

Mit allen Kursangeboten

2. Halbjahr 2022

01|22



WITT *professional*

ZUKUNFT GESTALTEN

STORY // BAUBRANCHE DIGITAL

Mit Einsatz digitaler Lösungen Kommunikationswege für die Zukunft der Arbeit gestalten.

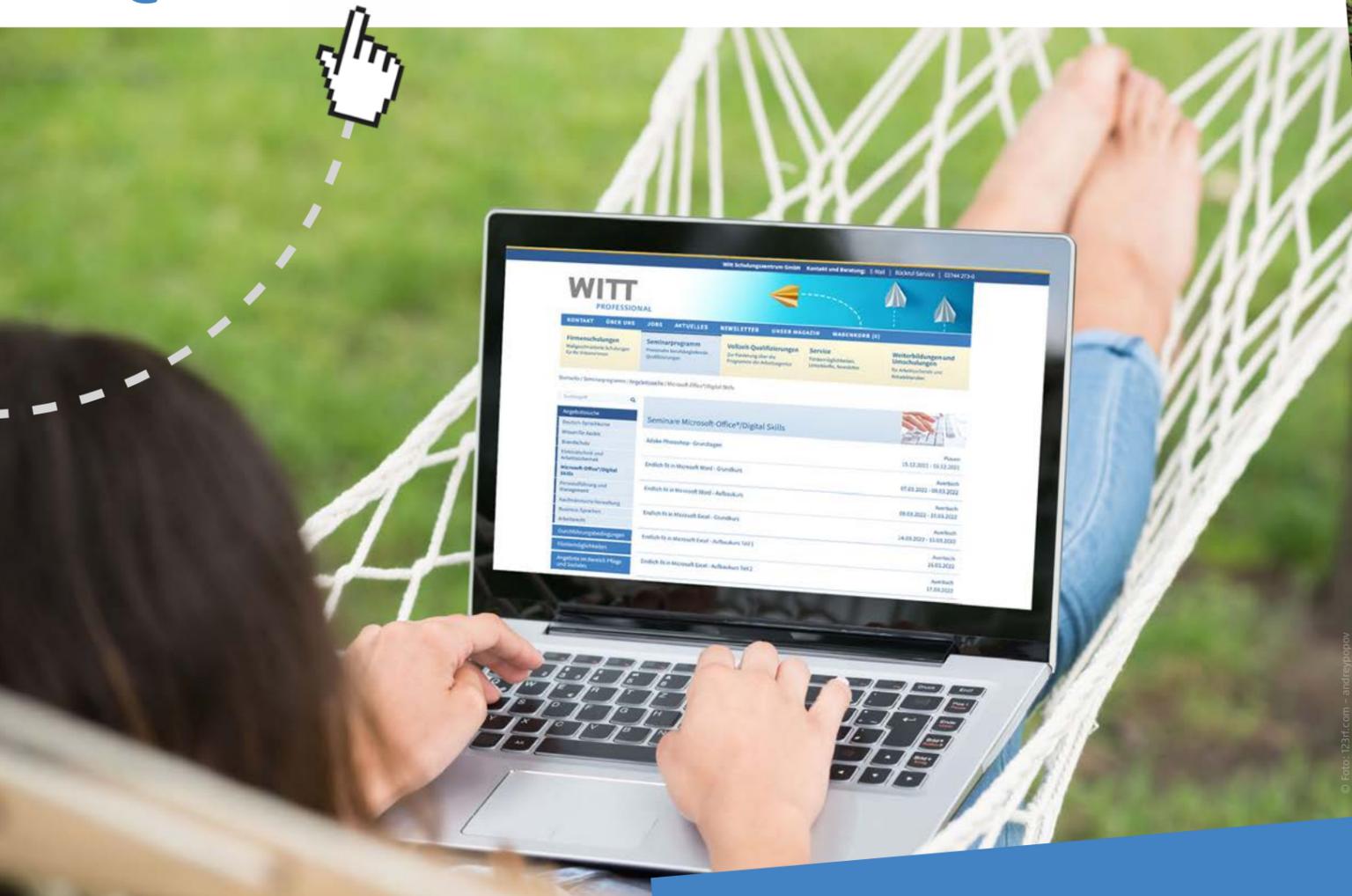
GEWINNSPIEL

Gewinnen Sie ein Buch, welches Sie beim Anstoßen von Veränderungen unterstützen kann.

... Bildung bewegt.

MAGAZIN

GEKLICKT, GEBUCHT, QUALIFIZIERT.



Christine Wolfram
Geschäftsführung bei WITT

Editorial

Wie gestaltbar ist unsere Zukunft?

Die Welt ist im steten Wandel und wir erleben gerade sehr deutlich, dass uns die gesellschaftlichen Herausforderungen dieser Zeit dazu bewegen, Festgefahrenes zu hinterfragen und Räume für Innovationen zu schaffen. Eine **aktive Gestaltung unserer Zukunft** verlangt heute in vielen Bereichen nach einem Blick über den eigenen Tellerrand hinaus.

Natürlich wird unsere Zukunft von vielen Faktoren beeinflusst, die wir nicht unbedingt selbst in der Hand haben. Umso mehr lohnt es sich hinzuschauen, wo sich Spielräume für das eigene Handeln und Planen zeigen. Dabei stellt sich für mich auch die Frage, wie man gerade als Arbeitgeber die Zukunft der Mitarbeiter und aller anderen Menschen der Region und der Gesellschaft mitgestalten kann.

In diesem Zusammenhang begegnet mir immer wieder der Begriff der Nachhaltigkeit. In der Personalarbeit bedeutet Nachhaltigkeit vor allem, **verantwortungsvoll mit den Arbeitskräften umzugehen**, deren Bedürfnisse zu kennen und so **langfristige und erfolgreiche Partnerschaften aufzubauen**. Auch bei Witt ist es uns ein großes Anliegen, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl fühlen und eine **gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben** finden. Immer wieder stellen wir fest, dass unsere Teams großes Interesse an Weiterbildung haben. Qualifizierungen werden als Zeichen der Wertschätzung wahrgenommen, die einer zukunftsorientierten, beruflichen Entwicklung dienen. Als Bildungsunternehmen leiten wir daraus ab, dass wir mit dem Fokus auf Schulungen für Firmen und Beschäftigte auf dem richtigen Weg sind.

Wir beleuchten in dieser Ausgabe unseres Kundenmagazins für Sie eine Reihe von Zukunftsthemen im Zusammenhang mit Qualifizierungen. Dabei gehen wir auf die **Digitalisierung von Prozessen** in der Baubranche ein wie auch auf die **Förderung des respektvollen Miteinanders innerhalb von Belegschaften**. Darüber hinaus sind dieses Mal die Betreuung von Pflegebedürftigen ein Thema und nicht zuletzt natürlich unsere **praxisorientierten Seminarangebote**.

Viel Spaß beim Lesen und Erkennen von Gestaltungsmöglichkeiten für die Zukunft Ihres Unternehmens wünscht Ihnen

Christine Wolfram

Inhalt

Story: Kommunikation und Zeitmanagement – Den Arbeitsalltag effizient gestalten 4-7

Vorstellung Kurs: Jahresunterweisung für Elektrofachkräfte 8-9

Interessantes: Zukunft in Zahlen und Fakten 10

Porträt: IT-Spezialisten bei WITT – Generationswechsel im IT-Support 11

Thema: Konfliktmanagement – Umgang mit Konflikten 12-15

Interview: Yvonne Zenner – Alltagsbegleitung und Weiterbildung für Betreuungskräfte 16-17

Quergeschaut: Perspektive Wiedereinstieg – eine Abschlussbilanz 18-19

Förderung 20

Gewinnspiel 21

Kontakt & Impressum 22

ASCII Shortcuts 2 24

Auf der Website **www.witt-professional.de** finden Sie unter **Seminarprogramm** unser vielseitiges Angebot an berufsbegleitenden Weiterbildungen.

Hier können Sie sich über **Inhalte und Termine** unserer Seminare und Workshops informieren. **Und das Beste: Sie können ganz bequem Ihre Qualifizierung direkt online buchen!**

Sichern Sie sich auf Ihre nächste Buchung zusätzlich zum Frühbucherrabatt **20 € Rabatt** mit dem Code: **ZUKUNFT**

(Der Code kann bis zum 30.04.2022 am Ende des Buchungsvorgangs einmalig eingelöst werden. Nicht mit anderen Aktionen kombinierbar.)

KONTAKT

WITT Schulungszentrum GmbH

Staufenbergstraße 19 Morgenbergstraße 19
08209 Auerbach/Vogtl. 08525 Plauen

Telefon: 03744 273-0
E-Mail: kontakt@witt.de

witt-professional.de

... Bildung bewegt.



