



Ausgabe 02 | 2023

DAS ZUKUNFTSMAGAZIN

Schwerpunkt: Weiterbildung



Mit freundlicher Unterstützung von





WVU

WER HEUTE STEHT, LÄUFT MORGEN HINTERHER.

Machen Sie Ihr Unternehmen zukunftssicher.

Der Weiterbildungsverbund Untermain ist die zentrale Anlaufstelle rund um das Thema Qualifizierung und Weiterbildung. Wir analysieren die Bedarfe und entwickeln konkrete Handlungsempfehlungen.

Der WVU ist ein regionales Netzwerk, bestehend aus den wichtigsten Akteuren im Bereich Bildung und Wirtschaft. Erfahren Sie mehr über den WVU und seine Leistungen auf der neuen Website.



WVU Weiterbildungsverbund
Untermain
Investieren Sie in Weiterbildung.
www.wvu-online.de



Gefördert durch:
 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

in einer Zeit, in der Wissen und Informationen exponentiell zunehmen und sich Technologien und Arbeitsweisen rasch weiterentwickeln, ist kontinuierliche Weiterbildung unerlässlich geworden. Sie ist quasi der Schlüssel zur beruflichen und persönlichen Entwicklung. Die Notwendigkeit, stets auf dem neuesten Stand zu sein und sich fortwährend weiterzuentwickeln, um den Anforderungen der modernen Welt gerecht zu werden, ist unbestreitbar. Weiterbildung und Wissenstransfer spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Die Bedeutung liegt auf der Hand: Sie ermöglicht es Menschen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern, neue Perspektiven zu gewinnen und ihre berufliche Laufbahn voranzutreiben. Darüber hinaus hilft sie bei der Anpassung an Veränderungen im Arbeitsmarkt und fördert die Innovationsfähigkeit von Unternehmen.

Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2020 ist lebenslanges Lernen für die Arbeitsmarktchancen von großer Bedeutung. Die Forscher fanden heraus, dass Menschen, die sich regelmäßig weiterbilden, eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit haben und häufiger in unbefristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind. Dies zeigt deutlich, dass Weiterbildung ein entscheidender Faktor für eine nachhaltige berufliche Karriere ist.

Unternehmen, die dies erkannt haben, haben sich teilweise eigene Lösungen geschaffen. Ob eigene E-Learning-Plattform, eigene Akademie

oder eigene Ausbildungswerkstatt – die Ansätze sind vielfältig und können sich sehen lassen. Einige interessante Beispiele aus der Region stellen wir in dieser Ausgabe vor.

Noch ist die Notwendigkeit von Weiterbildung nicht in allen Unternehmen angekommen. Um den Nutzen voll auszuschöpfen, ist es daher wichtig, dass verschiedene Arbeitsmarkt- und Bildungsakteure zusammenarbeiten. Diesem Vorbild folgt der Weiterbildungsverbund Untermain (WVU), in welchem zahlreiche Institutionen zusammenarbeiten. Im Magazin finden Sie ab Seite 6 eine Reihe von Beiträgen dazu.



Ein bemerkenswertes Beispiel für Weiterbildungsinitiativen ist auch, dass in Bayern seit Anfang des Jahres die Fortbildung zum Meister kostenlos ist. Durch diese gezielte Förderung trägt das

Programm zur Verbesserung der Attraktivität der Handwerksberufe und somit auch zur Stärkung eines relevanten Wirtschaftszweigs bei. Siehe hierzu den Beitrag auf Seite 20.

Wir wünschen wieder wertvolle Impulse für Ihr eigenes Business und hoffen, mit den hier vorgestellten Meldungen dazu beizutragen, dass Sie praxisnahe Impulse für Ihr Unternehmen finden. An dieser Stelle möchten wir uns auch für die große Beteiligung an unserer LeserInnen-Umfrage bedanken. Auf Seite 46 stellen wir die Ergebnisse vor.

Ihre Redaktion Z! Das Zukunftsmagazin

Wussten Sie schon, dass...

