

Newsletter 01 – 2019 vom 29. März 2019

Die Zukunft beginnt mit **Qualifizieren**



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Mitte März hat e-mobil BW die Strukturstudie „BWe mobil 2019 – Transformation durch Elektromobilität und Perspektiven der Digitalisierung“ vorgestellt. Laut dem Studienergebnis können alleine in Baden-Württemberg bis 2030 über 18.000 Beschäftigte in dem vom Antriebsstrang abhängigen Produktionswerken vom Wandel hin zur Elektromobilität betroffen sein und müssen für neue Aufgaben qualifiziert werden. In einer progressiv gerechneten Variante der Studie gehen die Autoren sogar von 39.100 betroffenen Arbeitsplätzen aus. Hinzu kommt, dass durch die Digitalisierung auch in anderen Sparten Arbeitsplätze entfallen können. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht für Baden-Württemberg von 211.000 Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2035 aus.

Es lohnt aber nicht, den Kopf in den Sand zu stecken. Zum einen entstehen laut den Berechnungen der IAB-Forscher durch die Digitalisierung auch rund 203.000 neue Arbeitsplätze, zum anderen handelt es sich bei den Zahlen nur um Prognosen. Die tatsächlichen Zahlen hängen vom Gelingen der Transformation der Arbeitswelt ab. Ein wichtiges Werkzeug der Gestaltung ist hierbei die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten. Denn auch wenn neue Arbeitsplätze in gleichem Ausmaß geschaffen werden, so müssen die Beschäftigten für diese erst qualifiziert werden.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz steht der Bundesagentur für Arbeit nun ein wirksames Instrument zur Verfügung, um die Unternehmen im Transformationsprozess zu begleiten. Und auch der Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg gewinnt an neuer Bedeutung. Im Tarifvertrag sind die Aufgaben der AgenturQ definiert. Ich möchte Sie einladen, die Angebote der AgenturQ wahrzunehmen. Auch wir begleiten Sie sehr gerne im Transformationsprozess. Rufen Sie uns an, dann machen wir einen Termin für eine Erstberatung aus.

Mit dem ersten Newsletter 2019 möchten wir Sie über unsere aktuelle Arbeit informieren. Ich wünsche Ihnen viel Spaß und Interesse beim Lesen. Über Rückmeldungen zum Newsletter würden wir uns freuen. Übrigens: Bitte leiten Sie den Newsletter auch an interessierte Kolleginnen und Kollegen weiter. Diese können ihn natürlich auch direkt bei uns auf der Homepage abonnieren.

Mit freundlichen Grüßen,



Dr. Stefan Baron

Neues aus der AgenturQ

Ausbau unseres Beratungsangebots

Unter dem Motto „Die Zukunft beginnt mit Qualifizieren“ kümmern wir uns um alle Themen rund um Weiterbildung. Zu unseren Aufgaben gehört insbesondere die Beratung von Betriebsräten und Unternehmen zur Planung und Umsetzung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen, zu passenden Methoden und Weiterbildungsformen.



Unser Beratungsangebot umfasst folgende Themen:

- Erfassung informeller Kompetenzen
- Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs
- Entwicklung von passgenauen Weiterbildungskonzepten
- Information über passende außerbetriebliche berufliche Qualifizierungsangebote
- Ausbau systematischer Weiterbildung
- Umsetzung des TV Quali
- Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung

Wir verstehen uns als Prozessberater. Das heißt, wir stützen Ihnen keine vorgefertigten Konzepte über. Wir begleiten Sie auf dem Weg zu einer individuellen Lösung, die genau auf Ihren Bedarf und Ihr Unternehmen zugeschnitten ist. Sehr gerne kommen wir zu einer Erstberatung zu Ihnen ins Unternehmen, um gemeinsam ein mögliches weiterführendes Unterstützungsangebot der AgenturQ zu definieren. Folgende Themen können in einer solchen Erstberatung besprochen werden:

1. Ist-Analyse:

Wo steht Ihr Unternehmen mit dem Thema Weiterbildung heute? Was gibt es schon? Wo liegen Herausforderungen?