Zu gewinnen:
„DESIGN YOUR FUTURE PLAYBOOK“

S.21

Herausnehmbare **Kursübersicht**



Die VSTR AG Rodewisch wurde 1990 in Rodewisch im sächsischen Vogtland gegründet. Die Wurzeln reichen jedoch bis zu einer 1958 gegründeten **Produktionsgenossenschaft des Handwerks im Pflaster- und Steinsetzgewerbe** zurück. Das inhabergeführte Unternehmen zählt ca. 500 Beschäftigte und ist **weit über das Vogtland hinaus** in Sachsen, Thüringen, Bayern (Oberfranken) und Berlin/Brandenburg tätig. Für die überwiegend öffentlichen Auftraggeber erbringt die VSTR AG Rodewisch **Leistungen in den Bereichen Straßenbau, Tiefbau, Rohrleitungsbau sowie Hoch- und Ingenieurbau.**

Karla Bauer

Personalleiterin bei VSTR AG Rodewisch



Fragen an **Karla Bauer**,
Personalleiterin der VSTR AG Rodewisch

Frau Bauer, Sie haben im Jahr 2021 zahlreichen Beschäftigten eine Schulung für die gängigen Office-Anwendungen Excel, Outlook und Powerpoint angeboten. In welchen Bereichen arbeiten diese Mitarbeitenden vorwiegend?

Die von uns geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vorwiegend im kaufmännischen Bereich und in der Verwaltung, wie zum Beispiel im Einkauf und in der Buchhaltung tätig. Gern in Anspruch genommen wurden die Schulungen aber auch von unserem technischen Personal, also Bauleitern, Kalkulatoren sowie Mitarbeitern in der Werkstatt, die regelmäßig mit Excel, Outlook und PowerPoint arbeiten.

Gerade das Standardprogramm Outlook von Microsoft enthält viele Funktionen, die über das Schreiben von E-Mails hinaus gehen. Obwohl diese eine effektive Arbeit sehr gut unterstützen können, werden sie häufig nicht genutzt. Welche Funktionen standen bei den von Ihnen gestellten Anforderungen an die Seminare im Vordergrund?

Interessant waren für unsere Beschäftigten vor allem diejenigen Funktionen, die die Arbeit erleichtern und vereinfachen. Dazu gehörte insbesondere die Nutzung von Schnellbausteinen, mit denen beim Versand von E-Mails wiederwendbare Inhalte eingefügt werden

können. Ein weiteres Thema war das Einrichten von Regeln, mit denen E-Mails automatisch verschoben, gekennzeichnet und beantwortet werden können sowie das Erstellen und Bearbeiten von Kontakten.

Wie kann man sich die konkreten Anwendungsfälle des Programms in der täglichen Arbeitspraxis vorstellen?

Wichtigster Anwendungsfall in der Praxis der VSTR AG Rodewisch ist der klassische Versand und Empfang von E-Mails. Dabei stellt die Nutzung von Kontaktgruppen eine große Arbeitserleichterung dar, insbesondere wenn im internen E-Mail-Verkehr bestimmte Empfängergruppen, wie z. B. Bauleiter und Poliere, angesprochen



Microsoft Office-Schulungen Schwerpunkt Outlook

werden müssen. Ein weiteres häufig genutztes Tool ist der Outlook-Kalender zur Organisation von Arbeitsbesprechungen bis hin zu Vorstellungsgesprächen.

Wurden Ihre Erwartungen an die Seminare und die der Teilnehmenden erfüllt?

Das Feedback der Teilnehmenden war durchweg positiv. Besonders gelobt wurden die Fachkompetenz des Dozenten sowie die anschauliche und kurzweilige Vermittlung der Schulungsinhalte. Ein großes Plus für uns war auch die gute und reibungslose Zusammenarbeit mit dem Witt Schulungszentrum. Coronabedingt mussten einige Seminare verlegt oder Teilnehmerzahlen geändert werden, was jederzeit unkompliziert möglich war.

Sie haben angekündigt, dass Sie im kommenden Jahr auf Microsoft 365 umstellen wollen. Was ist der Grund hierfür?

Mit Microsoft 365 ist unsere Software jederzeit auf dem aktuellsten Stand. Damit steht uns immer die jeweils neueste Version von Word, Excel, PowerPoint und Outlook zur Verfügung. Ein weiteres wichtiges Argument für Microsoft 365 ist die flexible, ortsungebundene Nutzbarkeit.

Voraussetzung ist lediglich ein Internetzugang. In Zeiten von Corona und Homeoffice ein großer Vorteil.



Welche Bedeutung hat das Thema Digitalisierung grundsätzlich im Unternehmen?

Auch in der Baubranche und insbesondere bei der VSTR AG Rodewisch spielt Digitalisierung eine immer größere Rolle und beeinflusst zunehmend den Alltag auf der Baustelle und im Büro. Diese Entwicklung ermöglicht es, dass viele Prozesse in der Bauvorbereitung und -ausführung immer effizienter und einfacher gestaltet werden können. Gleichzeitig verändern sich die Art der Kommunikation sowie die Infrastruktur zur Organisation von Geschäftsprozessen. Ein einfaches Beispiel ist die Arbeitszeiterfassung unserer Mitarbeiter auf den Baustellen, die über ein spezielles Zeiterfassungssystem ausschließlich digital erfolgt. Hier hat Papier schon seit langem ausgedient.

Können Sie uns das Zusammenspiel von dem klassischen Bauhandwerk mit digitalen Medien an einem Beispiel etwas genauer erklären?

Ein anschauliches Beispiel für das Zusammenspiel zwischen klassischem Bauhandwerk und digitalen Medien ist die Bauvermessung. Die digital mittels sogenannten Roverstäben ermittelten Daten werden via E-Mail an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Büro versendet. Dort werden die Daten zur Mengenermittlung bzw. Kalkulation weiterverarbeitet. Die für den Bauprozess notwendigen Daten werden – ebenfalls per E-Mail – an die zum Einsatz kommenden Baumaschinen gesendet. Zu diesem Zweck sind zum Beispiel unsere Bagger mit einer

SEMINARANGEBOT

Microsoft Outlook – Kommunikation und Zeitmanagement
Mit den Funktionen E-Mail, Kalender, Kontakte und Aufgaben den Arbeitstag effizient gestalten
07.11.2022

entsprechenden Maschinensteuerung ausgestattet. GPS-Antennen, Sensoren und Bordrechner an unseren Baugeräten erleichtern das Arbeiten erheblich, vereinfachen und beschleunigen den Bauprozess.

Welche Rolle spielen Weiterbildungen in diesem Prozess?

Wie man an dem oben genannten Beispiel sehen kann, schreitet Digitalisierung in nahezu allen Arbeitsprozessen immer weiter voran.

Ihren vollen Nutzen kann Digitalisierung jedoch nur dann entfalten, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **entsprechend geschult und immer auf dem neuesten Stand** sind.

Nur so können **digitale Medien und Technologien optimal genutzt** werden und ihren Sinn entfalten. **Regelmäßige Weiterbildung** ist dafür unabdingbar.

www.vstr.de



Mitarbeiterschulung

Jahresunterweisung Elektrofachkräfte



Wir sprachen mit **Andreas Friedrich**, Montageleiter bei biller in Plauen. Er ist verantwortlich für 35 Mitarbeiter im Bereich Auslieferung und Möbelmontage inkl. Spedition in einem Umkreis von rund 100 Kilometern.

Seit der Gründung des Schreinereibetriebs in Landshut im Jahr 1948 hat sich das **traditionsreiche Familienunternehmen** an seinen Standorten in Moosburg-Nord in Bayern, Plauen im Vogtland und Hof in Oberfranken **zu einem der größten Möbelhäuser** in der jeweiligen Region entwickelt. Mit einem umfassenden Serviceangebot von der individuellen Beratung bis hin zur Montage verknüpft das Unternehmen den Möbelkauf mit einem „**Rund-Um-Wohlfühlpaket**“.



Andreas Friedrich
Montageleiter bei biller

Herr Friedrich, Sie haben in 2020 wie auch in 2021 für mehrere Mitarbeiter bei WITT die Schulung zur Jahresunterweisung für Elektrofachkräfte gebucht. Für welche Aufgabenbereiche benötigen die Beschäftigten in Ihrem Haus diese Qualifikation?

Alle Küchenmonteure benötigen diese Befähigung und Erlaubnis für die Montage der Küche beim Kunden. Dabei geht es allerdings um keine Installationen, sondern lediglich um den Elektro-Anschluss von Herd, Beleuchtung, weiteren Elektrogeräten und Einbausteckdosen an die vorhandene Installation.

