Mit allen Kursangeboten
1. Halbjahr 2022

02|21

WITT *professional*

WITT PROGRAMM zum Herausnehmen

NEUE WEGE GEHEN

MAGAZIN ... Bildung bewegt.

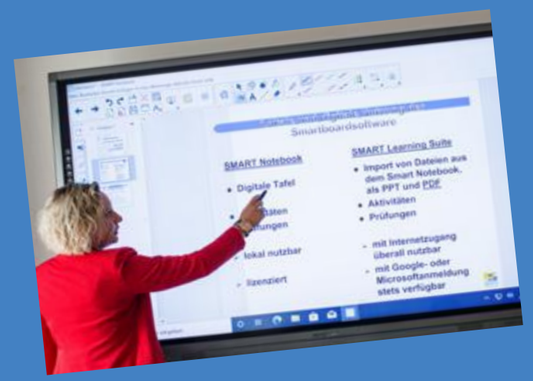
STORY // WEGBEREITER

Die Firmentradition wahren und gleichzeitig auf neuen Wegen die Zukunft sichern.

GEWINNSPIEL

Gewinnen Sie einen Wanderrucksack von deuter, um mit leichtem Gepäck neue Pfade zu entdecken.

Lernen unter besten Bedingungen



... Bildung bewegt.

Lernen lässt sich am besten in entspannter Atmosphäre, in konzentrierter und moderner Umgebung sowie mit Voraussetzungen, die für ein gutes Gefühl und Sicherheit sorgen. Ganz egal, ob Sie an einem Seminar aus unserem Kursprogramm teilnehmen oder Ihre individuelle Firmschulung mit uns planen:

- Wir bieten Ihnen eine moderne Seminarumgebung.
- Sie arbeiten mit hochwertiger technischer Ausstattung.
- Smartboards und PCs mit aktueller Software sowie unser E-Technik-Labor sorgen für Spaß und Effizienz.
- Mit leistungsstarken Luftfiltern sorgen wir in allen Räumen für Ihre Gesundheit.

WITT *professional*

KONTAKT

WITT Schulungszentrum GmbH

Stauffenbergstraße 19
08209 Auerbach/Vogtl.

Morgenbergstraße 19
08525 Plauen

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

witt-professional.de

© Titelfoto: eclipse_images/istockphoto.com

Andrea Markardt
Geschäftsführung bei WITT

Editorial

Neue Wege gehen, um Bewährtes zu erhalten

In diesem Jahr schreibt unser Schulungszentrum 30 Jahre Unternehmensgeschichte. Mit der Gründung des Unternehmens durch Hans Ulrich Witt führte der Weg 1991 ins Vogtland, wo schnell ein mittelständisches Unternehmen wuchs. Der Weg war geprägt von vielen Meilensteinen, aber auch von Kreuzungen, die Entscheidungen und Richtungskorrekturen erforderten. Das Ziel wurde jedoch nie aus den Augen verloren: kompetenter Bildungsdienstleister in der Region und gleichzeitig verlässlicher Arbeitgeber zu sein.

Seit nunmehr neun Jahren liegt die Navigation des Unternehmens WITT ganz in unserer Hand. Um gemeinsam mit unseren Kunden auf dem richtigen Kurs zu bleiben, kommt es nach wie vor auf die richtige Mischung an: **Neues in Angriff nehmen, Bewährtes weiterentwickeln und auf Vertrautes bauen.**

Diese Mischung empfiehlt sich nicht nur für die Ausrichtung einer Firmenstrategie, sondern ebenso für die personelle Entwicklung in Unternehmen. Wenn Demografie und Berufswünsche der Schulabgänger*innen einer klassischen Nachbesetzung durch Ausbildung entgegenstehen, sind neue Wege gefragt.

Nachdem wir uns schon in der letzten Ausgabe mit dem Thema Personalentwicklung beschäftigt haben, möchten wir Ihnen in diesem Magazin Ansätze regionaler Unternehmen vorstellen, den Fachkräftebedarf zu sichern.

Verschiedene Unternehmen, darunter die Textiltraditionsfirma Wetzel in Plauen und das Unternehmen Sporer PCS mit Sitz in Mühlenthal bei Oelsnitz berichten, wie sie **neue Fachkräfte** für das Unternehmen gewinnen, indem sie Quereinsteiger*innen und Umschüler*innen eine Chance geben, **bewährte Mitarbeiter*innen** für neue Aufgaben im Unternehmen qualifizieren und **Vertrauen aufbauen** – zum Beispiel durch geeignete Maßnahmen zum Onboarding.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und Inspirationen für Ihre Wegplanung.

Ihre Andrea Markardt
Geschäftsführung

Inhalt

***Story:* Neue Wege** *von der Tradition in die Moderne* 4–7

***Interview:* André Wiechert**
Logistik und Spedition – Aus der Praxis in die Schule 8–9

Interessantes:
Wege in Zahlen und Fakten 10

***Porträt:* Lutz Schwotzer**
IT-ler mit Leidenschaft 11

***Thema:* Onboarding** *– Erfolgreich neue Mitarbeiter*innen ins Unternehmen holen* 12–15

Vorstellung Kurs:
Präsentieren mit PowerPoint 16–17

***Quergeschaut:* Alphabetisierung**
Besser Lesen und Schreiben lernen bei WITT 18–19

Teilqualifikationen 20

Gewinnspiel 21

Kontakt & Impressum 22

ASCII Shortcuts 1 24

Zu gewinnen:
Wanderrucksack

S.21

Herausnehmbare
Kursübersicht

Traditionsfirma Wetzel

geht nicht nur bei der Personalgewinnung neue Wege

© Vektorillustration: designed by macrovector/Freepik

Aus den traditionsreichen Wurzeln alter Stickereiunternehmen entstand in den Jahren 1991 bis 1994 das **Familienunternehmen Dietrich Wetzel, heute Wetzel-Gruppe.** Mit der Herstellung textiler Fensterdekoration und Raumtextilien steht das Unternehmen in der Tradition der weltbekannten **Plauener Spitze®.** In den vier Firmen der Unternehmensgruppe kommen verschiedene Sticksysteme, eine hochkomplexe Anlagentechnik und eine eigene Design- und Entwicklungsabteilung zum Einsatz, ausgerichtet jeweils auf die differenzierten Anforderungen der jeweiligen Produkte. Die Wetzel-Gruppe beschäftigt heute am **Standort Plauen 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** und verkauft Produkte in Europa, Nordamerika und Japan.

Neue Wege geht das Unternehmen seit jeher in der Produktentwicklung. So birgt die Spezialisierung auf schwer entflammbare Stickerei-Gardinen ein überregionales Alleinstellungsmerkmal. Ein weiterer Fokus liegt neben den konventionellen Stickereiprodukten auf **gestickten Hochleistungswerkstoffen aus Glas- und Kohlefasern** z. B. für den Fahrzeugbau.

