

Sehr geehrte Damen und Herren,

kommen wir nun zum vielleicht spannendsten Teil des heutigen Abends. Wir wollen jetzt Antworten geben auf die Fragen:

Welche Projekte sind Vorreiter und haben damit Vorbildfunktionen für die Aus- und Weiterbildung? Und: Welche Initiativen werden mit Preisen ausgezeichnet?

In Zeiten, in denen die Zeichen auf Neuorientierung und auch Neuanfang stehen, sind Vorbilder immer wichtige Leuchttürme der Orientierung. Die heutigen Preisträger gehören zu denen, die sich mit ihren Aus- und Weiterbildungsprojekten besonders engagiert haben und denen mit Recht Vorbildfunktionen und Vorreiterrollen attestiert werden können. Ich freue mich sehr, diese Leistungen heute würdigen zu dürfen.

Für die Jury ist es nie einfach die Preisträger auszuwählen. Nach langer Diskussion kommen wir aber immer wieder zu einem gemeinsam getragenen Ergebnis in unserer „Jury-Koalition“. Diesmal hatten wir unter 65 Bewerbungen auszuwählen. Eine sehr hohe Anzahl, die nur knapp unter dem Rekord des Vorjahres liegt. Die, die diese Aufgabe als inzwischen eingespieltes Koalitions-Team gemeistert haben sind:

Frau Julia Merkel von der METRO Group, Herr Dr. Christian Ramthun von der Wirtschaftswoche und Herr Dr. Hasewinkel von der Deutschen Telekom. Außerdem Herr Professor Wagner von der Universität Potsdam, Herr Wolff von der Firma Voith und Herr Kobjoll, Hotelier. Eine Jury, die insgesamt einen sehr guten Branchenquerschnitt vertritt.

Leider kann es wie immer auch in diesem Jahr nicht nur Gewinner geben. Viele Initiativen schieden schon in der schriftlichen Bewerbungsrunde aus. Anderen wurde empfohlen, zunächst weitere Erfahrungen zu sammeln, um sich vielleicht erneut zu bewerben.

Traditionell erwähnen wir bei der Preisverleihung auch jene Initiativen lobend, die in die Endrunde kamen, sich am Ende aber leider nicht platzieren konnten. Es sind dies in alphabetischer Reihenfolge:

Die Degussa AG aus Düsseldorf für die Degussa Qualifizierungsoffensive;

die ENGEL Deutschland GmbH aus Hagen für einen „Flugsimulator“ für Kunststoff-Spritzgießmaschinen und

die UnternehmerTUM GmbH aus Garching für das Manage & More – Nachwuchsförderprogramm.

Ich komme nun zu den Preisträgern und beginne mit dem Sonderpreis. Er geht an die Firma GiLAconsult aus Neustadt. Es handelt sich um das Projekt: „Papierloses Büro oder Virtuelle Übungsfirma als praxisersetzender Lernort in der virtuellen Berufsausbildung zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau mit dem Schwerpunkt Telearbeit“. Die Jury wollte in diesem Fall das Projekt nicht wegen seines besonders langen Projekttitels auszeichnen, sondern weil es neben seiner sozialen Komponente weit über diesen Sektor hinaus zielt.

Meine Damen und Herren, es gibt schwerstkörperbehinderte jungen Menschen, die aufgrund ihres Behinderungsgrades nicht in der Lage sind, eine Ausbildung in einem normalen Ausbildungsbetrieb zu machen. Um diesem Personenkreis trotzdem eine reguläre Ausbildung zu ermöglichen, wurde von GiLAconsult in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk Annastift, der IHK Hannover, dem Niedersächsischen Kultusministerium sowie einer Berufsbildenden Schule ein neues Ausbildungskonzept entwickelt. Es ermöglicht eine dreijährige virtuelle Ausbildung mit Abschlussprüfung zum Bürokaufmann/-frau. Das besondere an dieser Initiative ist, dass sowohl der gesamte Theorieteil, also der Berufsschulunterricht und begleitender betrieblicher Unterricht, ein betriebliches Praktikum als auch die Berufspraxis zu 100 % virtuell durchgeführt werden.

