

BAYERISCH-SCHWÄBISCHE WIRTSCHAFT

JULIA ZWICKER (rechts)
und ELZANA BAKHTIAROVA

Startschuss für die Zukunft Ausbildungsbeginn in der Region

CYBERSICHERHEIT

NIS-2 bringt
neue Pflichten

IHK-SOMMERFEST

US-Wahlen im Fokus
der Wirtschaft

Lesen Sie die „Bayerisch-Schwäbische Wirtschaft“ digital.

[ihk.de/schwaben](https://www.ihk.de/schwaben), Nr. 4708484



Drum prüfe, wer sich bindet

Ausbildung mit Brief und Siegel ist ein Qualitätsmerkmal für Unternehmen in Bayerisch-Schwaben. Beispiele aus der Region machen hier den Wert kompetenter Prüferinnen und Prüfer deutlich.

Nur ein Wort: „unbezahlbar.“ Julia Zwicker, Chefin im Panoramahotel Oberjoch, ist vom Wert des Wissens vollauf begeistert, das über ihre Arbeit als Prüferin für die IHK ins eigene Unternehmen zurückfließt. Eigentlich wollte sie lediglich einen Einblick gewinnen: Was passiert, wenn Auszubildende die letzte große Aufgabe ihrer Lehrzeit meistern sollen? Inzwischen sind die Erkenntnisse daraus ein beständiges Element für die Weiterentwicklung und Verfeinerung der eigenen Ausbildungsarbeit im Hotel.

Wobei es ihr nicht nur darum geht, beim Servieren, Tranchieren und Vorlegen den Nachwuchskräften auf die Hände zu sehen. Oder ihre Reaktionen zu bewerten, wenn sie sich mit der ungewohnten Aufgabe konfrontiert sehen, ein Rührei zuzubereiten. Oder ob sie zum Prüfungstermin berufsgerecht gekleidet erscheinen „und nicht mit Chucks und lässigen Hosen“. Stattdessen steht im Vordergrund, gemeinsam mit dem Ausbildungsteam zu ermitteln, welche Aspekte veränderungs- und verbesserungswürdig sind und welche

Werte an die Auszubildenden im eigenen Betrieb vermittelt werden sollten. Das Feedback beim Abteilungswechsel sieht man im Panoramahotel daher nicht nur als eine Art „Zwischenzeugnis“. In diesem Gespräch erweitert sich vielmehr der Horizont für alle Beteiligten. Es entstehen genau jene Ansatzpunkte, dass die nächsten Schritte nicht nur zu einem anderen Arbeitsplatz im Haus führen, sondern zu jener Reife und Zuverlässigkeit, an dem Gäste später einmal die Qualität von Service und Personal messen. Hausaufgaben gibt es, so Zwicker, entsprechend auch für die Auszubildenden: „Bei manchen Azubis muss man nur etwas feilen, andere brauchen Geduld, andere ausführlicheres Erklären und Vormachen.“

Dass für alle, so oder so, die Ausbildungszeit in eine Prüfung mündet, ist für die Hotelchefin auch atmosphärisch wertvoll: „Wir sehen das ja auch in den Schulen: Oft braucht es den Druck aus einer Prüfung, den Moment der Kontrolle übers Gelernte – und damit auch den Beweis, dass sich das Lernen lohnt.“ Wobei sie für ihre Branche feststellt, dass sich die Praxis ➔

”

*Aus den Prüfungen
lernen wir viel für Veränderung
im eigenen Betrieb.*

JULIA ZWICKER, GESCHÄFTSFÜHRERIN PANORAMAHOTEL OBERJOCH

Bild: Conny Kurz

Achtet bei Ausbildung und Prüfung auf die ganzheitliche „Begleitmusik“ zum fachlichen Können: Was die Auszubildenden, wie hier Elzana Bakhtiiarova (links) an Servicequalität verinnerlichen, überzeugt die Gäste von Julia Zwicker im Panoramahotel Oberjoch.



Die Erfahrung zeigt, dass sich die enge Begleitung der Azubis in Form einer guten Ausbildungsprüfung bezahlt macht.

im Livebetrieb gut erlernen lassen, aber die Theorie zunehmend zu schaffen mache, vor allem für jene, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. „Da sind wir als Ausbildungsbetrieb gefordert, über die Hürden zu helfen“, sagt sie und legt dies, aus der positiven eigenen Erfahrung damit, auch allen anderen Ausbildungsbetrieben ans Herz.