- ... das Konzept des Wissenstransfers schon seit der Antike existiert. Bereits vor über 2.000 Jahren erkannten Philosophen wie Platon und Aristoteles die Bedeutung des Wissensaustauschs.
- ... man in der Erwachsenenbildung von "Andragogik" spricht, während sich "Pädagogik" auf die Bildung von Kindern konzentriert.
- ... die Idee des "Lebenslangen Lernens" erstmals 1970 von Edgar Faure (Leiter der internationalen Kommission der UNESCO zu den Zielen und zur Entwicklung des Bildungswesens) in seinem Bericht "Learning to Be" betont wurde. Seitdem ist sie zu einem grundlegenden Konzept in der Weiterbildung geworden.
- ... die wahrscheinlich erste Lernmaschine 1588 vom italienischen Ingenieur Agostino Ramelli entwickelt wurde, als er für den König von Frankreich ein Leserad erfand. Durch dieses Leserad wurde das Zurückgreifen auf verschiedene Literaturquellen ohne Hin- und Herlaufen ermöglicht.

INHALT

Schwerpunkt Weiterbildung

Teil 1: Institutionelle Angebote

Auftakt in eine zukunftsweisende Zusammenarbeit zur beruflichen Weiterbildung 6

Initiative Weiterbildungsverbund und TH Aschaffenburg: Eine erfolgreiche Zusammenarbeit 8

TransferformKMU: Weiterbildung als Wissenstransfer für kleine und mittlere Unternehmen 9

Qualifizierte Beschäftigte als TransformationsgestalterInnen 11

Lernreise New Work Mindset 13

Projekt WeiterbildungsmentorInnen der IG Metall bei Linde Material Handling 15

Weiterbildung im Betrieb? Die Agentur für Arbeit unterstützt professionell, neutral und kostenfrei 16

Digitallotsen für mehr digitale Teilhabe 18

Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger! 20

Teil 2: Lösungen von Unternehmen

Wie berufliche Weiterbildung zum Schlüsselfaktor wird 21

Weltweiter Wissenstransfer durch Lernplattform und Wiki-Software 22

Erklärvideos zur Auswahl des richtigen Messprinzips 24

Mit E-Learning fit für die Zukunft 25

Wenn E-Learning und LinkedIn zum Alltag gehören (müssen) 26

Innovation leben. Wissen teilen. 28

Die Weber Akademie – ein Fundament für beruflichen und privaten Erfolg 29

Speedlearning mit Avataren: So macht jede Wissensvermittlung Freude 30



Institutionelle Angebote

Die Initiative Weiterbildungsverbund Untermain ist erfolgreich gestartet. Ihr gehören 16 Verbundpartner an, die sich aus den regionalen Arbeitsmarkt- und Vertretern der freien Wirtschaft zusammensetzen.

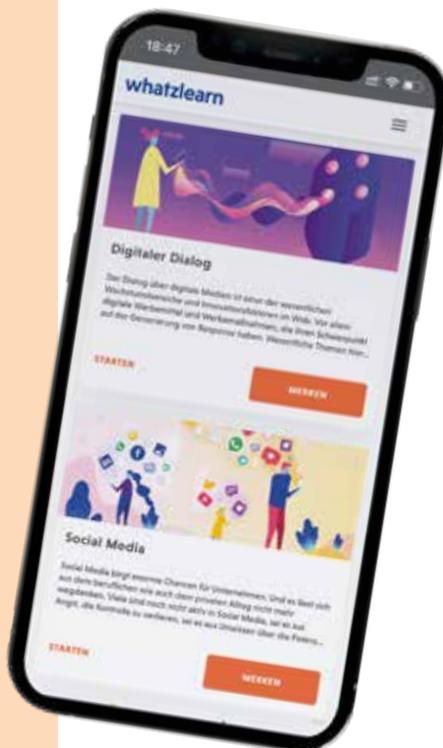
8

Digital-Lotsen

Ehrenamtliche Digitallotsen gesucht!

Lesen Sie, wie die Digitallotsen für mehr digitale Teilhabe sorgen und wie Sie unterstützen können!

18



Lösungen von Unternehmen

Im zweiten Teil unseres Schwerpunkts stellen wir Weiterbildungslösungen von Unternehmen vor. Ein Beispiel ist das Speedlearning mit Avataren der Firma Whatzlearn GmbH

30



INTERVIEW MIT SUSANNE TRUNK

Susanne Trunk, Weiterbildungsinitiatorin für die Region Bayerischer Untermain. Im Interview spricht sie darüber, wie sie MitarbeiterInnen und Unternehmen in Fragen der Weiterbildung unterstützt.

