



AGENTUR

**AGENTUR ZUR FÖRDERUNG
DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG
IN DER METALL UND ELEKTROINDUSTRIE BADEN
WÜRTTEMBERG E. V.**

Eine gemeinsame Einrichtung von:



Bezirk
Baden-Württemberg

SÜDWESTMETALL



AGENTUR



Weiterbildungsstrategie richtig gemacht – Mit den Angeboten der AgenturQ

Webinar, 23. Februar 2023

Dr. Stefan Baron



**Aller Anfang ist
schwer**

Aufgabe des BR: Förderung der Berufsbildung (§ 96 BetrVG)

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern [...]





**Berufliche Handlungsfähigkeit:
Welche Kompetenzen werden in
Zukunft benötigt werden?**

Unternehmen brauchen eine Weiterbildungsstrategie

Wo stehen wir heute?
Welche Fähigkeiten sind vorhanden?

Entwicklung bzw. Nutzung passender Maßnahmen zum Aufbau der in Zukunft benötigten Fähigkeiten (Future Skills)

Wo stehen wir in 5 Jahren?
Welche Fähigkeiten werden benötigt?

Azubis, 3,5 Jahre





Future Skills:
Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind



Future Skills-Studie als Trendanalyse



Was sind die Future Skills für mein Unternehmen?

33 Future Skills-Cluster für Baden-Württemberg

Technologische Fähigkeiten

Cybersecurity
Data Management
Data Science & KI
Design
Intelligente Hardware & Robotik
IT-Infrastruktur & Cloud
Nachhaltige & ressourcenschonende Technologien
Sensortechnik & IoT
Softwareentwicklung
Softwaregestützte Steuerung von Geschäftsprozessen

Industriefähigkeiten

Alternative Antriebsstrangtechnologien
Analytische Chemie
Assistiertes & autonomes Fahren
Biotechnologie
Electrical Engineering
Entwicklung von Medizinprodukten
Industrial Engineering
Pharmazeutische Produkt- & Verfahrensentwicklung

Digitale Schlüsselqualifikationen

Agile Arbeitsweisen
Digital & Data Literacy
Digitale Kollaboration & Interaktion
Grundlegende IT-Fähigkeiten
Programmierfähigkeiten

Überfachliche Fähigkeiten

Eigeninitiative
Flexibilität
Führungsfähigkeiten
Kommunikation / Überzeugungsvermögen
Kreativität
Kundenorientierung
Organisationsfähigkeit
Problemlösungsfähigkeit
Resilienz
Zielorientierung

Weiterbildungsbedarf erheben

Nutzen Sie die Checkliste AQ-Monitor.

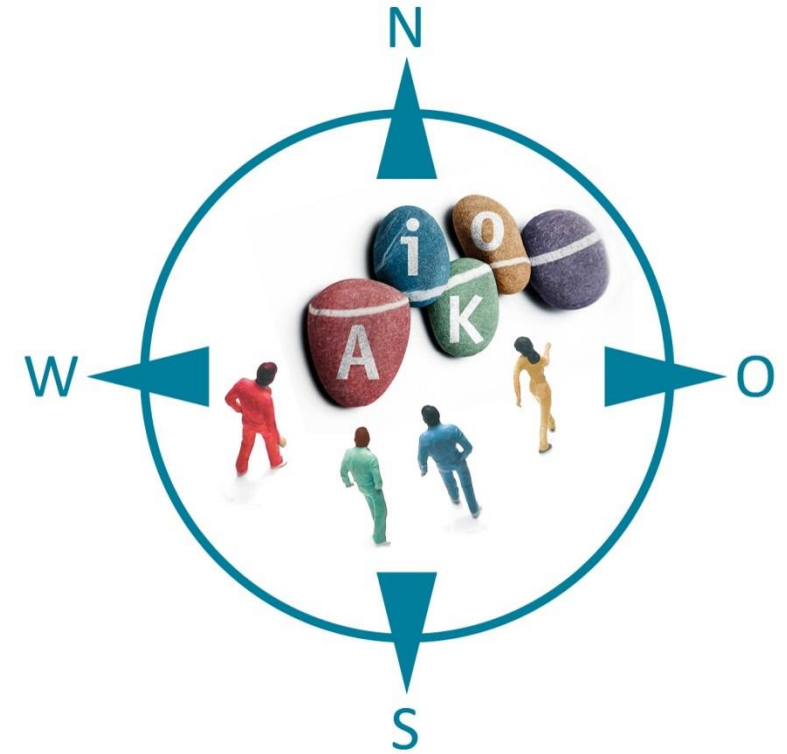
	Ja	Teilw.	Nein
Weiterbildung ist Bestandteil unseres Unternehmensleitbildes.			
Unser Unternehmen hat eine Strategie zur langfristigen Fachkräftesicherung implementiert.			
Unser Unternehmen kennt die persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten.			
Unser Unternehmen bietet Beschäftigten Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens an.			
Wir bilden altersgemischte Teams und sorgen damit für einen Erfahrungsaustausch zwischen Jung und Alt.			
Wir wissen, wie viele Beschäftigte mit welcher Qualifikation wann an welchem Ort zur Verfügung stehen müssen, um unsere Unternehmensziele zu erreichen.			
Wir wissen, wie sich die Anforderungen an die Beschäftigten und unsere Produkte bzw. Dienstleistungen in den nächsten fünf Jahren verändern.			



