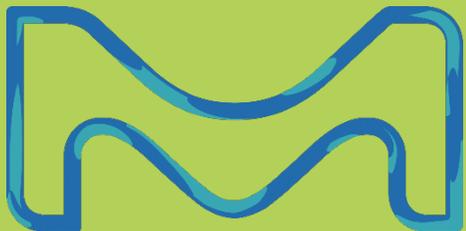


Ausbildung – Was bewegt
Unternehmen jenseits
der Fachlichkeit -
Situation und
Herausforderung



Kompetenz Mathematik

Agenda

1

Merck und Ausbildung bei Merck

2

Kompetenzentwicklung der Auszubildenden jenseits der Fachlichkeit

3

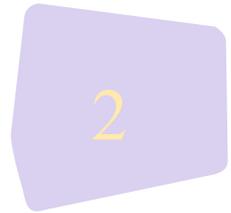
Was kann getan werden?

Kompetenz Mathematik

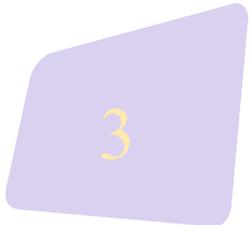
Agenda



Merck und Ausbildung bei Merck



Kompetenzentwicklung der Auszubildenden jenseits der Fachlichkeit



Was kann getan werden?

1668 gegründet

66 Länder

3 BEREICHE

Healthcare, Life Science
und Performance Materials

RUND 53.000 Mitarbeiter

2,1 M RD. € für Forschung und
Entwicklung 2017

15,3 M RD. € Umsatz 2017



~ 580

Auszubildende
bundesweit

in 26 verschiedenen
Ausbildungsberufen und
dualen Studiengängen

75 %
Verbleibquote
(über die letzten
fünf Jahre))

Einstellungszug@Merck 2018

Am 03. September 2018 haben
201 Auszubildende und duale
Studenten ihre Ausbildung bei
Merck begonnen.



Ausbildung bei Merck

96 %
Übernahme-
quote
(konstant über
letzte 5 Jahre)

~ 70
Auslands-
entsendungen
pro Jahr

~ 200
Azubi-Neu-
einstellungen
Pro Jahr

Mehr als
4000
Bewerbungen
pro Jahr

31 %
der Merck-
Mitarbeiter
kommen aus
der eigenen
Berufs-
ausbildung

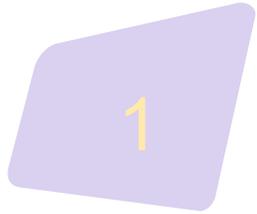
Ausbildung 4.0

Einsatz digitaler Technologien und
Lernmethodiken wie AR/VR, 3D-Druck,
Lerntagebücher machen die Ausbildung
modern and zukunftsorientiert.