2. Zieldefinition:

Welche Herausforderungen sind angesichts der betrieblichen Entwicklungen zu priorisieren? Wohin soll die Reise insgesamt gehen?

3. Ableitung und Festlegung von Maßnahmen.

Welche Themen werden Sie auf welche Art angehen?

4. Unterstützung:

Wie kann die AgenturQ Ihnen helfen, Ihr Ziel zu erreichen?

Der Zeitbedarf für eine solche Erstberatung beträgt ca. 2 bis 3 Stunden. Die Erstberatung ist für Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie grundsätzlich immer kostenfrei.

Ist Ihr Unternehmen Mitglied von Südwestmetall entstehen auch für weiterführende Beratungsleistungen keine Kosten. In Ihrem Mitgliedsbeitrag ist unsere Leistung bereits enthalten.

Weiterführende Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter <https://www.agenturq.de/service/beratung>.

Haben Sie Interesse an einer Erstberatung durch die AgenturQ? Sehr gerne können Sie mit uns in [Kontakt](#) treten.

Neues aus dem Projekt Weiterbildung für Industrie 4.0:

Aktuell werden in den sieben beteiligten Projektbetrieben die im Projekt generierten Weiterbildungsmodule Lernprozessbegleitung 4.0, Arbeitsprozesswissen 4.0, Arbeiten mit Robotern, Nutzung mobiler Endgeräte und Technische Assistenzsysteme erprobt. Dies geschieht jeweils individuell und angepasst auf die Bedarfe und die vorhandenen zeitlichen Ressourcen der einzelnen Betriebe. Am 19. Februar trafen sich die Projektverantwortlichen aus den beteiligten Unternehmen zu ihrem letzten überbetrieblichen Expertenworkshop. Nach der Erprobung werden die Ergebnisse in einem Handlungsleitfaden zusammengefasst. Dieser wird am 18. Juli 2019 im Rahmen der diesjährigen Fachtagung der AgenturQ vorgestellt und anschließend den Unternehmen zur innerbetrieblichen Nutzung zur Verfügung gestellt. Weitere Infos zum Projekt finden Sie auf unserer Homepage unter <https://www.agenturq.de/weiterbildung-4-0/>.

Anregungen und Weiterdenken:

Die Blog-Beiträge der AgenturQ:

In regelmäßiger Folge machen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AgenturQ sowie Gastautoren Gedanken über aktuelle und zukünftige Fragen der betrieblichen Weiterbildung. Ihre Beiträge werden in unserem Blog veröffentlicht und sollen zum Nachdenken anregen. Im Jahr 2018 sind bislang zu folgenden Themen Blogbeiträge veröffentlicht worden:

- Weiterbildung: Arten und Grundformen im Blick
- Future work - Future training
- Neue Form des Lernens in der Arbeitswelt von morgen?
- Lernen vs. Arbeiten: Lernformen im Vergleich
- Sieben Weiterbildungstrends für 2019

Unser Blog lädt unter der Adresse <https://www.agenturq.de/aq-blog> zum Lesen ein.

Coming soon: Ideenportal Qualifizierung:

Manchmal wünscht man sich einen Anlaufpunkt, wo man ein bisschen Inspiration für die eigene Arbeit tanken kann. Wo man Ideen und konkrete Handlungsvorschläge findet. Schnell und unkompliziert. Am besten digital. Und am besten so, dass man einfach nur wissen muss, für welches Thema man eine Lösung sucht. Aber noch nicht, wie genau die Lösung eigentlich aussehen soll.

Kennen Sie das auch?

Dann haben wir gute Neuigkeiten. Wir arbeiten derzeit auf Hochtouren am Ideenportal Qualifizierung. Schon bald finden Betriebsratsmitglieder und Personalverantwortliche im Portal Impulse und Praxisbeispiele zu zwölf Themen rund um die Qualifizierung im Betrieb. Und das ganze unter dem Motto Weiterbildung. Anders. Gestalten. Bleiben Sie neugierig. Und wenn Sie ganz neugierig sind, melden Sie sich doch einfach bei uns. Vielleicht können wir einen Sneak Preview organisieren...