Ein Unternehmen, in dem dieses Konzept schon gelebt wird, ist zum Beispiel der Bürstenhersteller Lessmann im nordschwäbischen Oettingen. Weshalb die dortige Personalabteilung das Prüfungswesen in seiner bestehenden Form für zeitgemäß und zielführend hält. „Zum einen durch die Ab-

frage des theoretischen Wissens durch die schriftliche Prüfung, aber auch durch die mündliche Prüfung und die Präsentation einer praktischen Fragestellung aus den Unternehmen“, heißt es dort. „Hier ist unserer Meinung nach eine großartige Verknüpfung der theoretischen und praktischen Ausbildung gegeben. Ebenso besteht der Prüfungsausschuss aus Personen des Bildungswesens und Personen, die aus den Betrieben und somit aus der Praxis kommen. Das ist ebenso eine tolle Verbindung zwischen Theorie und Praxis, was sich nach unserem Eindruck immer positiv ausgewirkt hat.“

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass sich das doppelte Investment von Unternehmen in die Prüferinnen und Prüfer aus den eigenen Reihen bezahlt macht. Doppelt, weil deren Qualifikation für ihre Aufgabe ebenso zu Buche schlägt wie die Tage, die sie gegen eine kleine Aufwandsentschädigung außer Haus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen. Dass die Rechnung für viele Betriebe aufgeht, zeigt sich bei der Nutzung des einschlägigen Weiterbildungsangebotes der IHK Akademie Schwaben. Dort wird das Vorbereitungsseminar auf die Prüfung zur „Ausbildung der Ausbilder“ stark nachgefragt. Damit bereiten sich die Unternehmen vor, genügend Mitarbeitende zu beschäftigen, die verantwortlich Aufgaben der Berufsausbildung übernehmen können. Das Kompaktseminar, das alle Inhalte in sechs Tagen von Montag bis Samstag vermittelt, deckt die Bedürfnisse der Unternehmen am besten ab.

Wer im Unternehmen unterstützend in die Ausbildung eingreift, bekommt mit dem Seminar „Neu als Ausbildungsbeauftragter“ viele Anregungen für sein Handeln. Weiteres Highlight-Seminar ist die „Kommunikation in der Ausbildung“. Hier lernen Auszubildende, die in der Regel einer anderen Generation angehören, die Jugendlichen erfolgreich zu begleiten und mit schwierigen Situationen und Konflikten umzugehen.

Wie wertvoll solches Wissen ist, für das Auszubildende eine eigene Ausbildung durchlaufen, lässt die Einschätzung erkennen, wie sie die Personalabteilung der Lessmann GmbH