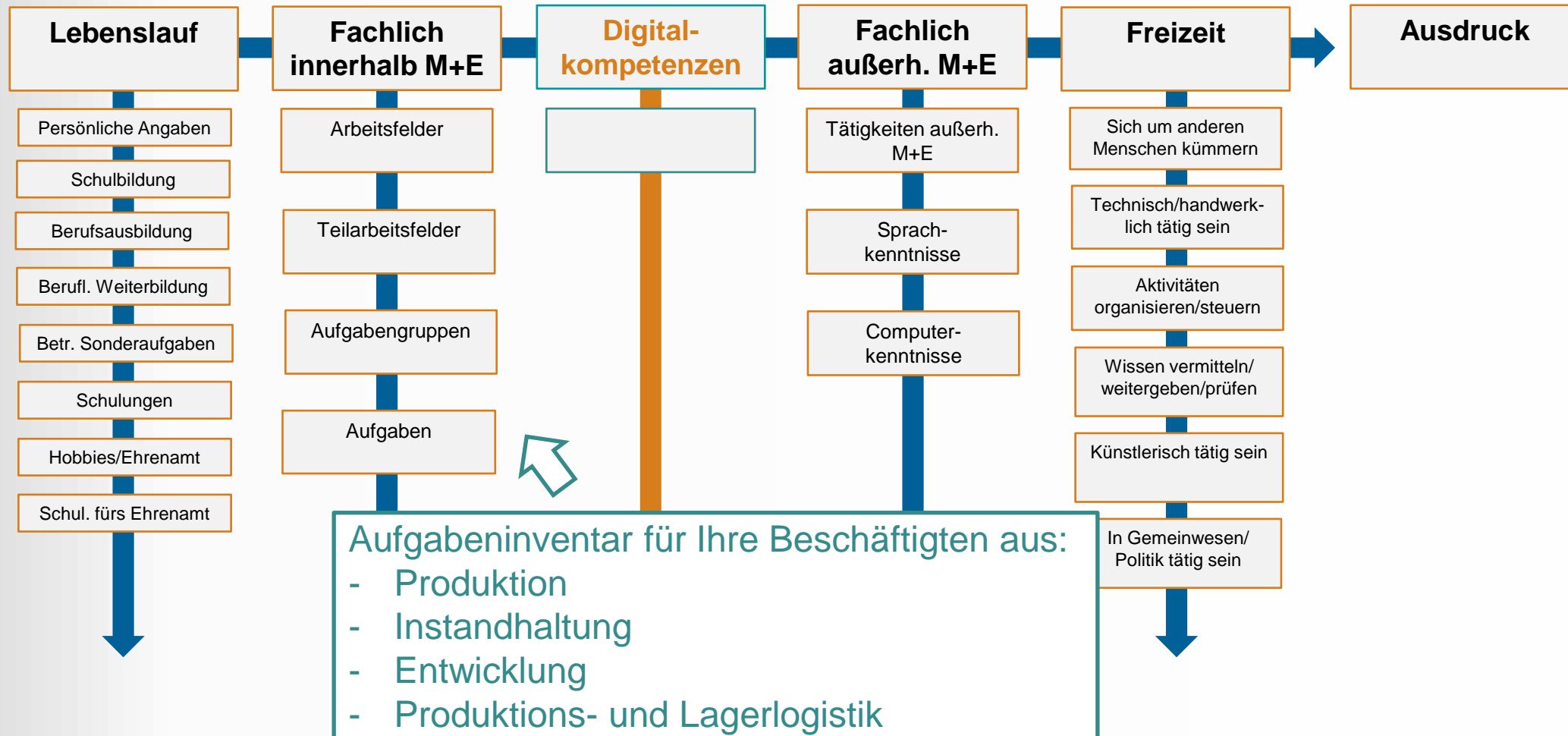
Gute Frage: Welche Kompetenzen sind schon vorhanden?

AiKomPass

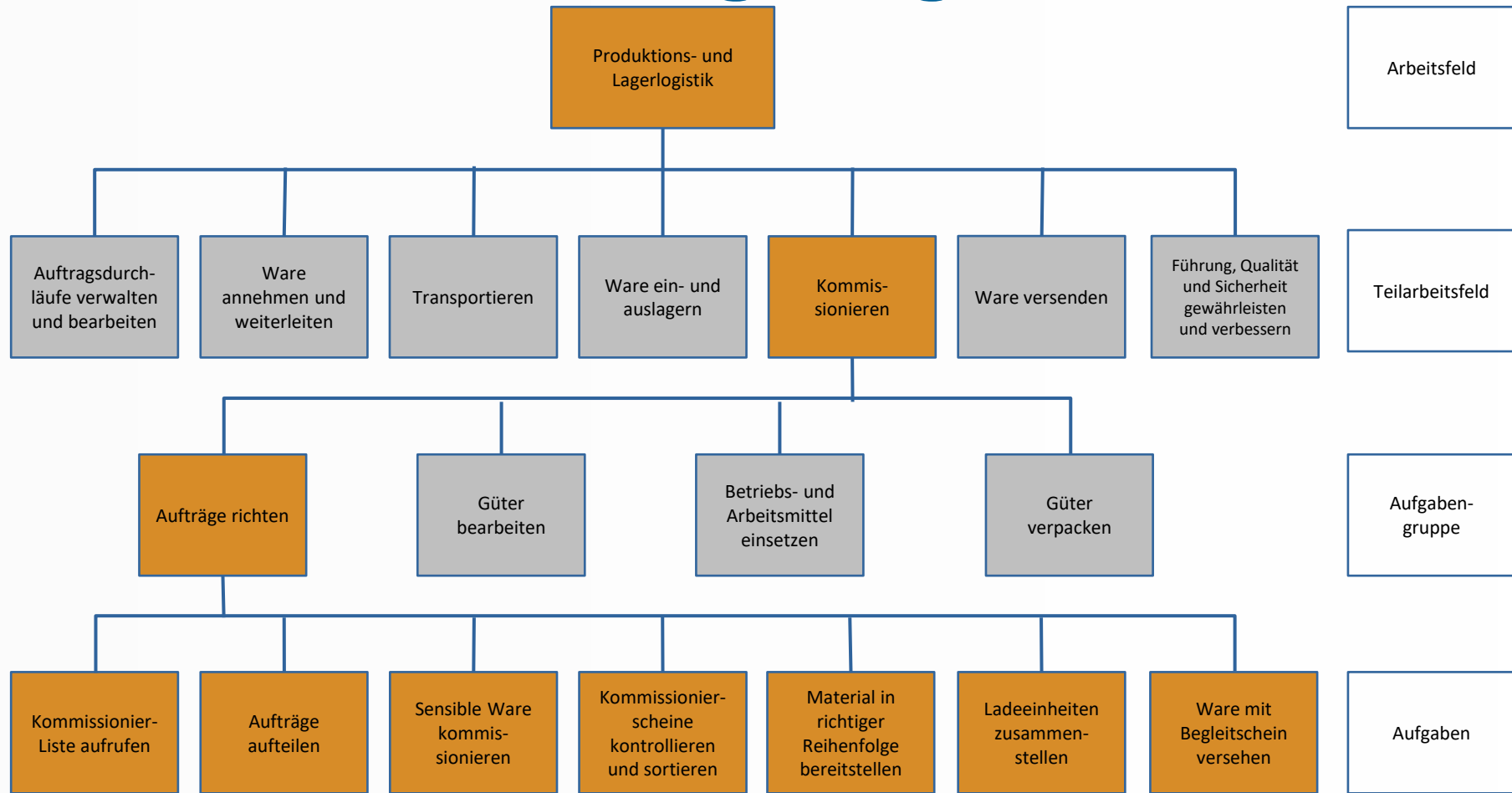
Anerkennung
informeller Kompetenzen



Abfragefelder bei AiKomPass



Aufgabeninventar der Produktions- und Lagerlogistik



(In)formelle Fähigkeiten erkennen

Ergebnisdarstellung

Gesamtprofil von Helmut Muster

Lebenslauf
 Helmut Muster
 Am Stuttgarter Ring 120
 7011 Stuttgart
 Tel.: 071112345678
 E-Mail: h.muster@mail.de
 Geburtsdatum: 15.08.1975
 Geburtsort/-land: Stuttgart
 Staatsangehörigkeit: deutsch

Schulbildung
 09/1984 - 07/1988 Grundschule Stuttgart
 09/1988 - 07/1994 Hauptschule Stuttgart
 09/1994 - 07/1997 Gewerbeschule Stuttgart

Berufsausbildung
 09/1994 - 07/1997 Lagerlogistiker

Berufliche Weiterbildung
 09/1998 - 07/2001 Fachmeister

Berufserfahrung
 09/1995 - 04/2010 Daimler AG Zentrale: Transportbereich mit allen Anforderungen und modernen Logistik-Transportmitteln organisieren und planen - EDV-gestützte Verwaltungssysteme einsetzen - Begleitpapiere erstellen
 05/2010 - heute Daimler AG Wörth: Schwachstellen im Versandprozess (Rückware) und Ableitung von Optimierungsmöglichkeiten - Kennzahlen zur Steuerung und permanenten Reduzierung der Aufwendungen ...