Mit der „Praktikumswoche Bayerischer Untermain“ bringt die INITIATIVE BAYERISCHER UNTERMAIN gemeinsam mit ihren Projektpartnern – Agentur für Arbeit Aschaffenburg, Handwerkskammer für Unterfranken und Industrie- und Handelskammer Aschaffenburg – in den Sommerferien (07.08. – 25.08.2023) SchülerInnen und Unternehmen zusammen.

39



INHALT

Die Göhler-Ausbildungswerkstatt.....32

Jahrzehntelange Erfahrung und die stetige Weiterentwicklung.....33

Lernen per Mentoring-Workshop.....34

Interview

mit Susanne Trunk, SQG.....36

Neues aus der Region

Praktikumswoche am Bayerischen Untermain: Neues Kooperationsprojekt für die Region39

Regionaler Apfelmarkt und Aktionswochen bringen Leben in die Zentren40

MINTbayU – Begeisterung für MINT-Bildung in der Region Bayerischer Untermain wecken.....42

IDS Logistik investiert in neueste Scanner-technik43

Züge am Bayerischen Untermain sollen künftig elektrisch fahren44

Kreativagentur aus Aschaffenburg wagt das Experiment 4-Tage-Woche45

mainproject Wirtschaftssymposium 2023...46

Leserbefragung mit großer Beteiligung....46

Vorschau und Impressum47



SCHWERPUNKT WEITERBILDUNG Institutionelle Angebote

Auftakt in eine zukunftsweisende Zusammenarbeit zur beruflichen Weiterbildung

Am 28.03.2023 wurde auf dem Campus 1 der Technischen Hochschule Aschaffenburg der Startschuss für den Weiterbildungsverbund Untermain (WVU) gegeben. Etwa 100 VertreterInnen aus Wirtschaft, Politik und Bildung nahmen am ersten 1. WVU Forum teil, das gleichzeitig den Auftakt in eine zukunftsweisende Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung am Untermain markiert.

Die Präsidentin der TH Aschaffenburg, Prof. Dr. Eva-Maria Beck-Meuth sowie der Aschaffener Oberbürgermeister Jürgen Herzing wiesen bereits in ihren Begrüßungsworten auf die Dringlichkeit und Notwendigkeit von Weiterbildung in einem von Fachkräftemangel und Transformation geprägten Arbeitsmarktumfeld hin. Lutz Eigenhüller, Experte für Arbeitsmarktforschung am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), zeigte in seinem Impulsvortrag die Entwicklungen und Trends zum Thema Weiterbildung auf. Demnach ist die Weiterbildungsbeteiligung während Corona eingebrochen – sichtbar ist dies

besonders bei kleineren Betrieben und Geringqualifizierten. Wichtig ist es nun, die Hürden für die Weiterbildungsbeteiligung durch eine transparente Darstellung der Angebote und mit unterstützenden Akteuren zu senken.

In der anschließenden Podiumsdiskussion diskutierten Christiane Benner, 2. Vorsitzende der IG Metall, Marcel Verweinen, Personalleiter Deutschland bei der Continental AG, Ingo Bazalik, Leiter der Aus- und Weiterbildung der Mainsite GmbH & Co. KG, sowie Dr. Heike Wenzel, CEO der Wenzel Group und Präsidentin der IHK Aschaf-

fenburg leidenschaftlich über Entwicklungen und Lösungsansätze im Bereich der Weiterbildung.

„Der Weiterbildungsverbund Untermain ist die zentrale Anlaufstelle rund um das Thema Qualifizierung und Weiterbildung“, so die von Tobias Zenglein und Katrin Pfoh, die ProjektleiterInnen des Verbunds von der ZENTEC GmbH, vorgestellte Kernbotschaft. Sie hoben zudem hervor, dass der Verbund eng mit den regionalen Unternehmen und Arbeitsmarktakteuren zusammenarbeitet und die initiale Kontaktaufnahme zum WVU zur gemeinsamen Bedarfsermittlung und passgerechten Vermittlung im Partnernetzwerk eine wesentliche Rolle spielt.