Im Interview – Wolfgang Bandel und Matthias Lehmann

Passende Weiterbildungsangebote, die Freude am Lernen bereiten

AgenturQ: Lieber Herr Bandel, die Constellium GmbH in Singen ist ein klassisches Zuliefererunternehmen für die Automobilindustrie. Können Sie uns in kurzen Sätzen ihr Unternehmen beschreiben?



Wolfgang Bandel: Constellium ist ein globaler Branchenführer, der innovative Aluminiumprodukte mit hohem Mehrwert für eine breite Palette von Märkten und Anwendungen entwickelt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Bereichen Automobil, Luftfahrt und Verpackung. Weltweit haben wir rund 12.000 Beschäftigte, davon ca. 2.300 Kolleginnen und Kollegen in Baden-Württemberg. Bei uns in Singen produzieren wir Aluminiumbänder und Bleche für Verpackungsanwendungen und für die Automobilindustrie. Ebenso stellt Constellium eine breite Palette von Strangpressprofilen für den Transportsektor auf Schiene und Straße, für die Energiewirtschaft und andere industrielle Branchen her. Und an den Standorten Gottmadingen und Dahlenfeld produzieren wir



moderne Lösungen für die Automobilindustrie, darunter Crash-Management-Systeme, Strukturteile, Batteriegehäuse und andere sicherheitsrelevante Teile.

Außerdem kümmern wir uns um den Fachkräftenachwuchs. So bieten wir in Singen und Gottmadingen vielfältige Karriereöglichkeiten an, sei es über eine klassische gewerblich-technische Ausbildung zum Beispiel zum Mechatroniker, eine kaufmännische Ausbildung zur Industriekauffrau mit Zusatzqualifikation Internationales Wirtschaftsmanagement mit Fremdsprachen oder über eine IT-Ausbildung zum Fachinformatiker Systemintegration. Und wir bieten Studienplätze an der DHBW an, beispielsweise den Bachelor in Elektrotechnik-Automation oder den Bachelor in Betriebswirtschaftslehre Industrie.

AgenturQ: Lieber Herr Lehmann, die Hekatron Unternehmen kann man als „Hidden Champion“ bezeichnen, die als Unternehmen ganz aktiv in der Qualifizierung ihrer Beschäftigten sind. Können auch Sie uns kurz Ihr Unternehmen vorstellen?

Matthias Lehmann: Sehr gerne. Hekatron lässt sich ganz einfach zusammenfassen: Zwei Unternehmen, ein Standort und eine große Familie. Bei Hekatron Brandschutz und Hekatron Manufacturing hier in Sulzburg machen 850 Mitarbeitende und rund 50 Azubis mehr als einen Job. Wir pflegen ein familiäres Umfeld, in dem jeder seine individuellen Stärken ausspielen kann, und in dem man sich als Mitarbeitenden wie auch als Kunde bestens aufgehoben fühlt.



Als eigenständige Unternehmen sind wir ein wichtiger Teil der familiengeführten Securitas Gruppe in der Schweiz und haben zwei Standbeine. Hekatron Brandschutz – der Name lässt es schon fast vermuten - hat ihr Spezialgebiet im anlagentechnischen Brandschutz. Und Hekatron Manufacturing produziert alle Produkte des Schwesterunternehmens und ist seit mehr als 15 Jahren auch als EMS-Dienstleister erfolgreich in zahlreichen Bereichen der Industrie-elektrik sowie im Automobilsektor vertreten.

Unsere Qualifikationsstruktur ist sehr breit, vom Ungelernten bis zum Hochqualifizierten, mit einem sehr hohen Anteil an elektrotechnischen Berufen und Qualifikationen. Und unsere Altersverteilung entspricht dem branchenüblichen Querschnitt. Da wir aber selbst sehr umfangreich ausbilden, finden Sie bei uns einen sehr hohen Anteil an jungen Fachkräften.

