Von ihm und dem Europäischen Sozialfonds wird es gefördert.



26
Mitarbeiter

arbeiten am AZZ, davon begleiten vier im JOBSTARTER plus-Projekt ZQ.net Unternehmen in der Digitalisierung.



300
Auszubildende

unterstützt das AZZ in 26 Berufen in Werkstätten und Fachlaboren über vier Lehrjahre in ihrer Ausbildung.

FÜR DIGITALE ANFORDERUNGEN SENSIBILISIEREN

In der Industrie 4.0 geht es nicht nur um die Entwicklung technischer Neuerungen, betont Projektkoordinator Marcel Schwarz vom AZZ. Diese müssen auch bedient und geschult werden. „Wir waren 2017 ein Vorreiter in der Region.“ Nach den Anforderungen der Kooperationsbetriebe hat das AZZ ein Konzept für zwei bedarfsspezifische Zusatzqualifikationen erarbeitet. In Workshops mit den Ausbildern werden aktuelle Entwicklungen diskutiert, zum Beispiel die Informations- und Datensicherheit. „ZQ.net soll ein umfassendes Bewusstsein rund um die Digitalisierung bilden“, erläutert Schwarz. Ein Highlight im Projekt bildet der jährliche Fachkongress.

QUALIFIZIEREN UNTER INNOVATIONSDRUCK

„Im vergangenen Jahr wurden digitale Inhalte auch in die Ausbildungsordnungen der industriellen Metall- und Elektroberufe übernommen“, berichtet Schwarz. „Über das Projekt ZQ.net hinaus bieten wir weitere digitale Inhalte im Rahmen der Verbundausbildung als Ausbildungsmodule an. Die Betriebe sind einem hohen Innovationsdruck ausgesetzt“, weiß Schwarz. Bereits in diesem Jahr haben knapp 60 Auszubildende Module zu digitalen Inhalten im AZZ absolviert, für die Robotik sind in der ersten Erprobung zwölf Teilnehmer geplant.

„Robotik ist ein großes Thema in der Region“, sagt Schwarz. Das AZZ hat drei neue Roboter, die unter anderem über ein Programm des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) finanziert wurden. „Manche Betriebe haben schlichtweg nicht die Kapazitäten, in digitalen Nischen zu schulen, obwohl diese für die spätere Berufspraxis relevant sind“, sagt er. „Dann können sie an einem Projekt wie ZQ.net teilnehmen oder im Rahmen der Verbundausbildung einzelne Module im AZZ buchen“. Das entlastet die Betriebe und hält die Auszubildenden auf dem neusten Stand.



JOBSTARTER plus-Projekt ZQ.net:
Weitere Infos finden Sie unter
faw.de/zqnet
jobstarter.de



„Den digitalen Wandel in die Köpfe bringen“

Die bbw-Gruppe begleitet Lernende und Unternehmen ins digitale Zeitalter. Doch nicht Bits und Bytes stehen im Mittelpunkt. Sondern die Anwender, denen man einen positiven Zugang zur neuen Technologie ermöglichen möchte. Die bbw-eigenen Mitarbeiter werden dabei nicht vergessen.

Wer mobile Fortbildung und Unterricht 4.0 einüben will, muss den Lernenden etwas anderes als früher an die Hand geben. 2018 haben die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) deshalb zehn Standorte mit iPad-Klassensätzen ausgestattet.

OHNE ZEITKORSETT: BLENDED LEARNING

„Mitarbeiterausbildung und -qualifikation laufen im digitalen Zeitalter anders ab als vor ein oder zwei Jahrzehnten“, sagt Wilfried Berg. Er ist in der bbw-Gruppe für das Thema „Digitalisierung“ verantwortlich und richtet das Angebot an den Bedürfnissen der Unternehmen aus. Und – was noch wichtiger ist – an den Vorstellungen des Nachwuchses. „Junge Menschen bevorzugen die flexible Kombination aus Präsenzveranstaltung und selbst bestimmten Lernaktivitäten.“

Dafür hat sich der Begriff „Blended Learning“ durchgesetzt. Ein Zukunftstrend: Rund 80 Prozent der Unternehmen planen, ihre Weiterbildungskonzepte virtuell auszurichten.

DER MENSCH IM FOKUS

Im Mittelpunkt der bbw-Digitalisierungsoffensive stehen nicht Hard- und Software – sondern immer die Menschen. Denn sie sind es, die als Vermittler digitale Fähigkeiten in die Unternehmen tragen. Dies betrifft Schulungsteilnehmende – aber eben auch die eigene Belegschaft: 2018 hat das bbw seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mobil angebunden. Wer berechtigt ist, kann von überall auf das Firmen-Netzwerk zugreifen. Collaboration-Tools verbessern die Zusammenarbeit innerhalb der Teams und den Workflow bei der Gestaltung von Angeboten.

Für Berg ist die „Vernetzung von Menschen“ das Kernstück der Digitalisierung. „Es wird in diesem Kontext viel über Technik, Industrie 4.0 und Robotik gesprochen – alles richtig. Aber entscheidend ist: Wie interagieren die Menschen und wie lösen sie gemeinsam Aufgaben, auch wenn sie räumlich getrennt sind?“ Hier verortet Berg den Hauptnutzen und das strategische Ziel der bbw-Digitalisierungsoffensive: Sie will Prozesse, Systeme und Menschen zusammenbringen.

NEUE QUALIFIZIERUNGEN FÜR DEN DIGITALEN WANDEL

Aber wer besitzt die erforderliche Kombination aus technischem und didaktischem Know-how? Eine Antwort liefert die neue bbw-/bfz-Weiterbildung zum „IT-/Digitalisierungspädagogen“. Die Standorte Nürnberg und München qualifizieren technikaffine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter. Danach sollen sie in der Lage sein, eine interne Digitalisierungsstrategie für ihren Arbeitgeber zu entwickeln.

4.0-LEHRANLAGE UND ROBOTER ZUM EXPERIMENTIEREN

Auch die zwei „Digitalen Lernfabriken“ des bbw schaffen die Verbindung von analoger und virtueller Welt – gefördert vom Bayerischen Wirtschaftsministerium. Beide 4.0-Lehranlagen sind echte Miniaturfabriken, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf neue Methoden in der Fertigung vorbereiten.

Das Konzept kommt bei den Unternehmen gut an und bewährt sich übrigens auch jenseits kontinentaler Grenzen. 2018 hat in Shanghai das chinesische bbw-Tochterunternehmen eine Digitale Lernfabrik eröffnet.

Unsere Standorte



LEGENDE

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------------------|
| ■ Geschäftsführung | ● Akademie | ● Berufliches Trainingszentrum (BTZ) |
| ▲ Geschäftsleitung / Regionalbereichsleitung | ● Außen- / Nebenstelle | ● TagesTrainingsZentrum (TTZ) |
| ▲ Geschäftsleitung / Bereichsleitung | □ K Kompetenzzentrum MeH | |
| | □ K Kompetenzzentrum BGM | |