Kompetenz Mathematik

Agenda



Merck und Ausbildung bei Merck



Kompetenzentwicklung der Auszubildenden jenseits der Fachlichkeit

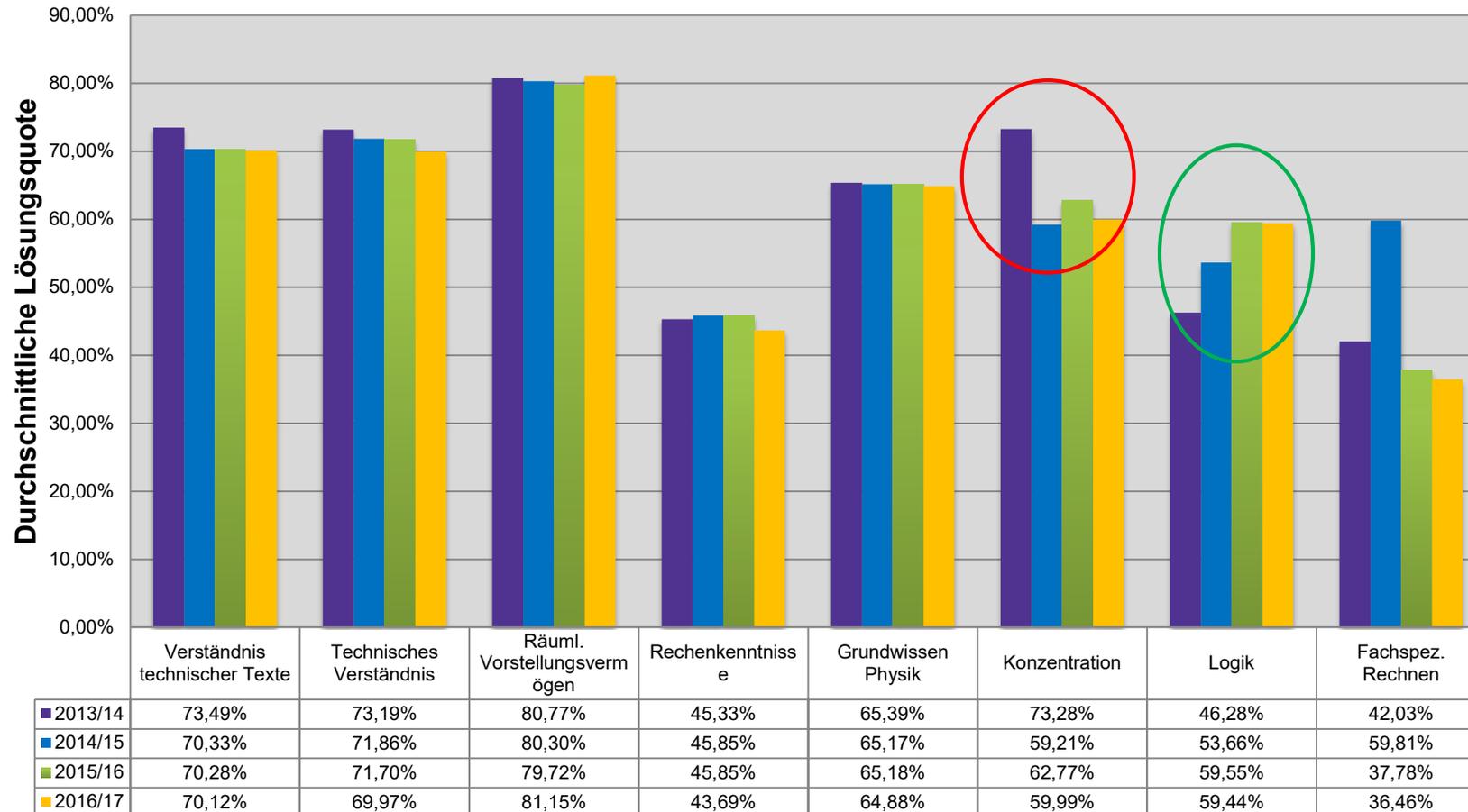


Was kann getan werden?

Ausbildung – Situation und Herausforderung

Kompetenzentwicklung technische Berufe IHK

Gruppe I Elektroniker/in | Mechatroniker/in | Industriemechaniker/in | Werkfeuerwehrleute



20% Abitur
10% Fachabitur
70% Realschule

Ausbildung – Situation und Herausforderung

Aufgaben zu Konzentration

Aufgabe Nr: 33

In der unten stehenden Tabelle sind 36 Werte abgebildet. Zählen Sie die Werte in allen Zeilen entsprechend den unten stehenden Aufgaben a) bis e) und vermerken Sie Ihre Lösungen in den Kästchen rechts neben den entsprechenden Aufgaben.

2,7	1,5	1,5	4,8	1,8	2,8	3,3	1,4	3,6
1,4	2,2	3,2	5,1	1,6	2,5	0,5	4,2	3,9
3,5	1,2	2,4	3,1	2,1	2,5	3,6	1,3	3,0
0,6	3,1	3,9	2,5	1,7	5,8	4,0	1,5	0,3

a) Zählen Sie die Werte, die größer oder gleich 2,5 sind.

b) Zählen Sie die Werte, die kleiner oder gleich 1,7 sind.

c) Zählen Sie die Werte, die größer als 2,2 sind.

d) Zählen Sie die Werte, die kleiner als 3,3 sind.

e) Zählen Sie die Werte, die kleiner oder gleich 1,4 sind.

Stellen Sie fest, für wie viele Zahlen in einer Reihe gilt:
Die erste Ziffer ist gerade und die zweite Ziffer ist ungerade.