AgenturQ: Ein häufiges Argument gegen Weiterbildung ist die fehlende Zeit. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Auftragsbücher voll sind und möglicherweise bereits Zusatzschichten gefahren werden. Dennoch sollte auf Weiterbildung nicht verzichtet werden. Ein vielfach geäußertes Wunsch sind kürzere Weiterbildungsblöcke, sogenannte Learning Nuggets, um notwendige Weiterbildungen mit den Zeitrestriktionen der Produktion in Einklang zu bringen. Weiterbildung könnte beispielsweise zwischen den Schichten erfolgen. Haben Sie in Ihren Unternehmen bereits Erfahrungen mit solchen kleineren Lerneinheiten? Falls ja, können Lerneinheiten in verhältnismäßig kurzer Zeit vermittelt werden?

Matthias Lehmann: Wir sind gerade dabei, erste digitale Learning Nuggets zu produzieren, denn Lerneinheiten können definitiv in kurzer Zeit vermittelt werden. Voraussetzung ist, dass die Lerneinheiten in sich geschlossen sind und Spaß machen. Dies berücksichtigen wir bei der Erstellung von Lerneinheiten und Formaten. Zudem beschäftigen wir uns zurzeit intensiv mit dem Thema Performance Support Software. Dies ist eine Art Navigationssystem innerhalb jeglicher verwendeter Software, welches dem Lernenden im richtigen Augenblick, genau dann wenn er es im Tagesgeschäft braucht, kleine Lerneinheiten zur Verfügung stellt.

AgenturQ: Herr Bandel, wie ist Ihre Sicht als Betriebsrat?

Wolfgang Bandel: Ich denke da in eine ähnliche Richtung. Vor allem aber müssen Angebote von Weiterbildung vielfältig sein. Sei es in längeren oder kurzen Lerneinheiten in der Produktion. Wir bei Constellium bieten unter anderem in der Walzproduktion ein Ausbildungsprogramm in kurzen Blöcken von ein bis zwei Stunden an. Hier unterrichten Techniker und Ingenieure aus dem Qualitäts- und Prozessbereichen in der Produktion. Dagegen geht es im Handwerkerbereich darum, jahrelange Erfahrungen der ältere Handwerker an junge Handwerker weiterzugeben. Das geht nicht innerhalb kurzer Zeit. Die Demografie macht es aber dringend erforderlich, den Wissenstransfer zwischen Jung und Alt zu fördern. Da braucht es Schichteinteilungen mit jüngeren und älteren Kolleginnen und Kollegen, um den Wissenstransfer in der täglichen Arbeit umzusetzen.

AgenturQ: Das führt uns zur nächsten Frage. Es gibt immer Beschäftigte, die sich nicht aktiv an beruflicher Weiterbildung beteiligen. Dies sind zumeist Geringqualifizierte oder auch ältere Beschäftigte. Sie sehen häufig keinen Nutzen oder haben nicht das nötige Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit. Dabei wird Weiterbildung gerade in der Transformation der Arbeitswelt immer wichtiger. Wie

gehen Sie bei Constellium mit solchen Beschäftigten um, Herr Bandel?

Wolfgang Bandel: Ich bin davon überzeugt, dass Beschäftigte grundsätzlich bereit sind, neues zu erlernen. Insbesondere wenn neue Technologien in den Betrieb kommen. Für ältere Mitarbeiter brauchen wir aber angepasste Lernmethoden, um ihnen die Weiterbildung zu erleichtern. Gerade auch bei sogenannten geringqualifizierten Beschäftigten in der Produktion machen wir die Erfahrung, wie motiviert diese sich in Arbeitsprozesse einarbeiten und sich alleine durch das Anlernen immer weiter qualifizieren.

AgenturQ: Stichwort Selbstvertrauen. Herr Lehmann, gibt es Mechanismen, um die Motivation und das Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit der Beschäftigten zu steigern? Braucht es vielleicht eine Begleitung im Lernprozess?