Wir sprachen mit **Dietrich Wetzel,** der jüngst die Firma seinem Sohn Marco übergeben hat, über die Wege, die er im Rahmen der Unternehmensnachfolge und in Zeiten des Fachkräftemangels beschritten hat.

Herr Wetzel, was war Ihr persönlicher Antrieb, nach der Wende das Unternehmen für gestickte Heimtextilien zu übernehmen und aufzubauen?

Als Kind einer Stickereifamilie in der 4. Generation bin ich in diese Branche hineingewachsen, habe einen entsprechenden Beruf gelernt und studiert. Von Anfang an hat mich die Stickerei fasziniert. Sie zählt zu den kompliziertesten und aufwändigsten Technologien und basiert trotzdem nach wie vor auf dem Handwerk. Diese Begeisterung half mir auch nach der Wende, an die Zukunft dieser Technologie zu glauben und den Schritt der Firmenübernahme zu gehen.

Was waren damals die Herausforderungen und was braucht es heute, um das Unternehmen erfolgreich in die Zukunft zu tragen?

Bis in die 90er Jahre hat sich die ursprüngliche mechanische Automatisierung in der Stickereitechnik kaum verändert. Mit dem Einzug der Mikroelektronik und Sensortechnik erlebte sie dann jedoch Quantensprünge in ihrer Entwicklung. Diesen Rückenwind nutzten wir gemeinsam mit weiteren vogtländischen Stickereiunternehmen und Schweizer Maschinenbauern zum technologischen Durchbruch. Heute stehen wir vor dem Hintergrund der Digitalisierung vor weiteren Herausforderungen – aber auch vor nahezu grenzenlosen Möglichkeiten. Die Qualifizierung der Mitarbeiter ist in diesem Prozess wichtiger denn je. Dafür hat mich auch meine Dozententätigkeit an der damaligen Textil-Ingenieurschule in Reichenbach und der zusätzliche pädagogische Abschluss sensibilisiert.

Eine weitere Herausforderung ist es, mit Formen, Farben und Materialien den Nerv am Markt zu treffen. Deshalb haben wir von Anfang an mit einer eigenen Design- und Entwicklungsabteilung und einem hohen Qualitätsbewusstsein eigene künstlerisch-ästhetische Produkte entwickelt.

Wo sehen Sie sich mit Ihrem Sortiment im internationalen Wettbewerb um Marktanteile? Was sind Ihre größten Konkurrenten? Mit welchen Produkten heben Sie sich von der Konkurrenz ab?

Technische Stickereien sind heute ein sehr wichtiges Produktionssegment für uns, etwa die Entwicklung von gestickten Fassadenelementen aus Polyesterfasern oder technische Zulieferprodukte für den Fahrzeugbau aus Kohlefasern. Innovationskraft und Individualisierung der Produkte bestimmen hier eindeutig den Wettbewerbsvorteil.

Weiter wichtig ist für uns, mit der Produktion hochwertiger Raumtextilien alle Handelspartner zu bedienen und international präsent zu sein. Hierbei konnten wir immer auf Unterstützung der IHK Südwestsachsen bauen. Mit unserem Engagement beim Export heben wir uns von vielen Konkurrenten ab.

Neben der Weiterentwicklung der Polyestertechnologie und der Ausrüstung für Schwerentflammbarkeit entwickeln wir für die verschiedenen Märkte zwei Kollektionen im Jahr. Zwar sehen wir uns zunehmend der Konkurrenz von Billigprodukten aus China und der Türkei gegenüber, aber ...

Ich bin mir sicher, dass trotz der „Wegwerfgesellschaft“ langlebige, hochwertige Produkte der mittleren bis gehobenen Preiskategorie immer eine Existenzgrundlage haben.

Unsere Firmengröße haben wir in all den Jahren konsequent an der Marktnachfrage ausgerichtet, was uns ein sicheres Agieren ermöglichte. Der Markt der technischen Gesticke birgt nun jedoch so viel Potenzial, dass die Frage nach Expansion neu im Raum steht.

Herr Wetzel, Sie sind nun schon in einem Alter, wo Sie sich nach einem arbeitsreichen Leben in den Ruhestand begeben könnten. Was treibt Sie an, auch weiterhin für das Unternehmen aktiv zu sein? Haben Sie schon einen endgültigen Schlusspunkt im Blick?

Tatsächlich habe ich mit meinen 70 Jahren die nächsten zehn Jahre noch im Blick, wenn es darum geht, meinem Sohn mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Aber wirklich nur beratend. Die Entscheidungen muss letztlich er treffen. Nebenher freue ich mich über mehr Freiräume, Zeit für private Projekte und vor allem Zeit für meine Enkelin.

Ihr Sohn und Ihre Tochter arbeiten längst am Erfolg der Firma mit. Damit scheint es für die Unternehmensnachfolge eine glückliche Lösung zu geben. Wo sehen Sie das Entwicklungspotenzial in den nächsten Jahren?

Ich bin sehr froh darüber, dass die Firmennachfolge sicher und einvernehmlich geregelt ist und das Unternehmen weiterhin als Familienbetrieb fortbesteht.

Das größte Entwicklungspotenzial sehe ich derzeit im Bereich der technischen Stickerei mit seinen ungeahnten Möglichkeiten.

Wie geht es Ihnen als Arbeitgeber hinsichtlich der Deckung Ihres Fachkräftebedarfs? Welche Wege nutzen Sie, um passende Mitarbeiter*innen für Ihr Unternehmen zu gewinnen?

Anfangs haben wir viele Lehrlinge z. B. zum Maschinen- und Anlagenführer ausgebildet. Doch nach Ende der Lehrzeit mussten wir zu oft feststellen, dass die Bereitschaft, in Schichten zu arbeiten, fehlte. Deshalb setzen wir nun vor allem auf Quereinsteiger, die wir für die Anforderungen des Arbeitsplatzes qualifizieren. Mit unserer zentralen Lage in der Stadt mangelt es uns glücklicherweise nicht an Bewerbern. Hierzu geben wir auch Teilnehmern beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen eines Praktikums die Möglichkeit, sich als künftige Mitarbeiter zu beweisen. Zuletzt hatten wir beispielsweise einen Praktikanten einer Weiterbildung des Witt Schulungszentrums aus dem Bereich E-Commerce und Online-Marketing bei uns im Haus.

© Vektorillustration: designed by macrovector/Freepik

Die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen vor allem in Bezug auf die Weiterentwicklung der einzusetzenden Technologien und den Einzug der Digitalisierung ist ein wichtiger Faktor für das Thema Wettbewerbsfähigkeit aber auch für die Mitarbeiterzufriedenheit. Wie setzen Sie diesen Anspruch in Ihrem Unternehmen um?

