

Newsletter 02 – 2019 vom 28. Juni 2019

Die Zukunft beginnt mit **Qualifizieren**



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

es scheint, als ob derzeit der beruflichen Weiterbildung so viel politische Bedeutung beigemessen wird, wie schon lange nicht mehr. Letzte Woche nahm die AgenturQ an einer Podiumsdiskussion im Rahmen der High-level conference „Skills for Industry Strategy 2030“ der EU Kommission teil, eine Woche zuvor haben die Bundesregierung und ihre Bündnispartner die Nationale Weiterbildungsstrategie präsentiert. Berufliche Weiterbildung ist auch eine Antwort auf die im neuen Transformations-Atlas der IG Metall beschriebenen Herausforderungen für den Arbeitsmarkt. Und Gesamtmetall beschreibt im neuesten Grundsatzpapier zur „Zukunft des Automobilstandorts Deutschland“ die Notwendigkeit, vorhandene und künftig (verstärkt) benötigte Kompetenzen systematisch zu erheben, um passgenaue Qualifizierungsangebote auszuwählen bzw. zu erarbeiten.

Ich hoffe, dass die Bekenntnisse zur Wichtigkeit beruflicher Weiterbildung nicht Lippenbekenntnisse bleiben, wenn das passieren sollte, was wir alle nicht hoffen, aber dennoch wahrscheinlich ist. Bei einem Konjunkturerinbruch sollte nicht zuerst beim Weiterbildungsbudget gespart werden. Vielmehr sollte die Zeit genutzt werden, die Beschäftigten prospektiv für zukünftige Arbeitsmarktanforderungen zu qualifizieren. Eine Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz kann hierbei Unterstützung bieten, so wie es das WeGebAU-Programm in der letzten Wirtschaftskrise getan hat.

Im August endet nach zweieinhalb Jahren Laufzeit unser gemeinsam mit dem KIT und acht Partnerunternehmen durchgeführte Projekt „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“. Es wurden insgesamt sieben Weiterbildungsmodulare entwickelt, die als Art Werkzeugkasten genutzt werden können, um Beschäftigte vorausschauend für die Herausforderungen durch Industrie 4.0 zu qualifizieren. Für diesen Newsletter haben wir ein Gespräch mit zwei Projektbeteiligten geführt, auch das Praxisbeispiel entstammt dem Projekt. Wenn Sie mehr über das Projekt erfahren möchten, laden wir Schnellentschlossene sehr herzlich ein zu unserer diesjährigen Fachtagung am 18. Juli 2019. Allen anderen legen wir unser Webinar speziell zu den sieben Weiterbildungsmodulen ans Herzen.

Wie immer gilt: Sparen Sie nicht mit Lob und Kritik an unserem Newsletter. Wir sind gespannt auf Ihr Feedback.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß und Interesse beim Lesen.

Mit freundlichen Grüßen,



Dr. Stefan Baron

Neues aus der AgenturQ

Neue Mitarbeiterin

Die AgenturQ hat Verstärkung bekommen. Seit dem 1. Juni arbeitet Frau Edda M. Glase als Projektmanagerin Weiterbildung in unserem Team mit. Frau Glase bekräftigt unseren Anspruch, als „Denkfabrik“ neue Ansätze für die berufliche Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie zu entwickeln. Im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der AgenturQ wird Frau Glase eine Promotion an der Universität Konstanz durchführen und so Wissenschaft und Praxis verbinden. Vor ihrer Tätigkeit bei der AgenturQ hat Frau Glase Psychologie mit dem Fokus auf Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule Fresenius in Frankfurt und an der RWTH Aachen studiert. Herzlich Willkommen, Frau Glase!



In letzter Zeit haben wir [Beiträge](#) zu folgenden Themen veröffentlicht:

- Alter Wein in neuen Schläuchen – Die nationale Weiterbildungsstrategie
- Zahlen, bitte!
- „Lernen 4.0“: Worauf es wirklich ankommt
- Das verborgene Potential von Berufsrückkehrenden – Wie der Wiedereinstieg gelingt
- Das verborgene Potential
- Lohnt sich der Aufwand? Zum Nutzen von Weiterbildung

Neue Handlungshilfe zur Berücksichtigung von Berufsrückkehrenden:

Frau Eva Scheuerlein hat während ihres Praktikums bei der AgenturQ eine Handlungshilfe für Weiterbildungsverantwortliche in Betrieben zur Berücksichtigung von Berufsrückkehrenden erstellt. Sie soll Betriebsräte und Personalverantwortliche in der Gestaltung und Entwicklung passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen, um so einen reibungslosen Wiedereinstieg in den Betriebsalltag zu gewährleisten. Die Handlungshilfe ist demnächst online verfügbar. Bitte beachten Sie hierzu die Information auf unserer Startseite.