Matthias Lehmann: Aus meiner Sicht ist der Mechanismus recht einfach. Es gibt Pflicht-Schulungen, die besucht werden müssen. Zum Beispiel die Grundlagen der Elektrotechnik für Fertigungsmitarbeiterinnen. Wenn man diese verständlich und spannend gestaltet, so geschieht das Lernen mit Freude. Wenn dann noch der Praxisbezug zur täglichen Arbeit da ist, sinkt die Hemmschwelle vor Weiterbildung. Ein weiterer Faktor, insbesondere in den Fertigungsbereichen, ist die Möglichkeit, Lernen in digitaler Form direkt an den Arbeitsplatz zu bringen. So kann Lernen unaufgeregt in der gewohnten Umgebung geschehen und verliert so den Makel der Schulatmosphäre. Zudem arbeiten wir auch intensiv mit den Führungskräften, da sie bei der Lernmotivation der Mitarbeitenden oft eine Schlüsselfunktion innehaben und auch Vorbild sein können.

Generell ruht die Qualifizierung bei uns auf drei Säulen: Auf der Angebotsseite bieten wir eine Basis Themenwelt sich jährlich wiederholender Angebote und eine agile Themenwelt an, die individuell und bedarfsgerecht für Themen, Mitarbeitergruppen oder Funktionseinheiten gestaltet werden. Die persönliche Entwicklung begleiten wir zudem durch eine Bildungsberatung und intensive Prozessbegleitung. Eine dritte Säule bilden Vorträge und Workshops zu Themen, die die Mitarbeitenden im eher privaten Umfeld unterstützen, z.B. zu Gesundheitsthemen, Altersvorsorge oder Erziehung.

AgenturQ: Das Angebot einer Aufstiegsfortbildung birgt immer auch die Gefahr, dass wertvolle Fachkräfte anschließend neue berufliche Herausforderungen suchen und das Unternehmen verlassen. Dies gilt umso mehr in der heutigen Zeit, in der Fachkräfte ein wertvolles Gut sind.

Wie kann es gelingen, qualifizierte Fachkräfte nach einer manchmal teuren Weiterbildung langfristig an das Unternehmen zu binden?

Matthias Lehmann: Wenn ein Mitarbeitender das Unternehmen wechselt, gibt es immer verschiedene Gründe. Wichtig für die Bindung ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der es dem Mitarbeitenden ermöglicht, seine Kompetenzen und sein Wissen gezielt einzusetzen und anzuwenden. Dies ist ein Kernelement von Arbeitnehmerzufriedenheit. Daneben gibt es natürlich auch verschiedene Rahmenbedingungen, die ebenfalls passen müssen. Nicht zu vernachlässigen ist allerdings auch eine gute Trennungskultur, denn ein Wechsel eines Mitarbeiters ist kein Beinbruch. Wenn man eine gute Trennungskultur hat und die Mitarbeitenden, nachdem sie wertvolle Erfahrungen in anderen Unternehmen gesammelt haben, wieder zu Hekatron zurückkommen, haben beide Seiten gewonnen.

AgenturQ: Herr Bandel, das können Sie wahrscheinlich unterschreiben?

Wolfgang Bandel: Ja, denn wertvolle qualifizierte Fachkräfte sind immer schwieriger zu finden und die Haltearbeit im Betrieb wird dadurch immer notwendiger. Da braucht es Wertschätzung und Entwicklungsperspektiven für Beschäftigte im Betrieb. Dazu nutzen wir das jährliche Mitarbeiterorientierungsgespräch. Hier werden Stärken, Schwächen und persönliche Weiterbildungen angesprochen. Auch motivieren wir die Beschäftigten an Entwicklungsprojekten mitzuarbeiten. Die sogenannte Work-Life-Balance spielt auch immer eine größere Rolle. Arbeit und Familie wollen in Einklang gebracht werden. Hier hilft natürlich der neue T-Zug Tarifvertrag, wonach Arbeitszeit in 8 Tage tarifliche Freistellungszeit umgewandelt werden kann.

AgenturQ: Letzte Frage: Wenn Sie an die Organisation der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen denken. Was macht Sie ein bisschen stolz?

Matthias Lehmann: Wir haben seit Oktober 2018 die neugeschaffene Stelle einer Weiterbildungsreferentin für Digitales Lernen. Dies ist ein klares Zeichen dafür, dass sich das Lernen in der Art, dem Ort und der Form ändern wird. Mitarbeiter werden künftig auch die moderneren Formen des Digitalen Lernens ausüben können. Somit ist dies von uns als Personalbereich ein wichtiger Beitrag für die Transformation unserer Unternehmen in das Zeitalter der Digitalisierung.