Qualifizierungen begründen mehrere Vorteile. Zum einen helfen sie, die Mitarbeiter auf dem Weg der technologischen Entwicklung mitzunehmen und für die anspruchsvolle Qualitätsarbeit zu rüsten. Zum anderen können wir auf diesem Weg die Belegschaft „harmonisieren“ und darüber Zufriedenheit schaffen. Neben regelmäßigen Mitarbeitergesprächen ein nicht zu unterschätzender Aspekt.

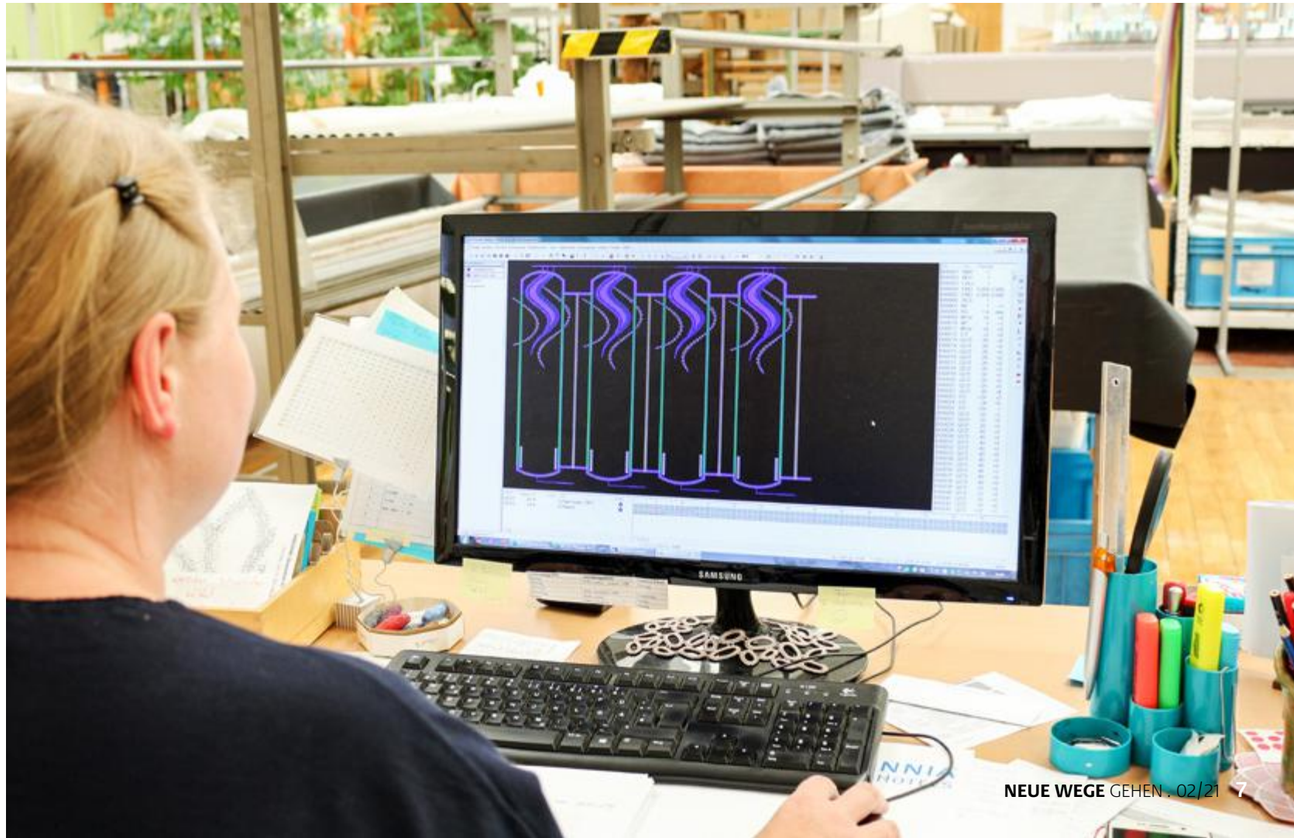
Gibt es hierzu bereits konkrete Pläne für die nächsten Monate?

Gemeinsam mit dem Fachbereichsleiter des WITT Schulungszentrums, Lutz Schwotzer, sind wir dabei, eine Weiterbildung zu Grundlagen der Digitalisierung und IT-Steuerungen für unsere Maschinen- und Anlagenführer zu konzipieren. Darauf aufbauend sollen anhand der Ausbildungssoftware für Stickmaschinen Kenntnisse der betriebsspezifischen IT-Anwendungen vermittelt werden.

Was würden Sie sich wünschen, wenn Sie an die Zukunft Ihres Unternehmens und die Perspektiven des Standorts Vogtland denken?

Ich bin ein durch und durch bodenständiger Mensch, sehr heimatverbunden und kann mit Hingabe die Schönheit des Vogtlands genießen. Ganz nebenher muss man jedoch auch das Geld zum Leben verdienen. Für beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – erhoffe ich mir daher eine mittelstandsfreundlichere Politik. Darüber hinaus habe ich den Wunsch, dass viele Vogtländer den hohen Wert dieser wunderschönen Region erkennen und leben und dass alle mehr an einem Strang zum Wohl der Region ziehen.

www.dietrich-wetzel.de



Aus der Praxis in die Schule:

Neue Wege für Logistik und Speditionen

Zur Person:

André Wiechert

André Wiechert ist Fachkraft für Lagerlogistik und hat einen Abschluss als Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung. Seit 2012 ist er bei WITT als Dozent in Umschulungen und Weiterbildungen in den Bereichen Lager und Logistik im Einsatz.

© Vektorillustration: designed by liuzishan/freepik.com

Was hat Sie dazu bewogen, als Mann der Praxis Ihr Wissen als Dozent weiterzugeben?

Ausgangspunkt war, dass mir von verschiedenen Seiten Talent zum Erklären von Sachverhalten nachgesagt wurde. Mir macht es Spaß, Wissen weiterzugeben. Deshalb nahm ich die Anfrage, als Dozent zu arbeiten, gern an.

Das Thema Logistik ist überaus spannend, aber auch anspruchsvoll. Wie gelingt es Ihnen, die Teilnehmenden der Kurse dafür zu begeistern und gleichzeitig mit dem notwendigen Wissen auszustatten, das auf den ersten Blick auch mal ziemlich „trocken" sein kann?

Das A und O für einen interessanten und spannenden Unterricht ist, das theoretische Wissen mit passenden Praxisbeispielen zu kombinieren und eine Verbindung zum täglichen Leben herzustellen. So kann man mit dem Einräumen von Lebensmitteln in den Kühlschrank beispielsweise gut das sogenannte „Fifo-Prinzip" erklären.

Was sind Ihre „Spezialgebiete"?

