

Newsletter 04 – 2019 vom 10. Dezember 2019

Die Zukunft beginnt mit **Qualifizieren**



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

fast täglich liest man in diesen Tagen vom Stellenabbau in Unternehmen, in vielen Fällen wird aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage das Weiterbildungsbudget reduziert. Während es vor einem Jahr noch „Weiterbildung? Koi Zeit. Ons brennt de Kiddl!“ hieß, heißt es nun „Weiterbildung? Awa, des koschd z'viel Geld“.

Dabei ist jetzt eigentlich der ideale Zeitpunkt für Weiterbildung. Beschäftigte müssen für sich verändernde Tätigkeiten qualifiziert und auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet werden. Helfen können hierbei die Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes. Im kommenden Jahr soll das Arbeit-von-morgen Gesetz weitere Fördermöglichkeiten schaffen. In diesem Newsletter stellen wir Ihnen den Referentenentwurf vor.

Wir widmen uns derzeit verstärkt dem Thema Digitalkompetenzen.

Im Projekt [AiKomPassDigital](#) erweitern wir das Instrument www.aikompass.de um Tätigkeiten, mit deren Hilfe die Digitalkompetenzen von Beschäftigten erhoben und sichtbar gemacht werden können. Und in unserem neuen Forschungsvorhaben mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies an der Universität Konstanz, [DigiREADY](#), erarbeiten wir mit Partnerunternehmen eine Toolbox, mit deren Hilfe die digitale Grundkompetenz von Beschäftigten gestärkt werden kann. In diesem Newsletter stellen wir Ihnen den aktuellen Stand beider Vorhaben vor. Die Rolle der Weiterbildung in der digitalen Arbeitswelt ist auch Thema in unserem Interview mit Gerd Duffke und Michael Munz.

Besonders ans Herz legen möchte ich Ihnen unser neues Ideenportal Qualifizierung (www.ideenportal-qualifizierung.de). Es soll Ihnen zukünftig zu den drei Themenbereichen „Strategie entwickeln“, „Grundlagen schaffen“ und „Kompetenz aufbauen“ zahlreiche Impulse rund um die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung geben. In dieser Ausgabe wollen wir Sie mit den Funktionen des Ideenportals vertraut machen.

Ich hoffe, dass die aktuelle Ausgabe des Newsletters Ihr Interesse findet und wünsche Ihnen einen besinnlichen Advent, fröhliche Weihnachten und einen guten Start in das neue Jahr 2020.

Ihr



Dr. Stefan Baron

Neues aus der AgenturQ

Neues Forschungsvorhaben DigiREADY

Im letzten Newsletter haben wir bereits auf die Notwendigkeit des Aufbaus digitaler Grundkompetenzen verwiesen. Auf Grundlage unserer Vorarbeiten startete zum 1. Dezember nun das Forschungsvorhaben [DigiREADY](#), das die AgenturQ gemeinsam mit dem Lehrstuhl für Organisational Studies an der Universität Konstanz durchführt. Neben Frau Glase für die AgenturQ sind Herr Prof. Dr. Florian Kunze und Herr Kilian Hampel für die Universität Konstanz beteiligt. Ziel des Forschungsvorhabens ist die Entwicklung eines neuen Ansatzes, wie Beschäftigte motiviert und unterstützt werden können, um neue digitale Grundkompetenzen zu erlernen. Eine digitale Grundkompetenz ist aus Sicht der AgenturQ die Fähigkeit, zuverlässig angestrebte Ziele mit Hilfe von digitalen Technologien zu erreichen. Eine Person mit digitalen Grundkompetenzen ist im Umgang mit unterschiedlichsten digitalen Anwendungen sicher und selbstständig. Im Rahmen des Forschungsvorhabens soll eine praxisfreundliche Handlungsempfehlung erarbeitet werden, die auch zukünftig eigenständig in Unternehmen angewendet werden kann. Sie soll aufzeigen, wie durch unterschiedliche Anreiz-, Trainings-, und Führungsformen Beschäftigte motiviert, unterstützt und digital kompetenter gemacht werden können. Informationen zum Forschungsvorhaben finden Sie auf unserer Homepage unter www.agenturq.de/digiready.