Schulungen für berufliche Tätigkeiten
 2002 Staplerschein

aktuelle Tätigkeiten
 • Lieferung und Wareneingangsdokumente prüfen und bearbeiten
 • Sichtprüfung der Palette durchführen
 • LKW (nach Sicherheitsvorschriften) abladen/entladen
 • Lieferung auf Beschädigungen und Transportschäden prüfen
 • bei Unvollständigkeit oder Beschädigung auf Begleitpapiere dokumentieren
 • Waren identifizieren
 • Wareneingangslabel an Ware/Packung anbringen
 • Ware sortieren
 • Ware ins System einbringen/Material verbuchen
 • Größe der Lagereinheiten im System eintragen
 • Wareneingang dokumentieren
 • erstelle Wareneingangsdokumente weiterleiten
 • Mehrwegtransportverpackungen austauschen
 • Ware auspacken

prüfung durchführen (z. oder Teilprüfung (organisi))
 • aufführen an technische Stelle leiten
 • eine Kontrolle der durchführen
 • Mängel feststellen und melden
 • ohne Ware
 • technische Ware in abhänem Bereich an
 • an mittels Foto versehen und auf Brief festhalten beim Lieferan
 • für den Rückversand
 • nach Vorgabe an die einlagungsprüfung/Du
 • orte weiterleiten

Fortgeschritten
 Anwenderprogramme benutzen

PDF

aiko.csv [Schreibgeschützt] - Excel

Datei Start Einfügen Seitenlayout Formeln Daten Überprüfen Ansicht Entwicklertools Hilfe Was möchten Sie tun?

Arbeitsfelder	Teilarbeitsfelder	Aufgabengruppen	Aufgaben
Produktions- und Lagerlogistik	Waren annehmen und weiterleiten	Ware entgegennehmen	Lieferung und Wareneingangsdokumente prüfen und bearbeiten
Produktions- und Lagerlogistik	Waren annehmen und weiterleiten	Ware entgegennehmen	Kaufmännische Prüfung der Lieferung durchführen
Produktions- und Lagerlogistik	Waren annehmen und weiterleiten	Ware entgegennehmen	Sichtprüfung der Palette durchführen
Produktions- und Lagerlogistik	Waren annehmen und weiterleiten	Ware entgegennehmen	Lieferung auf Beschädigungen und Transportschäden prüfen
Produktions- und Lagerlogistik	Waren annehmen und weiterleiten	Ware prüfen	Ware auspacken

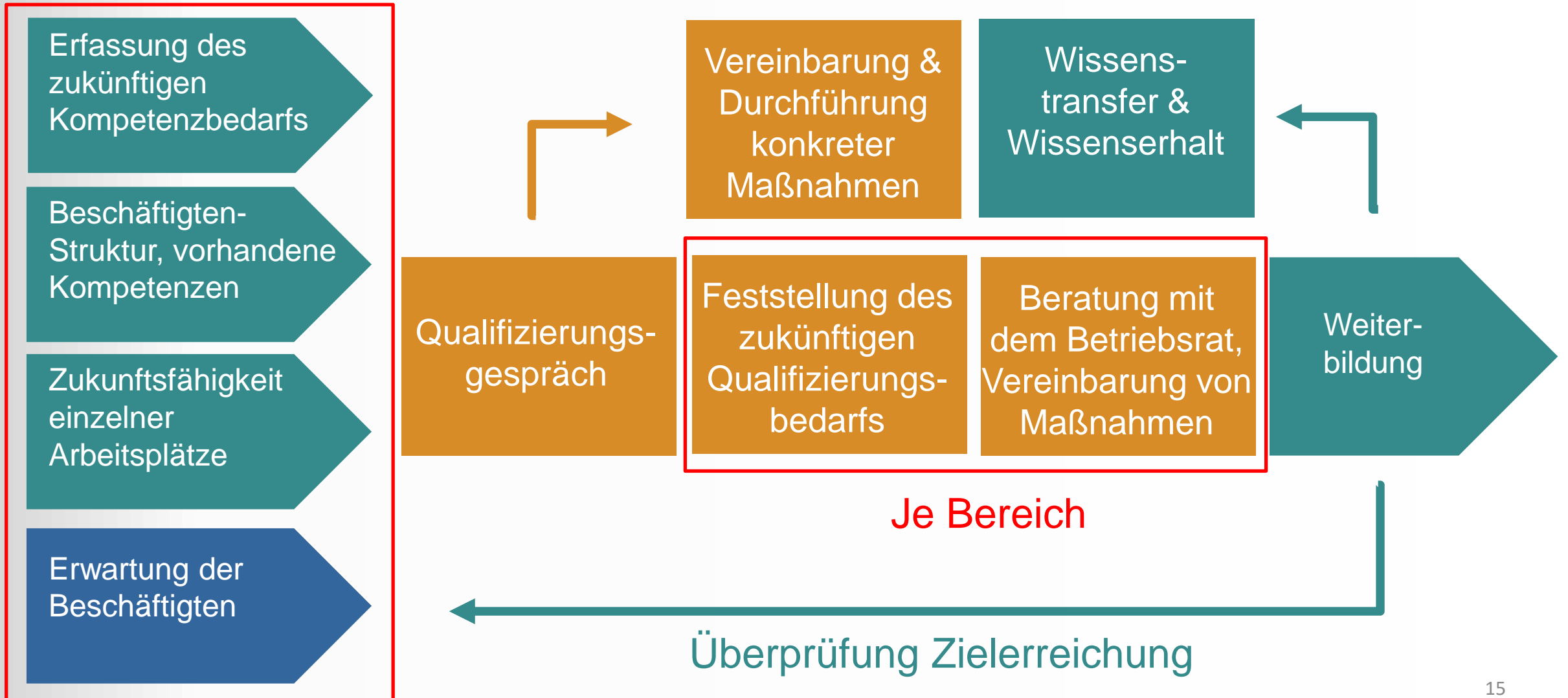
Datei Start Einfügen Seitenlayout Formeln Daten Überprüfen Ansicht Entwicklertools Hilfe Was möchten Sie tun?

