

# Hermann-Schmidt-Preis 2015

## Auszeichnung für Innovative Berufsbildung



**Innovative  
Berufsbildung**



## Innovative Modelle zur Förderung sozialer Kompetenzen in der Praxis der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

„Grüßen statt Mathe“ – so lautete vor nicht allzu langer Zeit eine Schlagzeile in der „Süddeutschen Zeitung“ auf Seite 1. Betriebe, so der Tenor des Artikels, achteten bei der Auswahl ihrer Bewerberinnen und Bewerber verstärkt auf Aussagen und Noten zum Arbeits- und Sozialverhalten in den Zeugnissen. Ohne Zweifel: Die Bedeutung der sogenannten „Soft Skills“ in der beruflichen Bildung wächst.

Begriffe wie Kommunikations-, Kooperations- und Teamfähigkeit fehlen in fast keiner Stellenausschreibung mehr. Über die fachliche Kompetenz hinaus ist soziale Kompetenz ein mitentscheidender Faktor für den beruflichen Erfolg. Laut dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ergeben soziale Kompetenz und Selbstkompetenz in Ergänzung die personalen Kompetenzen eines Individuums.

Gerade in Nichtroutine-Situationen wird das „zwischenmenschliche Können“ in der betrieblichen Praxis immer bedeutender. Hier zeigt sich letztendlich, ob Teams wirklich funktionieren und wie sie gemeinsam auftretende Probleme lösen beziehungsweise Unvorhergesehenes regeln. Es stellt sich daher die Frage, was Betriebe selbst dafür tun, um die sozialen Kompetenzen ihrer Auszubildenden und Beschäftigten zu fördern?

Mit dem bereits zum 19. Mal verliehenen Hermann-Schmidt-Preis des Vereins „Innovative Berufsbildung“ wurden deshalb im Jahr 2015 gezielt Projekte und Initiativen prämiert, die innovative und beispielhafte, in der Praxis bewährte betriebliche Modelle zur Förderung sozialer Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung entwickelt haben.

Das mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2015 ausgezeichnete Projekt wurde unter insgesamt 22 Bewerbungen durch eine unabhängige Fachjury ausgewählt und erhielt ein Preisgeld in Höhe von 3.000 Euro. Darüber hinaus hat die Jury drei weitere Sonderpreise verliehen, die ein Preisgeld in Höhe von jeweils 1.000 Euro erhielten. Einer dieser Sonderpreise wurde erneut vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) ausgelobt.

Die Preisverleihung fand anlässlich einer Konferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) am 2. November 2015 in Berlin statt.

### Der Hermann-Schmidt-Preis

1996 wurde der Verein „Innovative Berufsbildung e. V.“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (BIBB), und dem W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (wbv), mit dem Ziel gegründet, innovative Entwicklungen in der Berufsbildungspraxis zu initiieren, zu fördern und öffentlich bekannt zu machen. Seit 1997 vergibt der Verein jährlich den Hermann-Schmidt-Preis, um damit besondere Leistungen aus ausgewählten Bereichen der Berufsbildung auszuzeichnen. Namensgeber ist Prof. Dr. Hermann Schmidt, der von 1977 bis 1997 Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung war.



W. Bertelsmann Verlag

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

„Geselle trifft Gazelle – Farben verbinden Kulturen“

**Geselle trifft Gazelle e.V.**  
**c/o Fachverband Farbe, Gestaltung, Bautenschutz**  
**Rheinland-Pfalz, Mainz**



Das Projekt „Geselle trifft Gazelle“ ist ein Berufsbildungsprojekt für junge Malergesellen und -gesellinnen sowie Auszubildende im dritten Lehrjahr. Diese fahren einmal im Jahr für zehn Tage zu einem sozialen Projekt

nach Ruanda und arbeiten vor Ort intensiv mit ruandischen Berufsschülern und -schülerinnen zusammen. So erhalten die Teilnehmenden einen Anreiz für ihre weitere Arbeit, eine einzigartige, persönlichkeitsbildende Erfahrung und zahlreiche „Soft Skills“ im Bereich sozialer Kompetenzen.

Initiiert wurde das Projekt „Geselle trifft Gazelle“ im Jahr 2013 vom Fachverband Farbe, Gestaltung und Bautenschutz Rheinland-Pfalz mit Sitz in Mainz sowie mit Unterstützung des Partnerschaftsvereins Rheinland-Pfalz – Ruanda. Jährlich können bis zu acht Gesellinnen und Gesellen sowie Auszubildende teilnehmen. Seit der ersten Reise im Jahr 2013 sind bis jetzt 20 Jugendliche gefördert worden. Das Projekt wurde inzwischen in einen eigenständigen, gemeinnützigen Verein ausgegliedert.