Durch meine berufliche Praxis als Führungskraft im Lager liegt mir die Lagerlogistik besonders am Herzen. Ebenso alles, was mit der Beschaffung von Gütern zusammenhängt. Aus Liebe zur Mathematik zähle ich auch kaufmännisches Rechnen und Kalkulieren zu meinen Spezialgebieten.

Insbesondere das Speditionsgeschäft unterliegt sich permanent ändernden rechtlichen Bedingungen. Wie gelingt es Ihnen, fachlich immer am Ball zu bleiben?

Hierfür gibt es zum Glück eine Fachzeitschrift (DVZ) für die Speditionsbranche, die einen mit neuen Informationen versorgt. Der Rest kommt durch fleißige Internetrecherche und das Verfolgen der Medien.

Welche Highlights haben Sie während Ihrer nunmehr fast 10-jährigen Tätigkeit als Dozent erlebt?

Es freut mich, wenn berufserfahrene Teilnehmer zu mir kommen und sagen, dass sie noch viel dazu gelernt haben. Das größte Highlight ist natürlich immer wieder der erreichte Berufsabschluss, zumal wenn die Teilnehmenden im Vorfeld am Bestehen der Prüfung gezweifelt haben.

Wie schätzen Sie die Bedeutung der Branche in der Region jetzt und künftig ein?

Im Zuge der Entstehung von Industriegebieten und Logistikzentren in der Region ist und bleibt die Logistik ein enorm wichtiger Bereich. Der Onlinehandel und auch die Globalisierung tragen dazu ebenso ihren Teil bei.

Was sollten Firmen aus Ihrer Sicht tun, um den Konkurrenten im Wettbewerb einen Schritt voraus zu sein?

Unternehmen sollten versuchen, den Kunden immer die bestmögliche Dienstleistung anzubieten und sich damit von der Konkurrenz abzuheben. Dies kann am besten durch gut qualifiziertes Personal realisiert werden. Daher sollten Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig schulen und weiterbilden.

Auch sollte man sich nicht davor scheuen, Quereinsteiger einzustellen und diese für bestimmte Tätigkeiten zu qualifizieren. Aus meiner persönlichen Erfahrung sind Quereinsteiger meist motivierter für den Job wie auch für Weiterbildungen.

Geförderte Teilqualifikation:
So gelingt der Quereinstieg

Mit der von der IHK anerkannten **Teilqualifikation 2** im Beruf **Kaufmann*frau für Spedition und Logistikdienstleistung** kann in 5 Monaten Theorie das Profiwissen für die LKW-Spedition – von der Abwicklung und Überwachung des Sammelgut- und Systemverkehrs bis zur Bearbeitung von Frachtaufträgen im Güterkraftverkehr – erworben werden.

Dies ist nur eine von einer ganzen Reihe an **Teilqualifikationen der IHK im WITT Schulungszentrum** mit der Spezialwissen für einen bestimmten Arbeitsbereich praxisnah vermittelt wird. Mit der vorliegenden **AZAV-Zertifizierung** sind alle Angebote für die Beschäftigtenförderung über die Agentur für Arbeit geeignet.

Mehr Infos zu TQs und Förderbedingungen auf Seite 20 und alle Angebote unter www.witt-professional.de > Vollzeit-Qualifizierungen > IHK-Teilqualifikationen

Wege in Zahlen

Neue Wege gehen

40 Millionen Deutsche bezeichnen sich selbst als **Wanderer.** Die meisten leben in Rheinland-Pfalz, Thüringen und Sachsen. Die meisten Kilometer sammeln die Wanderer **jährlich im August.**

Wer wandert, verbraucht ca. **500 Kalorien** pro Stunde und stärkt dabei Muskulatur und Knochen. Gleichzeitig legen Studien nahe, dass man nach einer Wanderung **konzentrierter** ist.

(Quelle: www.sport.de / Illustrationen und Fotos: shutterstock.com)

Der berühmteste und älteste Fernwanderweg Deutschlands ist der rund **170 km lange Rennsteig** im Thüringer Wald.

Neue Wege fahren

So viel Straße gab es 2020 in Deutschland:

229.800 km

überörtliches Straßennetz

Davon u. a.:

13.200 km Autobahnen

37.800 km Bundesstraßen

86.900 km Landesstraßen

91.800 km Kreisstraßen

(Quelle: www.destatis.de)

Gemeindestraßen machen in Deutschland ungefähr eine Länge von 413.000 km aus.

Nicht verwundern kann die Reihenfolge der Länder hinsichtlich der Länge ihres gesamten Straßennetzes. Hier rangiert die **USA** an erster Stelle, gefolgt von **Indien** und **China.** (2012, 2015) **Tuvalu** ist mit 8 km (2011) das **Schlusslicht.**

Insgesamt gibt es **weltweit** nach den Erhebungen **knapp 65 Millionen km Straßen.** (2013)

(Quelle: www.wikipedia.de)

Neue Wege bei der Stellenbesetzung

Definition: Quer- oder auch Seiteneinsteiger ist, wer in eine neue Arbeitsstelle oder einen neuen Aufgabenbereich wechselt, ohne dafür die übliche Ausbildung mitzubringen. Das ist in anderen Ländern viel verbreiteter als in Deutschland, wo der „Schein" eine deutlich größere Rolle spielt.

Gute Chancen für den Quereinstieg bieten **Handel, Tourismus und Unternehmensberatung,** wo tendenziell der Blick über den Tellerrand und unterschiedliche berufliche Vor-Erfahrungen als bereichernd angesehen werden.

Weitere Branchen sind diejenigen, die unter akutem Fachkräftemangel leiden wie **Pflege, Bau und Schulen.** Eine Weiterbildung kann den Quereinstieg gezielt unterstützen!

Wussten Sie schon, dass ...

... durchschnittlich **25 % aller Fachkräfte** mittlerweile in einem Beruf arbeiten, der nicht der ursprünglichen Ausbildung entspricht?

... durchschnittlich **16 % aller Fachkräfte** bereits in mehr als **drei Branchen** tätig waren?

... die beliebteste Branche der Fachkräfte **IT und Internet** ist?

(Quelle: stepstone)

Interview

IT-ler mit Leidenschaft

In den 90er Jahren begann das WITT Schulungszentrum, berufliche Weiterbildungen und Umschulungen in der **Informations- und Kommunikationstechnologie** im Vogtland zu etablieren. **Lutz Schwotzer** leitet diesen **innovativen Fachbereich.**

Welcher berufliche Background prädestiniert Sie für diese Tätigkeit?

Ursprünglich war ich 25 Jahre in der Bau-Branche überwiegend in leitender Position und als Planer tätig. Schon in dieser Zeit beschäftigte ich mich intensiv mit Computern und deren Nutzung für Bauunternehmen. Aus Neugier wurde Leidenschaft, sodass ich 2000 mit einer Weiterbildung zum „Webmaster mit Webprogrammierung" meinen Berufsweg im Bereich IT begann.