Im anschließenden, interaktiven Teil des Events hatten die Teilnehmenden Zeit, die Leistungen der Verbundpartner kennenzulernen. Ebenso konnte der WVU Techtruck, eine mit neuen Technologien (AR-Brille, VR-Brille, 3D-Drucker, Cobot) ausgestattete mobile Zukunftswerkstatt, besichtigt werden. Dieser kann auch für unternehmens-eigene Events kostenfrei gemietet werden. Eine weitere innovative Methode Weiterbildung greifbar zu machen, bot das virtuelle Schweißen via AR-Brille, das von der Mainsite GmbH & Co. KG zur Verfügung gestellt wurde.



Raus aus der Einzelkämpfer-Mentalität – rein ins Weiterbildungsnetzwerk. Die nächsten Events:

WVU Forum #2 am 24.10.2023 – das halbjährlich stattfindende WVU Forum bringt die regionale Wirtschaft, Politik und Bildung zusammen. Bei Fachvorträgen, Best-Practice-Beispielen und Netzwerken wird das Thema Qualifizierung aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet.

3. After Work Talk, 16.11.2023 - das quartalsmäßig stattfindende Netzwerk-Event findet bei regionalen Unternehmen statt. Die gastgebenden Unternehmen präsentieren eigene Erfolgsgeschichten und geben interessante Einblicke in die Umsetzung. Im Anschluss gibt es die Möglichkeit sich mit weiteren regionalen Unternehmen und Verbundpartnern des WVUs zu vernetzen.

Der Initiative Weiterbildungsverbund Untermain gehören 16 Verbundpartner an, die sich aus den regionalen Arbeitsmarkt- und Vertretern der freien Wirtschaft zusammensetzen. Unter der Projektleitung der ZENTEC GmbH wird die Etablierung dieses Weiterbildungsverbunds aktiv koordiniert.

Verbundkoordinator & Antragsteller

ZENTEC Zentrum für Technologie, Existenzgründung und Cooperation GmbH

Fördergeber

Bundministerium für Arbeit und Soziales

Projektlaufzeit

04/2022–12/2024

Projektpartner

- Agentur für Arbeit Aschaffenburg
- Agentur für Arbeit Darmstadt
- Bayern Innovativ GmbH
- BVMW Bayerischer Untermain
- Continental AG
- DGB Region Unterfranken
- Digitales Gründerzentrum Alte Schlosserei
- HWK Unterfranken
- IGBCE Bezirk Mainfranken
- IG Metall Aschaffenburg
- IHK Aschaffenburg
- Linde Material Handling GmbH
- Mainsite GmbH & Co. KG
- SQG Strukturwandel und Qualifizierung gGmbH
- TH Aschaffenburg
- vbw Bezirksgruppe Unterfranken



Katrin Pfoh | Tobias Zenglein
ZENTEC GmbH



info@wvu-online.de
www.wvu-online.de

Initiative Weiterbildungsverbund und TH Aschaffenburg: Eine erfolgreiche Zusammenarbeit

Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben sich durch den raschen technologischen Wandel und die Ausrichtung auf eine nachhaltigere Wirtschaftsweise die erforderlichen Qualifikationsprofile der Mitarbeitenden stark verändert. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung kann dies nicht allein durch junge, entsprechend ausgebildete Menschen kompensiert werden. Der Transfer relevanter Kompetenzen in die Unternehmen muss zu einem großen Teil durch die Weiterbildung der bereits Beschäftigten sichergestellt werden. Dazu besteht ein breiter gesellschaftlicher Konsens.



Auch wenn es zur Relevanz von Weiterbildung einen breiten gesellschaftlichen Konsens gibt, zeigen Studien der OECD, der Europäischen Kommission und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland geringer ist als in anderen Industrieländern. Insbesondere Beschäftigte in KMU nehmen nur selten an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Im Verbund stärker

Der Nutzen einer Weiterbildung für die Mitarbeitenden ist umso höher, je genauer die Kurse auf den Qualifikationsbedarf im Unternehmen abgestimmt sind. Gerade für KMU ist es oft schwierig, diesen Bedarf zu erkennen. Werden spezifische Weiterbildungsbedarfe erkannt, sind Kurse mit wenigen Teilnehmenden aus einem Unternehmen in der Regel teuer. Hier setzt der Netzwerkgedanke des WVU an. Wenn Arbeitgebende sich nicht nur als Konkurrenten um knappe Fachkräfte wahrnehmen, sondern gemeinsam daran arbei-

ten, die Qualifikationsprofile im Pool der Mitarbeitenden an den Bedarf der Region anzupassen, können mittelfristig alle Netzwerkpartner gewinnen.