Konkret arbeitet der Verein vor Ort in Ruanda mit einem Zentrum für körperlich behinderte Kinder und Jugendliche zusammen. Dort leben rund 300 behinderte Kinder und Jugendliche, die zusammen mit weiteren 300 Kindern aus dem Umland zur angeschlossenen Schule gehen. In gemeinsamer Arbeit wurden hier vor Ort Klassensäle, Kantinen und Schlafräume sowie Krankensäle im dortigen Krankenhaus renoviert und mit neuer Farbe versehen. Dabei werden ausschließlich vor Ort verfügbare Materialien und Farben verwendet.

Seit 2014 ist eine weitere Kooperation mit einer örtlichen Berufsschule, der Nyanza Technical School, hinzugekommen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit sind auch kurze Lehrfilme entstanden.

Im Projekt „Geselle trifft Gazelle“ geht es vor allem darum, in einem anderen Land etwas Gutes zu tun, Erfahrung und Wissen auszutauschen und eine andere Welt mit anderen Lebensweisen kennenzulernen. Junge Gesellen und Auszubildende aus Deutschland arbeiten mit ruandischen Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe zusammen. So werden Empathie und Motivation sowie soziale, interkulturelle und fachliche Kompetenzen der Teilnehmenden nachhaltig gefördert und gefordert. Das Projekt trägt darüber hinaus auch zur Hilfe zur Selbsthilfe sowie – sozusagen ganz nebenbei – auch zur Imagestärkung des heimischen Malerhandwerks bei.

Finanziert wird das Projekt durch Patenschaften. Dabei handelt es sich um Unterstützungen aus der Industrie, von Innungen und Privatpersonen sowie um Materialspenden von Herstellern. Zurzeit zeichnet sich ab, dass das Projekt von weiteren Handwerksbetrieben und auch von anderen Regionen, zum Beispiel Nordrhein-Westfalen und Hessen, aufgegriffen wird. Auch eine Einbeziehung französischer Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist durch eine bestehende Partnerschaft mit Burgund in der Planung.

---

**Die Jury würdigt dieses aufwändige Projekt, weil es durch das Leben und Arbeiten in einem völlig anderen Kulturkreis mit grundsätzlich anderen politischen, gesellschaftlichen und klimatischen Rahmenbedingungen die sozialen Kompetenzen, die Teamfähigkeit und die Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmenden in besonderer Weise fördert. Die Jury hebt darüber hinaus die Nachhaltigkeit, die Qualitätssicherung und die grundsätzliche Übertragbarkeit des Projekts hervor.**

---

Kontakt:  
*Geselle trifft Gazelle e.V.*  
*Göttelmannstraße 13b*  
*55130 Mainz*  
*Norbert de Wolf*  
*Mobil: 0160-97810625*  
*Heiko Herzog*  
*Mobil: 0170-7865970*  
*E-Mail: mail@geselle-trifft-gazelle.de*  
*Internet: www.geselle-trifft-gazelle.de*



## Sonderpreis



### „Michael Grübel – Helfende Hände“

#### Michael Grübel Trocknungsfachbetrieb GmbH & Co. KG, Bielefeld



Beim Projekt „Michael Grübel – Helfende Hände“ handelt es sich um einen festen Baustein aus dem Bereich der betrieblichen Aus- und Fortbildung des Trocknungsfachbetriebes Michael Grübel GmbH & Co. KG aus Bielefeld.

Mit dem firmeneigenen, gemeinnützigen Projekt werden umfassend sowohl soziale, persönliche wie auch fachliche Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen und der Auszubildenden sowie die Teambildung insgesamt gefördert. Das Projekt orientiert sich an den Kernkompetenzen des Unternehmens und ist eng mit dem Unternehmensleitbild „Begeisterung durch Qualität“ verknüpft.

Das Projekt „Helfende Hände“ wurde 2003 von Michael Grübel ins Leben gerufen, um gesellschaftliche Verantwortung und Vorbildfunktion zu übernehmen. Fördermittel werden nicht in Anspruch genommen. Das Projekt gliedert sich in vier Unterprojekte, von denen drei speziell auf die Einbindung der Auszubildenden ausgerichtet sind:

- ▶ Beim Unterprojekt „Zeit im Alter“ wird das Auftreten vor Publikum geübt. Die Auszubildenden singen mit Bewohnern und Bewohnerinnen von Seniorenwohnheimen Lieder, tragen Gedichte vor und präsentieren das Unternehmen. Im internen Unterricht werden die Themen „Demografischer Wandel“ und „Generationenfreundlichkeit“ behandelt.
- ▶ Das Unterprojekt „Stadtglück“ ist inhaltlich an den Ausbildungsrahmenplan der Bürokaufleute angelehnt. Der Internetverkauf von Schülerkunst, zum Beispiel in Form von Postkarten mit selbstgestalteten Motiven, umfasst den Einkauf, die Organisation sowie den Online-Handel und die Pflege der eigenen Webseite. Die Umsetzung erfordert die Zusammenarbeit des Betriebes mit zahlreichen Fördervereinen, Schulen und Kindergärten der Region. Alle Aufgaben werden dabei von den Auszubildenden in eigener Verantwortung durchgeführt, wobei alle Ausbildungsjahrgänge eingebunden sind.
- ▶ Beim jüngsten Unterprojekt „DRY Art – wir trocknen schöner“ gestalten Auszubildende zum gestaltungstechnischen Assistenten eines Bielefelder Berufskollegs themenorientiert Klebefolien, die auf den Trocknungsgeräten des Betriebes angebracht werden. So gehen Kunst und Bauhandwerk eine ungewöhnliche Kombination ein. Die Auszubildenden des Betriebes sind für die Kooperationsabwicklung, die Auswahl der Motive und die Kundenkommunikation verantwortlich.

Durch das Projekt „Helfende Hände“ und seine verschiedenen Unterprojekte sind bislang 43 Nachwuchskräfte im Betrieb gefördert worden. Der Betrieb begleitet auch schwerbehinderte Auszubildende zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss und bietet benachteiligten Jugendlichen ein Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ) an. Einer dieser EQ-Praktikanten ist inzwischen erfolgreich in die Führungsebene des Betriebes aufgestiegen.

Der Bielefelder Trocknungsfachbetrieb „Michael Grübel GmbH & Co. KG“ wurde 1996 gegründet, verfügt über fünf Standorte in Ostwestfalen-Lippe und gehört als Betrieb der technischen Gebäudetrocknung zum klassischen dienstleistenden Handwerk. Der Betrieb hat zurzeit rund 50 Beschäftigte, darunter sechs Auszubildende und einen Praktikanten. Insgesamt wird in fünf Berufen ausgebildet.

**Die Jury würdigt das Projekt mit seinen verschiedenen Unterprojekten als ein herausragendes Beispiel für unternehmerisches Engagement in der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung und Nachwuchsgewinnung mit hoher Affinität zum Unternehmen. Soziale Kompetenzen werden durch den Innovationsgehalt der jeweiligen Unterprojekte in vielfältiger Weise gefördert. Die Jury betont darüber hinaus den Vorbildcharakter des Projektes und seine beispielhafte regionale Einbindung.**

Kontakt:

*Michael Grübel Trocknungsfachbetrieb GmbH & Co. KG*

*Michael Grübel*

*Geschäftsführer*

*Elpke 106*

*33605 Bielefeld*

*E-Mail: [info@Gruebel-KG.de](mailto:info@Gruebel-KG.de)*

*Internet: [www.Gruebel-KG.de](http://www.Gruebel-KG.de)*

*[www.Gruebel-Helfende-Haende.de](http://www.Gruebel-Helfende-Haende.de)*



## Sonderpreis 2015

### „AZUBI-Akademie“

#### Malermeister Michael Kiwall, Herdecke



MMK-Azubi-Akademie

Mit dem Projekt „AZUBI-Akademie“ bereitet das Unternehmen des Malermeisters Michael Kiwall aus Herdecke die Auszubildenden durch die berufliche

Aus- und Weiterbildung und unter Berücksichtigung ihrer individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten optimal auf die spätere Berufstätigkeit vor und sichert so gleichzeitig den Fachkräftebedarf des Unternehmens. Die „AZUBI-Akademie“ ist kein festes Gebäude, sondern eine „virtuelle Institution“, die auf vier Säulen ruht:

- Die Persönlichkeits(aus)bildung,
- die Ausbildung im betrieblichen Bereich,
- die fachlich-praktische Ausbildung sowie
- die schulisch-theoretische Ausbildung.

Der Betrieb betont, dass die Persönlichkeitsbildung ganz bewusst an erster Stelle steht. Im Einzelnen gestaltet sich die „AZUBI-Akademie“ konkret wie folgt:

Vor Beginn der Ausbildung wird mit den Jugendlichen ein sogenannter „DNLA-Jobstarter-Test“ durchgeführt (DNLA = develop your natural latent abilities). Dieses Potenzialanalyse-Instrument wurde von einer externen Firma entwickelt und dient gezielt der Feststellung der sozialen Kompetenzen. Darauf aufbauend werden individuelle Förder- und Coaching-Empfehlungen abgeleitet. Im Mittelpunkt stehen dabei zum Beispiel Motivation, Eigenverantwortlichkeit, Einsatzfreude, Misserfolgstoleranz und Kritikstabilität. Das Instrument wird im Verlauf der Ausbildung wiederholt eingesetzt.

Unmittelbar vor Beginn der Ausbildung findet dann ein Firmenfest mit allen Mitarbeitern und Auszubildenden sowie Familienangehörigen, Kunden und Partnern des Unternehmens unter dem Titel „STARTSCHUSS“ statt. Dabei werden Teambuilding und Sozialverhalten gefördert. Im Anschluss folgt ein mehrtägiges Intensivtraining der neuen Auszubildenden, unter anderem zu den Themen „Kundenbindung“ und „Kundenbegeisterung“.