Die Zielgruppe des Projekts kann um alle nicht mobilen Personen, wie z.B. längerfristig schwer Erkrankte, Eltern in der Erziehungszeit oder auch auf Personen aus dem ländlichen Raum mit mangelnder Qualifizierungsinfrastruktur erweitert werden. Die virtuelle Ausbildung kann auch ohne weiteres mit Blended Learning Konzepten kombiniert werden. Außerdem kann das Konzept in der regulären Ausbildung ergänzend eingesetzt werden, denkbar ist auch eine Unterstützung von Auslandsphasen in der Ausbildung, die ja nach dem neuen Berufsbildungsgesetz möglich sind.

In dem Projekt stehen alle zurzeit im Internet nutzbaren technischen Kommunikationsmedien wie z. B. Videokonferenzsystem oder Virtueller Klassenraum 24 Stunden am Tag zur Verfügung. Weiterhin wird als praxisersetzender Lern- und Arbeitsort eine virtuelle Office-Plattform mit einer industrieerprobten Organisationssoftware unter Lotus Notes eingesetzt. Mit diesem System sind alle praxisrelevanten Aufgaben eines Bürokaufmannes/-frau realisierbar. Alle Abteilungen eines Handelsbetriebes, wie z. B. ein Webshop mit einer gekoppelten Lagerverwaltung, werden auf einer Internetplattform abgebildet. Die virtuelle Ausbildung findet in der Regel unter Anleitung von drei Telecoaches in einem virtuellen Berufsbildungszentrum statt. Zweimal wöchentlich wird der virtuelle Berufsschulunterricht durchgeführt. Hierfür sind zurzeit sechs als Telecoach weitergebildete Berufsschullehrer verantwortlich.

Die virtuelle Ausbildung wird seit dem Jahr 2000 mit sieben bis zehn Auszubildenden pro Ausbildungsjahr durchgeführt. Die Prüfungen werden regelmäßig mit überdurchschnittlichen Prüfungsnoten bestanden. Eine wissenschaftliche Auswertung durch die Universität Paderborn belegt, dass die am Anfang von vielen Fachleuten befürchtete soziale Vereinsamung der Teilnehmer in der Praxis nicht stattfand. Trotz der schwierigen aktuellen Arbeitsmarktsituation konnten aus den Abschlussjahrgängen ca. 30 % der Teilnehmer in Telearbeitsplätze vermittelt werden.

Durch die erfolgreiche Umsetzung hat sich gezeigt, dass auch unter extremen Umständen mittels Einsatz moderner Kommunikationstechnologie sowie aktueller Organisations- und Schulungssoftware eine komplette Berufsausbildung zu 100% virtuell möglich ist. Die Ausbildung bringt medienkompetente und sofort in modernen globalen Netzwerken einsetzbare Mitarbeiter hervor, seien sie nun körperbehindert oder körperlich gesund. Chancen bieten sich mit dem System auch für Personenkreise, die bisher aus familiären, gesundheitlichen, sozialen oder wohnortbedingten Gründen nicht am Arbeitsleben teilnehmen können. Damit erlangt diese Initiative besonderen Modellcharakter.

(...)

Ich komme nun zu den drei Preisträgern. Es handelt sich um drei Projekte aus den Bereichen Soziales, Chemische Industrie sowie Schule. Mit dem Preisträger aus dem Sozialbereich möchte ich auch beginnen.

Ausgezeichnet wird der SOS-Kinderdorf e.V. aus Berlin für ein Modellprojekt zur Berufsausbildung von Müttern und jungen Frauen in Büro- und Medienberufen. Es ist eine private Initiative zur Lösung eines besonderen gesellschaftlichen Problems und fungiert auch als Türöffner für das Engagement von Unternehmen für die Ausbildung.