Warum schulen Sie Ihre Monteure, anstatt sich diese Leistungen bei einer externen Elektrofirma einzukaufen?

Die Unternehmensphilosophie und gleichzeitig das Verkaufsargument von Biller ist der Verkauf von Küchen mit einem Rundum-Service aus einer Hand. Das beginnt bei der detaillierten Planung nach Kundenwunsch und führt über die komplette Montage bis zur gebrauchsfertigen Übergabe. Es wäre logistisch

Elektrofachkräfte (EFK) tragen eine **hohe Verantwortung**, wenn es um die **Elektrosicherheit** beziehungsweise um **Vermeidung und Reduzierung von Elektrounfällen** geht. Nur **top qualifizierte Mitarbeiter** können diese Anforderungen erfüllen.

Neben der anerkannten, wiederkehrenden Jahresunterweisung für Elektrofachkräfte zum Erhalt der Fachkunde gemäß ArbSchG, DIN VDE 1000-10, DGUV-Vorschrift 1 sowie §12 BetrSichV bietet WITT auch die 2-wöchige Ausbildung zur „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ an.



SCHULUNGSANGEBOTE

Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten (EFKftT)
Ausbildung gemäß der Durchführungsanweisung zur DGUV Vorschrift 3 (BGV-A3)
13.06.2022

Jahresunterweisung Elektrofachkräfte
Regelmäßige Unterweisung für Elektrofachkräfte (EFK) zum Erhalt der Fachkunde gemäß ArbSchG und DIN VDE 1000-10 und DGUV-Vorschrift 1 sowie §12 BetrSichV
12.10.2022

schwierig, örtliche Elektriker flexibel einzubeziehen. Mit der Ausbildung unserer Monteure zur „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ ist das auch nicht notwendig. Für komplizierte Fälle haben wir einen hauseigenen Elektriker.

Was spricht für die Schulung im WITT Schulungszentrum? Waren Ihre Kollegen zufrieden?

Der Sachkundenachweis „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ muss in der Regel alle zwei Jahre aufgefrischt werden. Da ist es gut, einen Anbieter der Schulung in der Nähe zu haben. Unsere Monteure waren sehr zufrieden mit der Schulung bei WITT und fanden diese sehr umfangreich und interessant für ihre Arbeit.

Planen Sie weitere Mitarbeiter zur „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ auszubilden?

Momentan nicht. Aber wir sind ständig auf der Suche nach Küchenmonteuren, wobei auch Quereinsteiger mit entsprechenden Voraussetzungen gute Chancen haben. Dafür ist auch der allgemeine Fachkräftemangel und speziell das Fehlen von ausgebildeten Handwerkern auf dem Bewerbermarkt ein Grund. Kommt es zur Einstellung, wird in den meisten Fällen auch die Schulung zur Elektrofachkraft nötig sein.



Unsere offenen Stellen finden Interessenten auf der Homepage mit der Möglichkeit, sich direkt zu bewerben:

www.biller.de/karriere

**Zukunft
in Worten und Zahlen**

Zu·kunft

[ˈtsuːkʊnft] Substantiv, feminin [die]

Bedeutung

- a) Zeit, die noch bevorsteht, die noch nicht da ist; die erst kommende oder künftige Zeit (und das in ihr zu Erwartende)
- b) jemandes persönliches, zukünftiges Leben; jemandes noch in der Zukunft (a) liegender Lebensweg

Quelle: <https://www.duden.de>



Wie sieht die Welt zur Mitte des 21. Jahrhunderts aus?



Die **Bevölkerung** wächst auf mehr als **10 Milliarden** Menschen.
Jeder Mensch wird im Jahr schätzungsweise **3,2 kg Schokolade essen**, rund die Hälfte mehr als heute.

Knapp **70 % der Menschheit** werden in **Städten** leben statt derzeit rund die Hälfte.

Die Zahl der **jährlich produzierten PKW** wird sich auf mehr als **100 Millionen** verdoppeln.

Eine **Verdoppelung des Umsatzes** erwartet auch die Spielmarke Playmobil.

Quelle: „Die Welt in Zahlen“, Wirtschaftsmagazin brand eins, Statista © Foto: freepik.com – asierromero

Australien ist in Bewegung. Die Kontinentaldrift lässt den Erdteil jedes Jahr sieben Zentimeter wandern – gen Norden. In gut 15 Millionen Jahren wird sich die Landmasse laut australischer Behörde für Geowissenschaften etwa tausend Kilometer weit bewegt haben.

Quelle: <https://www.spiegel.de/wissenschaft/natur>

Optimistisch bleiben trotz Pandemie

- 69 % von 1000 Befragten blicken trotz Sorgen optimistisch in die eigene Zukunft
- Corona hat unsere Prioritäten geändert:
 - 31 % legen heute mehr Wert auf soziale Beziehungen
 - 39 % halten es für wichtiger, das Leben zu genießen
 - 28 % achten mehr auf ihre Gesundheit

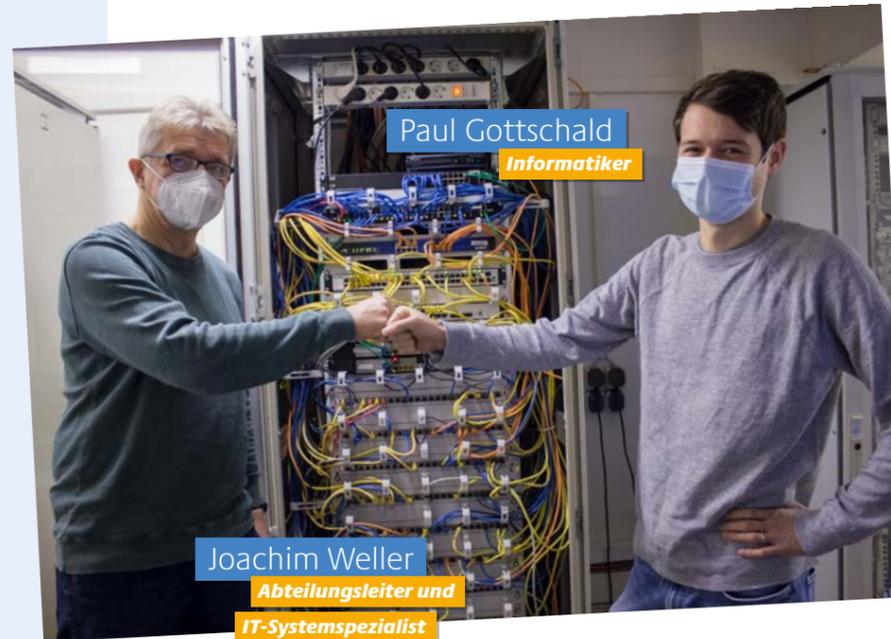
Quelle: Apotheken Umschau 12/21 / Ipsos

Megatrends

Das Zukunftsinstitut, einer der einflussreichsten Think Tanks der europäischen Trend- und Zukunftsforschung, zeichnet folgende Megatrends der Zukunft:

1. **Gender Shift** – Wandel der Geschlechterrollen
2. **Gesundheit** – Fundamentalwert und zentrales Lebensziel
3. **Globalisierung** – Zusammenwachsen als Treiber des Fortschritts
4. **Konnektivität** – Vernetzung auf Basis digitaler Infrastrukturen
5. **Individualisierung** – Pluralismus durch Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung
6. **Mobilität** – differenzierte und multimobile Angebote
7. **New Work** – Work-Life-Balance als Taktgeber
8. **Neo-Ökologie** – Neuausrichtung auf Nachhaltigkeit
9. **Sicherheit** – Neuverhandlung von Bedeutung und Verantwortung
10. **Urbanisierung** – Lebensräume der Zukunft
11. **Silver Society** – Meistern der demografischen Transformation
12. **Wissenskultur** – dezentrale Informationsstrukturen und digitale Bildung

Quelle: <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/#12-megatrends>



Interview

IT-Support

Das WITT Schulungszentrum ist nicht nur **Bildungspartner für Umschulungen und Weiterbildungen im IT-Bereich**, sondern **verfügt** für den Lehrgangsbetrieb wie auch für die eigene Verwaltung **über eine hochkomplexe IT-Infrastruktur**. Um diese störungsfrei aufrechtzuerhalten, beschäftigt das Schulungszentrum ein Team aus mehreren Mitarbeitern für den IT-Support. **Joachim Weller und Paul Gottschald** stehen hier für einen Generationenwechsel.

Herr Weller, seit wann sind Sie verantwortlich für den IT-Bereich bei WITT?