Webinar zum Qualifizierungschancengesetz:

Wie der Name schon sagt: Das Qualifizierungschancengesetz bietet Chancen für die berufliche Weiterbildung in Unternehmen, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine berufliche Tätigkeit ausüben, die durch Technologien ersetzt werden kann oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen ist. Im Rahmen eines Webinars haben wir gemeinsam mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit über die Fördermöglichkeiten informiert. Die Folien des Webinars stehen auf unserer Internetseite zum [Download](#) bereit.

Neue Blog-Beiträge:

Kennen Sie das auch? Ihnen kommt ein Gedanke, der Sie nicht loslässt? So geht es uns immer wieder und wir versuchen dann, unsere Gedanken zur beruflichen Weiterbildung „zu Papier zu bringen“. So entstehen unsere Blogbeiträge, die wir in regelmäßiger Abfolge auf unserer Homepage veröffentlichen.

Im Interview: Dr. Jan Göhler und Markus Schaubel

Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

Nach zweieinhalb Jahren Projektlaufzeit ziehen Herr Dr. Jan Göhler und Herr Markus Schaubel eine

Bilanz des Projekts, welches gemeinsam mit dem KIT durchgeführt wurde und durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg gefördert wurde.



AgenturQ: Lieber Herr Dr. Göhler, Sie waren bis Ende 2018 Leiter der Aus- und Weiterbildung am Standort Reutlingen und sind nun seit einem guten halben Jahr Agile- und Prozess-Coach für den Personalbereich in Reutlingen. Können Sie uns zum Einstieg bitte kurz Ihr Unternehmen vorstellen?

Dr. Jan Göhler: Das Unternehmen wurde 1886 als



„Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch in Stuttgart gegründet. Die Bosch-Gruppe umfasst die Robert Bosch GmbH und ihre rund 460 Tochter- und Regionalgesellschaften und die Aktivitäten der Bosch-Gruppe gliedern sich in die vier Unternehmensbereiche Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology.

Unternehmensbereiche Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology.

Strategisches Ziel der Bosch-Gruppe sind Lösungen für das vernetzte Leben. Mit innovativen und begeisterten Produkten sowie Dienstleistungen verbessert Bosch weltweit die Lebensqualität der Menschen. Bosch bietet „Technik fürs Leben“. Am Standort Reutlingen mit über 7000 Mitarbeitern entwickeln und fertigen wir innovative Produkte, die für Bosch ausschlaggebend sind auf dem Weg zu einem führenden Unternehmen bei Elektrifizierung, Mobilität und Vernetzung. In Reutlingen befinden sich neben der Zentrale des Bosch-Geschäftsbereiches Automotive Electronics zwei Fertigungswerke.

AgenturQ: *Lieber Herr Schaubel, Sie sind bereits seit 1979 bei der KS Kolbenschmidt GmbH in Neckarsulm beschäftigt und nach einem Einsatz als Instandhalter in der Kolbengießerei seit 1998 im Betriebsrat tätig. Seit 2002 sind Sie freigestelltes Betriebsratsmitglied und zudem sind Sie stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender. Können Sie uns bitte ebenfalls kurz Ihr Unternehmen vorstellen?*

Markus Schaubel: Unser Unternehmen hat eine mehr als 100-jährige Geschichte. Als Zulieferer, der schwerpunktmäßig die Automobilindustrie als Kunde hat, sind wir schon immer den Markt-Zyklen unterworfen. Transformation, Digitalisierung, aktuelle Umweltdebatten sowie der Dieselskandal machen es einem Zulieferer im Segment des Verbrennungsmotors nicht einfach. Der internationale Preisdruck erschwert die gesamte Situation. Dennoch arbeiten die Beschäftigten in diversen Teams an der Neugestaltung unserer Produktpalette, um auch zukünftig unseren Beschäftigten hier sichere Arbeitsplätze anbieten zu können. Der Betriebsrat unterstützt sämtliche dieser Maßnahmen und war auch Mitinitiator des Projektes „Prospektive Weiterbildung“ bei Kolbenschmidt.