Während der gesamten Ausbildung werden dann zusätzlich zu den fachlichen Ausbildungsinhalten sowie zum regulären Berufsschulunterricht Ganztagserschulungen, Auslandsaufenthalte sowie Studienreisen angeboten – ergänzt um die fachliche und materiale Unterstützung zur Vor- und Nachbereitung des Lernstoffs sowie zur Prüfungsvorbereitung. Hierzu gehört auch ein sogenannter „Azubi-Battle“, bei dem alle Auszubildenden einen Wettbewerb in einer originalgetreuen Prüfungskabine austragen und so den Jahressieger ermitteln. Schließlich kommt auch eine Web-Applikation mit dem Titel „Mitarbeiteraktienindex“ (MAX) monatlich zum Einsatz. MAX fördert die Fähigkeit zur Selbstreflexion, unterstützt den kontinuierlichen Austausch zwischen Ausbilder und Auszubildenden und ermöglicht regelmäßige Selbstbild-/Fremdbild-Vergleiche, mit denen am Ende der „Azubi des Monats“ beziehungsweise der „Azubi des Jahres“ er-

mittelt wird. Dem Sieger oder der Siegerin winkt als Belohnung beispielsweise die einmonatige kostenlose Nutzung eines Firmenfahrzeugs.

Das Handwerksunternehmen des Malermeisters Michael Kiwall hat seit 1992 insgesamt 80 Auszubildende zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss als Maler und Lackierer geführt – darunter auch Jugendliche mit Migrationshintergrund oder mit Behinderungen.

**Die Jury würdigt das Projekt als ein betriebliches Konzept, mit dem die sozialen Kompetenzen der Auszubildenden mithilfe eines Potenzialanalyse-Instruments gezielt und individuell gefördert werden. Das Konzept, so die Jury, ist in seiner Konfiguration – zumal für einen kleineren Handwerksbetrieb – sehr innovativ und zweifelsfrei übertragbar.**

Kontakt:

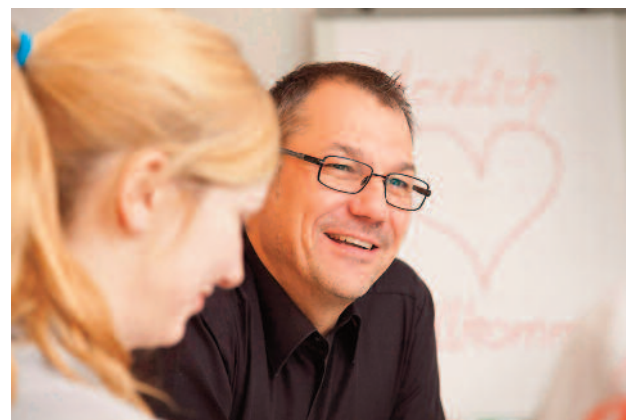
Malermeister Michael Kiwall

Zur Windmühle 25

58313 Herdecke

E-Mail: [info@kiwall.eu](mailto:info@kiwall.eu)

Internet: [www.kiwall.eu](http://www.kiwall.eu)



## Sonderpreis 2015

### „Erlebnis Ausbildung bei Merck – Förderung der sozialen und persönlichen Kompetenz der Azubis durch ausbildungsfremde Lerninhalte“

Merck KGaA, Darmstadt



Mit dem Projekt „Erlebnis Ausbildung bei Merck“ wird das gesamte Ausbildungskonzept des Unternehmens Merck in Darmstadt gewürdigt. Das Projekt fördert in Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Kooperationspartnern die Sozialkompetenzen der Auszubildenden. Es zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass es bereits ein Jahr vor Ausbildungsbeginn einsetzt und sich über die gesamte Ausbildungszeit erstreckt.

Mit der Aktivität „Start in die Ausbildung“ wird bereits ein Jahr vor Ausbildungsbeginn über berufsvorbereitende Praktika ein Kontakt zu etwa 20 künftigen Auszubildenden geknüpft. Ziel dieser Aktivität ist neben der Berufsorientierung die Förderung von Selbstständigkeit und Eigeninitiative. Coaches fördern die Jugendlichen während der gesamten Phase individuell und systematisch.

Fortgesetzt wird das Projekt nach Ausbildungsbeginn mit einem Einstellungstag zum gegenseitigen Kennenlernen und einer sogenannten „Aktivwoche“, an der alle Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen (rund 170 pro Jahr) teilnehmen. In dieser „Aktivwoche“ führen die Auszubildenden unter Anleitung externer Trainer eigenständige Projekte aus fachfremden Bereichen durch – wie zum Beispiel Theater, Film, Akrobatik oder Bildhauerei. Dabei stehen die Förderung von Kreativität, Flexibilität, Teamfähigkeit und Toleranz im Vordergrund.