Tragen Sie die Anzahl pro Reihe in das entsprechende Kästchen ein.

•27, 53, 47, 68, 65, 42, 43, 21, 49, 57

•81, 18, 61, 25, 67, 42, 43, 69, 26, 23

•53, 27, 35, 87, 35, 21, 81, 49, 21, 29

•91, 27, 49, 46, 38, 47, 39, 69, 61, 93



Ausbildung – Situation und Herausforderung

Qualitative Beobachtungen des Ausbildungsbereichs Merck

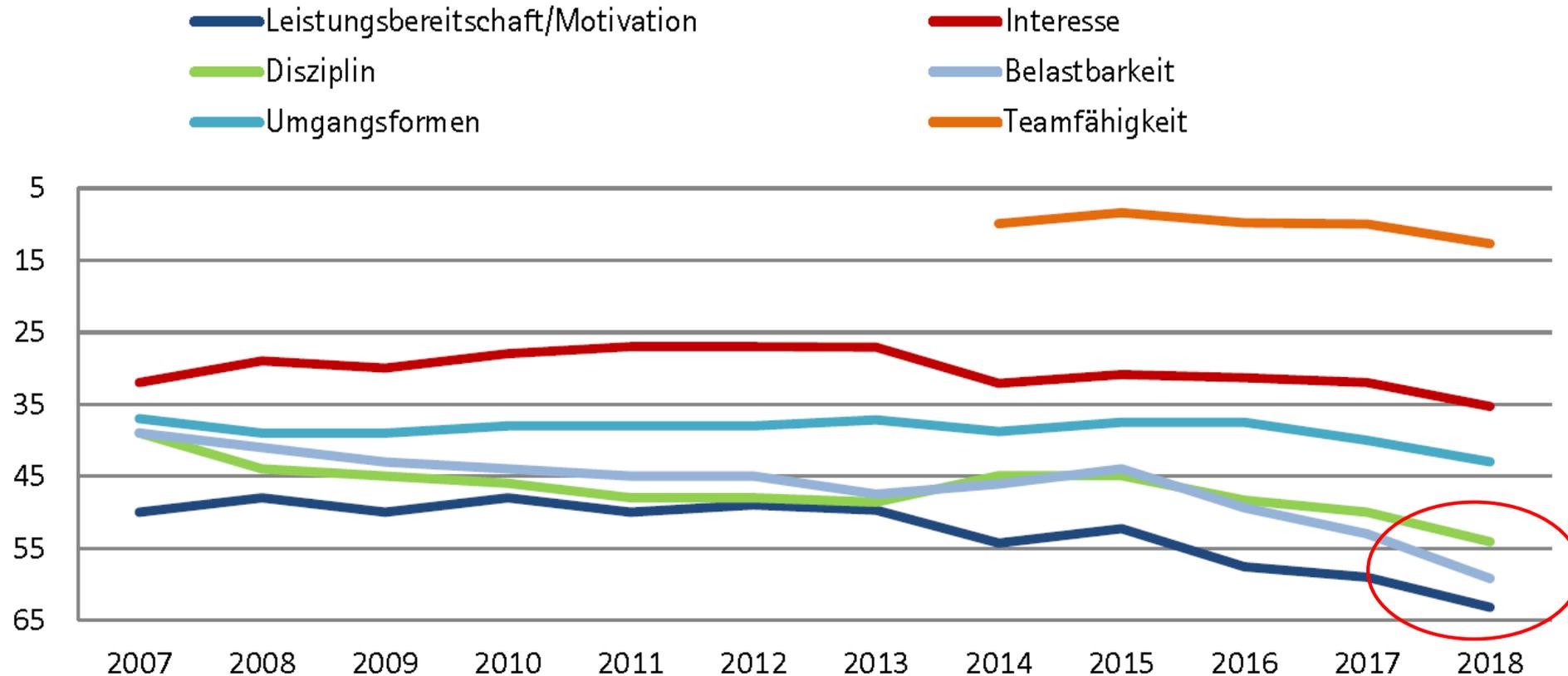
- Zunehmende Abnahme der Schreibkompetenz (deutsche Rechtschreibung & Ausdruck)
- **Mängel bezüglich einfacher sozialer Anstandsregeln
(Grüßen, Ausreden-lassen, Platz machen bei Begegnungssituationen)**
- Wenig Fähigkeit zu kritischem Hinterfragen/ keine Plausibilitätsprüfungen von Ergebnissen
- Rasches Überschlagen/Abschätzen von Ergebnissen wird wenig beherrscht
- Transfer von Erkenntnissen/Gelerntem auf neue/andere Sachverhalte gelingt oft nicht
- (aufgrund) Ausgeprägtes „Bulimie“-Lernen (kurzfristiges Lernen auf eine Prüfungssituation hin, anschließend rasches Vergessen des Gelernten)