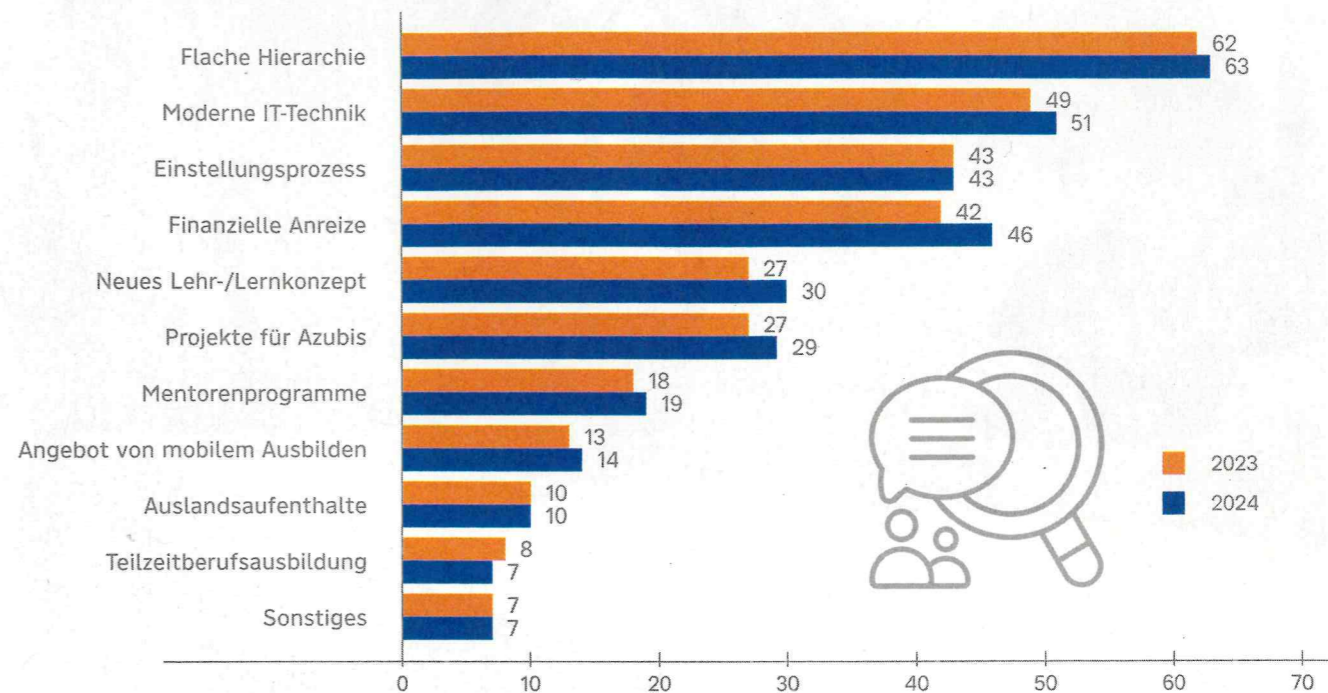
Bilder: Lessmann GmbH

1.800

NEUVERTRÄGE
für Ausbildungsplätze sind heuer in West- und Nordschwaben eingegangen – etwas mehr als im Vorjahr. Der positive Trend dürfte sich fortsetzen: „Bereits in den vergangenen Jahren hat sich gezeigt, dass auch weit über den offiziellen Ausbildungsstart hinaus noch Verträge geschlossen werden“, sagt IHK-Ausbildungsexperte Dr. Christian Fischer.

Inwiefern haben Sie in den vergangenen Jahren Ihre Ausbildung verändert, um sich als Ausbildungsbetrieb attraktiv für zukünftige Azubis zu machen?

(in %; Mehrfachantworten möglich)



Quelle: DIHK-Ausbildungsumfrage 2024

Kommunikation, Teamfähigkeit, Verhalten am Telefon: IHK Akademie liefert Grundausstattung für Auszubildende

Unterstützung für die Auszubildenden gibt es von der IHK Akademie. Hier kristallisieren sich aktuelle einige Schwerpunktthemen heraus, die den Zeitgeist aufnehmen und mit Konzepten reflektieren. Mit den Veränderungen beim Einstieg in das Berufsleben beschäftigt sich zum Beispiel das Seminar „Vom Schüler zum Azubi“. Die neuen Auszubildenden lernen dort die Grundlagen der Kommunikation und erhalten Tipps und Tricks zum Auftreten und Verhalten im Business-Kontext. Viele praktische Übungen zur Eigen- und Fremdwahrnehmung festigen das Erlernte und steigern die Teamfähigkeit. Auch zu den Themen Telefon, schriftliche Kommunikation und Präsentation geben die Unternehmen ihren Azubis gerne Know-how in Form eines Tagesseminars bei der IHK Akademie mit. „Das letzte Thema ist auch hervorragend für die Vorbereitung zur mündlichen Prüfung geeignet“, merkt Akademie-Geschäftsführer Dr. Florian Habermann an.



„
Man kann schon in der Ausbildung Resilienz trainieren.“

SUSANNE FEILE, DOZENTIN DER IHK AKADEMIE SCHWABEN

in Oettingen trifft – die dabei die Vorurteile über den Nachwuchs ausräumt. „Wir nehmen unsere Auszubildenden anders wahr, als es die allgemeine Wertung von Generation Z und anderen jüngeren Generationen vermuten lässt“, heißt es dort. „Unsere Auszubildenden sind motiviert und zeigen ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Lernbereitschaft. Wir versuchen, Ihnen unsere Unternehmenswerte Qualität, Fairness, Zuverlässigkeit, Unabhängigkeit und Nachhaltigkeit zu vermitteln und als gutes Beispiel voranzugehen.“

Zwar dürfe nicht vergessen werden, dass die Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit Phasen durchlaufen, in denen noch typische Verhaltensweisen aus der Teenagerzeit sichtbar seien. Aber: „Diese Phasen sind jedoch normal und Teil des Übergangs vom Jugend- ins Erwachsenenalter. Gerade bei jüngeren Azubis, die oft direkt nach der Schule mit der Ausbildung beginnen, kann man manchmal Verhaltensweisen beobachten, die mit der noch nicht abgeschlossenen persönlichen Reife zusammenhängen. Hier sind unsere Ausbilderinnen und Ausbilder gefragt, die klare Strukturen vorgeben und durch vereinbarte Regeln das Ausbildungsziel wieder in den Fokus rücken.“

Dass zu einer gelungenen Ausbildung auch übergeordnete Qualifikationen gehören – in der Schule ist dafür der Begriff „Kopfnote“ gebräuchlich –, darauf weist Susanne Feile hin, die unter anderem als Dozentin der IHK Akademie tätig ist. Aus ihrer Sicht kann jeder Ausbildungsbetrieb dazu beitragen: „Im günstigsten Fall sollte eine Ausbildung nicht nur

Bilder: Susanne Feile (privat)