Bereich	Aktivität	Häufigkeit 0 < 3	
2	sich um andere Menschen kümmern	Kinder (eigene oder fremde) betreuen	3
3	sich um andere Menschen kümmern	pflegerisch tätig sein	1
4	sich um andere Menschen kümmern	In bzw. für soziale Einrichtungen Besuchsdienst durchführen	1
5	Sport betreiben	Mannschaftssport, Sport in der Gruppe (Fußball)	3
6	technisch/handwerklich tätig sein	im Bereich Mechanik tätig sein	1
7	in und mit Gruppen arbeiten	Gruppen leiten	2
8	in und mit Gruppen arbeiten	Gruppen betreuen	2
9	in und mit Gruppen arbeiten	in Gruppen mitarbeiten/tätig sein	3
10	in und mit Gruppen arbeiten	zwischen Gruppen vermitteln	2
11	Wissen vermitteln/weitergeben/prüfen	Personen im Bereich Sport trainieren	3

CSV Export
(Fachlicher Bereich M+E & Freizeit)

Umsetzung § 3 TV Quali

Je Bereich



TV Quali: Umsetzungsbeispiel

Welche drei Kompetenzen benötigen Sie dringend?

Wohin besteht die Kompetenz? Was macht die Kompetenz aus? Was müssen die Leute genau können? Anforderungen? Welches Wissen, welche Fertigkeiten, welche Qualifikationen, ... Gehen Sie ins Detail!

Wie viele Personen insgesamt müssen das können? Definieren Sie Namen.

Wo stehen die Personen heute?

Realistisch gesehen: Wo können Was müssen die Personen in 100 Tagen können?

Welcher Qualifizierungsbedarf ergibt sich daraus? Welche Schritte können Sie unternehmen, um 100 Tagen das Ziel zu erreichen (oder mindestens deutlichen Fortschritt dorthin zu machen)?

KOMPETENZ	ANFORDERUNGEN	PERSONEN		KOMPETENZNIVEAU		QUALIFIKATIONSPLAN FÜR DIE NÄCHSTEN 100 TAGE --> 07. SEPTEMBER 2022									
		Wie viele?	Wer?	Ist	Soll	Was? Wie? (Bis) wann?	1. - 15. Juni	16. - 30. Juni	1. - 15. Juli	16. - 31. Juli	01. - 15. August	16. - 31. August	01. - 15. September		
Kommunikation	MS Teams Calls (beitreten, aufsetzen, einladen)	alle	Wesack / Pechel / Hasan / Kallert / Renner / Gero / Misicher / Destrovsky / Heinlein / Bäcker / Thanel / Türkan / Kusch / Bähr / Köster / Aumamm / Otto / Volker / Döring / Heidrich / Zirme / Speer / Mielcarek	0/3/2/0 1/1/2/1 0/2/3/2/1 2/1/1/2/2 3/2/0/0	2/3/2/1 2/2/2/2 2/3/3/3/2 2/2/2/2/2 3/2/1/1	MS Teams Basic Schulungen im Intranet sichten 3 Lerngruppen bilden			Schulungen sind durchgeführt (Nachweis?) Multiplikatoren auswählen und als "Kammer" bekannt machen						
	Dokumente auf MS Teams hochladen und bearbeiten	17	Pechel / Hasan / Renner / Gero / Misicher / Oestrovsky / Heinlein / Bäcker / Thanel / Türkan / Köster / Aumamm / Volker / Döring / Heidrich / Zirme / Mielcarek	1/2/3/1/2 1/1/2/1 0/1/0/3/2 1/2/2	3/2/3/2/3 2/2/2/1 1/1/1/3/2 2/3/2	MS Teams Advanced Schulung, 0,5 Tage für alle mit Ziellevel "Experte"	Schulung durchgeführt		Planung von Wissenstransfer in Team-Runden						
	Standort-übergreifende Kommunikation via Teams und Bosch Connect Communities (Kanäle finden und aktiv nutzen)	8	Wesack / Hasan / Renner / Heinlein / Volker / Döring / Zirme / Mielcarek	1/1 1/2 1/0 0/0	1/2 1/2 1/2 1/1	Müller-Schulec als Trainer gewinnen Standort XY anfragen, die haben da schon Erfahrungen			Planung des Trainings und Entwurf von Übungen für die Funktionen Suchen, Posten, Antworten in Connect						
	Selbstständige Konfliktlösung (Deeskalieren, Fokus auf die Sache, Selbstbeherrschung, ...)	12	Hasan / Kallert / Gero / Misicher / Bäcker / Thanel / Aumamm / Otto / Volker / Döring / Heidrich / Speer	3/0 1/2/ 2/1 3/0 1/2 2/1	3/2 2/2/ 3/3 3/0 2/2 2/3	Hasan und Aumamm waren schon auf Schulung: Gespräch Definition von TN für Konfliktmanagem ent-Schulung und für			Training, 0,5 Tage, Inhalt wie vorne findet statt						





Den Wald vor lauter Bäumen nicht sehen?

Hier gibt es Hilfe:

www.fortbildung-bw.de

www.transformationswissen-bw.de

<https://www.arbeitsagentur.de/k/newplan>

Wie finde ich das richtige Angebot?

1. Lastenheft erstellen

Definieren Sie den Weiterbildungsbedarf möglichst genau. Wer soll qualifiziert werden, auf welchem Niveau, in welchem Umfang und mit welchem Ziel? Soll etwa ein höherqualifizierter Mitarbeiter motiviert werden? Geht es um die Entwicklung einer Nachwuchskraft? Oder um die Umschulung eines langjährigen Mitarbeiters?

4. Referenzen einholen

Fragen Sie nach Erfahrungsberichten anderer Unternehmen, fordern Sie Referenzen beim Anbieter an, und tauschen Sie sich in Ihren Unternehmensnetzwerken aus. Gibt es Empfehlungen? Oder einen vergleichbaren Bedarf? Lohnt es sich, gemeinsam eine Weiterbildung anzubieten?

3. Markt filtern

Suchen Sie nach bekannten und vertrauenswürdigen Anbietern wie Kammern, Bildungswerken der Wirtschaft, renommierten Hochschulen. Lassen Sie sich von fachkundigen Organisationen wie Verbänden, der IHK, Gewerkschaften oder spezialisierten Agenturen unterstützen.

2. Kriterien definieren

Entscheiden Sie, ob ein Online- oder ein Präsenzprogramm besser geeignet ist. Gibt es ein Budget für Reiseaufwand? Eignet sich eine Gruppen- oder Einzelfortbildung besser? Kommt eine Inhouse-Schulung in Frage, oder bevorzugen Sie ein offenes Angebot mit externen Partnern?