Ich begann im November 1998 beim Schulungszentrum WITT als Assistent der EDV-Leitung. Im Jahr 2000 übernahm ich dann die Leitung der Abteilung IT für den Lehrgangsbetrieb und wurde 2011 Leiter des gesamten Geschäftsbereiches IT.

Welcher berufliche Hintergrund spielte bei der Aufnahme dieser Beschäftigung die Hauptrolle?

Als gelernter Maschinenbauingenieur hatte ich nur am Rande Kontakt mit dem Thema IT. Doch seit Mitte der 90er Jahre, insbesondere mit den Anfängen des Inter-

nets, wuchs bei mir das Interesse dafür. Nach der Insolvenz meines damaligen Arbeitgebers sah ich die Chance, mich auch beruflich in diese Richtung zu bewegen und absolvierte eine Weiterbildung zum IT-Systemspezialist bei WITT.

Was mögen Sie besonders an Ihrem Job?

Die Gestaltungsmöglichkeiten, die ich habe, wenn eine IT-Landschaft an neuen Anforderungen wächst, und die Freude, wenn alles zur Zufriedenheit funktioniert.

Was sind die größten Herausforderungen in Ihrer täglichen Arbeit?

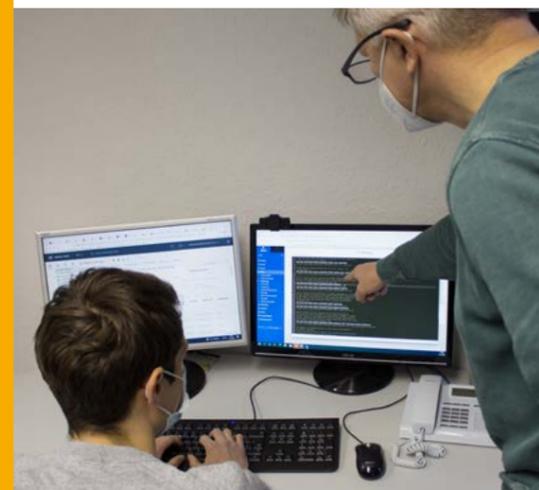
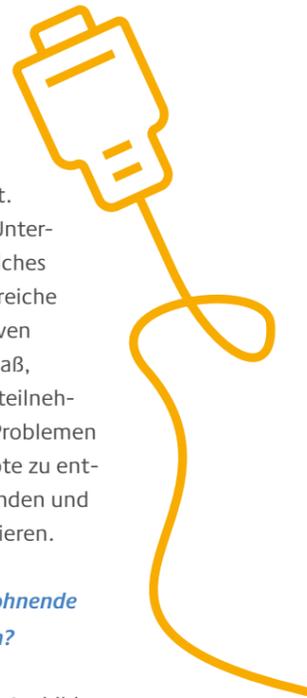
Die IT-Welt entwickelt sich sehr dynamisch. Ich habe unseren Änderungsbedarf stets im Blick und entwickle die vorhandenen Systeme kontinuierlich weiter. Insbesondere das Thema Sicherheit spielt hier mit den wachsenden Bedrohungen aus dem Internet eine große Rolle.

Herr Gottschald, Sie sind Vertreter der nächsten Generation und erst seit etwas mehr als einem Jahr bei WITT. Was hat Sie bewogen, in die Dienste des Schulungszentrums zu treten?

Nach meinem Studium war ich auf Stellensuche in meiner Heimat. Mit WITT habe ich ein Unternehmen gefunden, welches mir eine abwechslungsreiche Tätigkeit und Perspektiven bietet. Es macht mir Spaß, Kollegen wie auch Kursteilnehmern bei technischen Problemen zu helfen, neue Konzepte zu entwerfen, Lösungen zu finden und natürlich zu programmieren.

Wo sehen Sie für sich lohnende berufliche Perspektiven?

Nach der theoretischen Ausbildung während des Studiums ist es interessant und motivierend, in einem Unternehmen konkrete Probleme zu identifizieren und praktikable Lösungen zu entwickeln. WITT hat mir Raum und Zeit gegeben, mich einzuarbeiten und mein Wissen auszubauen. Inzwischen übernehme ich eigenverantwortlich verschiedene Aufgabenbereiche und bin gespannt auf weitere Herausforderungen, die perspektivisch auf mich warten.



Workshop Konfliktmanagement

Kommunikation – Umgang mit Konflikten!

Thema

Wir sprachen mit **Jana Becke**,
Residenzleiterin in der Alloheim
Senioren Residenz Reichenbach.

Frau Becke, Sie haben 2021 für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – vom Küchen- über das Wäscherei- bis hin zum Pflegepersonal – einen Workshop zum Thema Kommunikation und Umgang mit Konflikten gebucht. Jeder weiß, dass überall, wo Menschen zusammenarbeiten, prinzipiell auch Konfliktpotenzial vorhanden ist. Da macht auch die Pflege keine Ausnahme, zumal die Arbeit sehr anstrengend und aufreibend ist und die erforderlichen Arbeitszeitmodelle zusätzlich zu Reibungen führen können. Was hat Sie konkret dazu bewogen, sich externe Unterstützung für das Thema Kommunikation bzw. den Umgang mit Konflikten zu holen?

Mitarbeitergespräche und eine Umfrage zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz führten zu dem Ergebnis: die Kommunikation im Haus ist ausbaufähig. In der Zusammenarbeit zwischen neuem Personal und Alteingesessenen, sowie zwischen Jung und Alt gab es immer mal wieder Reibungspunkte. Die „Gerüchteküche“ nährte diese Differenzen zusätzlich. Dies führte zu der Erkenntnis, dass Unterstützung von außen mit einer ganz neutralen Herangehensweise ein erfolgversprechender Weg sein könnte, um Unstimmigkeiten gar nicht erst entstehen zu lassen.

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen dieses Angebot wahr?

Insgesamt nahmen 80 Mitarbeiter aus den Bereichen Pflege und Betreuung sowie aus der Küche und der Wäscherei an den Workshops teil.



Was waren Ihre Erwartungen als Residenzleiterin an die Workshops?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten die Möglichkeit, sich und ihr eigenes Verhalten zu reflektieren. Mit dem Analysieren der eigenen Kommunikation sollen Konflikte untereinander fortan vermieden beziehungsweise sachlich gelöst werden können. Weiterhin war mir wichtig, dass Probleme künftig offen zur Sprache kommen, indem die Kollegen sie zeitnah an mich herantragen. So sollen Gerüchte gar nicht erst entstehen und gemeinsam Lösungen gefunden werden.

Welche Rückmeldungen haben die Teilnehmenden unmittelbar nach den Workshopterminen gegeben?

Die Rückmeldung war durchweg positiv. Alle Teilnehmer fanden es spannend, mehr über ihr eigenes Konfliktverhalten zu erfahren.

Die Workshops haben dazu beigetragen, über den eigenen Tellerrand hinauszublicken und Verständnis für die Aufgaben und Herausforderungen anderer Bereiche des Hauses zu wecken.



Können Sie seither Veränderungen hinsichtlich der Kommunikation untereinander und des Konfliktverhaltens verzeichnen? Hat sich das Vorgehen bewährt?

Das Vorgehen hat sich definitiv bewährt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Thema für sich verinnerlicht haben, sind auch bereit, sich und ihre Herangehensweise zu ändern. Konflikte werden inzwischen gut auf sachlicher Ebene gelöst. Ich erkenne das auch daran, dass bei Unklarheiten viel häufiger bei mir direkt nachgefragt wird. In der Gerüchteküche ist es dadurch deutlich stiller geworden.

Brit Göller ist erfahrene Personalerin mit langjähriger Berufserfahrung und beim WITT Schulungszentrum für den Bereich **berufsbegleitende Angebote** angestellt. Sie hat die Workshops für die Mitarbeiter des Alloheims übernommen.

Frau Göller, Sie sind ausgebildete Verhaltenstrainerin und haben hierzu bislang vor allem im Bereich Handel Erfahrungen gesammelt. Wie sind Sie an die Planung und Vorbereitung der Workshops herangegangen? Was war die besondere Herausforderung für Sie dabei?

Ein wesentlicher Teil der Arbeit findet bereits im Vorfeld statt. Es ist wichtig, die Erwartungen des Auftraggebers an den Workshop konkret zu klären und gezielt die Themen zu benennen, an denen gearbeitet werden soll. Grundsätzlich gilt, dass eine gewissenhafte Vorbereitung ein wichtiger Faktor für den erfolgreichen Verlauf eines Trainings ist.