Wolfgang Bandel: Als Betriebsrat macht es mich ein bisschen stolz, dass wir die Gewerbliche Ausbildung weiter ausbauen konnten.

Bei Constellium in Singen haben wir derzeit circa 120 gewerbliche Auszubildende in den unterschiedlichen Ausbildungsjahren. Aus meiner Sicht liegt in einer guten Aus- und Fortbildung die Zukunft eines Unternehmens. Dazu gehören gute Rahmenbedingungen, unter anderem der TV Quali.

AgenturQ: Lieber Herr Bandel, lieber Herr Lehmann, wir bedanken uns bei Ihnen für das Interview.

Wissenswertes und Interessantes: Förderung beruflicher Weiterbildung

Eine Aufstiegsqualifizierung kann schnell ins Geld gehen. Fachkräfte, die beispielsweise eine Techniker- oder Fachwirtfortbildung anstreben, werden aber nicht alleine gelassen. Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, kann die Aufstiegsfortbildung mit einem Aufstiegs-BAföG gefördert werden. Gefördert werden einkommensunabhängig die Prüfungs- und Lehrgangsgebühren in Höhe der tatsächlich anfallenden Kosten bis maximal 15.000 Euro. 40 % werden davon als Zuschuss ausbezahlt. Für die Restsumme kann ein zinsgünstiges Bankdarlehen über die KfW-Bank aufgenommen werden. Zusätzlich können die Materialkosten für das Meisterprüfungsprojekt bezuschusst werden. Sofern die Aufstiegsqualifizierung im Rahmen einer Vollzeitmaßnahme erfolgt, kann auch ein Zuschuss zum Lebensunterhalt erfolgen. Interessiert? Weitere Informationen zum Aufstiegs-BAföG finden Sie im Internet unter <https://www.aufstiegs-bafog.de>. Weitere Fördermöglichkeiten finden Sie auf unserer Homepage unter <https://www.agenturq.de/service/foerdermoeglichkeiten/>



Praxistipp: Der Q-Monitor – Die neue Checkliste zur Überprüfung des Weiterbildungsbedarfs



Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen sollten grundsätzlich immer am aktuellen Weiterbildungsbedarf ausgerichtet werden. Doch was ist der Weiterbildungsbedarf des Unternehmens? Wie kann man ihn erheben? Diese Fragen sind nicht einfach zu beantworten. Helfen könnte im Zweifel eine Kristallkugel. Denn eigentlich muss der Weiterbildungsbedarf ausgehend von den zukünftigen Marktanforderungen und dem zukünftigen Fachkräftebedarf festgelegt werden. Letzterer kann dann mit der aktuellen Beschäftigungssituation abgeglichen werden, woraus wiederum passende Weiterbildungsmaßnahmen abgeleitet werden können.

In Ermangelung einer Glaskugel hat die AgenturQ eine Checkliste zur Überprüfung des Weiterbildungsbedarfs entwickelt, die online unter <https://www.agenturq.de/service/veroeffentlichungen/> abgerufen werden kann. Gedruckte Exemplare können in der Geschäftsstelle angefordert werden. Die Fragen des „Q-Monitors“ richten sich an Betriebsräte und Personalverantwortliche und sollen dazu anregen, das eigene Angebot der beruflichen Weiterbildung zu reflektieren und mögliche Herausforderungen für das Unternehmen zu identifizieren. Sie sind in vier Bereiche untergliedert: Der erste Teil richtet sich an den Schnellleser. Mit der Beantwortung von fünfzehn kurzen Fragen kann man einen ersten Eindruck der Weiterbildungssituation im Unternehmen erhalten. Der zweite Teil beinhaltet Fragen zur aktuellen Qualifikationsstruktur im Unternehmen. Aus den Antworten können Schlussfolgerungen für die Weiterbildungsplanung gezogen werden. Im dritten Teil soll herausgefunden werden, welche Bedeutung berufliche Weiterbildung für das Unternehmen hat, wie berufliche Weiterbildung organisiert wird und welche Angebote der beruflichen Weiterbildung gemacht werden. Im vierten Teil wird ein gemeinsamer Blick in die Zukunft geworfen: Wie verändert sich Weiterbildung? Welche Kompetenzen werden übermorgen nachgefragt.