AgenturQ: *Als Sie den Projekttitel „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ zum ersten Mal gehört haben – an was haben Sie da gedacht? Wie haben Sie den Titel mit Ihrem Unternehmen verknüpft?*

Dr. Jan Göhler: Meine ersten Gedanken waren, was sich wohl hinter der Vokabel „prospektiv“ verbirgt und hat mich damit neugierig gemacht. Die Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Digitalisierung und Industrie 4.0 sind bei uns bereits in vollem Gange. Dass Qualifizierung hierfür ein essentieller Baustein ist, um die notwendige Transformation zu bewältigen, liegt auf der Hand. Ein Projekt zur zukunftsorientierten Weiterbildung für Industrie 4.0 passte damit hervorragend in die aktuelle Situation. Bosch legt einen hohen Wert auf Qualifizierung seiner Mitarbeiter.

Der Ansatz des Projektes, Qualifizierungsbausteine in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern und den Fachbereichen zu entwickeln, stimmt sehr gut mit unserer Firmenkultur sowie den aktuellen Bedürfnissen überein.

Markus Schaubel: Als ich den Projekttitel zum ersten Mal hörte, habe ich ihn sofort mit zwei weiteren Projekten in Verbindung gebracht. Zum einen das 4.0 Projekt der IG-Metall „Arbeit + Innovation“, an dem unsere HR Abteilung mit einer Personalreferentin sowie neben meiner Person ein weiteres freigestelltes Betriebsratsmitglied teilgenommen haben. Und zum zweiten die Erfahrungen, die wir seit 2013 mit unserem Projekt „Phoenix“ gemacht haben. Unter Projekt „Phoenix“ verstand man die Verlagerung der Aluminiumgießerei nach Tschechien und die damit verbundenen Qualifizierungsmaßnahmen der zukünftig nicht mehr in der Gießerei einzusetzenden Mitarbeiter. Große Anstrengungen aller Beteiligten in Zusammenarbeit mit externer Unterstützung haben uns gezeigt, dass Qualifizierungen unabdingbar sind, um Beschäftigung weiterhin in Deutschland zu halten.

AgenturQ: *Das Projekt neigt sich langsam aber sicher dem Ende zu. Haben Sie den Eindruck, dass das Thema betriebliche Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung und Industrie 4.0 in den letzten zwei Jahren einen anderen Stellenwert in Ihrem Unternehmen bekommen hat?*

Dr. Jan Göhler: Unser Unternehmen ist bereits seit mehreren Jahren auf dem Gebiet der Weiterbildung im Kontext der Veränderungen durch Industrie 4.0 und der Digitalisierung aktiv. Die Dynamik hat jedoch in den letzten beiden Jahren noch einmal hinzugewonnen. Herausforderung ist es, alle Beschäftigtengruppen in den Betrieben des Unternehmens auf diese Veränderungen vorzubereiten und mitzunehmen. Insbesondere für unsere Mitarbeiter in den Fertigungsbereichen benötigt es hierzu neue Ansätze, die das Lernen nah an den Arbeitsplatz bringen und das Gelernte schnell umsetzbar machen.

Rund 250 Millionen Euro investiert Bosch jährlich in die Qualifizierung seiner Mitarbeiter. Rund 19 000 Schulungsprogramme stehen den Mitarbeitern zur Auswahl. Das Ziel: Fähigkeiten vermitteln und die Mitarbeiter so auf dem Weg in neue Geschäftsfelder mitnehmen. Die Initiative „Bosch Learning Company“ integriert dazu das Lernen in den Arbeitsalltag. Neue Angebote wie etwa Video-Lernen oder mobiles Lernen mittels Apps ergänzen klassische Klassenraum-schulungen. Eigenverantwortung und Selbstbestimmtes Lernen sind Erfolgskriterien für zukunftsorientierte Qualifizierung.

Markus Schaubel: Stetige Weiterbildung und Qualifizierung sind leider noch nicht in den Köpfen aller Beschäftigten angekommen.

100 Jahre das gleiche Produkt zu produzieren, bedeutet auch relativ geringe Veränderungen. Durch unterschiedlichste Maßnahmen und Aktivitäten versuchen wir als Betriebsrat in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung Qualifizierungsangebote für die Beschäftigten zu generieren. Selbstverständlich greifen wir dabei auch auf externe Unterstützung zurück. Auch seitens des Unternehmens wurden verschiedenste Maßnahmen eingeleitet, um auch hier Anforderungen und Notwendigkeiten zu definieren.