Die besondere Herausforderung hierbei war, dass die Teilnehmenden aus verschiedenen Bereichen des Hauses kamen. So hat beispielsweise das Personal in der Küche oder Wäscherei andere Probleme in der täglichen Arbeit zu bewältigen als eine Pflege- oder Betreuungskraft.

Insofern war es für mich wichtig, einen gut sortierten Methodenkoffer im Gepäck zu haben, um auf die unterschiedlichen Belange der Teilnehmenden eingehen zu können.

Wie haben Sie die Teilnehmenden an den Workshops erlebt? Was hat Sie vielleicht überrascht und wo hat sich die Realität mit Ihren Vorstellungen gedeckt?

Für die meisten Teilnehmenden war es das erste Kommunikationstraining und ich war überrascht, wie interessiert und offen sie sich bei den unterschiedlichen Übungen eingebracht haben. Selbst diejenigen, die zunächst skeptisch oder zurückhaltend waren, haben sich im Verlauf immer aktiver beteiligt. Für die meisten war es eine interessante Erfahrung, die persönliche Komfortzone zu verlassen und das eigene Konfliktverhalten zu reflektieren. Ich erlebe immer wieder, wie gut es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tut, sich auch mal außerhalb der täglichen Arbeit untereinander austauschen zu können.

Welche Inhalte wurden in den Workshops thematisiert?

Wir haben uns in den Workshops mit den Faktoren erfolgreicher Kommunikation beschäftigt. Hierbei ging es zum Beispiel um das „4 Ohren Modell“ von Friedemann Schulz von Thun oder um



Die Senioren-Residenz Reichenbach gehört zur Alloheim-Unternehmensgruppe mit ihren **278 Standorten deutschlandweit.**

In einer der beiden vogtländischen Residenzen am Stadtrand von Reichenbach sorgt sich das Mitarbeiterteam um pflegebedürftige Menschen im Rahmen von Langzeit- wie auch Kurzzeitpflege, Verhinderungspflege, Demenzpflege und Betreutem Wohnen.

Das Gebäude mit angrenzendem Park wurde 2014 komplett saniert und bietet seit dem 141 Bewohnern ein angenehmes Umfeld.

das Formulieren von „Ich-Botschaften“. Diese werden nicht wie ein ausgestreckter Zeigefinger wahrgenommen und wirken somit deeskalierend. Weitere Themen waren das aktive Zuhören, Körpersprache, Feedbackregeln, und Grundlagenwissen über Konfliktursachen sowie Strategien zur Konfliktbewältigung. Am Ende des Workshops wurden gemeinsame Ziele formuliert, wie zukünftig die Zusammenarbeit verbessert werden soll.

Welches Fazit ziehen Sie für sich im Ergebnis?

Es lohnt sich immer, das eigene Verhalten zu überprüfen. Die richtige Kommunikation ist die Grundlage jeder Beziehung, ob beruflich oder privat, und somit der Schlüssel zum Erfolg. Es ist wichtig für Unternehmen, eine gesunde Feedbackkultur zu entwickeln, um dadurch frühzeitig Probleme zu erkennen, so dass Konflikte im Idealfall gar nicht erst entstehen.

Und was nehmen Sie mit für die weiteren Planungen berufsbegleitender Angebote im WITT Schulungszentrum?

Unabhängig von der Branche ist das Thema aktueller denn je. Eine **gute Arbeitsatmosphäre** ist ein wichtiger Aspekt für die **Zufriedenheit** und damit auch für die **Mitarbeiterbindung des Unternehmens.**

Ein Zusammenarbeiten ohne Konflikte ist meist unmöglich und auch nicht zwingend wünschenswert. Wichtig ist jedoch, in jedem Konflikt auch immer eine Chance zu sehen. Konflikte weisen auf Probleme hin, ermöglichen Veränderungen im Umfeld und im Umgang miteinander und führen oft zu ganz neuen Lösungen. Daher haben wir uns entschieden, das Thema in unser Kursprogramm aufzunehmen.

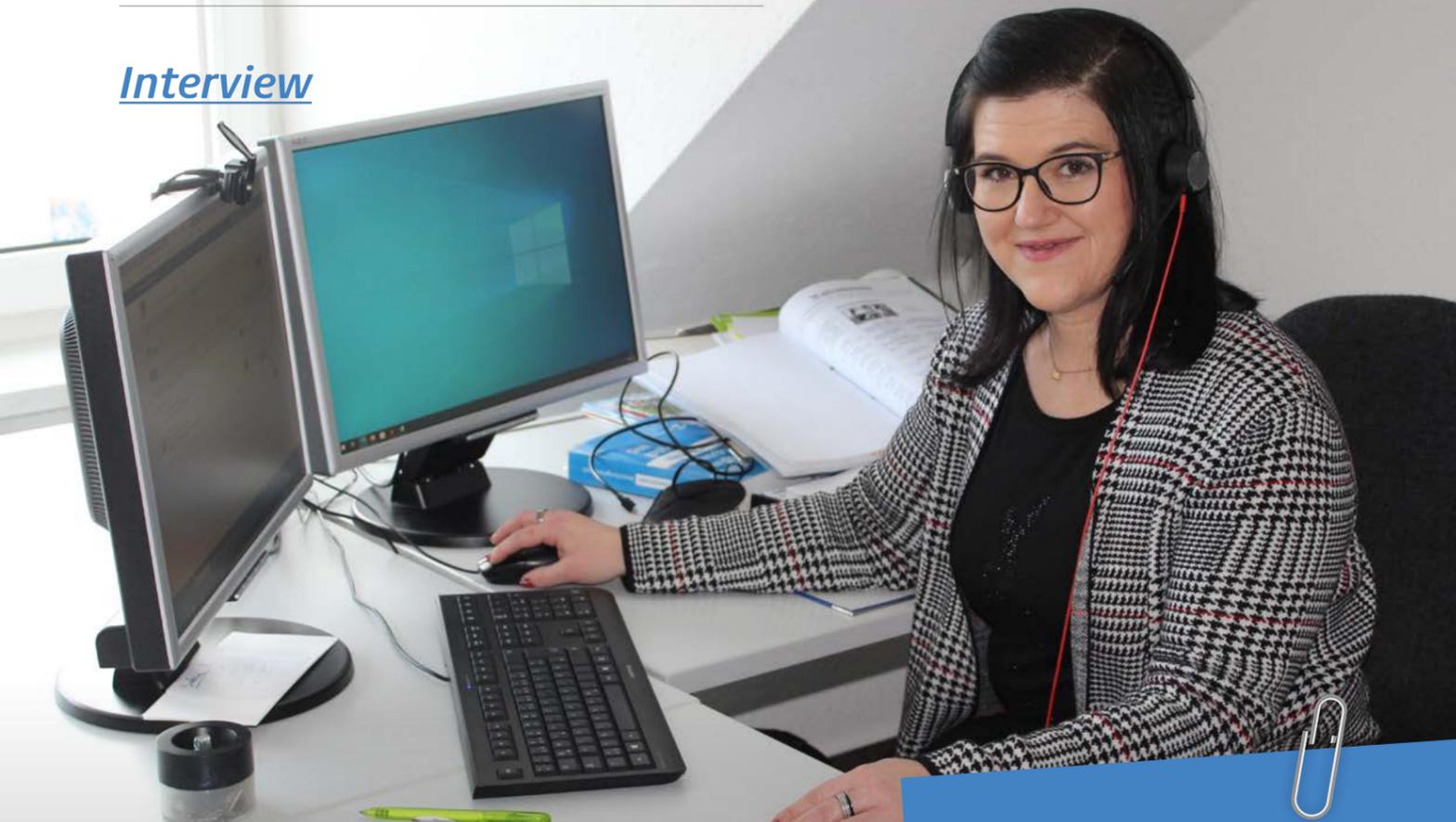
www.alloheim.de/pflege-reichenbach

SEMINARANGEBOT

„Konfliktmanagement – erfolgreich Kommunizieren, Konflikte lösen, Eskalationen vermeiden“
Eine Schulung für Führungskräfte, Teamleiter*innen und Konfliktmoderator*innen
09.11.2022



Interview



Zur Person:

Yvonne Zenner

Yvonne Zenner ist ausgebildete Ergotherapeutin mit zusätzlichen Abschlüssen als Psychologische Beraterin und Personal-Coach sowie Fachtherapeutin für kognitives Training. Neben ihrer Tätigkeit im Rahmen der beruflichen Rehabilitation ist sie bei WITT auch verantwortlich für die Qualifizierung zu Alltagsbegleiter*innen, die Weiterbildung zur Betreuungskraft in der Pflege gemäß § 53b SGB XI.

ten Umstellung auf den Online-Unterricht. Erstaunlicherweise funktionierte die Stoffvermittlung selbst für diese praxisnahe

Weiterbildungen für Betreuungskräfte

Frau Zenner, was hat Sie bewogen, neben der praktischen Tätigkeit als Coach und Beraterin Ihr Wissen auch als Dozentin weiterzugeben?