Termine

Transferworkshops im Rahmen des Projekts „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

Gemeinsam mit dem KIT

in Karlsruhe hat die AgenturQ sieben

Weiterbildungsmodule entwickelt, mit deren Hilfe Beschäftigte auf den bevorstehenden Wandel der Arbeitswelt vorbereitet werden können. Die Weiterbildungsmodule sollen als praxisnahe Instrumente der täglichen Personal- und Betriebsratsarbeit dienen. Wir möchten Ihnen die Weiterbildungsmodule vorstellen und laden Sie sehr herzlich zu einem Workshop in Ihrer Region ein:

- Am 2. Juli 2019 von 9 bis 13 Uhr im Bildungshaus St. Bernhard in Rastatt
- Am 8. Juli 2019 von 9 bis 13 Uhr in der Stadthalle in Biberach/Riß
- Am 10. Juli 2019 von 9 bis 13 Uhr in den Donauhallen in Donaueschingen
- Am 11. Juli 2019 von 9 bis 13 Uhr in der Stadthalle in Göppingen
- Am 12. Juli 2019 von 9 bis 13 Uhr im Mercure-Hotel in Heilbronn

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme. Weitere Informationen und die Möglichkeit der Anmeldung finden Sie auf unserer Homepage unter <https://www.agenturq.de/service/transferveranstaltungen/>.

Fachtagung **weiterbilden#weiterdenken**.

Berufliche Weiterbildung für Industrie 4.0

Gemeinsam mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit laden wir Sie sehr herzlich ein zu unserer diesjährigen **Fachtagung am 18. Juli 2019 von 10 bis 15 Uhr in der Sparkassenakademie in Stuttgart**. Unter dem Motto „*weiterbilden#weiterdenken*. *Berufliche Weiterbildung für Industrie 4.0*“ wollen wir mit Frau Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL und den Spitzen von IG Metall, Südwestmetall sowie der Arbeitsverwaltung über die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung für die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Baden-Württemberg diskutieren. Wir sind zudem gespannt auf den Vortrag von Frau Dr. Hofmann vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, die uns über neueste Forschungsergebnisse zum Thema Weiterbildung berichten wird und dabei stets die betriebliche Praxis im Blick behält. Dies tun auch die Unternehmensvertreter, die gemeinsam mit der AgenturQ und Forschern des KIT das Projekt „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ durchge-



führt haben und die daraus entstandenen Instrumente vorstellen. Und zu guter Letzt erfahren Sie aus erster Hand, mit welchen Förderinstrumenten die Bundesagentur für Arbeit Unternehmen in der beruflichen Weiterbildung für Industrie 4.0 unterstützen kann.

Das endgültige Programm wird im April unter https://www.agenturq.de/service/fachta-gung_am_18_juli_2019/ veröffentlicht und verspricht viele interessante Impulse für die betriebliche Weiterbildungspraxis. Schon heute können Sie sich unter diesem Link für die Veranstaltung anmelden. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

Webinar zum Qualifizierungschancengesetz



Das Qualifizierungschancengesetz bietet neue Möglichkeiten der Förderung beruflicher Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit. Und dies unabhängig von der Unternehmensgröße und dem Alter der Beschäftigten. Eine Weiterbildung von Beschäftigten kann gefördert werden, wenn diese eine berufliche Tätigkeit ausüben, die durch Technologien ersetzt werden kann oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen ist. In einem Webinar mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit möchten wir interessierten Betriebsräten und Personalverantwortlichen die Fördermöglichkeiten vorstellen und Fragen beantworten. Das **Webinar wird am 6. Juni 2019** angeboten, in Kürze können Sie sich unter https://www.agenturq.de/service/webinar_qualifizierungschancengesetz/ anmelden. Die Teilnahmepplätze sind begrenzt.