AgenturQ: Was gibt es noch zu tun? Was würden Sie anderen Betrieben im Sinne der Transformation mit auf den Weg geben?

Dr. Jan Göhler: Die digitale Transformation sowie die Vernetzung der Fertigung nimmt aus meiner Sicht jetzt richtig Fahrt auf. Erfolgskritisch ist meiner Meinung nach die Gestaltung der Lernformate für die Beschäftigten in den Fertigungsbereichen. Hier sollten vor allem kleine, arbeitsplatznahe und möglichst konkrete Maßnahmen angewendet werden. Dabei darf natürlich nicht das Einbetten ins große Ganze verloren gehen. Auf der anderen Seite geschehen viele Veränderungen wie selbstverständlich. Wenn zum Beispiel in Fertigungsbereichen neue Anlagen installiert werden hält oftmals Industrie 4.0 parallel mit Einzug. Viele Mitarbeiter arbeiten bereits heute versiert in einem vernetzten Fertigungsumfeld und wissen nur nicht, dass dies teilweise schon Industrie 4.0 ist. Oftmals genügt auch eine transparente Kommunikation darüber, die Mitarbeiter auf dem Weg der Transformation mitzunehmen.

Markus Schaubel: Letztendlich kann man sagen, dass das Projekt zur prospektiven Weiterbildung genau in die richtige Richtung abzielt. Dennoch gibt es noch sehr viel zu tun, was natürlich von den unterschiedlichsten Prozessen und Produktpaletten der einzelnen Unternehmen abhängig ist. Für Kolbenschmidt ist der Einstieg gemacht, wenngleich aber noch ein langer und steiniger Weg zu beschreiten ist. Transformation bedeutet auch ein Umdenken in den Köpfen. Ohne einen solchen Kulturwandel ist den Anforderungen zukünftig nicht erfolgreich zu begegnen.

AgenturQ: Zu guter Letzt wollen wir von Ihnen gerne noch wissen was Sie als Betriebsrat und Personaler stolz macht, wenn Sie an die Organisation der betrieblichen Aus- und Weiterbildung bei Bosch, bzw. bei Kolbenschmidt denken.

Dr. Jan Göhler: Wie schon vorher beschrieben legt Bosch einen hohen Stellenwert auf das Thema.

Qualifizierung seiner Mitarbeiter als Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit. Diese großen Anstrengungen – auch finanziell – sind aus meiner Sicht nicht selbstverständlich. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern zur betrieblichen Weiterbildung ist für mich erfolgskritisch und wird bei uns aktiv gelebt. Aber es ist nicht nur die Weiterbildung. Auch die betriebliche Erstausbildung ist bei Bosch von Anfang an tief verwurzelt und ein wichtiger Baustein im Unternehmen. Dies zusammengekommen macht mich stolz für Bosch arbeiten zu dürfen.

Markus Schaubel: Es macht mich stolz, was wir alles neben der Bewältigung des Tagesgeschäftes an unterschiedlichsten Maßnahmen bereits umgesetzt haben. Dass die gemeinsamen Ideen und Veränderungswünsche von beiden Seiten äußerst konstruktiv behandelt und auch umgesetzt wurden. In einem weiteren Schritt gilt es nun, die Beschäftigten für die Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen zu sensibilisieren. Zumindest zwischen HR und BR besteht Einigkeit, dass ohne weitere Anstrengungen und Qualifikationsmaßnahmen der Transformationsprozess nicht funktionieren wird.

AgenturQ: Lieber Herr Dr. Göhler, lieber Herr Schaubel, wir bedanken uns sehr herzlich für das Interview.

Wissenswertes und Interessantes: Förderung beruflicher Weiterbildung

Am 12. Juni wurde in Berlin durch Vertreter der Bundesregierung die nationale Weiterbildungsstrategie vorgestellt, die unter anderem auch von Gesamtmetall und IG Metall unterzeichnet wurde.



Unter dem Titel „Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen.“ haben sich die Partner der Weiterbildungsstrategie auf insgesamt zehn Handlungsziele geeinigt:

- 1) Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und –angeboten unterstützen
- 2) Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Fördersysteme anpassen
- 3) Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen stärken

- 4) Die Verantwortung der Sozialpartner stärken
- 5) Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken
- 6) Erworbene Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der beruflichen Bildung sichtbar machen und anerkennen
- 7) Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote entwickeln
- 8) Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren für berufliche Weiterbildung strategisch weiterentwickeln
- 9) Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren
- 10) Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren.
Informationen zu den vereinbarten Maßnahmen können Sie im [Strategiepapier](#) nachlesen.