Was mögen Sie besonders an Ihrem Job?

Die Arbeit mit Menschen und dass es eine sehr abwechslungsreiche Tätigkeit ist, in der zum einen vorausschauend geplant werden muss, aber zum anderen täglich operative Entscheidungen getroffen werden müssen.

Was sind die Herausforderungen bei der Konzeption von Bildungsangeboten für den Bereich IT?

Die Herausforderung ist, dass sich die Anforderungen ständig ändern. Da heißt es am Puls der Zeit zu bleiben und schnell mit Aus- und Weiterbildungsangeboten zu reagieren. Auf zentrale Änderungen von Ausbildungsplänen darf man nicht warten.

Was sind für Sie die Highlights im Angebot an Qualifizierungen für die IT-Branche bei WITT?

Ganz klar die Umschulungen, bei denen wir 3 anerkannte IT-Abschlüsse und beim Fachinformatiker alle 4 Fachrichtungen anbieten, und unsere Weiterbildungen für den digitalen Wandel. Besonders spannend sind Schulungen für Firmen und Beschäftigte, weil hier Bedarfe und Anforderungen unmittelbar aus der Praxis zurückgemeldet werden.

Haben Sie ein Lebensmotto?

Distanz verkleinert Probleme nicht nur scheinbar. Sie verschafft auch einen besseren Überblick auf das Ganze. Das erlebe ich auch bei meinem Hobby als Segelflugzeugpilot – von oben betrachtet sieht die Welt ganz anders aus.

Gibt es etwas, was Sie unbedingt noch machen oder erreichen wollen?

Ich möchte meinen Fachbereich up-to-date halten, so dass mein Nachfolger einen guten Einstieg findet. Privat steht eine weitere Alpenüberquerung mit dem Fahrrad ganz oben auf meiner To-do-Liste.

Zur Person:

Lutz Schwotzer

leitet seit 2013 den Fachbereich IT, nachdem er vorher schon als Mitarbeiter und Dozent in diesem Bereich tätig war.

Thema

„Willkommen an Bord!“

Wie Sie mit **Onboarding** erfolgreich neue Mitarbeiter*innen ins Unternehmen holen

„Onboarding“ – der Begriff beschreibt neudeutsch den Prozess von der Einstellungszusage bis zur erfolgreichen Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen. Dazu gehört eine ganze Reihe von Maßnahmen, die für ein gutes Gefühl im neuen Job sorgen sollen. Gleichzeitig profitiert das Unternehmen von einer raschen Eingliederung, motivierten Arbeitnehmer*innen und funktionierenden Teams.

Früher galt eine Probezeit als ausreichend. Heute, insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels, haben beim Werben um neue Mitarbeiter*innen die Unternehmen die Nase vorn, die sich von Anfang an um ihre Neueinsteiger kümmern. Über einen gut integrierten und systematischen Prozess können alle drei Seiten – die neue Arbeitskraft, das Team und die Unternehmensführung – prüfen, ob die Zusammenarbeit passt. Schließlich bedeutet eine Neueinstellung Investition von Zeit und Geld.
Ein Mehraufwand in der Einstiegsphase lohnt sich also für alle Beteiligten!

© Vektorillustration: designed by rawpixel.com/Freepik

© Foto: fizkes/istockphoto.com

Checkliste: Schritte zum erfolgreichen Onboarding

Vor dem 1. Arbeitstag:

- Unterzeichnung Arbeitsvertrag

- Infos zum ersten Arbeitstag
- lockerer Kontakt bis zum Start
- Benennung eines Mentors oder einer Mentorin
- Arbeitsplatz vorbereiten
- Einarbeitungsplan erstellen
- Infomaterial zusenden mit einem „Willkommensgruß“, Firmennewsletter, Kundenmagazin
- Team informieren
- technische Vorbereitung in Firmenstruktur

Ab dem 1. Arbeitstag:

- Klärung von Formalitäten (Schlüssel, Anmeldedaten im Firmennetz, E-Mailkonto ...)
- Vorstellungsrunde (Mentor*in, Team, Örtlichkeiten, betriebsübliche Abläufe/Gewohnheiten ...)
- einbinden in Sonderregelungen wie Vergünstigungen, technische Ausstattung, Altersvorsorge
- Übergabe Einarbeitungsplan und zusätzlicher Informationen
- ggf. Visitenkarten, Diensthandy, Laptop
- abarbeiten des Einarbeitungsplanes, Termine mit entsprechenden Mitarbeiter*innen
- schrittweises Kennenlernen der Organisation, Abteilungen, Abläufe, Produkte, Kunden
- Reflexionsgespräche vereinbaren
- einbinden in Gesprächstermine
- konkrete Arbeitsaufträge, Mitarbeit in projektbezogenen Teams
- Weiterbildungsangebote

BEST PRACTICE:
Wie geht Onboarding konkret?

Über die Herausforderungen, Personal zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden, sprachen wir mit dem Geschäftsführer der Firma **Sporer PCS GmbH** in Mühlental, **Michael Schmetzer.**

SPORER® PCS GmbH parts cleaning solutions

Die **Firma Sporer** hat sich im Bereich **industrielle Reinigungstechnik mit Innovationen und hohem Qualitätsanspruch** weit über die Region hinaus einen Namen gemacht und kann auf insgesamt mehr als **20 Jahre Firmengeschichte** zurückblicken.

Das Produktangebot reicht von einfachen Pinselwaschtischen als Handarbeitsplatz, über Top- und Frontlader, Durchlaufanlagen, Hub-Tauch-Anlagen und Powerbox-Hochdruckreinigungskabinen bis hin zu komplexen Mehrprozess-Reinigungsanlagen.

*Herr Schmetzer, Unternehmen müssen heute zeitlich und finanziell einen großen Aufwand betreiben, um qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen. Laut Statistik verlässt jedoch ein nicht unerheblicher Teil neu eingestellter Mitarbeiter*innen das Unternehmen schon im Rahmen der Probezeit wieder. Welche Erfahrungen haben Sie in dieser Hinsicht gemacht? Wie begegnen Sie dieser Entwicklung?*

Ich kann bestätigen: es ist enorm herausfordernd, gute Mitarbeiter zu finden und vor allem auch zu halten. Als mein Vater und ich das Unternehmen 2016 im Rahmen einer Altersnachfolge übernommen haben, zählten wir 16 Mitarbeiter (inkl. uns beiden Geschäftsführern) – heute haben wir eine Belegschaft von 28 Mitarbeitern. Gleichzeitig haben uns seit 2016 in Summe 4 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Gründen verlassen.