Dafür gibt es mehrere Gründe. Zum einen meine Tätigkeit als Therapeutin und Beraterin, aber vor allem meine Erfahrungen aus der Pflege meiner Großeltern. Ich habe verstanden, dass es nicht nur ein Beruf ist, sondern eine Berufung. Gerne möchte ich das Wissen sowie meine Erkenntnisse, welche in keinem Lehrbuch zu finden sind, weitergeben.

Was sind Ihre „Spezialgebiete“ bei der Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten für künftige Betreuungskräfte?

Aufgrund meiner bisherigen Tätigkeiten kann ich ein breites Spektrum der Ausbildung abdecken. Konkret liegen meine Stärken auf dem Unterricht in den Fächern Kommunikation und spezielle Krankheitslehre bei Menschen mit Alzheimer-Demenzerkrankungen. Weiterhin vermittele ich den Teilnehmenden theoretisch und praktisch Beschäftigungsmöglichkeiten, welche die angehenden Alltagsbegleiter*innen dann in der Praxis umsetzen können.

Welche Highlights haben Sie während dieser Weiterbildung bislang erlebt?

Eine besondere Herausforderung war das vergangene Jahr mit der pandemiebeding-

Weiterbildung im virtuellen Klassenzimmer gut. Als wir im Sommer wieder Präsenzunterricht durchführen konnten, habe ich mich jedoch sehr gefreut. Gleichzeitig waren wir gut gerüstet, als wir den zweiten Teil des Anfang November gestarteten Kurses wieder online durchführen mussten.

Wie hat das Schulungszentrum auf die pandemiebedingten Schließungen reagiert und was hat das für Ihre Arbeit bedeutet?

Unser Schulungszentrum war in der Lage, schnell und bestmöglich auf die Schließung durch Corona zu reagieren. Sei es die Einrichtung der Lernplattform ILIAS mit integriertem Konferenztool, die Schulung der Dozenten, die Bereitstellung von Hardware für Teilnehmende oder das Onboarding für einen guten Einstieg in diese Lernform.

Das Wichtigste meines Erachtens ist, dass es **Ansprechpartner** gibt, die zum Beispiel bei technischen Problemen **unkompliziert unterstützen** können. Dies war und ist **an unserem Schulungszentrum immer gegeben.**

Das Thema Pflege ist in der Pandemie deutlich in den Fokus gerückt. Viele Pflegeeinrichtungen suchen Personal zur Unterstützung der oft überlasteten Teams. Welchen Stellenwert sehen Sie jetzt und künftig für die Ausbildung zu Alltagsbegleiter*innen?

Alltagsbegleiter*innen werden mehr denn je gebraucht. Ich persönlich freue mich sehr, dass die Notwendigkeit und der Bedarf erkannt wurden und stetig zunehmen. Die Menschen werden älter, Erkrankungen komplexer und der pflegerische Aufwand nimmt zu. Ein wichtiger Faktor, nämlich die Zeit für den Menschen, fehlt. Miteinander reden, etwas spielen, basteln, spazieren gehen, Musik hören, gemeinsam kochen und backen oder einfach nur zuhören und für jemanden da zu sein. All das sind wesentliche Aspekte, welche die Lebensqualität von älteren bzw. pflegebedürftigen Menschen sichtlich steigern können.

Die geregelte Weiterbildung zur Betreuungskraft liefert den Rahmen für die Ausbildung und zugleich die Bedingungen für Pflegeeinrichtung, Personal mit diesem Abschluss auszustatten und einzustellen. In meinen Augen ist es ein hohes Gut, dass Menschen sich entscheiden, ihren Beruf der Arbeit mit Menschen zu widmen.



Was sollte Interessentinnen und Interessenten an dieser Qualifizierung auszeichnen, um diesen schönen aber auch anspruchsvollen Beruf ausüben und auch ausfüllen zu können?

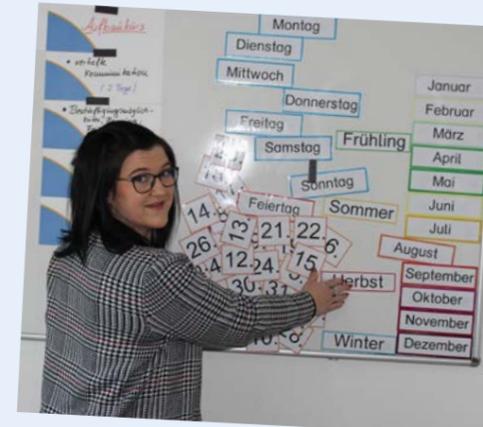
Der Bewerber sollte sich an allererster Stelle bewusst sein, dass er mit Menschen arbeitet, welche selbst schon eine Vergangenheit haben und in der Regel eine ganze Menge an Lebenserfahrung mitbringen. Dabei kann es eben vorkommen, dass das Erlebte nicht nur positive Seiten hatte oder der Klient nicht mehr in der Lage ist, sich selbst mitteilen zu können.

Die Empathie zu besitzen, diesen Menschen so zu akzeptieren wie er ist und ihn ein Stück auf seinem Lebensweg zu begleiten, ist wünschenswert. Geduld, Einfühlungsvermögen und Hilfsbereitschaft sollten angehende Betreuungskräfte ebenso besitzen, wie auch den Wunsch, sich in seinem Tätigkeitsbereich stetig weiterentwickeln zu wollen.

Die Weiterbildung umfasst nur etwas mehr als 8 Wochen, bestehend aus Theoriemodulen und einem zehntägigen Praktikum. Das ist sehr kompakt, wenn man das breite Einsatzspektrum der Absolventinnen und Absolventen betrachtet. Gibt es bei WITT die Möglichkeit, über berufsbegleitende Angebote die vielfältigen Aufgaben im Berufsalltag zu unterstützen?

Es stimmt – in Anbetracht der kurzen Zeit können verschiedene praxisrelevante Themen nur ansatzweise besprochen und behandelt werden. Ziel der Theoriemodule während der Weiterbildung ist vor allem, die Grundlagen zu vermitteln. Zur Auffrischung haben wir deshalb im Team eine Reihe mit Tagesseminaren als Aufbaukurse erarbeitet. Ausgebildeten Betreuungskräften stehen damit ab diesem Jahr verschiedene berufsbegleitende Angebote zur Wahl, die ihr Wissen erweitern und ihnen Impulse und konkrete Anleitungen für ihre Arbeit mit den zu betreuenden Menschen vermitteln.

Es ist ein Potpourri aus Theorie und Praxis, welches sich direkt im Arbeitsalltag umsetzen lässt.



Projekt ESF_PWE

Perspektive Wiedereinstieg

Ein Projekt zieht Bilanz

Mit dem von **ESF und Bund** geförderten Projekt „**Perspektive Wiedereinstieg**“ konnten in den vergangenen 7 Jahren **mehr als 200 Teilnehmende**, vorwiegend Frauen, nach einer Familienzeit auf dem Weg **zurück in den Beruf** begleitet werden. Über eine interdisziplinäre Zusammenarbeit mit regionalen Kostenträgern, dem Landkreis, ansässigen Unternehmen verschiedener Branchen und einem Netzwerk an Vereinen, Verbänden und Organisationen konnten die Teilnehmenden im WITT Schulungszentrum bei den vielfältigsten Problemlagen unterstützt werden und sich konkrete Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg eröffnen.

Gemeinsam mit der Sozialpädagogin **Kristin Liebert** und der Projektleiterin **Silvia Reichenbach** schauen wir zum Abschluss des Projekts auf die Arbeit der letzten Jahre zurück.



Frau Liebert, was war der Antrieb für die Teilnehmenden, sich in dem Projekt beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützen zu lassen?

Viele entschieden sich für das Projekt aufgrund seiner flexiblen Gestaltungsmöglichkeit. So gab es zwar regelmäßige Termine, jedoch wurden diese so geplant, dass auch die Kinderbetreuung abgesichert werden konnte. Ebenso wurde ein individueller Wiedereinstiegsplan erarbeitet, der genau auf die Bedürfnisse einzelner abgestimmt war. So wurde in einigen Fällen vordergründig bei familiären Problemen unterstützt, während in anderen Fällen gleich konkrete Berufsoptionen im Fokus standen.

Welche Hürden sehen Sie bei der Zielgruppe vordergründig auf dem Weg zurück in den Beruf?