Das Herzstück des Projekts wird in den kommenden beiden Jahren daher die inhaltliche Erweiterung um digitale Kompetenzen sein. Digitalisierung, Industrie 4.0, digitale Vernetzung und Kommunikation – nur einige Schlagworte, die direkt deutlich machen, warum es so wichtig ist, zukünftig auch die digitalen Fähigkeiten von Mitarbeitenden zu erfassen. Nicht immer sind vorhandene digitale Fähigkeiten der Mitarbeitenden für Unternehmen sichtbar und können genutzt werden. Bspw. fordern andere Tätigkeiten zukünftig andere Fähigkeiten und oftmals haben Mitarbeitende im Privaten bereits digitale Kompetenzen entwickelt, die für ein Unternehmen von Nutzen sein können. Der AiKomPass^{Digital} soll diese digitalen Kompetenzen sichtbar machen. Dabei vertrauen wir auf die Stärke des bisherigen AiKomPass. Es werden konkrete Tätigkeiten abgefragt, die dank Kooperationen mit Unternehmen direkt aus der Praxis abgeleitet werden. Der neue AiKomPass^{Digital} soll in Zukunft so flexibel und einfach einsetzbar sein, wie möglich. Für ein aussagekräftiges Profil ist es wichtig, dass möglichst zu allen Fragen Antworten gegeben werden. Sind für Sie aber nur Informationen zu den Digitalkompetenzen im Unternehmen relevant, so können Sie auch weiterhin nur bestimmte Bereiche ausfüllen und erhalten anschließend eine übersichtliche Darstellung. Der AiKomPass^{Digital} kann so eine Grundlage für anstehende Qualifizierungsgespräche sein.

Wir suchen Sie: Möchten Sie sich mit Ihrem Unternehmen an der Entwicklung des AiKomPass^{Digital} beteiligen und ihn durch Ihren Einfluss noch stärker und praxisbezogener gestalten, dann melden Sie sich bei uns. Sie erhalten neben vielen interessanten Einblicken auch die Rohdaten des gesamten AiKomPass^{Digital}, um ihn bei sich in bestehende Instrumente zur Erfassung von Kompetenzen zu implementieren. Bei Interesse an einer Teilnahme bzw. Rückfragen steht Ihnen Herr Patrick B. Fleck unter der Telefonnummer 0711 3659188-18 oder per Mail an fleck@agenturq.de sehr gerne zur Verfügung.

Neue Inhalte für AiKomPass^{Digital}

AgenturQ-Interessierte kennen ihn sicherlich – den [AiKomPass](#). Er ist ein leistungsstarkes und anwendungsorientiertes Instrument, um arbeitsbezogene informelle und non-formale Kompetenzen sichtbar zu machen. Im September 2019 (wir berichteten im letzten Newsletter) startete das Projekt [AiKomPass^{Digital}](#). Das neue Projekt verspricht eine Überarbeitung des bestehenden Instruments und eine Ergänzung um digitale Kompetenzen. Anders als andere Instrumente zur Erfassung von Wissen und Kompetenz fragt der AiKomPass konkrete Tätigkeiten ab, die Mitarbeitende ausführen oder ausführen können. Doch nicht nur berufliche Fähigkeiten werden im Ergebnis nach der Bearbeitung des AiKomPass dargestellt. Auch berufsrelevante Kompetenzen aus dem privaten Bereich, bspw. wichtige Fähigkeiten aus ehrenamtlichem Engagement, können mit dem AiKomPass abgebildet werden.

Mit der Zeit verändern sich natürlich auch die Anforderungen an ein solches Instrument.

Weiterbildung. Anders. Gestalten. Das neue [Ideenportal Qualifizierung](#) der AgenturQ ist jetzt für Sie verfügbar!

Im neuen Ideenportal Qualifizierung der AgenturQ finden Betriebsräte, Personalverantwortliche genauso wie alle anderen Interessierten Leitfäden mit konkreten Ideen und Umsetzungsimpulsen für die erfolgreiche Gestaltung betrieblicher Weiterbildung. Zusätzlich sind zahlreiche spannende digitale Angebote zum Thema verlinkt. Die Nutzung des Ideenportals ist dabei so einfach, wie man es sich nur wünschen kann.

Auf der Seite www.ideenportal-qualifizierung.de finden Sie Denkanstöße, Handlungsideen und teillfertige Konzepte für die betriebliche Weiterbildung. Und das Ganze gegliedert in drei grobe Themenbereiche:

1. Strategie entwickeln
2. Grundlagen schaffen
3. Kompetenz aufbauen

Sie müssen nicht wissen, welche Lösung Sie suchen. Sie müssen nur wissen, welches Thema Sie interessiert oder welche Herausforderung Sie angehen möchten.