Zu Beginn haben wir uns auf die klassischen Instrumente der „Mitarbeiterbeschaffung“ konzentriert: Anzeigen in Zeitungen und Online-Portalen, Aushänge in den umliegenden Gemeinden, Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur etc. Leider hat sich der Erfolg über diese Wege nicht wie erhofft eingestellt.
So haben wir damit begonnen, Jobsuchende über Facebook und über unsere eigenen Mitarbeiter anzusprechen – was durchaus von Erfolg gekrönt war.

Das Beste, was einem Unternehmen passieren kann, ist, dass die **eigenen Mitarbeiter „ihre“ Firma als Arbeitgeber weiterempfehlen** und aktiv **potenzielle Bewerber** ansprechen.

Michael Schmetzer
Geschäftsführer bei Sporer PCS GmbH

© Foto: digiworld d.p.

*Als „Onboarding“ werden Maßnahmen bezeichnet, die dazu dienen sollen, neuen Mitarbeiter*innen ein Gefühl des Willkommenseins zu vermitteln. Das reicht vom Einstellungsgespräch über die Vertragsunterzeichnung und den 1. Arbeitstag bis zu den ersten Wochen im Unternehmen. Was gehört aus Ihrer Sicht unbedingt dazu?*

Am 1. Arbeitstag ist es für uns wichtig, dass die Belegschaft weiß, dass ein neuer Mitarbeiter bei uns anfängt – dazu gehört auch eine kleine Vorstellungsrunde, möglichst zusammen mit der gesamten Belegschaft. Weiterhin ist eine gründliche Einweisung entscheidend. Neue Mitarbeiter sollen von Beginn an Verantwortung übernehmen, dies bedarf aber auch einer guten Begleitung durch die Kollegen.

Darüber hinaus bieten wir einige **Benefits für unsere Mitarbeiter** an – beispielsweise **Altersvorsorge, Gesundheitsförderung, Arbeitskleidung** (inkl. Wäsche- und Reparaturservice) und **kostenfreien Kaffee.**
Für uns ist wichtig, dass einige dieser Angebote wie die **Arbeitskleidung bereits in den ersten Wochen,** unabhängig von der Probezeit, bereitgestellt werden.

Wie gelingt es Ihnen, diese Aufgabe in Ihrer Unternehmenskultur zu verankern und die Belegschaft mitzunehmen?

Wir versuchen, eine möglichst familienfreundliche Atmosphäre zu schaffen und auch vorzuleben. Dazu zählt für uns eine geregelte Arbeitszeit im Einschicht-System mit möglichst wenigen bzw. planbaren Überstunden. Die meisten Mitarbeiter tragen diesen Weg auch zu 100 % mit.

*Oft lohnt es sich, vom klassischen Weg der Personalbeschaffung abzuweichen, um z. B. den Mangel an geeigneten Bewerbern für Ausbildungsplätze auszugleichen. Sie haben zu Beginn des Jahres einen Umschulungsteilnehmer des WITT Schulungszentrums mit dem Abschluss als Technischer Produktdesigner nach dem Praktikum übernommen. Inwieweit können Bewerber*innen, die sich aus verschiedenen Gründen beruflich neu orientieren mussten, eine Alternative zu klassischen Auszubildenden sein?*

Bewerber, die sich neu orientieren wollen oder müssen, sind für uns eine sehr sinnvolle Alternative. Zum einen, weil wir feststellen müssen, dass gerade junge Bewerber die großen Firmen der Region als Ziel haben und es somit für uns als kleine Firma sehr herausfordernd ist, passende Bewerbungen zu erhalten. Zum anderen, weil die Umschüler bereits eine gewisse Lebenserfahrung mitbringen und sich recht klar darüber sind, welchen Weg sie zukünftig einschlagen möchten.

www.sporer-maschinenbau.de

*Bei Umschüler*innen beginnt für das Unternehmen der Onboarding-Prozess bereits über das Praktikum. Welche Vorteile hat das für Unternehmen und was sind demgegenüber die besonderen Herausforderungen dieser Konstellation?*

Das Praktikum bietet den großen Vorteil, dass sich Praktikant und Unternehmen bereits früh kennenlernen können, also Onboarding vom ersten Tag an. Die Herausforderung liegt in der Bereitstellung eines passenden Arbeitsplatzes genau zum Zeitpunkt Ende der Ausbildung.

Ergänzend dazu wissen die **Jobcoaches bei WITT,** dass in der Einarbeitungszeit ein **offenes Gesprächsklima** bei Fragen und Problemen das A und O ist.

Gleichzeitig betonen sie, dass **Transparenz** hinsichtlich vorhandener Hierarchien, klare Informations- und Kommunikationswege, Anerkennung und Lob, abwechslungsreiche Aufgabengebiete (wenn möglich) und die Förderung von Weiterbildung wichtige Kritikpunkte sind, wenn es ums Bleiben oder Gehen geht. Darüber hinaus ist insbesondere für junge Mütter die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ein entscheidender Punkt.

Individuelle Firmenschulung

Überzeugen mit PowerPoint

Produktvorstellungen, Firmenstrategien, Umsatzzahlen – viele Informationen werden klarer, wenn man sie visualisiert. Auch ein guter Vortrag kann durch eine gelungene Präsentation noch besser werden. Oft kommt hierzu **Microsoft PowerPoint** zum Einsatz. Wie aber stellt man die Inhalte am besten dar, damit sie für die Empfänger leicht verständlich und interessant sind? „Learning by doing“ ist dafür nicht immer der effektivste Weg.

Die **Verkehrsverbund Vogtland GmbH** nahm daher Firmenschulungen bei WITT in Anspruch – maßgeschneidert auf den individuellen Bedarf des Unternehmens. **Dozent Thomas Floß** machte die Mitarbeiter*innen vertraut mit der Bedienoberfläche und Nutzung von Folienlayouts und vermittelte ihnen das Handwerkszeug für Text- und Bildgestaltung, Animationen, Bildschirmpräsentationen und Mastervorlagen. Ziel war es, Zahlen, Daten und Fakten so aufzubereiten, dass strukturierte und zielgruppengerechte Präsentationen entstehen. Über die Beweggründe, die Mitarbeiter*innen fit in PowerPoint zu machen, sprachen wir mit **Kerstin Büttner**, zuständig für Öffentlichkeitsarbeit und Medien beim VVV.

Warum ist es wichtig, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Verkehrsverbundes in der Lage sind, professionelle PowerPoint-Präsentationen zu erstellen?

Aufgrund des überarbeiteten Corporate Designs unseres Unternehmens war es notwendig, unsere Präsentationen an das neue Erscheinungsbild des VVV anzupassen. Eine erste Schulung richtete sich daher an die „Master“, die für die Erstellung von Präsentationen verantwortlich sind. Eine weitere Schulung wurde dann für die Anwender konzipiert, also für alle Mitarbeiter, die die Präsentationen innerhalb eines Vortrags einsetzen werden.