Die Technische Hochschule Aschaffenburg (TH AB) ist Partner des WVU und in vielen betriebs- und ingenieurwissenschaftlichen Themenfeldern gut mit den regionalen Unternehmen vernetzt. Sie kann daher bereits passende Weiterbildungsangebote einbringen. Darüber hinaus kann die Hochschule ihre didaktischen und fachlichen Kompetenzen nutzen, um Impulse der Unternehmenspartner im Netzwerk für neue Weiterbildungsthemen zu begleiten und zu unterstützen. Beispielsweise verfügen Meister im Unternehmen über Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Belegschaft im eigenen Unternehmen oder in anderen Unternehmen der Region relevant und zukunftssichernd sind. Häufig ist es kaum möglich, diese WissensträgerInnen so weit von ihren sonstigen beruflichen Aufgaben freizustellen,

dass sie eigenständig Weiterbildungsangebote entwickeln und anbieten können. Im WVU kann hierzu auf die Unterstützung der TH Aschaffenburg zurückgegriffen werden.

Wie könnte Unterstützung aussehen?

In Weiterbildungskonzeptionen mit Unternehmen wird immer wieder deutlich, dass diese viele, aber nicht alle inhaltlichen Komponenten beisteuern können, die für ein gut nutzbares Weiterbildungsangebot notwendig sind. Hier kann häufig die Expertise der Hochschullehrenden der TH Aschaffenburg in Lehre und anwendungsorientierter Forschung genutzt werden. Denkbar ist auch, dass Beschäftigte verschiedener Unternehmen im vorwettbewerblichen Umfeld gemeinsam Weiterbildungsinhalte gestalten und auch hier kann die TH Aschaffenburg koordinierend und fördernd mitwirken. So tragen Impulse und Teilnehmende aus mehreren KMU dazu bei, die teilnehmerbezogenen Kosten spezifischer Weiterbildungsangebote zu senken.

WissensträgerInnen stärken

Wissenstragende Personen in kleinen und mittleren Unternehmen sind oft unerfahren in der Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten oder trauen sich dies nicht zu. Die didaktische Expertise in der Erwachsenenbildung und die Erfahrung mit unterschiedlichen Lehrmethoden aus der Hochschule sind dann sehr hilfreich, um effektive Weiterbildungen zu konzipieren. Dabei soll die zeitliche und emotionale Belastung für die Mitarbeitenden in den Unternehmen, die sich neu mit Aufgaben der Wissensvermittlung konfrontiert

sehen, möglichst niedrig gehalten werden. Die TH AB unterstützt die Unternehmen des Weiterbildungsverbundes bei der Konzeption und Umsetzung der digitalen Lerninhalte, insbesondere bei der Erstellung und Bearbeitung von Lernvideos, E-Learning-Einheiten und Übungsaufgaben. Die Inhalte können von den WeiterbildungsteilnehmerInnen auf einer E-Learning-Plattform abgerufen werden, die die Hochschule für den WVU administriert und pflegt.

Wenn Weiterbildungsinhalte über E-Learning-Plattformen zur Verfügung gestellt werden können, gewinnen die Weiterbildungsteilnehmenden mehr Autonomie darüber, wann und wo sie sich mit den Lerninhalten auseinandersetzen. Allerdings eignen sich nicht alle Themen gleichermaßen für eine rein digitale Vermittlung und in vielen Fällen ist dies auch aus didaktischer Sicht nicht optimal. Für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten bedeutet dies, dass fundierte Entscheidungen getroffen werden müssen, welche Lerninhalte in welchen digitalen und analogen Formaten effizienter vermittelt werden können. Dies setzt die Kenntnis der Vor- und Nachteile eines breiten Spektrums von Möglichkeiten der Wissensvermittlung in Präsenz, digital oder hybrid voraus.