Die größte Hürde stellt die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben dar. Möchten beide Elternteile arbeiten gehen, gelingt dies nur mit einem guten Zeitmanagement. Dafür muss sich auch das Rollenbild innerhalb der Familie wandeln. Frauen sind plötzlich nicht mehr nur für die Kinder da, sondern müssen parallel zum Haushalt auch die Anforderungen des Berufslebens meistern. Um eine damit verbundene Überlastung zu vermeiden, ist eine Umverteilung der familiären Aufgaben unumgänglich.

Kristin Liebert
Sozialpädagogin

Wie konnten Sie die Teilnehmenden im Projekt konkret unterstützen?

Zunächst wurden die Teilnehmenden bei der Bewältigung von Alltagsproblemen unterstützt, damit der Kopf für die berufliche Neuorientierung frei wird. Viele Stunden wurden beispielsweise dafür genutzt, gemeinsam Anträge zu bearbeiten, um die Frauen finanziell abzusichern. Aber auch familieninterne Streitigkeiten oder die Überforderung mit der Erziehungssituation waren wiederkehrende Themen. Hier spielte die Zusammenarbeit mit Beratungsstellen und Sozialdiensten eine entscheidende Rolle. Nur so konnte eine Hilfeplanung auf allen Ebenen realisiert werden. Ebenso kam es oft vor, dass die Teilnehmenden keine konkreten Vorstellungen von ihren beruflichen Perspektiven hatten. Hier konzentrierten wir uns auf die Herausarbeitung von persönlichen Stärken und stellten direkte Kontakte zu Arbeitgebern in der Region her.

© Foto: istockphoto.com - keferpix

Welche Ergebnisse konnte das Team des Witt Schulungszentrums gemeinsam mit den Projektpartnern für die Teilnehmenden erreichen?

Durch die gute Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Partnern wurden nicht nur die Teilnehmenden dazu

Silvia Reichenbach
Projektleitung



ermutigt, sich beruflich weiter beziehungsweise neu zu qualifizieren, sondern es wurde auch ein Umdenken bei vielen Arbeitgebern erreicht. So gelang es, gemeinsam auf die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen und deren Potenziale aufmerksam zu machen.

Was war für Sie das schönste Erlebnis oder der größte Erfolg, den Sie im Laufe des Projekts verzeichnen konnten?

In bleibender Erinnerung wird für mich immer die Arbeit mit der alleinerziehenden Mutter eines behinderten Kindes bleiben. Neben der Klärung von Rechtsstreitigkeiten, der Suche von Wegen aus der finanziellen Not und der psychischen Stabilisierung der Mutter haben wir es gemeinsam geschafft, für sie eine passgenaue Arbeit zu finden. Die Teilnehmerin hat mit mir gemeinsam um die Bewilligung einer Qualifizierung gekämpft, wurde beim Erwerb des Personenbeförderungsscheins unterstützt und konnte so schließlich eine Arbeit aufnehmen, die ihren zeitlichen Einschränkungen gerecht wird.

Welchen Einfluss hatte die Corona-Pandemie auf die Teilnehmenden des Projekts und auf das Projekt selbst?

Viele Frauen standen durch die Coronapandemie vor der Herausforderung, dass sie sich beruflich neu orientieren müssen, sie dies jedoch aufgrund des plötzlichen Wegfalls der Kinderbetreuung nicht mehr konnten. Mit fortschreitendem Lockdown geriet die Zielgruppe immer mehr an ihre psychische Leistungsgrenze. Auch war es schwierig Unternehmen zu finden, die aufgrund der geltenden Coronamaßnahmen überhaupt noch bereit waren, neue Mitarbeiter einzustellen. Hier war es sehr wichtig, die Teilnehmenden zu motivieren und aufzubauen.

Frau Reichenbach, mit Auslauf der ESF-Förderperiode geht auch dieses Projekt zu Ende. Was wünschen Sie sich für die

Zielgruppe, was können die Akteure des Projekts für die künftige Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen mitnehmen?

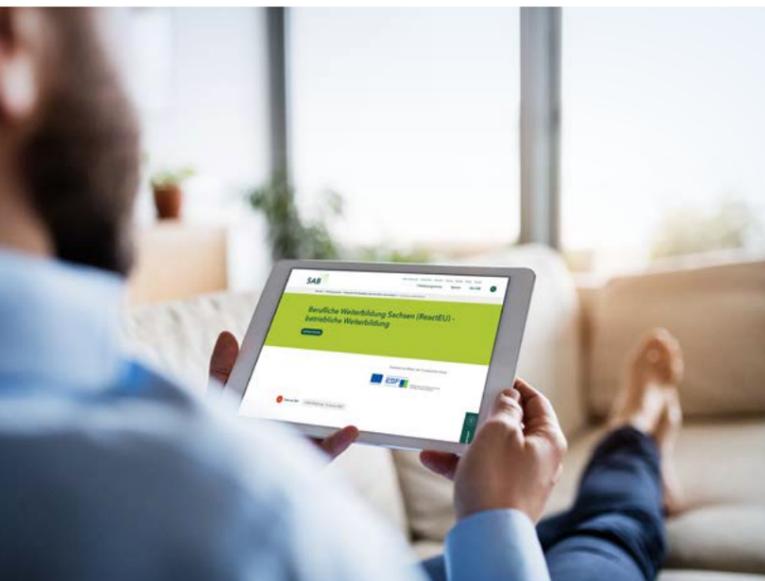
„Perspektive Wiedereinstieg“ hat ein Beratungssystem ermöglicht, von dem Wiedereinsteigerinnen, aber auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Agentur für Arbeit und das Jobcenter profitiert haben. Der ganzheitliche Coachingansatz hat sich im Hinblick auf die Wiedereinstiegsplanung bewährt und sollte in bestehende und neue Unterstützungsangebote übernommen werden. Für die Zielgruppe wünsche ich mir, dass sich die Rahmenbedingungen für einen gelingenden Wiedereinstieg weiterhin verbessern. Vor allem möge es den Frauen, die in einem Minijob „feststecken“ gelingen, diesen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Was wünschen Sie sich von der Gesellschaft und was speziell von den Unternehmen, um Frauen nach einer Familienzeit zu unterstützen?

Die 7 Jahre „Perspektive Wiedereinstieg“ lassen deutlich erkennen, dass die Rahmenbedingungen für eine gelingende Rückkehr ins Berufsleben noch nicht ideal sind. Es gibt nach wie vor eine Vielzahl von Hürden, die den Wiedereinstieg erschweren: zu wenig Kitaplätze, mangelnde öffentliche Infrastruktur, fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bei langen Arbeitszeiten etc. Vor diesem Hintergrund muss gesamtgesellschaftlich und politisch besser auf die Bedarfe von Familien eingegangen werden. Auf Seiten der Arbeitgeber haben wir im Projektverlauf immer wieder positive Beispiele einer unterstützenden Wiedereinstiegskultur erlebt. Dennoch gibt es auch in diesem Bereich noch viel zu tun. Für die Zukunft wünsche ich mir eine familienbewusste Personalpolitik in allen Unternehmen, die das Potenzial und die besonderen Kompetenzen von Müttern und Vätern erkennt und wertschätzt.

Für schnelle Entscheider

Jetzt in Weiterbildung investieren und Förderzuschuss beantragen!



Im vereinfachten Förderverfahren ist bei **Weiterbildungskosten bis 5.000,00 EUR** (ohne MwSt.) **zusammen mit dem Antrag nur ein bzw. das ausgewählte Angebot einzureichen!** Voraussetzung: Die Weiterbildung muss bis 31.10.2022 abgeschlossen sein.

Das WITT Schulungszentrum bietet eine ganze Reihe förderfähiger Angebote aus verschiedenen Berufsbereichen für den Weiterbildungsbedarf von Unternehmen unter www.witt-professional.de

Das Förderprogramm Berufliche Weiterbildung Sachsen (ReactEU) – betriebliche Weiterbildung richtet sich an sächsische Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern.

Gefördert werden Weiterbildungen, die dem **Aufbau** beziehungsweise der **Stärkung fachlicher Kompetenzen und Qualifikationen** dienen. Damit sollen die **Beschäftigungschancen** insbesondere im Hinblick auf krisenbedingte sowie strukturelle, ökologische und digitale Veränderungen **gesteigert werden**.

Da die Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds nachrangig einer nationalen Förderung ist, müssen sich die Unternehmen vor Antragstellung an ihre zuständige Agentur für Arbeit wenden. Sie prüft, ob für die angebotene Weiterbildung der Mitarbeiter*innen eventuell auch Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit in Frage kommen.