5. Shortlist erstellen

Wählen Sie aus eine kleine Zahl von Anbietern aus, die in die engere Wahl kommen. Vergleichen Sie die Angebote mit Ihrem Lastenheft, und führen Sie persönliche Auswahlgespräche. Buchen Sie Weiterbildungen niemals blind.



Wir müssen unterschiedliche Weiterbildungstypen und Weiterbildungsumstände beachten.

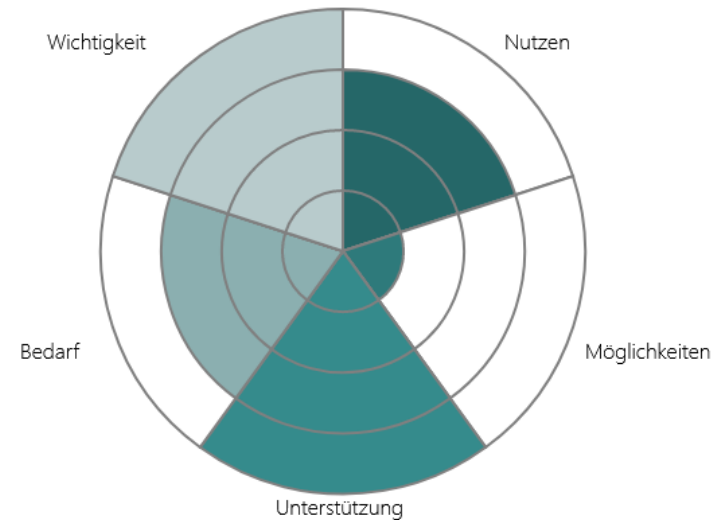
Jede(r) lernt anders.

Wir müssen Lernhemmnisse reduzieren bzw. abbauen.

Mein QualiProfil

- Kernprofil
- Lernstil
- Lerninteressen
- Lernformen
- Empfehlungen
- Nächste Schritte
- Profil speichern

Was denke ich über Lernen und Weiterbildung?





Die Felder im Kreis nehmen von innen nach außen in ihrer Stärke zu.

Sind in einem Kreisausschnitt viele Felder gefüllt, heißt das: Von diesem Merkmal gibt es für Sie ganz viel. Sind wenige Felder gefüllt, heißt das: Das gibt es für Sie kaum.

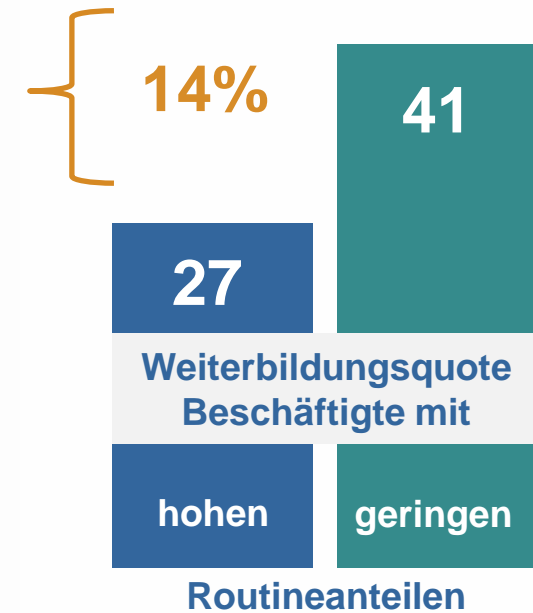
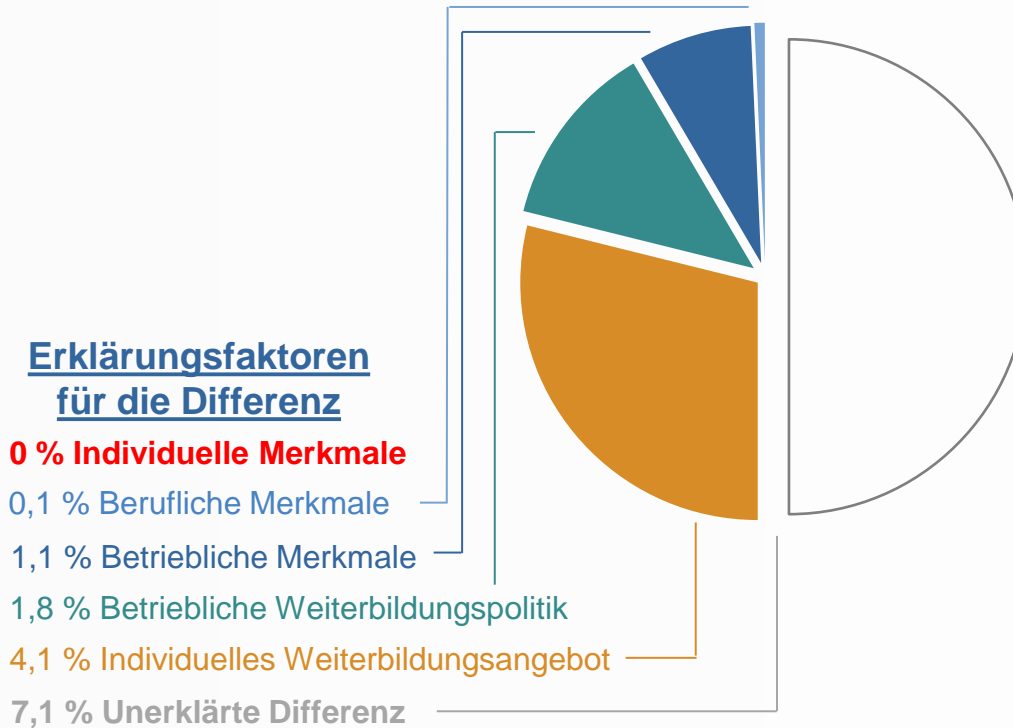
Welcher Weiterbildungstyp bin ich?

Geben Sie bitte an, wie Sie sich grundsätzlich am liebsten weiterbilden möchten.

Entscheiden Sie sich dabei jeweils für die rechte oder linke Variante und klicken Sie das entsprechende Kästchen an.