Gegen Ende des 1. Ausbildungsjahres schließt sich ein dreimonatiger Auslandsaufenthalt in einer der 66 ausländischen Tochtergesellschaften des Unternehmens an, wobei die Organisation und Planung dieser Auslandsaufenthalte von den Jugendlichen selbst durchgeführt wird. Die Auszubildenden erweitern so neben ihren fachlichen Kompetenzen auch ihre Fremdsprachenkenntnisse und ihre interkulturellen Kompetenzen.

Im 2. Ausbildungsjahr folgt ein zweitägiger Teamevent, bei dem die Auszubildenden eine Wanderung durch das südhessische Mittelgebirge organisieren mit Selbstversorgung und einfacher Unterkunft. Dabei loten die Auszubildenden unter anderem die Grenzen ihrer körperlichen und mentalen Belastbarkeit aus, lernen, auf Schwächere Rücksicht zu nehmen, werden sensibel für Gruppenprozesse und stärken ihre Konfliktfähigkeit.

Mit den Projekten gegen Ende des 2. Ausbildungsjahres legt Merck im Rahmen seiner nachhaltigen Unternehmensführung den Schwerpunkt dann auf die Förderung der sozialen Verantwortung der Auszubildenden. Zu diesen CSR-Projekten gehören zum Beispiel Baumpflanzaktionen, Aktivitäten in einer Kindertagesstätte oder auch die Organisation einer Benefiz-Laufveranstaltung.

Das Konzept der Vermittlung sozialer und persönlicher Kompetenzen schließt zu Beginn des 3. Ausbildungsjahres mit der Aktivität „Go Africa“ ab. Die Auszubildenden unterschiedlichster Berufsgruppen haben 2014 während eines zehntägigen Aufenthaltes in Kenia auf dem Gelände eines Mädchenwohnheims ein Gewächshaus und eine Photovoltaikanlage installiert. Das Projekt wurde von den Auszubildenden selbstständig geplant und durchgeführt. Dies beinhaltete auch die Kostenkalkulation und die Sponsorsuche.

Das Unternehmen Merck beschäftigt zurzeit weltweit rund 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es bildet etwa 520 Jugendliche in rund 20 Ausbildungsberufen aus.

**Die Jury würdigt dieses herausragende Projekt und sieht in der Kombination der verschiedenen Projektformate einen hohen innovativen Gehalt. Besonders hervorgehoben wird die Tatsache, dass das Projekt bereits ein Jahr vor der Ausbildung beginnt, um dann kontinuierlich bis ins dritte Ausbildungsjahr fortgesetzt zu werden.**

Kontakt:

Merck KGaA

Holger Hiltmann und Dr. Thomas Koppe

Frankfurter Str. 250

64293 Darmstadt

E-Mail: [holger.hiltmann@merckgroup.com](mailto:holger.hiltmann@merckgroup.com)

Internet: [www.merckgroup.com](http://www.merckgroup.com)



## Weitere Bewerbungen

### „Energiedetektive – Rein in die Zukunft“

azv Südholstein (Abwasserzweckverband), Hetlingen



Ziel des Projekts ist es, die Auszubildenden in die Entwicklung beziehungsweise Weiterentwicklung des Energie- und Klimakonzeptes des Unternehmens mit einzubinden. Dies betrifft die

Abwasserreinigung, den Beitrag des Unternehmens und des Einzelnen zum Klimaschutz sowie die Aktivitäten des kommunalen Unternehmens in der Umweltbildung.

Neben der Vermittlung beruflicher Kompetenzen steht die Förderung der sozialen Kompetenzen im Mittelpunkt der jeweiligen Teilprojekte. Diese werden von den Auszubildenden selbstständig geplant und durchgeführt. Dabei handelt es sich beispielsweise um Budgetplanungen, Beteiligungen an Tagungen, Aktionen zum Klimaschutz bis hin zur Erstellung von Konzepten zur Vermittlung von „Klimaschutzwissen und -handeln“ in Kindertagesstätten.

Auf diese Weise werden Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Selbstständigkeit und Präsentationstechniken gefördert. Besonderer Wert wird auf die Förderung von Gestaltungskompetenz für nachhaltige Entwicklung im Sinne der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) gelegt, in deren Rahmen das Projekt gefördert wurde. Es wird nun als fester Bestandteil des Ausbildungskonzepts innerhalb der Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens dauerhaft fortgeführt.

30 Auszubildende und zehn Ausbilder/-innen wurden in den vergangenen fünf Jahren berufs- und bereichsübergreifend gefördert. Zudem waren mehr als 50 Auszubildende von Kooperationspartnern in die unterschiedlichen Teilprojekte eingebunden.