Prof. Dr. Erich Ruppert
TH Aschaffenburg



erich.ruppert@th-ab.de
www.th-ab.de/weiterbildung

TransferformKMU: Weiterbildung als Wissenstransfer für kleine und mittlere Unternehmen

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind das Rückgrat der Wirtschaft und sie spielen eine entscheidende Rolle für Wachstum und Innovation in der Region am Bayerischen Untermain. Durch die Corona-Pandemie und den Fachkräftemangel hat sich die Arbeitswelt jedoch stark verändert und die Unternehmen stehen zudem vor der Herausforderung, ihre Geschäftsmodelle an die fortschreitende Digitalisierung und das Bemühen um mehr Nachhaltigkeit anzupassen. Häufig verfügen KMU nur über begrenzte Ressourcen, um Zugang zu neuen Entwicklungen und Forschungsergebnissen zu erhalten, die ihnen diesen Transformationsprozess erleichtern.

Im Rahmen von React stellt Bayern EU-Mittel zur Verfügung, um KMU im Freistaat dabei zu unterstützen, gestärkt aus der Pandemie hervorzugehen und ihre Zukunft zu sichern. Die Technische

Hochschule Aschaffenburg setzt diese EU-Förderlinie im Projekt TransferformKMU um, indem sie Weiterbildungskurse und -zertifikate entwickelt. Die Angebote sind für Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter von Unternehmen in Bayern kostenlos, die ihr Wissen erweitern und ihre Kompetenzen mit Blick auf die oben angesprochenen Transformationstreiber ausbauen möchten. Die Weiterbildungen finden in Präsenz, in digitalen oder hybriden Formaten statt, um den Teilnehmenden möglichst viel Flexibilität zu ermöglichen. Die Technische Hochschule setzt dabei auf erfahrene Professorinnen und Professoren und externe Expertinnen und Experten, die Fachwissen praxisnah vermitteln. Im Fokus stehen die Themen Nachhaltigkeit, nachhaltige Produktentwicklung in der Kreislaufwirtschaft, Digitalisierung sowie Digitale Transformation und Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft. Ziel ist es, nicht nur ein Bewusstsein für Veränderungsprozesse und Innovationen im Mitarbeiterstamm der Unternehmen zu schaffen, sondern sie bei der Gestaltung dieser Transformation und der längerfristigen Sicherung der Unternehmen zu unterstützen.

Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, bei erfolgreichem Abschluss Zertifikate für einzelne Kurse zu erwerben, von denen mehrere zu übergeordneten Manager-Zertifikaten zusammengeführt werden können. Zu den angebotenen Zertifikaten gehören der "Transformation Manager", der "Sustainability Manager", der "Real Estate Transformation Manager" und der "Innovation Manager". Ein solches Zertifikat umfasst jeweils mindestens 40 Kursstunden und die Vorbereitung auf eine abschließende Prüfung. Die Zertifikate stellt die Technische Hochschule Aschaffenburg als Nachweis für die erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung aus und sie dienen dazu, die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im beruflichen Kontext zu dokumentieren.

Im Projekt TransferformKMU können die Weiterbildungen nur für bayerische Unternehmen noch bis zum Jahresende 2023 kostenlos angeboten werden. Aufgrund der Randlage Aschaffenburgs im Freistaat möchte die Technische Hochschule den wachsenden Weiterbildungsbedarf auch in den beiden benachbarten Bundesländern bedienen können. Eigens dazu wurde die TH Academy eingerichtet, die grundsätzlich für alle offen steht, die sich für berufliche Weiterbildungen im Kontext der Transformationstreiber Digitalisierung und Nachhaltigkeit interessieren. Neben den bewährten Angeboten aus TransferformKMU

werden neue Kurse entwickelt, um den sich wandelnden Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden. Zwei Gesichtspunkte spielen dabei eine wesentliche Rolle. Zum einen soll der Bezug zu den Unternehmen der Region erhalten und sogar intensiviert werden, indem diese eingeladen sind, ihre Ideen und Bedarfe in das Kursprogramm einzubringen. Zum anderen sollen die Schwerpunkte der Technischen Hochschule Aschaffenburg in Forschung und Lehre genutzt werden, beispielsweise im Immobilienbereich oder bei nachhaltigen Energien.