Praxistipp:

Im Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0 gab es viele tolle

Ansätze, das Thema Digitalisierung in die Betriebe hinein zu tragen. Eines der Beispiele wollen wir Ihnen heute vorstellen. Bei der Heidelberg Manufacturing Deutschland GmbH am Standort Amstetten, einem Kompetenzzentrum für die Herstellung von Gussteilen, wurde in einer Gruppe von rund 20 Mitarbeitern das Thema Robotik bearbeitet. Die Mitarbeiter, welche aus den Bereichen der Instandhaltung, Gießerei und Ausbildung stammten, durchliefen drei Einheiten, um einen generellen Einblick in das Thema „Arbeiten mit Robotern“ zu erhalten und um einen Zugang zu den kollaborativ eingesetzten Maschinen zu bekommen.

Zu Beginn der Qualifikationsmaßnahme wurde ein dreieinhalbstündiger Einstieg mittels spielerischer Methoden gewählt. Hierbei wurden unter anderem mBots und Lego Mindstorms-Modelle eingesetzt, mit Hilfe derer trotz einfacher Bedienbarkeit dennoch komplexe Programmierungen möglich sind. Zugleich wurde die Entwicklung des Standortes Amstetten hin zu einem „4.0-Standort“ aufgezeigt und mit Beispielen hinterlegt. Mit Hilfe dieses Vorgehens konnte deutlich gemacht werden, dass der aktuelle Wandel nichts völlig neues ist und viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits einige Erfahrungen haben, was die Einführung neuer Technologien betrifft. Im Anschluss wurden in eintägigen Schulungen in Kleingruppen folgende Themen behandelt: Robotersicherheit, Aufbau eines Roboters und des Bedienpanels, Einstieg in die



Programmierung und Ausblick in die Expertenprogrammierung sowie konkrete praktische Übungen. Eine Besonderheit in der Durchführung dieses Schrittes war, dass die Schulungen durch einen Auszubildenden im dritten Lehrjahr durchgeführt wurden. Zum Abschluss und als letzte Einheit, wurde ein Ausblick darauf gegeben, wie sich die Robotik in Zukunft weiterentwickelt. Als Inputgeber wurde auf betriebsinterne Ressourcen sowie den Projektpartner der AgenturQ, das Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik am KIT, zurückgegriffen. Kostenpflichtige, externe Trainer waren hier nicht notwendig. Die zugegebenermaßen eher zeitintensive Herangehensweise erzielte große Erfolge und wurde auch durch die teilnehmenden Mitarbeiter positiv bewertet. Die geschulten Mitarbeiter dienen nun als „Multiplikatorenbasis“ für den gesamten Standort. Weitere Maßnahmen für diese und weitere Mitarbeiter werden aktuell noch ausgearbeitet.



Termine

Schnell noch anmelden:
Fachtagung „weiterbilden#weiterdenken“ am 18. Juli 2019 in Stuttgart

Es gibt noch wenige Restplätze für die **Fachtagung „weiterbilden#weiterdenken - Berufliche Weiterbildung für Industrie 4.0“ am 18. Juli 2019 in der Sparkassenakademie in Stuttgart**. Kurzentschlossene können sich jetzt noch schnell anmelden unter https://www.agenturq.de/service/fachtagung_am_18_juli_2019/

Webinar am 8. August 2019 von 10 - 11 Uhr „Weiterbildungsmodule für Industrie 4.0“

Sie sind Anfang August noch nicht im Urlaub und nutzen die ruhigeren Tage, sich über die Weiterbildung in Ihrem Unternehmen Gedanken zu machen? Dann ist unser **Webinar „Weiterbildungsmodule für Industrie 4.0“ am 8.8.19** genau das richtige für Sie. Frau Dominique-Navina Pantke wird Ihnen die sieben Weiterbildungsmodule vorstellen, die im Rahmen des Projekts „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ entstanden sind. Wir laden Sie herzlich zur Teilnahme ein. Möglicherweise erhalten Sie neue Ideen für die Gestaltung der Weiterbildung in Ihrem Unternehmen. Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie demnächst auf unserer Homepage.