Ist dies nicht möglich, wird über ein Formblatt die erforderliche Nachrangigkeit bescheinigt und der elektronische Förderantrag kann bei der Sächsischen Aufbaubank gestellt werden.

Infos und Zugang zum Förderportal:



<https://www.sab.sachsen.de/foerderprogramm/sie-planen-ihre-mitarbeiter-oder-sich-selbst-weiterzubilden/betriebliche-weiterbildung.jsp>

© Foto: istockphoto.com – Hallpoint

Gewinnspiel

Zu gewinnen gibt es dieses Mal ein **Buch**, welches beim Anstoßen von Veränderungen, der Stärkung der Selbstwirksamkeit und dem Steigern des Wohlbefindens unterstützen soll: **„DAS DESIGN YOUR FUTURE PLAYBOOK“**



Wurfereignis beim Bowling	Küchengerät	saudi-arab. Provinz	Kfz.-Z.: Odenwaldkreis (Erbach)	Mahlwerk	aufgeweckt, lebhaft	Oper von Verdi
preisgekrönt					8	
laute Äußerung					Zinsvergütung	ital. Tenor (Andrea)
Küchengerät				6	Abk.: Deutsches Arzneibuch	
	4		dt. Schlagersänger			
in hohem Grade	Papstname	9. Std. d. kath. Stundengebets	Kern-, Höhepunkt	1	lat.: so, wirklich so	9
engl. Münzeinheit			3	förmliche Anrede	10	handwärm
	2			Schuldsumme, Pflichtgebot		7
Bundesland Österreichs	zum Nennwert					
Straßenüberlastung	5			Behälter, Hülle		

Schicken Sie die Lösung bitte bis zum **30. April 2022** per E-Mail mit dem Betreff „Gewinnspiel WITT Magazin 01/22“ und Ihrer Adresse an kontakt@witt.de.

Posteinsendungen bitte ausreichend frankiert an:
WITT Schulungszentrum GmbH
 Stauffenbergstraße 19
 08209 Auerbach/Vogtland

Teilnahmebedingungen: Teilnahme ab 18 Jahren. Aus allen richtigen Einsendungen wird der Gewinner bzw. die Gewinnerin ausgelost und schriftlich benachrichtigt. Mitarbeiter der WITT Schulungszentrum GmbH sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Eine Barauszahlung des Gewinns ist nicht möglich.

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Witt Schulungszentrum GmbH ausschließlich für die Abwicklung dieses Gewinnspiels genutzt, nicht an Dritte weitergegeben und 3 Monate nach Einsendeschluss gelöscht. Mit der Teilnahme am Gewinnspiel erteilen Sie uns dafür Ihre Einwilligung. Sie haben das Recht auf Auskunft und Berichtigung, sowie Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde.

Lösung:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Wir drücken allen Teilnehmenden fest die Daumen und wünschen viel Glück!

Auswertung Ausgabe 02/21

Lösung: RICHTUNGSWECHSEL

Petra Fischer aus Christgrün, Geschäftsführerin beim Diakonieverein Pöhl e.V., freute sich über den Gewinn des Rucksacks. Herzlichen Glückwunsch!



KONTAKT

WITT Schulungszentrum GmbH
Stauffenbergstraße 19
08209 Auerbach/Vogtland

Telefon: 03744 273-0
Fax: 03744 273-101
E-Mail: kontakt@witt.de

ANSPRECHPARTNERINNEN



Brit Göller
Bildungsmanagement



Silvia Reichenbach
Bildungsmanagement

ANMELDEMÖGLICHKEITEN

Website: www.witt-professional.de
Telefon: 03744 273-0
E-Mail: kontakt@witt.de

Sichern Sie sich Ihren Frühbucherrabatt!

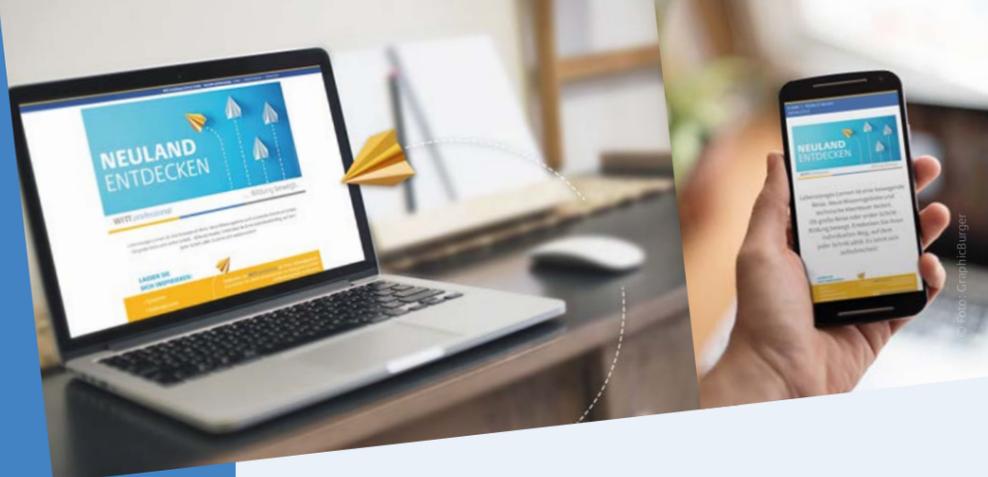
Buchen Sie mindestens **4 Wochen** vor Kursbeginn und sichern Sie sich 15 % Ermäßigung auf die Teilnahmegebühr!

NEWSLETTER

Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter witt-professional.de/newsletter und erhalten Sie regelmäßig Infos zu aktuellen Themen und Trends rund um berufliche Qualifizierung. Oder besuchen Sie uns auf facebook: facebook.com/WITT.professional

FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Informationen zu Fördermöglichkeiten für die Finanzierung beruflicher Qualifizierung erhalten Sie unter: www.witt-professional.de/seminarprogramm/foerdermoeglichkeiten



IMPRESSUM

WITT Schulungszentrum GmbH

Stauffenbergstraße 19 · 08209 Auerbach/Vogtland

Geschäftsführung Christine Wolfram · Andrea Markardt

Redaktion/Marketing WITT Schulungszentrum GmbH; unico GmbH

Grafik/Layout unico GmbH – Agentur für Gestaltung, Plauen, www.unico-gestaltung.de

Texte WITT Schulungszentrum GmbH; unico GmbH – Agentur für Gestaltung/Ronny Satzke

Nachfragen/Hinweise kontakt@witt.de

Die Fotos der aktuellen Ausgabe entstanden jeweils unter den zum Zeitpunkt der Aufnahme gültigen Hygienevorschriften bzw. Corona-Schutzverordnungen.

Bildnachweise WITT Schulungszentrum GmbH; pixelseidel; siehe Fotos

Druck Druckerei Tiedemann, Markneukirchen

Nächste Ausgabe Herbst 2022

Auflage 2.000 Exemplare

Erscheinungsweise zweimal jährlich

Ausgabe Frühjahr 2022

Das Magazin der WITT Schulungszentrum GmbH und alle darin enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Für Irrtümer, Druckfehler und Änderungen wird keine Haftung übernommen.

„Ein Traum
ist unerlässlich,
wenn man die **Zukunft**
gestalten will.“



ASCII Shortcuts

Teil 2

ASCII bedeutet: American Standard Code for Information Interchange

Wie oft sucht man nach einem bestimmten Symbol und findet es nicht? Zum Beispiel das Symbol für Registrierte Marke, das Pi-Zeichen oder einen bestimmten Pfeil. Mit unserer Tabelle kommen sie auf schnellstem Weg zum gewünschten Symbol und sparen Zeit (und Nerven).

Symbol  Shortcut **ALT + 22**

Symbol  Shortcut **ALT + 30**

Symbol $\frac{1}{2}$ Shortcut **ALT + 171**

Symbol μ Shortcut **ALT + 230**

Symbol  Shortcut **ALT + 23**

Symbol  Shortcut **ALT + 31**

Symbol $\frac{1}{4}$ Shortcut **ALT + 172**

Symbol \pm Shortcut **ALT + 241**

Symbol  Shortcut **ALT + 24**

Symbol  Shortcut **ALT + 156**

Symbol  Shortcut **ALT + 174**

Symbol $\frac{3}{4}$ Shortcut **ALT + 243**

Symbol  Shortcut **ALT + 25**

Symbol  Shortcut **ALT + 159**

Symbol  Shortcut **ALT + 175**

Symbol  Shortcut **ALT + 26**

Symbol  Shortcut **ALT + 169**

Symbol  Shortcut **ALT + 27**

Symbol  Shortcut **ALT + 170**