Für welche konkreten Anlässe setzen Sie in Ihrem Unternehmen PowerPoint-Präsentationen ein?

PowerPoint-Präsentationen finden bei uns häufig Anwendung in den Gremien, bei Arbeitsberatungen und in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern. Wir arbeiten viel mit Tabellen und Diagrammen, was sich sehr gut visuell in eine PowerPoint-Präsentation einbauen lässt.

© Vektorillustration: Bookai/istockphoto.com

Was war das Kernelement der Schulung für die „Master“?

Im Wesentlichen ging es um die Arbeit mit Masterfolien. Im PowerPoint Folienmaster sind die Vorlagen für alle Präsentationen des Unternehmens hinterlegt. Es gibt vielseitige Möglichkeiten, diese Vorlagen anzulegen und weiterzubearbeiten. Das sichert nicht nur die Einhaltung des unternehmensinternen Corporate Designs, sondern erleichtert auch die Arbeit und spart Zeit beim Erstellen neuer Präsentationen.

Wie war die Rückmeldung der Teilnehmer*innen nach dem Kurs?

Alle Kolleg*innen gaben ein positives Feedback, da im Kurs auf die individuellen Erfordernisse des Unternehmens eingegangen wurde und genug Zeit war, um Fragen zu beantworten und das Erlernte mit praktischen Übungen zu vertiefen.

An dieser Stelle ein großes Dankeschön an den eingesetzten Dozenten, Herrn Floß! Er hat mit viel Fachwissen und Expertise auch die kniffligsten Fragen beantworten und zur Lösung diverser Problemstellungen beitragen können.

Verkehrsverbund Vogtland – Vogtlandweit. Vernetzt. Unterwegs.

Der Verkehrsverbund Vogtland (VVV) koordiniert im Auftrag des Zweckverbandes ÖPNV Vogtland (ZVV) den Öffentlichen Personennahverkehr im Vogtland zusammen mit den regionalen Verkehrsunternehmen. Ein attraktives, gut erschlossenes und kundenfreundliches Nahverkehrssystem verbindet Städte und ländliche Regionen und erschließt den Vogtlandkreis für Bewohner wie Touristen. Dabei wird das Streckennetz der Bahn mit Busverbindungen und alternativen Transportmitteln wie Rufbus, Anruf-Sammel-Taxi oder Bürgerbus, aber auch mit der Bereitstellung von kostenlosen Parkmöglichkeiten an Umsteige- und Haltepunkten ergänzt.

Als Partner im EgroNet organisiert der VVV seit über 20 Jahren den Verkehr auch über die Grenzen des Vogtlands hinaus – bis hinein in die benachbarten Regionen Thüringens, Bayerns und Böhmens. Auch die Schülerbeförderung im Vogtlandkreis ist laut Kreistagsbeschluss Aufgabe des ZVV und wird vom VVV organisiert.

www.vogtlandauskunft.de

© Fotolia/Gunter Grand

Häufig unterschätzt:

Probleme beim Lesen und Schreiben

© Vektorillustration: Pict Rider/istockphoto.com

Über **6 Millionen Menschen** in Deutschland können nicht richtig lesen und schreiben. Was es im täglichen Leben und besonders in Krisenzeiten bedeutet, wenn die Schriftkenntnisse nicht für die Bewältigung des Alltags genügen, und wie **Alphabetisierungs- und Grundbildungskurse** helfen, darüber sprachen wir mit **Felix Zeuner.**

Was ist der Antrieb für die Teilnehmer*innen, besser Lesen und Schreiben zu lernen?

Für Betroffene wird scheinbar Alltägliches zur unüberwindbaren Hürde: Bedienungsanleitungen, Beipackzettel, ein Elternbrief aus der Schule, Post von Behörden. Aber auch in der Arbeitswelt steigen die Anforderungen an die Schriftsprachkenntnisse. Gerade im Zuge der Digitalisierung erhalten Grundbildungskompetenzen eine wachsende Bedeutung.

Trotzdem bestehen große Hürden, Angebote wie die Alphabetisierungskurse des WITT Schulungszentrums in Anspruch zu nehmen.

Geringe Literalität findet für die meisten im Verborgenen statt. Für Betroffene ist es daher ein gewaltiger Schritt, sich die eigenen Defizite im schriftsprachlichen Bereich einzugestehen. Dabei betrifft die Problematik weitaus mehr Menschen, als man denkt. Die zweite Level-One Studie 2018 hat ergeben, dass rund 60 Prozent der gering literalisierten Menschen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Wir müssen also genauer hinschauen und, statt diese Menschen zu stigmatisieren, sie ermutigen, ihre Situation aktiv zu verändern.

Welchen Einfluss hat die Corona-Pandemie auf betroffene Menschen?

Die Corona-Pandemie trifft unsere Teilnehmenden besonders hart: Sie leben oftmals sozial isoliert, und nun wurden die ohnehin wenigen Kontakte auch noch massiv eingeschränkt. Gering Literalisierte sind aber auf direkte soziale Kontakte angewiesen, um alltägliche Unterstützung erfahren zu können. Die in dieser Zeit viel beschworene Nutzung digitaler Medien stellt für die Betroffenen eine hohe Hürde dar. In der Folge werden diese Menschen weiter abgehängt. Umso wichtiger war, dass wir während der Zeit, in der kein Unterricht in Präsenz möglich war, mit unseren Teilnehmenden zumindest einen regelmäßigen telefonischen Kontakt aufrechterhalten konnten.

Seit 2007 bietet das **WITT Schulungszentrum Alphabetisierungs- und Grundbildungskurse** an, die vom ESF und dem Land Sachsen gefördert werden. Bisher wurden so **mehr als 20 Kurse** verschiedener Niveaustufen **im Vogtland** durchgeführt.

Wie können Sie die Teilnehmer*innen in den Kursen konkret unterstützen?

Im Vordergrund steht natürlich die Vermittlung von Lese- und Schreibfähigkeiten. Menschen mit geringen Grundbildungskompetenzen eine bessere Eingliederung in das Alltags- und Berufsleben zu ermöglichen, ist jedoch eine ganzheitliche Aufgabe. Da braucht es Einfühlungsvermögen und Kreativität. So sind das Üben von Rechenfertigkeiten oder der Umgang mit digitalen Medien ebenso wichtige Bestandteile unserer Kurse. Selbstvertrauen entsteht auch aufgrund der Erfahrung des gemeinsamen Lernens und während des integrierten Praktikums. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die sozialpädagogische Betreuung, um auch Folgeprobleme wie Verschuldung oder Arbeitslosigkeit in Angriff zu nehmen.

Was wünschen Sie sich für die Teilnehmenden der Grundbildungskurse am meisten?