Die Initiative wurde vor dem Hintergrund entwickelt, dass viele junge Mütter mit der Doppelbelastung von Ausbildung und Kindererziehung nicht in der Lage sind, eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung zu beginnen und dann auch zu Ende zu führen. Jungen Frauen fällt es außerdem oft nicht leicht in technische Berufe einzusteigen. Neben der Berufsausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation wird deshalb bei SOS-Kinderdorf Berlin auch die Ausbildung in dem kreativen technischen Beruf „Mediengestalterin für Bild und Ton“ angeboten.

Die Berufsausbildung dauert drei Jahre, sie erfolgt außerbetrieblich im Verbund mit Unternehmen und der Berufsschule. Die tägliche Arbeitszeit wurde auf sechs Stunden reduziert, so erhalten die Mütter die Möglichkeit, ihre Berufsausbildung und die Betreuung ihrer Kinder miteinander zu vereinbaren. Die Ausbildungsinhalte sind in Form von modularisierten Qualifizierungseinheiten strukturiert worden.

Die Mütter zeigen große Motivation bei der Ausbildung und arbeiten zielstrebig am Ausbildungserfolg. Sie haben zuvor häufig Absagen erhalten, nun bietet sich die Möglichkeiten der beruflichen Qualifikation beim Bildungsträger, der Präsentation ihrer Leistungsfähigkeit und der persönlichen Erprobung in verschiedenen Unternehmen. Die Unternehmen geben als Rückmeldung, dass die Mütter sehr zielgerichtet arbeiten und oft mehr Selbstständigkeit zeigen als vergleichbare Auszubildende in der normalen Ausbildung. Für die betrieblichen Ausbildungspraktika, die mindestens drei Monate pro Ausbildungsjahr dauern, konnten Unternehmen gewonnen werden, die sonst nicht ausgebildet hätten. Die flexible Anwendung der vorhandenen Ausbildungsbedingungen schafft so mehr Ausbildungsplätze. Durch die Einbindung eines SOS-Berufsausbildungszentrums ist auch eine persönliche Beratung der Mütter durch sozialpädagogische Fachkräfte möglich. Unternehmen werden somit von Verwaltungsaufwand und Risiken entlastet, für die Teilnehmerinnen ist schnelle Hilfe und Kooperation vorhanden.

Abschließend sei noch erwähnt, dass SOS-Kinderdorf in diesem Jahr sein 50-jähriges Jubiläum feiert. Die wesentlichen Mittel seiner Arbeit kommen aus Spenden von über zwei Millionen Förderern.

(...)

Beim nächsten Preisträger handelt es sich um ein Unternehmen der Chemischen Industrie, das Sie alle kennen. Es ist Bayer, genauer gesagt die Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG aus Leverkusen. Hier ist es eine Initiative, die wir als ganzheitliches Konzept für auszeichnenswert halten. Die Zielgruppe sind Führungskräfte, wobei neu ist, dass Blended Learning Konzepte auf Führungsthemen angewendet werden. Außerdem beeindruckte uns die internationale Dimension der Initiative, die den Namen „BayWay – Learn to Lead“ trägt.

Angesichts der Umstrukturierung im Bayer Konzern sollte ein einheitliches Führungsverständnis an einen großen internationalen Teilnehmerkreis vermittelt und gleichzeitig der Aufbau individueller Führungskompetenzen erreicht werden. Nachwuchsführungskräfte sollten fit gemacht werden für die internationale Zusammenarbeit und gleichzeitig sollten Soft-Skills über Raum- und Zeitgrenzen hinweg bei vertretbarer Abwesenheit vom Arbeitsplatz gefördert werden. Vor diese großen Herausforderungen gestellt, suchte die Bayer Industry Services vor etwas mehr als zwei Jahren nach neuen Wegen in der Führungskräfteentwicklung.