 <p>Ich möchte die Trainingsorganisation/ Trainer:in nur bei einzelnen Fragen kontaktieren.</p> <input type="radio"/>	<p>Ich möchte mit der Trainingsorganisation/ Trainer:in in einem engen Austausch stehen.</p> <input checked="" type="radio"/> 
 <p>Ich möchte mich vor Ort in einem Seminarraum weiterbilden.</p> <input checked="" type="radio"/>	<p>Ich möchte mich online am PC weiterbilden.</p> <input type="radio"/> 
 <p>Ich möchte mich in einer Gruppe austauschen.</p> <input checked="" type="radio"/>	<p>Ich möchte mich alleine weiterbilden.</p> <input type="radio"/> 

Worauf es bei der Planung ankommt



Quelle: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1619.pdf>

Weiterbildung anders denken



Weiterbildung im Arbeitsprozess (WAP)

Profil Einsteller

Arbeitsaufgabe 6: Planen und Durchführen von Arbeitsabläufen

ALP 1: Durchführen von Schichtübergaben

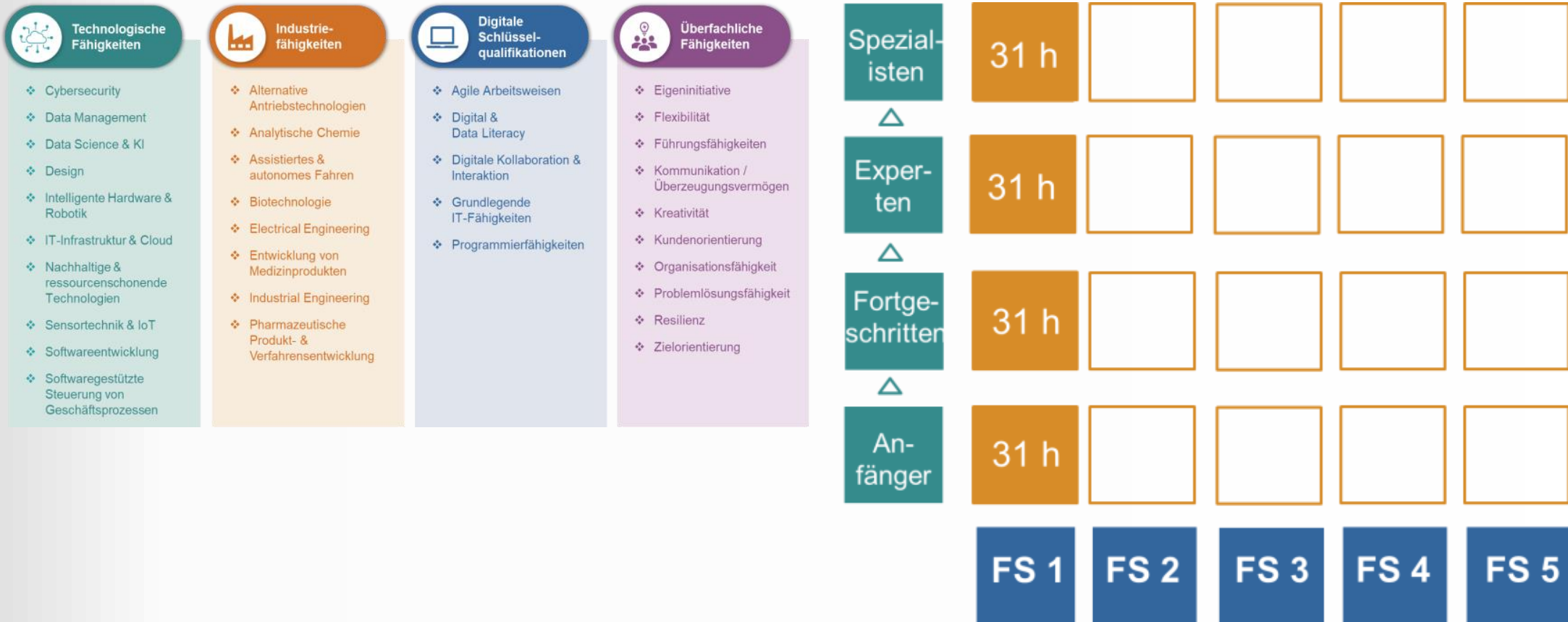
Die Schichtübergabe spielt eine Schlüsselrolle bei der Sicherstellung eines reibungslosen Produktionsablaufs und dem Austausch notwendiger Informationen. Es ist eine tägliche Aufgabe des Einstellers, die Schichtübergabe zu organisieren.

Gehen Sie bei der Bearbeitung dieser Aufgabe wie folgt vor:

1. Beschaffen Sie alle vorhandenen Anweisungen.
2. Nehmen Sie an 10 Schichtübergaben teil.
3. Leiten Sie eine Schichtübergabe (Bereiten Sie die Schichtübergabe vor).
4. Beschreiben Sie eine optimale Schichtübergabe.
5. Entwerfen Sie eine Checkliste zur Schichtübergabe
6. Präsentieren Sie das Ergebnis vor einem Gremium

Anfänger-Niveau: Ca. 4 Wochen

Innovative Weiterbildungsbausteine für Future@skills.BW (www.futureskills-bw.de)



Qualifizierung für Industrie 4.0

Beispiel: Arbeiten mit Robotern

Inhalte

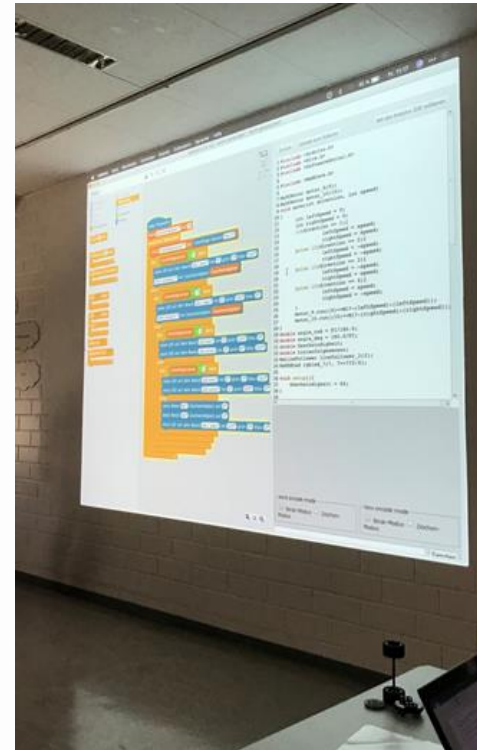
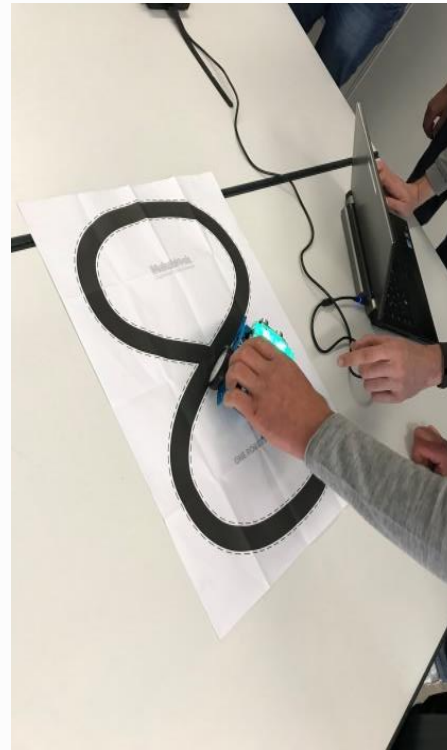
- ✓ Heranführung an die Programmierung und Steuerung von Robotern
- ✓ Vorhandene Robotersysteme im Unternehmen
- ✓ Gefahren, Risikobeurteilung und Sicherheit beim Einsatz von Robotern
- ✓ Kooperation, Kollaboration und Interaktion mit und ohne Schutzvorrichtung
- ✓ Aktionen im Störfall