Mit vier Klicks zur Weiterbildungsidee

Schauen Sie selbst, wie es funktioniert: Im [Video](#) erfahren Sie in unter 3 Minuten beispielhaft, wie Sie das Ideenportal nutzen können.

Das ist alles, was Sie tun müssen:

1. Aus zwölf Einstiegsfragen picken Sie die heraus, die Sie am meisten interessiert.
2. Auf der nächsten Seite wählen Sie aus weiteren Fragen nochmal die Interessanteste aus.
3. Bei den Lösungsvorschlägen klicken Sie den Vielversprechendsten an.
4. Und dann öffnen Sie noch den passenden Leitfaden als PDF-Dokument.

Vielfältige Informationen und Tipps in Leitfäden

Die Leitfäden geben Ihnen erste Ideen, wie Sie Weiterbildung im Betrieb gestalten können. Gleich zu Beginn finden Sie eine Übersichtseite, die Ihnen zeigt, worauf Sie sich einlassen. Welcher Nutzen steht welchem Aufwand gegenüber? Welche Voraussetzungen sollten erfüllt sein, welche Personen eingebunden werden?

Damit und mit dem Inhaltsverzeichnis können Sie sehr schnell entscheiden, ob Sie weiterlesen wollen oder nicht. Im Leitfaden erwarten Sie dann auf wenigen Seiten:

- Kurze Hintergrundinformationen
- Impulse zur Gestaltung von betrieblicher Weiterbildung
- Entwürfe für Workshops
- Gesprächsleitfäden

Viele weitere Informationen finden Sie über die zahlreichen Links in den Leitfäden und im Ideenportal selbst.

Im Ideenportal Qualifizierung erhalten Sie

- Inspiration für die Durchführung von Weiterbildung in Ihrem Betrieb
- Konkrete Lösungsvorschläge für aktuelle Herausforderungen des betrieblichen Lernens
- Einblick in die Projektergebnisse der AgenturQ

Strategie entwickeln	Grundlagen schaffen	Kompetenz aufbauen
Wo haben wir Bedarf für Weiterbildung und welchen?	Wie gewinnen wir unsere Führungskräfte für Weiterbildung?	Wie helfen wir Mitarbeitenden, denen Grundwissen fehlt?
Was können unsere Mitarbeitenden eigentlich schon alles?	Wie machen wir Lernen im Betrieb zur Selbstverständlichkeit?	Wie ermöglichen wir Lernen während und durch die Arbeit?
Wie können wir mit anderen Firmen zusammenarbeiten?	Wie bauen wir Lernen in den Arbeitsalltag ein?	Wie machen wir Mitarbeitende fit für häufige Veränderungen?
Welche AgenturQ-Werkzeuge helfen uns außerdem?	Wie ermöglichen wir Lernen, obwohl die Zeit dafür fehlt?	Wie erhalten wir Wissen im Betrieb? Wie machen wir es nutzbar?

Wenn Sie nicht das finden, was Sie suchen oder wenn Sie Kritik oder Lob haben, schreiben Sie uns doch einfach eine E-Mail an binder@agenturq.de. Wenn Sie Unterstützung benötigen, steht Ihnen die AgenturQ sehr gerne zur Seite.

Jetzt erstmal viel Spaß und viele Erkenntnisse beim Stöbern im [Ideenportal Qualifizierung!](#)

Neue Blog-Beiträge:

Seit dem letzten Newsletter wurden folgende [Blog-Beiträge](#) veröffentlicht:

1. Erfassung informeller Digitalkompetenzen mit dem AiKomPass^{Digital}
2. Weiterbildung als Verhalten fördern
3. Sometimes later becomes never. Do it now. Weiterbildung im Hier und Jetzt.
4. Weiterbildung: Herausforderung und Chance oder gar Pflicht?

**Im Interview:
Thema Digitale Grundkompetenzen:
Michael Munz und Gerd Duffke**

AgenturQ: Herr Munz, Sie sind Betriebsratsmitglied bei ZF am Standort Alfdorf. Stellen Sie uns doch bitte kurz das Unternehmen vor, für das Sie arbeiten. Was sind Ihre Hauptaufgaben?