BayWay – Learn to Lead richtet sich an Nachwuchsführungskräfte, Team- und Projektleiter und erfahrene Führungskräfte, die ihre Kompetenzen auffrischen und ihre internationale Führungsfähigkeit aufbauen wollen. Da BayWay ein internationales Programm ist, kommen die Teilnehmer aus der ganzen Welt.

Ziel von BayWay ist, sowohl ein gemeinsames Führungsverständnis im gesamten Bayer-Konzern zu aufzubauen als auch den Führungskräften konkrete Hilfestellung bei individuellen Führungsproblemen anzubieten. Darüber hinaus war es notwendig, den Führungsnachwuchs für die immer wichtiger werdende Team- und Zusammenarbeit auf internationaler Ebene fit zu machen. Dies legte es nahe, teilweise auf virtuelles Lernen zurückzugreifen und die Möglichkeiten Kommunikation über Internet und Telefon bestmöglich auszuschöpfen. So wurde BayWay ein internationales englischsprachiges Management Development Pro-

gramm, bei dem die Teilnehmer in einem 10-monatigen Lernprozess insgesamt drei Phasen durchlaufen.

Zunächst lernen die Teilnehmer individuell am Arbeitsplatz vor dem Bildschirm und bekommen durch Fallstudien, Übungen zur Selbstreflexion und Wissenstests die Möglichkeit, das Gelernte zu reflektieren. Dann folgt das Learning Lab. Hier wird in einer Open-Space-Veranstaltung mit Einzelworkshops die Möglichkeit geboten, Schlüsselthemen auszuprobieren. Das Learning Lab bietet eine Lernumgebung, in der alle Teilnehmer zusammenkommen. Training, Fallstudien, Rollenspiele, Workshops und Teamübungen wechseln sich hier ab. Phase drei heißt Action Learning. Hier soll das Gelernte in konkrete Handlungen umgesetzt und im Arbeitsumfeld angewendet werden. Bei einem finalen BayWay-Congress werden dann Ergebnisse präsentiert und mit Führungsexperten diskutiert.

Den zentralen Bestandteil der Eigenentwicklung stellt die Entwicklung von WBTs mit neuen Inhalten in 17 Modulen dar. Ende Mai 2004 fiel der Startschuss für den ersten Durchlauf des Programms, für das 60 Teilnehmer aus mehr als 15 Nationen gewonnen werden konnten.

Eine rege Teilnahme spricht dafür, dass die Nachwuchsführungskräfte den Nutzen für ihren eigenen Führungsalltag erkennen. Das permanent vom BayWay-Team eingeholte Feedback zeigt, dass sowohl die Inhalte als auch der spezielle Methodenmix und vor allem die internationale virtuelle Teamarbeit bei den Teilnehmern sehr gut ankommen.

Das Programm BayWay vermittelt zum einen ein gemeinsames Grundverständnis von Führung im gesamten Bayer Konzern über Landesgrenzen hinweg, zum anderen fördert es den Aufbau von individuellen Führungsfähigkeiten. In der engen Verbindung von strategischen Unternehmenszielen und HR-Strategien will Bayer nicht nur Wissen, sondern auch Werte und Leitgedanken vermitteln. Die Zielsetzung für BayWay war und ist der Ausbau und die Weiterentwicklung von Führungs- und Managementkompetenzen als zentrale Erfolgsfaktoren des Unternehmens. Meine Damen und Herren, so eine Initiative hilft sicher auch gegen die vielzitierten Heuschrecken!

(...)

Ich komme nun zum Hauptpreisträger des diesjährigen Initiativpreises. Die Initiative reicht zurück in die Jahre 1998/99, in die Zeit der Green-Card-Diskussion. Sie nennt sich Schüler-Ingenieur-Akademie, kurz SIA und ist am Max-Planck- und am Hellenstein-Gymnasium in Heidenheim angesiedelt.