Der azv Südholstein sorgt mit seinen rund 260 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – darunter sieben Auszubildende in vier Ausbildungsberufen – für eine sichere Abwasserbeseitigung, saubere Gewässer und engagiert sich darüber hinaus für nachhaltige Entwicklung und Umweltschutz in der Region. Seit 2010 ist der azv durch die schleswig-holsteinische Landesregierung als außerschulische Bildungseinrichtung für Nachhaltigkeit zertifiziert.



**Kontakt:**  
azv Südholstein  
Ute Hagmaier  
Referentin für Umwelt und Bildung  
Am Heuhafen 2  
25491 Hetlingen  
E-Mail: [ute.hagmaier@azv.sh](mailto:ute.hagmaier@azv.sh)  
Internet: [www.azv.sh](http://www.azv.sh)

### „Power to the future (p2f)“ und „BizNet“

TenneT TSO GmbH, Lehrte



Ausgangspunkt für das erste Projekt – „Power to the future (p2f)“ – war im Jahr 2008 die Feststellung des Unternehmens, dass die Bewerbungsunterlagen von

und die Vorstellungsgespräche mit Ausbildungsplatzbewerber/-innen eine abnehmende Qualität aufwiesen. Um das Bewerbungstraining wieder zu stärken und praxisnäher auszurichten, machen sich seitdem die Auszubildenden des Unternehmens in diesem ausbildungsbegleitenden und nachhaltigen Projekt unter Einbindung aller Schlüsselkompetenzen gegenseitig fit und gehen dann in allgemeinbildende Schulen, um ihre Tipps zu Berufswahl und Bewerbung an die Schüler und Schülerinnen weiterzugeben. Damit verfolgt das Projekt einen klassischen peer-to-peer-Lernansatz. Die Auszubildenden (1. und 2. Ausbildungsjahr) erarbeiten ihre Präsentationen weitgehend selbstständig. In einer der beteiligten Kooperationschulen – der Integrierten Gesamtschule (IGS) Lehrte – wurde dieses Bewerbungstraining inzwischen in Zusammenarbeit mit der IHK Hannover als fester Bestandteil verankert.

Beim zweiten Projekt „BizNet“ wird, ebenfalls in Kooperation mit der IGS Lehrte, das Wahlpflichtfach „Wirtschaft“ kooperativ gestaltet. Die kaufmännischen Auszubildenden des Unternehmens haben hierfür ein Wirtschaftsplanspiel für die 9. Klassen entwickelt, das seit 2013 zum Einsatz kommt. Das Planspiel besteht aus insgesamt sechs Modulen, die von Auszubildenden oder Mitarbeitern des Unternehmens im Unterricht vertreten werden. Beide Projekte sind insbesondere auf die Förderung des eigenverantwortlichen und selbstständigen Handelns im Team ausgerichtet.

TenneT ist nach eigenen Angaben der erste grenzüberschreitende Übertragungsnetzbetreiber für Strom in Europa. Schwerpunkt der Aktivitäten ist die Entwicklung eines nordwesteuropäischen Energiemarktes sowie die Integration erneuerbarer Energien. TenneT beschäftigt insgesamt 2.600 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie 78 Auszubildende.



**Kontakt:**  
TenneT TSO GmbH  
Claudia Schäfer  
Ausbildungskoordinatorin  
Eisenbahnlängsweg 2a  
31275 Lehrte  
E-Mail: [claudia.schaefer@tennet.eu](mailto:claudia.schaefer@tennet.eu)  
Internet: [www.tennet.eu](http://www.tennet.eu)

## „Freiraum für gutes Leben“ – Wie kann das gelingen?

### Dodenhof Kaltenkirchen KG, Kaltenkirchen



Mit dieser Fragestellung beschäftigten sich engagierte Auszubildende von dodenhof Kaltenkirchen am Bei-

spiel des Gemeinwohlprojektes. Ziel ist es, einen Freiraum für junge Erwachsene zu schaffen, der es ihnen ermöglicht, durch Engagement, Kreativität und Vernetzung (z. B. mit Institutionen) ihre soziale Kompetenz weiterzuentwickeln. Auf dieser Grundlage wurden zwei Veranstaltungen durchgeführt: Am „Gemeinwohlprojekt“ waren 18 Auszubildende des 3. Ausbildungsjahres beteiligt. Sie erstellten einen Film mit dem Titel: „Was macht unsere Mitarbeiter/-innen glücklich?“ sowie einen „Gemeinwohlkatalog“, der in einer klassischen „Ist-Analyse“ alle Verbesserungen für Umwelt, Ressourcen und Gesellschaft enthält, die bereits im Unternehmen umgesetzt werden. Die Ergebnisse und Anregungen wurden der Geschäftsführung präsentiert. Daraus entwickelte sich eine Peergroup, die Innovationen für das Unternehmen diskutiert.