Michael Munz: Wir sind Teil des ZF Konzerns, einer der größten Automobilzulieferer der Welt. Am Standort Alfdorf befindet sich das Hauptquartier der Division für passive Sicherheit. Unsere Hauptprodukte sind Sicherheitsgurte und Airbags. In Alfdorf sind über 1850 Menschen beschäftigt. Der Schwerpunkt hat sich in den letzten Jahren vermehrt in Richtung Forschung und Entwicklung verlagert, nichts desto trotz haben wir auch eine Komponentenfertigung mit ca. 400 Beschäftigten am Standort. Wir als Belegschaftsvertreter sind in den letzten Jahren neben den Aufgaben der klassischen betrieblichen Mitbestimmung auch vermehrt mit Themen konfrontiert, die mit dem gegenwärtigen Transformationsprozess und den Auswirkungen auf die Belegschaft zu tun haben.

AgenturQ: Und Sie, Herr Duffke, sind Programmleiter der Personalentwicklung bei der TRUMPF GmbH + Co. KG. Stellen Sie uns doch auch einmal bitte kurz das Unternehmen vor.

Gerd Duffke: Die TRUMPF GmbH + Co. KG. wurde 1923 als Familienunternehmen gegründet und hat sich seitdem stetig zu einem der weltweit führenden

Unternehmen in dem Bereich der Werkzeugmaschinen, Laser sowie Elektronik entwickelt. Die innovativen Laser finden vor allem im Industriekontext Anwendung. Rund 14.500 Beschäftigte sind an dem Stammsitz in Ditzingen bei Stuttgart oder bei einer der über 70 Tochtergesellschaften weltweit

beschäftigt. TRUMPF hat sich insbesondere in jüngster Zeit immer wieder mit Digitalisierungsprojekten einen Namen gemacht und ist somit bedeutender Vorreiter auf dem Gebiet der Weiterbildung im digitalen Zeitalter.

Zu meiner Person, 1972 stieg ich mit einer Ausbildung zum Mechaniker bei TRUMPF ein. Nach unterschiedlichen beruflichen Stationen bin ich heute Programmleiter für Sonderprojekte in der Personalentwicklung. In meinem Arbeitsalltag beschäftige ich mich mit Themen wie dem demographischen Wandel und lebensphasenorientierten Weiterbildungskonzepten im Kontext der Industrie 4.0.

AgenturQ: Digitalisierung – das Stichwort unserer heutigen Arbeitswelt. Beschäftigte müssen sich diesen Herausforderungen stellen und digitale Grundkompetenzen entwickeln. Doch **welche Kompetenzen** sind es genau, die es Beschäftigten ermöglichen, im digitalen Zeitalter beschäftigungsfähig zu bleiben?

Michael Munz: Es ist wohl nicht möglich, auf diese Frage eine universelle Antwort zu geben. Die Kompetenzen unterscheiden sich stark anhand der jeweiligen Aufgabenfelder und des jeweiligen Profils der Beschäftigten. Zum einen gibt es speziell in den Entwicklungsbereichen einen vermehrten Bedarf an Mechatronik- und Elektronikkenntnissen, wie auch die Anforderung an das vernetzte systemübergreifende Denken und Handeln. Die Systeme der Zukunft arbeiten nicht mehr autark, sondern vernetzt und integriert. Dies stellt oftmals eine große Herausforderung in der Entwicklungsarbeit dar. In den Fertigungsbereichen sind die Herausforderungen anders gestaltet. Dort gilt es eine Akzeptanz für die Interaktion zwischen Mensch und Maschine zu schaffen und die Bereitschaft zu entwickeln, sich den Themen gegenüber zu öffnen, die sich unter dem Oberbegriff Industrie 4.0 verbergen.



Gerd Duffke: Ich sehe das so, dass die Veränderungsbereitschaft, Kommunikation und das Verständnis für digitale Trends immer wichtiger werden. Aber auch die Fähigkeit zur Selbstlernkompetenz, vernetztes Denken und eine gewisse Problemorientierung sind wichtige Kompetenzen. Das Thema Resilienz wird auch immer wichtiger und darf in dieser schnelllebigen Welt nicht außer Acht gelassen werden!