In unseren Kursen versuchen wir, die Teilnehmenden auf einem Stück ihres Weges in die richtige Richtung zu begleiten. Wir wollen gemeinsam Barrieren abbauen, gegenseitiges Verständnis etablieren, Selbstbewusstsein schaffen, Vertrauen herstellen und ihnen eine positive Einstellung zum Leben geben. Eine große Rolle spielt hierbei die Eröffnung einer realistischen Beschäftigungsperspektive.

Was kann die Gesellschaft dafür tun, was muss sich ändern?

Am wichtigsten ist aus meiner Sicht das Herstellen positiver Öffentlichkeit. Wenn wir offen füreinander sind und aufeinander zugehen, können wir gemeinsam Vorurteile abbauen. Nur mit uneingeschränkter gegenseitiger Akzeptanz und Wertschätzung kann Integration in all ihren Facetten gelingen.

Europäische Union

Vor dem Hintergrund der „Nationalen Dekade der Alphabetisierung und Grundbildung“ (AlphaDekade) bleibt das Thema auch in der nächsten ESF-Förderperiode präsent. Das bedeutet, dass wir als Schulungszentrum weiterhin positiv an der Entwicklung der Grundbildungskompetenzen von Erwachsenen arbeiten können.

www.alphadekade.de

Zur Person:

Felix Zeuner

betreut Alphabetisierungskurse an den Standorten Auerbach und Plauen.

© Foto: kyoshino/istockphoto.com

© Foto: alvarez/istockphoto.com

Schritt für Schritt auf dem Weg zum Berufsabschluss

Wie Teilqualifikationen die Besetzung freier Stellen unterstützen können

Das komplette Berufsbild eines Ausbildungsberufes setzt sich aus verschiedenen Tätigkeiten zusammen, die spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Bei den bundeseinheitlichen IHK-Teilqualifikationen werden diese als eigenständiger „beruflicher Abschluss" betrachtet. Zur Anerkennung muss nach einer entsprechenden Vorbereitung jeweils eine „Kompetenzfeststellung" vor der IHK als zuständiger Stelle absolviert werden.

Für geringqualifizierte Arbeitnehmer*innen oder Quereinsteiger*innen bieten diese berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen eine gute Möglichkeit für einen schnellen wie auch nachhaltigen Kompetenzzuwachs – sei es als eigenständiger Abschluss für einen bestimmten Aufgabenbereich oder als Schritt hin zu einem Berufsabschluss. Die Firmen wiederum können auf diesem Weg ihren Bedarf an Fachkräften ganz gezielt und innerhalb kurzer Zeit decken.

Für die Qualifizierung der Mitarbeitenden stehen verschiedene Förderprogramme zur Verfügung. Gut geeignet ist dafür das Qualifizierungschancengesetz, weil es für Teilqualifikationen als abschlussbezogene Weiterbildungen höhere Fördersätze beinhaltet.

So kann neben der Übernahme der Weiterbildungskosten auch das Arbeitsentgelt – je nach Betriebsgröße und persönlichen Voraussetzungen der Beschäftigten – bis zu 100 % gefördert werden.

Mehr Infos:
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung

Alle zertifizierten Angebote unter:
www.witt-professional.de >
Vollzeit-Qualifizierungen >
IHK-Teilqualifikationen

Gewinnspiel

Unter allen Einsendern des richtigen Lösungswortes verlosen wir einen **Wanderrucksack** aus dem Camp-Markt in Plauen **plus eine Karte** mit Ideen für neue Wege rund um Auerbach!

Backwerk	▼	Moralphilosoph	Fluss in Schottland	Seevogel der Nordmeere	kleiner Fleck	▼ 10	Welthandelsorganisation	▼	Stadt u. Provinz in Spanien
Schriftleitung	▶ 1	▼	▼	▼	▼				7
Oper von Verdi	▶		11				Schnittblume	16	Pflanzenkunde
Schanktisch	▶	13				Abk.: geboren	▶ 8		▼
Dauergebäck	Stockwerk		Schmetterschlag beim Tennis	Glaubensbekenntnis	▶ 3				
▶	▼ 15		▼ 9	Haushaltsplan		Signalfarbe	▶		
Donauzufluss in Banat	▶			▼	14	Laut der Hupe		Produktstrichcode (Abk.)	
▶				5	Halbwüchsiger	▶	▼	▼	
fertig, bereit		japan. Kriegeradel	▶			6			2
unverfälscht	▶	12	4		Benzinbehälter im Auto	▶			

© RateFUX 2021-440-004

Schicken Sie die Lösung bitte **bis zum 31. Oktober 2021** per E-Mail mit dem Betreff „Gewinnspiel WITT Magazin 02/21" 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.

Auswertung Ausgabe 01/21
Lösung: Q U A L I F I Z I E R U N G S C H A N C E N

Lösung:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

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

Über den Gewinn eines Fernglases aus dem Rätsel des Magazins Ausgabe 1/2021 freute sich das Team „Personal + Human Ressources" der KOBRA Formen GmbH in Lengenfeld.

KONTAKT

WITT Schulungszentrum GmbH
Stauffenbergstraße 19
08209 Auerbach / Vogtland

Telefon: 03744 273-0
Fax: 03744 273-146
E-Mail: kontakt@witt.de

ANSPRECHPARTNERIN

Brit Göller
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
Grafik / Layout unico – Agentur für Gestaltung, Plauen, www.unico-gestaltung.de
Texte WITT Schulungszentrum GmbH;
unico – Agentur für Gestaltung / Mario Keipert

Nachfragen / Hinweise kontakt@witt.de

Bildnachweise WITT Schulungszentrum GmbH; Sascha Strobel; Mathias Seidel; Gunther Brand / brand-aktuell.com; Vogtländischer Verkehrsverbund (VVV); Denny Pieschel / digiworld d.p.; pixabay.com; freepik.com; unsplash / Olena Sergienko

Druck Druckerei Tiedemann, Markneukirchen
Nächste Ausgabe Frühjahr 2022
Auflage 2.000 Exemplare
Erscheinungsweise zweimal jährlich
Ausgabe Herbst 2021

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.

„Nur wer
sein **Ziel** kennt,
findet den Weg.“

Laotse

ASCII Shortcuts Teil 1

ASCII bedeutet: American Standard Code for Information Interchange

Wie oft sucht man nach einem bestimmten Symbol und findet es nicht? Zum Beispiel das Durchschnittsymbol, 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 + 1
☻	ALT + 2
♥	ALT + 3
♦	ALT + 4
♣	ALT + 5
♠	ALT + 6
•	ALT + 7
○	ALT + 9
♂	ALT + 11
♀	ALT + 12
♪	ALT + 13
♫	ALT + 14
☼	ALT + 15
▶	ALT + 16
◀	ALT + 17
↕	ALT + 18
¶	ALT + 20
↔	ALT + 29
Ø	ALT + 155