Beim zweiten Projekt – „Gutes Leben und Wohnen“ – wurde von Auszubildenden des 1. Ausbildungsjahres in Kooperation mit der Akademie für Mode und Design (AMD) aus Hamburg sowie mit einem Bildungsträger für nachhaltige Entwicklung (Haus am Schüberg in Ammersbek) eine Ausstellung mit eigenen Texten und Design gestaltet. Die regional vielbeachtete Ausstellung widmete sich dem Thema, wie sich Möbel in den vergangenen 100 Jahren entwickelt haben und wagt einen Ausblick, wie sich der Lebensraum für Menschen in 100 Jahren verändern könnte.

Das entstandene regionale „Netzwerk für gutes Leben“ soll nach eigenen Angaben um neue Partner aus dem kommunalen und kulturellen Bereich erweitert werden.

Das Familienunternehmen Dodenhof betreibt in Norddeutschland drei Einkaufszentren mit insgesamt rund 2.500 Mitarbeiter/-innen. Am Standort Kaltenkirchen befinden sich zudem ein Möbel- und eine Modehaus mit rund 760 Mitarbeiter/-innen und 55 Auszubildenden.



#### Kontakt:

Dodenhof Kaltenkirchen KG

Eva Blankenheim

Bereichsleitung Personal

Auf dem Berge 1

24568 Kaltenkirchen

E-Mail: [Eva.Blankenheim@dodenhof.de](mailto:Eva.Blankenheim@dodenhof.de)

Internet: [www.dodenhof.de](http://www.dodenhof.de)

## „Visionen entwickeln: Ausbildung beenden, Arbeitsplatz finden, im Erwerbsleben gefestigt sein“

### ubs e.V. umwelt, bildung, sozialarbeit, Berlin



Das Projekt „Visionen entwickeln“ wird von ubs e.V. mit 14 Jugendlichen des Ausbildungsjahrgangs 2014 durchge-

führt. Dabei handelt es sich um Jugendliche mit schwierigen Biografien, mit und ohne Migrationshintergrund, mit Lernbeeinträchtigungen, Inklusionsbedarf und zunehmend auch um Flüchtlinge. Die Jugendlichen werden in eigenen Betrieben als Koch/Köchin, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachpraktiker/-in Küche sowie als Konditor/-in ausgebildet. Schreib-, Kunst- und Lerntherapeutinnen begleiten die Jugendlichen als Coaches „vom ersten Tag“ an und verfolgen dabei das Ziel, mit ihnen eine Vision für ihr (Berufs-)Leben zu entwickeln und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss sicherzustellen.

In Workshops, Kleingruppenarbeit und Einzelcoachings, die verbindlicher Teil der Ausbildung sind, unterstützen sie die Jugendlichen, konstruktiv mit „Motivationshängern“, Konflikten oder anderen schwierigen Situationen umzugehen. Wenn es erforderlich ist, werden zusätzliche Dienstleistungen wie zum Beispiel Deutschunterricht oder eine psychologische Betreuung zur Verfügung gestellt.

Mit kunst-, lern- und schreibtherapeutischen Angeboten, Sport, persönlicher Zuwendung sowie Kommunikations- und Bewerbungstrainings werden die Jugendlichen immer wieder zum „Dranbleiben“ ermutigt. Gearbeitet wird mit kreativen Übungen, die darauf abzielen, sich auf die eigenen Stärken zu besinnen und diese weiterzuentwickeln. Neu ist der Ansatz, die Jugendlichen mit Methoden des kreativen Schreibens an ungenutzte Möglichkeiten der Selbstäußerung heranzuführen und sie darüber hinaus in selbstreflektierendem Denken zu schulen. Im Bereich der sozialen Kompetenzen werden vor allem Selbstverantwortung, Selbst- und Arbeitsorganisation, Motivations-, Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit gefördert.

Der Projektträger ubs e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der sich seit 1985 für die Bildung, Ausbildung und berufliche Qualifizierung junger Menschen stark macht und sie in ihrer sozialen und individuellen Entwicklung unterstützt. ubs beschäftigt derzeit 39 Mitarbeiter/-innen und 29 Auszubildende.



#### Kontakt:

ubs e.V. umwelt, bildung, sozialarbeit

Petra Bunte-Haug

Geschäftsführerin

Pallasstraße 10/11

10781 Berlin

E-Mail: [petra.haug@ubs-ev.de](mailto:petra.haug@ubs-ev.de)

Internet: [www.ubs-ev.de](http://www.ubs-ev.de)

# Sozialkompetenz (in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung)

## Weiterführende Informationen

KANNING, UWE PETER ; WOIKE, JANINE :

**Sichtung von Bewerbungsunterlagen : Ist soziales Engagement ein valider Indikator sozialer Kompetenzen?** Tab. ; Literaturverz. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie : A & O. - 59 (2015), H. 1, S. 1-13