Methoden

- ✓ Impuls, gegebenenfalls Betriebsbegehung
- ✓ Arbeiten mit Robotertechnik
- ✓ Diskussion
- ✓ Präsentation

Qualifizierung für Industrie 4.0

Beispiel: Arbeiten mit Robotern

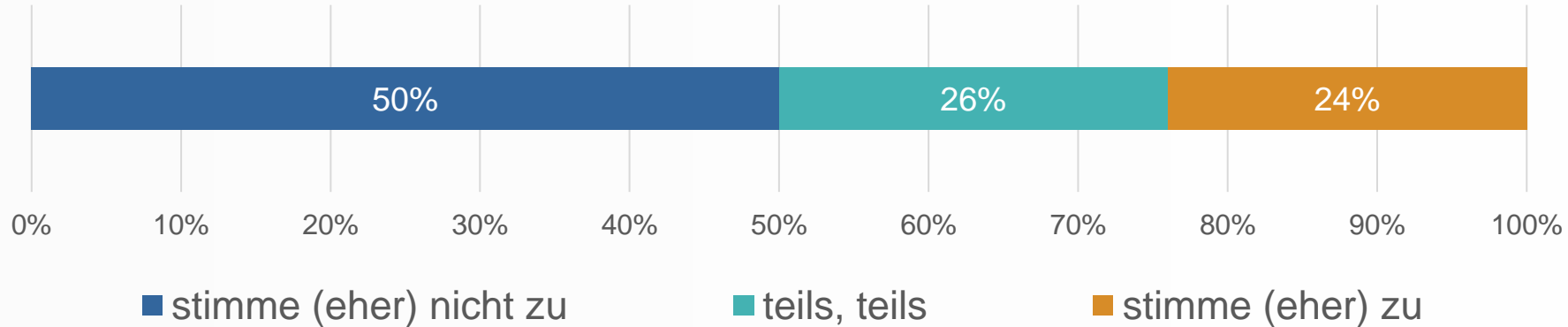


Gute Idee: Lernprozesse begleiten

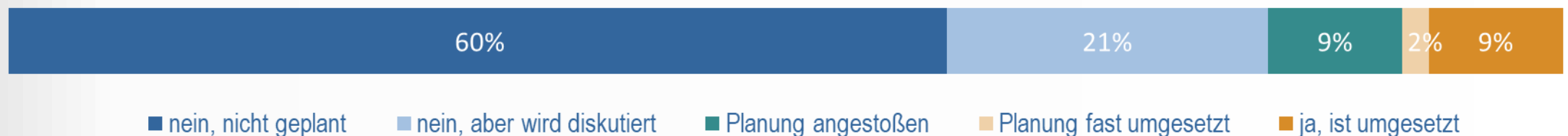
Lernprozessschritte	Lernbegleiter:innen...
Lernbedarf bestimmen	...stehen als Gesprächspartner für die Reflexion eigener Stärken und Schwächen zur Verfügung
Lernziele festlegen	...unterstützen Lernende bei der Findung und Definition erreichbarer Ziele
Lerninhalte/-wege festlegen	...schlagen Möglichkeiten und alternative/innovative Lernformate vor
Lernen	...helfen, Lernhürden zu überwinden; Geben Feedback zu Lernfortschritten und Lernerfolgen
Lernen reflektieren	...stehen als Gesprächspartner für die Reflexion des Lernprozesses (Stichwort Lernen lernen) zur Verfügung und fördern den Lerntransfer in den Alltag