AgenturQ: Herr Munz, welche Rolle spielt das Erlernen von **digitalen Grundkompetenzen** für Beschäftigte der ZF Passive Safety? Wie kann das Unternehmen das Erlernen von digitalen Grundkompetenzen unterstützen?

Michael Munz: Das sichere Beherrschen der digitalen Grundkompetenzen ist nicht nur bei uns im Unternehmen, sondern in der gesamten Arbeitswelt von großer Bedeutung. In Bezug auf die Digitalisierung und die damit erforderlichen Grundkompetenzen haben wir den Vorteil, dass in diesem Falle ein technischer Wandel nicht nur im beruflichen, sondern auch im privaten Umfeld stattfindet.

Mit vielen technischen Innovationen in der Vergangenheit wurden die Menschen zuerst am Arbeitsplatz konfrontiert. Heutzutage ist der Umgang mit dem Smartphone oder Tablet den meisten Menschen vertraut. Man ist schon im privaten Umfeld daran gewohnt, mit komplexen technischen Systemen zu kommunizieren. Dies erleichtert den Zugang sehr, so dass erste Hemmschwellen meist bereits gefallen sind, wenn man in der Firma ein Tablet in die Hand gedrückt bekommt, das einen bei der Arbeitsaufgabe unterstützen soll.

Nichts desto trotz ist es von großer Wichtigkeit, dass Unternehmen die Beschäftigten bei diesen Prozessen unterstützen.

AgenturQ: TRUMPF hat für sich erkannt, dass das Lernen in der digitalisierten Arbeitswelt gefördert werden muss. Dabei sagen Sie, dass 70% „on the job“, 20% „near the Job“ und 10% „off the job“ ausgebildet wird. Wie unterstützt TRUMPF den „on the job“-Lernprozess?

Gerd Duffke: TRUMPF ist zum Beispiel maßgeblich am Projekt F4DIA beteiligt, dass Mitarbeitende aus den teilnehmenden Unternehmen dazu zu befähigen soll, digitale Prozesse in ihrem Arbeitsumfeld zu erkennen, sie zu begleiten und anzuleiten. Dadurch können sie die Digitalisierung in ihren jeweiligen Unternehmen maßgeblich mitgestalten und als wichtiger Multiplikator wirken.

Angesprochen sind alle Mitarbeitenden in Leitungsfunktionen, Personalverantwortliche, Produktionsplaner, Aus- und Weiterbildungsbeauftragte sowie alle, die sich dafür interessieren, Beschäftigte im digitalen Wandel bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung gezielt zu unterstützen. F4DIA soll Menschen befähigen, die digitale Transformation erfolgreich zu gestalten (für weitere Informationen: www.f4dia.de).

AgenturQ: Mit welchen großen Veränderungen der Arbeitswelt sehen Sie sich in den kommenden fünf Jahren konfrontiert?

Gerd Duffke: Die Digitalisierung schreitet unaufhaltsam voran. Das weltweite Datenvolumen verdoppelt sich alle zwei Jahre. In Zukunft wird der Umgang mit sogenannten Big Data, Data Analytics, KI-Maschinen-Learning, aber auch dem KI-Lernen immer wichtiger werden. Die Projekt- und Prozessarbeit in Teams, auch unternehmensübergreifend, wird zunehmen. Abteilungsgrenzen werden fluide,

Verantwortungsbereiche wandern hin und her. Aufgrund der Digitalen Transformation ist nun das Zeitalter des „sharing“ angebrochen.



Wer nicht bereit ist, sein Wissen mit anderen zu teilen, kann auf Dauer sein eigenes Wissen und seine Kompetenzen nicht mehr erhöhen. Gefordert ist die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, zur Flexibilität, gepaart mit dem Willen, sich auf Veränderung einzulassen

und diese auch anzunehmen.

Meine Projekte sollen mit dazu beitragen, diese Herausforderungen zu bewältigen und diese als Chance zu begreifen. Mut ist dabei eine Eigenschaft, die immer wichtiger wird, Mut sich auf Neues einzulassen und auch mal etwas zu wagen.