SRBENY, CHRISTIAN; MONNIER, MOANE; DIETZEN, AGNES;

TSCHÖPE, TANJA: **Inklusive Berufsbildung: Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung** Literaturangaben, Abb.In: Kompetent - wofür? Life skills - Beruflichkeit - Persönlichkeitsbildung : Beiträge zur Berufsbildungsforschung ; Tagungsband zur 4. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung am 3./4. Juli 2014 / Michaela Stock [Hrsg.] ; Peter Schlögl [Hrsg.] ; Kurt Schmid [Hrsg.] ; Daniela Moser [Hrsg.]. - Innsbruck. - (2015), S. 177-190 ISBN 978-3-7065-5400-8

PAVELKA-BRANDSTÄTTER; ANDREA: **Die Chill-Generation?: Eine empirische Untersuchung zur Auswirkung der sozialpädagogischen Betreuung auf die soziale Kompetenzentwicklung von Jugendlichen in Lehrwerkstätten** - Klagenfurt, 2014. - 342 S.: Literaturangaben, graf. Darst., Tab. - Klagenfurt, Univ., Diss., 2014. - <http://ub-docs.uni-klu.ac.at/open/hssvoll/AC10776661.pdf> [Zugriff 17.8.2015]

BÖNSCH, MANFRED : **Die Kultur der "soft skills" - Scharnier zwischen Leistungsorientierung und Fächerkanon** In: Personalmagazin: Management, Recht und Organisation. - (2014), H. 9, S. 14-17

THEIS, SABRINA; PILZ, MATTHIAS: **Selbst- und Sozialkompetenzen fördern - Evaluation von Lehr-Lern-Arrangements zum Einsatz im Einzelhandel** - Literaturangaben, Abb. In: Wirtschaft und Erziehung. - (2014), H. 1, S. 19-23

APPEL, WOLFGANG [HRSG.]; MICHEL-DITTGEN, BIRGIT; [HRSG.]: **Digital Natives: was Personaler über die Generation Y wissen sollten** - Wiesbaden : Springer Fachmedien, 2013. - XVIII, 237 S. : Literaturangaben, Abb., Tab. - ISBN 978-3-658-00542-9

THOMAS, JOACHIM; FUCHS, KATHARINA; FERBAR, DANIELLE;

GRÖBL, JULIANE: **Emotionserkennung, Empathiefähigkeit und soziale Kompetenzen bei verhaltensauffälligen und delinquenten Jugendlichen in der beruflichen Rehabilitation** - Literaturangaben, Abb.- Tab. In: Berufliche Rehabilitation: Beiträge zur beruflichen und sozialen Teilhabe junger Menschen mit Behinderungen. - 27 (2013), H. 4, S. 208-224

KUHN, NICO; MICHEL-DITTGEN, BIRGIT: **Entwicklung sozialer Kompetenzen bei Jugendlichen: ein geschlechtsspezifisches Training für Jungen** - Literaturangaben.

In: Digital Natives : was Personaler über die Generation Y wissen sollten / Wolfgang Appel [Hrsg.] ; Birgit Michel-Dittgen [Hrsg.]. - Wiesbaden. - (2013), S. 163-175 ISBN 978-3-658-00542-9

KREISLER, MAREIKE; PAECHTER, MANUELA: **Förderung sozialer und personaler Kompetenzen in der Berufsbildung** - Literaturangaben. In: Berufsbildung : Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. - 67 (2013), H. 144, S. 34-36

PILZ, MATHIAS; THEIS, SABRINA: **"Retail Sector Competencies" - Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenzen im Kontext der Berufsausbildung im Einzelhandel : Befunde zur Bedeutung von Selbst- und Sozialkompetenzen im Einzelhandel aus Sicht der Sozialpartner** - Literaturangaben. In: Wirtschaft und Erziehung. - (2012), H. 11, S. 383-385

**didacta**

Verband der Bildungswirtschaft

Der Verein „Innovative Berufsbildung“ bedankt sich beim Didacta – Verband der Bildungswirtschaft für die freundliche Unterstützung.

#### IMPRESSUM

Eine digitale Fassung dieser Broschüre steht zum kostenfreien Download auf der Website des BIBB unter [www.bibb.de](http://www.bibb.de) zur Verfügung.

#### Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Präsident  
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

#### Redaktion

Andreas Pieper (verantwort.); Heike Rotthaus  
Bundesinstitut für Berufsbildung  
E-Mail: [pr@bibb.de](mailto:pr@bibb.de), Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

#### Verlag

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de), Internet: [www.wbv.de](http://www.wbv.de)

Die **Vorauswahl der Preisträger** wurde durch die Koordinatoren der Jury vorgenommen:  
Herr Klaus Illerhaus, Bonn  
Herr Manfred Kremer, Bonn  
Herr Bent Paulsen, Berlin

Die Fotos wurden von den Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung gestellt.