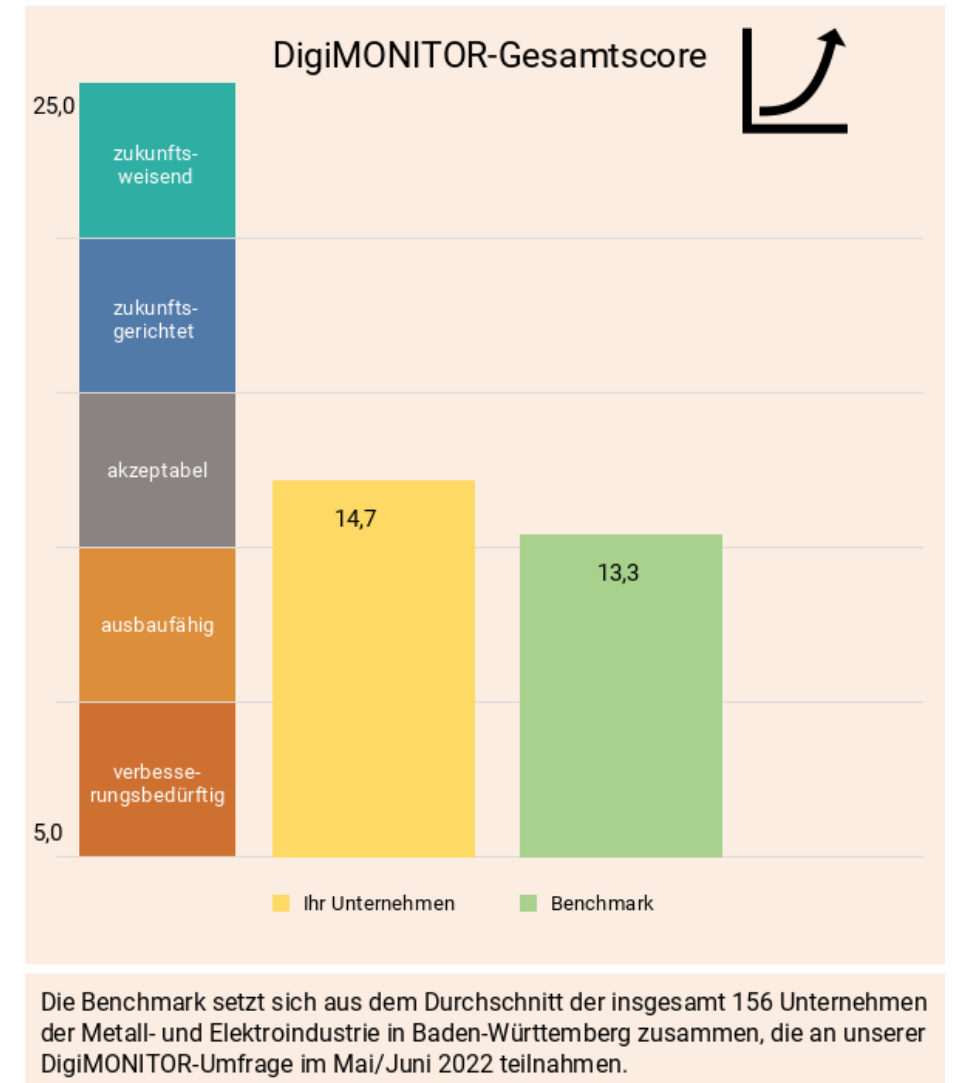
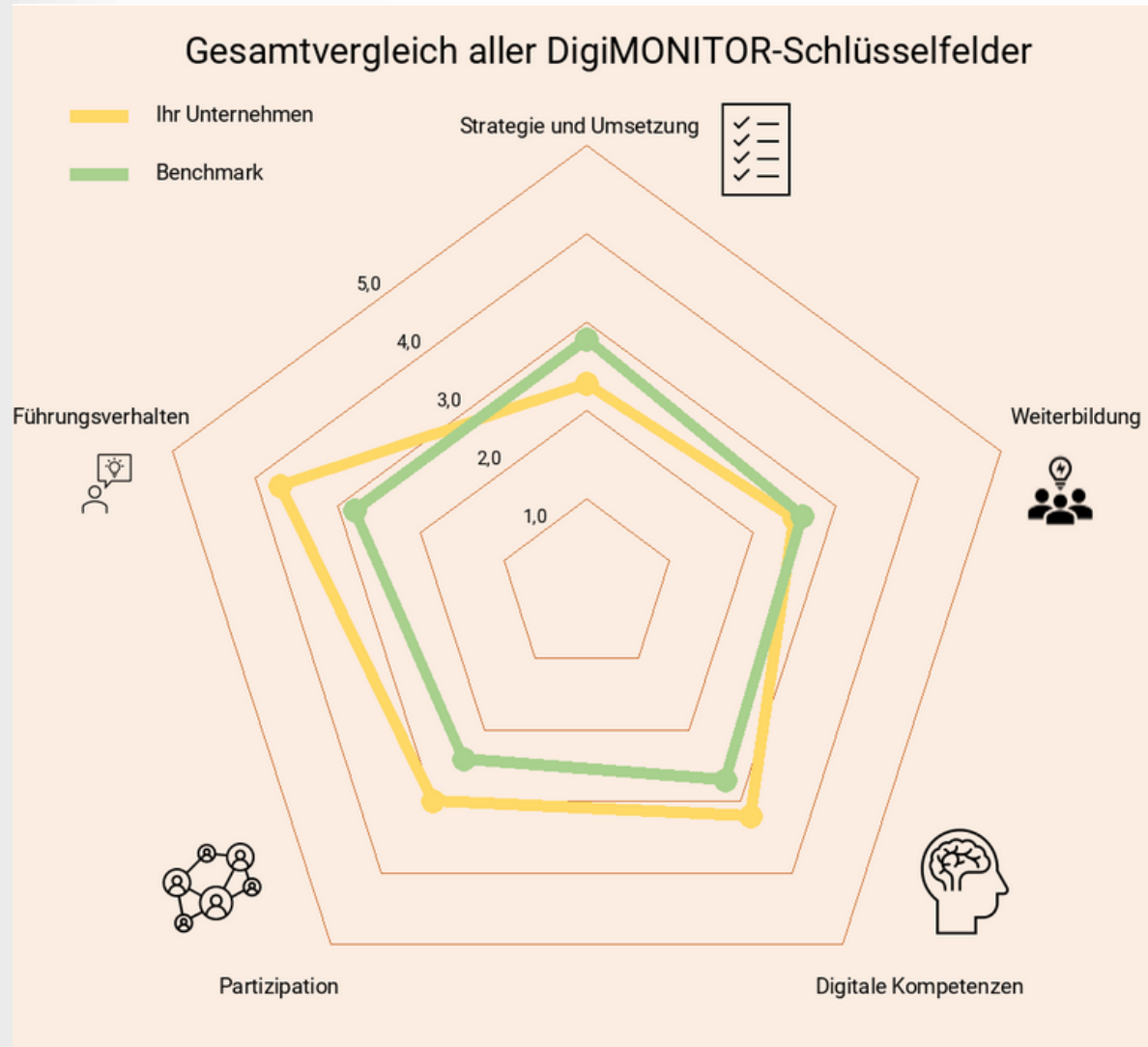
Es gibt noch viel zu tun

„In meinem Unternehmen beraten Betriebsrat und Unternehmen gemeinsam über die strategische Konzeption und Umsetzung von Digitalisierungsprojekten. (z.B. bei der Einführung neuer digitaler Technologien)“



Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zum Thema Weiterbildung im Kontext der Digitalisierung?





Strategie entwickeln

Wo haben wir Bedarf für Weiterbildung und welchen?

Was können unsere Mitarbeitenden eigentlich schon alles?

Wie können wir mit anderen Firmen zusammenarbeiten?

Welche AgenturQ-Werkzeuge helfen uns außerdem?

Grundlagen schaffen

Wie gewinnen wir unsere Führungskräfte für Weiterbildung?

Wie machen wir Lernen im Betrieb zur Selbstverständlichkeit?

Wie bauen wir Lernen in den Arbeitsalltag ein?

Wie ermöglichen wir Lernen, obwohl die Zeit dafür fehlt?

Kompetenzen aufbauen

Wie helfen wir Mitarbeitenden, denen Grundwissen fehlt?

Wie ermöglichen wir Lernen während und durch die Arbeit?

Wie machen wir Mitarbeitende fit für häufige Veränderungen?

Wie erhalten wir Wissen im Betrieb? Wie machen wir es nutzbar?

Unterstützung der AgenturQ

Unser Beratungsangebot

ANSCHAUEN



Unser Angebot
Ihr Einblick

Lernen Sie
die AgenturQ
kennen.

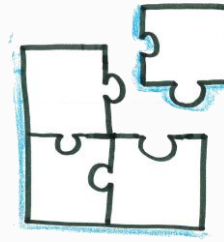
HINSCHAUEN



Unsere Analyse
Ihre Orientierung

Machen Sie
eine Bestands-
aufnahme.

EINSETZEN



Unser Konzept
Ihre Lösung

Führen Sie
ein erprobtes
Konzept ein.

UMSETZEN



Unsere Kompetenz
Ihr Vorsprung

Setzen Sie
Ihr eigenes
Projekt um.

Unterstützung der AgenturQ

Unsere Tools





Fachtagung 2023

weiterbilden#weiterdenken

SAVE THE DATE:

6. Juli 2023 9:30 - 16:00 Uhr
Look21 Stuttgart





Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Stefan Baron

AgenturQ
Lindenspürstr. 32
70176 Stuttgart
Tel: 0711-3659188-11
Mobil: 0172 5226546
Mail: baron@agenturq.de
www.agenturq.de