Zur Ausgangssituation der Initiative ist festzuhalten: Die Schüler allgemeinbildender Gymnasien beschäftigten sich im Alltag kaum mit technischen Fragestellungen. Ihr Umgang mit Technik beschränkt sich im Wesentlichen auf das Konsumentenverhalten. Im Gymnasium gab es kein Fach „Technik“. Mädchen trauen sich technische Berufe oft nicht zu. Lehrer der allgemeinbildenden Gymnasien haben nur im Hobbybereich Zugang zu technischen Fragestellungen. Die Unternehmen klagen über einen Mangel an Ingenieuren, der sich zu einem echten Wachstumshindernis entwickeln könnte.

Die Schüler-Ingenieur-Akademie begann ihre Arbeit im Jahr 2000 als Kooperationsprojekt zweier Gymnasien, der Fachhochschule Aalen, der Berufsakademie Heidenheim und der Voith AG. Seitdem werden zu Beginn jeden Schuljahrs 16 - 18 Schüler der 11. Klassen nach einem betrieblichen Bewerbungs- und Auswahlverfahren in die SIA aufgenommen. Sie beschäftigen sich dann zwei Jahre lang jeden Freitagnachmittag mit Themen aus Maschinenbau, Elektrik, Informationstechnik und Betriebswirtschaftslehre – mit Themen, die nicht im Lehrplan der Schule stehen.

Dozenten aus Schule, Hochschule und Betrieb leiten die in Theorie und Praxis an.

Fast alle Unterrichtsmodule haben Projektcharakter, am Ende eines jeden Moduls steht eine eigenständige Arbeit.

Unterrichtet wird in der Schule, aber auch im Hörsaal oder im Labor der Hochschule, in der Ausbildungswerkstatt oder im Seminarraum eines Unternehmens. Hochschultypische Arbeitsweisen und betriebstypische Problemlösungsstrategien werden nachhaltig vermittelt. Der Kontakt zu Hochschullehrern und betrieblichen Führungskräften stimuliert das Lernverhalten positiv. Damit sie sich einen Eindruck vom Arbeitsalltag eines Ingenieurs machen können, wird den Schülern in den Sommerferien ein dreiwöchiges Praktikum in einem Industriebetrieb angeboten.

Die Teilnahme an der SIA bedeutet für die Jugendlichen vor allem eine Studien- und Berufsorientierung in Richtung Technik. Nach zwei Jahren erfolgreicher Teilnahme in der SIA erhalten sie ein Zertifikat.

Etwa 50 Schüler haben inzwischen die SIA durchlaufen und studieren teilweise schon, 30 weitere befinden sich derzeit in der SIA. Jeweils zum Ende eines Durchlaufs wird eine Evaluation durchgeführt. Die Bewertungen der SIA durch die Teilnehmer sind hervorragend. Über 90 % geben an, ein technikorientiertes Studium ergreifen zu wollen. Mit dem SIA-Zertifikat haben sie bei der Studienplatzvergabe Vorteile gegenüber Mitbewerbern, der Einstieg ins Studium klappt deutlich besser als bei Abiturienten ohne technische Vorkenntnisse. Studienabbrüche sind bisher nicht bekannt. Das Vorpraktikum wird teilweise erlassen.

Inzwischen gibt es in Baden-Württemberg 17 SIA-Projekte ähnlich dem Heidenheimer Vorbild, weitere befinden sich in der Anlaufphase. Die Schüler-Ingenieur-Akademie ist ein neuer Ansatz eine frühe Verzahnung von Wirtschaft in Schule zu ermöglichen, sie dient der Talentförderung, holt Neugierige ab, eröffnet Perspektiven und ist den diesjährigen Hauptpreis wert.

(...)

Meine Damen und Herren, die Initiativen haben eindrucksvoll bewiesen, dass es im deutschen Aus- und Weiterbildungssystem gute Möglichkeiten gibt, neue Entwicklungen zu initiieren und voranzutreiben, den Anforderungen kleiner und großer Unternehmen gleichermaßen gerecht zu werden sowie mit schulischer, beruflicher und hochschulischer Bildung zu kooperieren.

Damit sind die Preise für dieses Jahr verteilt.