Michael Munz: Ich kann Herrn Duffke da zustimmen. Die Digitalisierung wird massiv voranschreiten in allen Bereichen des Arbeitslebens. Es werden viele Tätigkeiten vor allem in den administrativen Bereichen und im Dienstleistungssegment wegfallen oder sich massiv verändern. Es gilt den Beschäftigten in allen Berufsgruppen und Altersklassen die Angst vor dem Wandel zu nehmen und stattdessen Neugier und Lernbereitschaft zu wecken. Sie müssen sich für Technik begeistern können und die Veränderungen in der Arbeitswelt akzeptieren. Denn die Arbeitswelt wird sich grundlegend verändern. Ich vergleiche immer gern den Wandel, der durch die Digitalisierung verursacht wird, mit der Erfindung der Dampfmaschine, ähnlich groß wird die Auswirkung auf die Arbeitswelt sein.

Die große Herausforderung dabei ist, dass der Mensch nicht auf der Strecke bleibt. Denn Technik soll dem Menschen dienen.

AgenturQ: Zu guter Letzt wollen wir von Ihnen beiden gerne noch wissen, was Sie stolz macht, wenn Sie an die betriebliche Weiterbildung in Ihren Unternehmen denken? Können sich andere Unternehmen bei Ihnen etwas abgucken?

Michael Munz: Wir haben in den vergangenen Jahren viel unternommen, um die betriebliche Weiterbildung zu stärken.

Ein Projekt möchte ich exemplarisch besonders hervorheben. Wir haben seit einigen Jahren eine Kooperation mit der Technischen Akademie in Schwäbisch Gmünd, mit der wir im Rahmen des **abcPlus-Projektes** Deutschkurse für Menschen mit Migrationshintergrund und niedrigem Ausbildungslevel anbieten. Denn jeder Lernprozess erfordert gegenseitiges Verstehen und Sprache bildet die absolute Grundlage

dafür. Deshalb liegt mir als Betriebsrat dieses Projekt sehr am Herzen, denn es sorgt dafür, dass wir Menschen nicht auf Grund von Sprachbarrieren abhängen.

Gerd Duffke: TRUMPF investiert in seine wichtigste Ressource: Die Beschäftigten und in zahlreiche Digitalisierungsprojekte wie EPO-KAD, VASE oder LidA. Unser Slogan lautet: „*Trusting in brave ideas*“. Gemeint ist damit, dass TRUMPF seinen Mitarbeitenden Freiräume bietet, die es ihnen ermöglicht, herausragende Ideen weiter zu entwickeln. Ich habe selbst eine Idee zur zielgerichteten Personalentwicklung für Kunden entwickelt und konnte im Zuge dessen das Start-Up Peers mitgründen.

Weiterbildung ist für TRUMPF ein ganz zentrales Thema. Wir wissen, dass wir nur langfristig erfolgreich sein werden, wenn wir die Digitalisierung konsequent in allen Unternehmensbereichen umsetzen und es uns dabei gelingt, die Mitarbeitenden mitzunehmen und entsprechend zu qualifizieren.

AgenturQ: Herr Munz und Herr Duffke, vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Offenheit.

vorgesehen, die keine Perspektive mehr auf Beschäftigung in ihrem bisherigen Unternehmen

- haben und eine Weiterbildung machen („Perspektivqualifizierung“).
- Die Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Transferegesellschaft sollen ausgebaut werden. Insbesondere soll die Qualifizierung aller Beschäftigten unabhängig von Alter und bisheriger Qualifikation gefördert werden.
- Geringqualifizierte sollen einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung durch Agenturen für Arbeit und Jobcenter erhalten.
- Durch eine Verordnungsermächtigung soll es der Bundesregierung zukünftig ermöglicht werden, kurzfristig eine oder mehrere Krisenregelungen zum Kurzarbeitergeld zu aktivieren, um die Weiterbeschäftigung in den Betrieben zu ermöglichen.
- Nach Abschluss einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme sollen Arbeitslose künftig noch mindestens über einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von drei Monaten verfügen.

Wissenswertes und Interessantes:

Arbeit-von-morgen-Gesetz I

Seit Anfang November liegt ein Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales des Ersten Gesetzes zur Arbeit von morgen (Arbeit-von-morgen-Gesetz I) vor. Folgende Neuerungen sieht der Referentenentwurf unter anderem vor:



- Die gemeinsame Verantwortung der Sozialpartner für die Weiterbildung der Beschäftigten soll über die bestehenden Fördermöglichkeiten hinaus verstärkt und präventives gemeinsames Handeln durch einen prozentualen Aufschlag auf die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten (Lehrgangskosten bzw. Arbeitsentgeltzuschuss) für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt werden („Transformationszuschuss“).
- Es sollen für Arbeitgeber Anreize gesetzt werden, Zeiten von Kurzarbeit verstärkt für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen, indem den Arbeitgebern die von ihnen in dieser Zeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte erstattet werden.
- Es ist ein Zuschuss für Beschäftigte zu den Lehrgangskosten bzw. zum Arbeitsentgelt

Der Referentenentwurf befindet sich derzeit in der Ressortabstimmung der Bundesministerien und des Bundeskanzleramtes. Es ist aktuell noch nicht abzusehen, wann das Gesetz inklusive Änderungen am Referentenentwurf durch den Bundestag verabschiedet wird. Die AgenturQ wird im nächsten Newsletter informieren.



Praxistipp: INQA-Check „Wissen & Kompetenz“

Der INQA-Check „Wissen & Kompetenz“ schlägt ein Bausteinmodell zur systematischen Organisation von Wissen und Kompetenz vor. Darin enthalten sind acht Bausteine, u.a. zu den Bereichen Wissens- und Kompetenzziele festlegen, Wissen und Kompetenzen identifizieren und erwerben bzw. verteilen und sinnvoll einsetzen. Innerhalb dieser acht Bausteine werden Beispiele gegeben und mittels eines Ampelsystems kann man als Verantwortlicher eintragen, wie hoch man den Handlungsbedarf bzgl. des einzelnen Bausteins sieht. Abgerundet wird der INQA-Check durch eine Blanko-Tabelle in die Maßnahmen und Verantwortlichkeiten eingetragen werden können. [Hier geht's zum INQA-Check „Wissen & Kompetenz“.](#)

Termine

Webinare zu unserem neuen Tool [Ideenportal-Qualifizierung](#) im Januar und Februar 2020

Sie haben Interesse an unserem Ideenportal und wollen es detaillierter kennenlernen?

Dazu bieten wir Ihnen im Januar und Februar 2020 unsere Webinar-Reihe zum Thema an und zwar an folgenden Terminen:

- **Donnerstag, 23.01.2020**
10:00 – 10:45 Uhr:
„ÜberBlick“ zum Ideenportal Qualifizierung – Inspiration für Betriebsräte und Personalverantwortliche

[Anmeldung Webinar am 23.1.20 um 10 Uhr: Überblick zum Ideenportal Qualifizierung – Inspiration für Betriebsräte und Personalverantwortliche](#)

- **Dienstag, 28.01.2020**
15:00 – 15:45 Uhr:
„EinBlick“ ins Ideenportal Qualifizierung: Wie bringen wir mehr Strategie in die Weiterbildung?

[Anmeldung Webinar am 28.1.20 um 15 Uhr: Einblick ins Ideenportal Qualifizierung: Wie bringen wir mehr Strategie in die Weiterbildung?](#)

- **Mittwoch, 05.02.2019**
15:00 – 15:45 Uhr
„EinBlick“ ins Ideenportal Qualifizierung: Wie schaffen wir Grundlagen für erfolgreiche Weiterbildung?

[Anmeldung Webinar am 5.2.20 um 15 Uhr: Einblick ins Ideenportal Qualifizierung: Wie schaffen wir Grundlagen für erfolgreiche Weiterbildung?](#)

- **Dienstag, 11.02.2019**
10:00 – 10:45 Uhr.
„EinBlick“ ins Ideenportal Qualifizierung: Wie bauen wir Kompetenzen bei unseren Mitarbeitenden auf?

[Anmeldung Webinar am 11.2.20 um 10 Uhr: Einblick ins Ideenportal Qualifizierung: Wie bauen wir Kompetenzen bei unseren Mitarbeitenden auf?](#)

Lassen Sie sich die Chance nicht entgehen, das Ideenportal und seine Inhalte besser kennenzulernen.

Melden Sie sich noch heute mit einem **Klick auf den jeweiligen Link** an.

Adventskalender

Mir egal, ob ich im Büro bin:
Ich will einen Adventskalender!



Das [Ideenportal Qualifizierung](#) können Sie auch Tag für Tag entdecken und sich damit die Wartezeit bis Weihnachten verkürzen.

In unserem [Adventskalender](#) finden Sie täglich einen Leitfaden aus dem Ideenportal Qualifizierung. Um nichts davon zu verpassen, folgen Sie uns auch auf [Twitter](#) !