Ausbildung – Situation und Herausforderung

Kompetenzentwicklung der Bewerber: Methodisch/Persönlich

Bundesweit zunehmende Verschlechterung bezüglich Disziplin, Belastbarkeit und Leistungsbereitschaft – aber auch Teamfähigkeit

(in %; Mehrfachantworten möglich, Antwortende 9.214)



Ausbildung – Situation und Herausforderung

Auszubildende – Eine spezielle Mitarbeiterpopulation

- Der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben beinhaltet für junge Menschen zahlreiche Veränderungen ihres bisherigen Lebens und viele neue Herausforderungen:
 - 8-Stunden-Arbeitstag, fremdbestimmter und kontrollierter Tagesablauf, neues soziales Umfeld
 - Abnabelung vom Elternhaus (z.B. neue Wohnung, Umzug in eine andere Stadt)
 - Selbstständige Lebensführung (z.B. Umgang mit Geld, Essen kochen, Wäsche waschen)
 - Probleme aufgrund der Lebensphase (z.B. Konflikte mit Eltern, Beziehungsprobleme, körperliche und emotionale Entwicklung)

„Auszubildende befinden sich in einer **Phase des Umbruchs**. Sie müssen eine Vielzahl neuer Probleme lösen, ihnen fehlen allerdings oft die dafür notwendigen Erfahrungen und die entsprechenden Bewältigungsressourcen, was zu einer hohen Stressbelastung führen kann.“

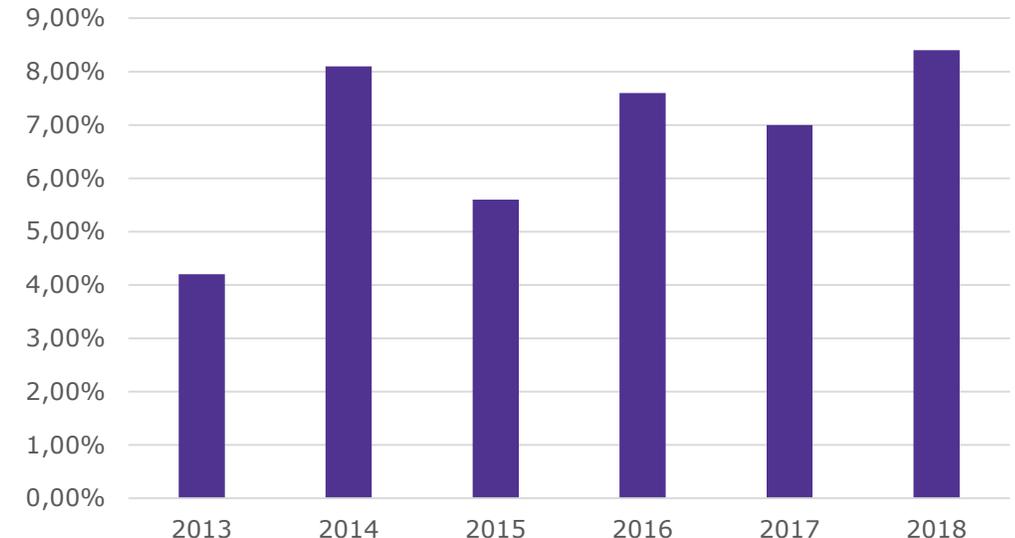
(aus: „Gesundheitsförderung in der Ausbildung“ – Dr. Manfred Betz)

Resultierende Problemlagen bei Auszubildenden

Häufige Beratungsthemen der innerbetrieblichen Sozialberatung bei Auszubildenden:

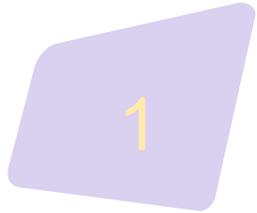
- **Psychische Erkrankungen wie z.B. Depression, Essstörung**
- **Selbst- und Fremdwahrnehmung**
- **Soziale (In-)kompetenz (z.B. Anerkennung von Hierarchien, Frauen in Führungspositionen)**
- Umgang mit Konflikten / Konfliktschlichtung
- Selbstwertgefühl / Persönlichkeitsentwicklung
- Umgang mit Alkohol und Drogen / Sucht
- Familiäre Situation (Trennung von Lebenspartner/in; Trennung der Eltern; Abgrenzung von den Eltern)
- Umgang mit Leistungsdruck / Prüfungsangst
- Umgang mit Medien (Mediensucht, Spielsucht)
- Finanzielle Schwierigkeiten (Kreditverträge, Mietrückstände etc.)

Quote Nichtübernahmen



Kompetenz Mathematik

Agenda



Merck und Ausbildung bei Merck



Kompetenzentwicklung der Auszubildenden jenseits der Fachlichkeit



Was kann getan werden

Was wollen wir..?

Kommunikationsfähigkeit

Kommunikation richtig interpretieren. Bewusst machen von verbaler und nonverbaler Kommunikation (Schulz von Thun)

Konfliktfähigkeit

Konflikte nicht negativ betrachten. Herausforderungen konstruktiv und Lösungsorientiert bearbeiten

Offenheit

Unterschiedliche Meinungen akzeptieren und offen begegnen.

Flexibilität

Auf neue Situationen einlassen. Entwicklung fördern und von „altbewährtem“ lösen

Ausdauer

Dinge zu Ende bringen und nicht nach Rückschlägen aufhören

Kritikfähigkeit

Kritik sachlich annehmen und äußern. Reflektiert betrachten und anhand dessen Lösungsstrategien entwickeln

Reflexionsfähigkeit

Sein Handeln hinterfragen und kritisch betrachten

Einfühlungsvermögen

Sich in andere hineinversetzen können. Erst die emotionale Situation verstehen und im Anschluss reagieren. Ein Konsens wird schneller erreicht

Neugierde

Neuem offen begegnen. Kreativ an Dinge herangehen

Kooperationsbereitschaft/Teamfähigkeit

Kooperationen zulassen und konstruktiv zusammenarbeiten. Stärken und Schwächen erkennen und in das Team einbringen

Gewissenhaftigkeit

Aufgaben sorgfältig erledigen

Ausbildung – Situation und Herausforderung

Welche Maßnahmen und Aktivitäten können unterstützen?

1 Persönliche Unterstützung

Einsatz eines sichtbaren Ausbildungscoach. Er ist präsent und stellt zu den Auszubildenden eine tragfähige Arbeitsbeziehung her. Dadurch werden Hemmnisse abgebaut werden und das Angebot zugänglicher sein

- Beratungssetting
- Krisenintervention
- Schlichter
- Grundsicherung

2 Seminarangebote

Angebot eines adäquaten unterstützenden Seminarportfolios

- Suchtprävention
- Motivation
- Soft-Skills
- Fehlerkultur
- Gesundheit
- Belastbarkeit

3 Schnittstelle Schule

Netzwerk zum dualen Partner schaffen. Krisen frühzeitig erkennen und Lösungen entwickeln

- Kontinuierlicher Austausch mit Lehrkräften zu individueller Entwicklung von Azubis

4 Projektangebote

Projektangebote gestalten

- Teambuilding
- Aktivwoche
- Fun-Sport-Night
- Erlebnispädagogik
- Sozialprojekte
- Ausflüge



Ausbildung – Situation und Herausforderung

Welche Maßnahmen und Aktivitäten können unterstützen?

Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder (ABB)
– Seminarangebot

- ABB-Grundlagenseminar
- ABB-Aufbauseminar
- ABB – Konfliktmanagement
- ABB – Lernen/Lehren/Leistungsmotivation
- ABB – Gesprächsführung
- ABB - Ausbilden im Vollkontibetrieb/Schichtsystem

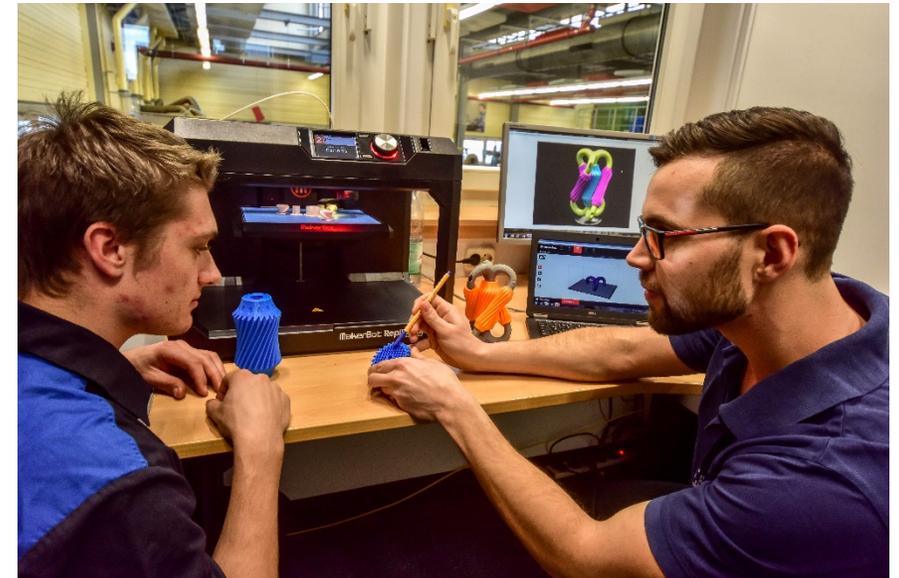


Ausbildung – Situation und Herausforderung

Welche Maßnahmen und Aktivitäten können unterstützen?

Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder – Beispiel
Grundlagenseminar für Ausbildungsbeauftragte bei
Merck:

- Führung Jugendlicher im
- Wie lassen sich Jugendliche motivieren?
- Lernen und Gedächtnis - Wie funktioniert unser Gedächtnis?
- Effektive Kommunikation, Kommunikationshindernisse, Körpersprache
- Beurteilung von Mitarbeitern: Soziale Wahrnehmung, Fallen bei der Personeneinschätzung
- Hinweise zur Handhabung des Beurteilungs- und Förderbogens.
- Arbeitszeiterfassung/Fehlzeiterfassung- Was muss bei der Fehlzeiterfassung berücksichtigt werden?



Ausbildung – Situation und Herausforderung

Welche Maßnahmen und Aktivitäten können unterstützen?

Beispiel Gesundheitsprogramm für Auszubildende bei Merck

Ausbildungsjahr	Bewegung „in shape“	Schlafhygiene und Ernährung	Soziale Kompetenz	Suchtprävention
1. Ausbildungsjahr (1)	Betriebssport	-	Aktivwoche	-
1. Ausbildungsjahr (2)	Infomarkt (Vortrag, Körperanalyse)	Infomarkt (Vortrag Richtige Ernährung)	Infomarkt (Sozialberatung)	Infomarkt (Werkärzte)
2. Ausbildungsjahr (1)	Kurs „Wie trainiere ich richtig“	-	Kursangebot „Zeitmanagement“	-
2. Ausbildungsjahr (2)	-	-	-	Besuch Suchtklinik
3. Ausbildungsjahr (1)	-	Kursangebot „Gesunde Ernährung“		Input zu Suchtformen
3. Ausbildungsjahr (2)	-	Kursangebot „Schlafhygiene“	Training „Konfliktmanagement „	-

- Ausbildungsintegriertes Curriculum
- Wahl- und Pflichtbausteine
- Prinzip „Aufklärung statt Ermahnung“
- Motivation zu Eigenverantwortung und gesundheits- wie sozialförderlichem Verhalten zur Sicherung der Nachhaltigkeit



**„Es ist nicht genug zu wissen,
man muss es auch anwenden,
es ist nicht genug zu wollen,
man muss es auch tun“**