Beispiele für Weiterbildungsangebote

- "Nachhaltigkeit im Rahmen der Immobilienbewertung/-investition": Lernen Sie, wie Sie ökologische und soziale Aspekte in Ihre Entscheidungsprozesse integrieren und eine nachhaltigere Zukunft gestalten können.
- "Smart City und nachhaltige Projektentwicklung": Entdecken Sie innovative Technologien und intelligente Lösungen, um Städte effizienter, lebenswerter und umweltfreundlicher zu gestalten.
- "Immobilienmanagement entlang des Klimapfads": Erfahren Sie, wie Sie Ihre Immobilienbestände an die Herausforderungen des Klimawandels anpassen und optimieren können, um ökologischen Anforderungen gerecht zu werden.
- "Customer Relationship Management": Entwickeln Sie effektive Strategien zum Aufbau und zur Pflege von Kundenbeziehungen, um langfristige Erfolge zu erzielen.
- "Change Management und Transformation": Lernen Sie die notwendigen Werkzeuge und Strategien kennen, um Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten, Mitarbeiter zu motivieren und Veränderungen erfolgreich umzusetzen.



Prof. Dr. Verena Rock
TransferformKMU | TH Aschaffenburg



kontakt@transferform.eu
www.transferformkmu.eu

Qualifizierte Beschäftigte als TransformationsgestalterInnen

Qualifizierung in der digitalen Arbeitswelt erfordert eine lebenslange und mitarbeiterindividuelle Weiterentwicklung von prozessbezogenen Handlungskompetenzen unter Berücksichtigung von Mensch, Organisation und Technologie. Beschäftigte sind dabei InnovatorInnen.

Sie entwickeln Produkte und Dienstleistungen, sie optimieren Systeme und nutzen neue Technologien. Ohne ihre Kompetenzen, ihre kreativen Ideen, ihre Motivation, sie zu realisieren, ist ein Unternehmen nicht innovationsfähig. Menschen sind die Träger von Innovation, sie sorgen für die ständige Erneuerung von Wissen und Technologie. Die Entfaltung und Nutzung der Fähigkeiten der Beschäftigten, ist Garant für den Unternehmenserfolg. Grundlage dafür ist eine qualifizierte Ausbildung im Dualen System. Damit die Beschäftigten InnovatorInnen bleiben, müssen sie ihre beruflichen Qualifikationen aufrechterhalten und weiterentwickeln können.

Mit Blick auf die Transformation besteht jedoch häufig Unsicherheit, welche Qualifikationen in Zukunft genau gebraucht werden. Um dieser Unsicherheit zu begegnen, sind ein kontinuierliches Kompetenz-Monitoring zu den sich ändernden Anforderungen in allen Berufsfeldern auszubauen und Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten weiterzuentwickeln. Um das sicherzustellen, braucht es eine strategische Personalplanung der Betriebe und mehr Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte beim Thema Weiterbildung, Personalplanung, -entwicklung und -bemessung.

Der Weiterbildungsverbund am Bayerischen Untermain kann dabei Beschäftigte als auch Personalabteilungen und Betriebe mit Beratung und Förderung durch gezielte Qualifizierung strategisch und operativ unterstützen. Die gemeinsame Entwicklung eines Lehrgangs für Chief Qualification Manager (betriebliche Weiterbildungsbeauftragte) kann dabei ein konkretes Projekt aus der Region sein.

Weiterbildungsdruck in Zeiten von Krisen

Die vielen Krisen haben zu Verwerfungen in der Wirtschaftsregion geführt. Mit Hilfe der Beitragsgelder der Sozialpartner und Steuergeldern konnte die Krise abgefedert und zehntausende Beschäftigungsverhältnisse gesichert und etliche Betriebe in der Region gestützt werden. Allein am Bayerischen Untermain sind seit Ausbruch der Pandemie rund 130 Millionen Euro an Kurzarbeitergeld geflossen.

Die Folgen globaler Krisen, rasant steigende Energiepreise, endliche Ressourcen, Dekarbonisierung der Industrie, unterbrochene Lieferketten, aber auch der hohe Fachkräftebedarf und Produktivitätssteigerungen, bedingt durch den Einsatz neuer Technologien und Organisationskonzepte, führen zu einem neuen Rationalisierungs- und Ökonomisierungsschub. In Folge müssen Beschäftigte „Alles“ tun können oder Tätigkeiten fallen schnell weg. Was neu entsteht, dauert, muss erst entwickelt werden. Die Frage in diesem Kontext lautet: Qualifiziert man hin zu einer Tätigkeit oder qualifiziert man weg von einer Tätigkeit?

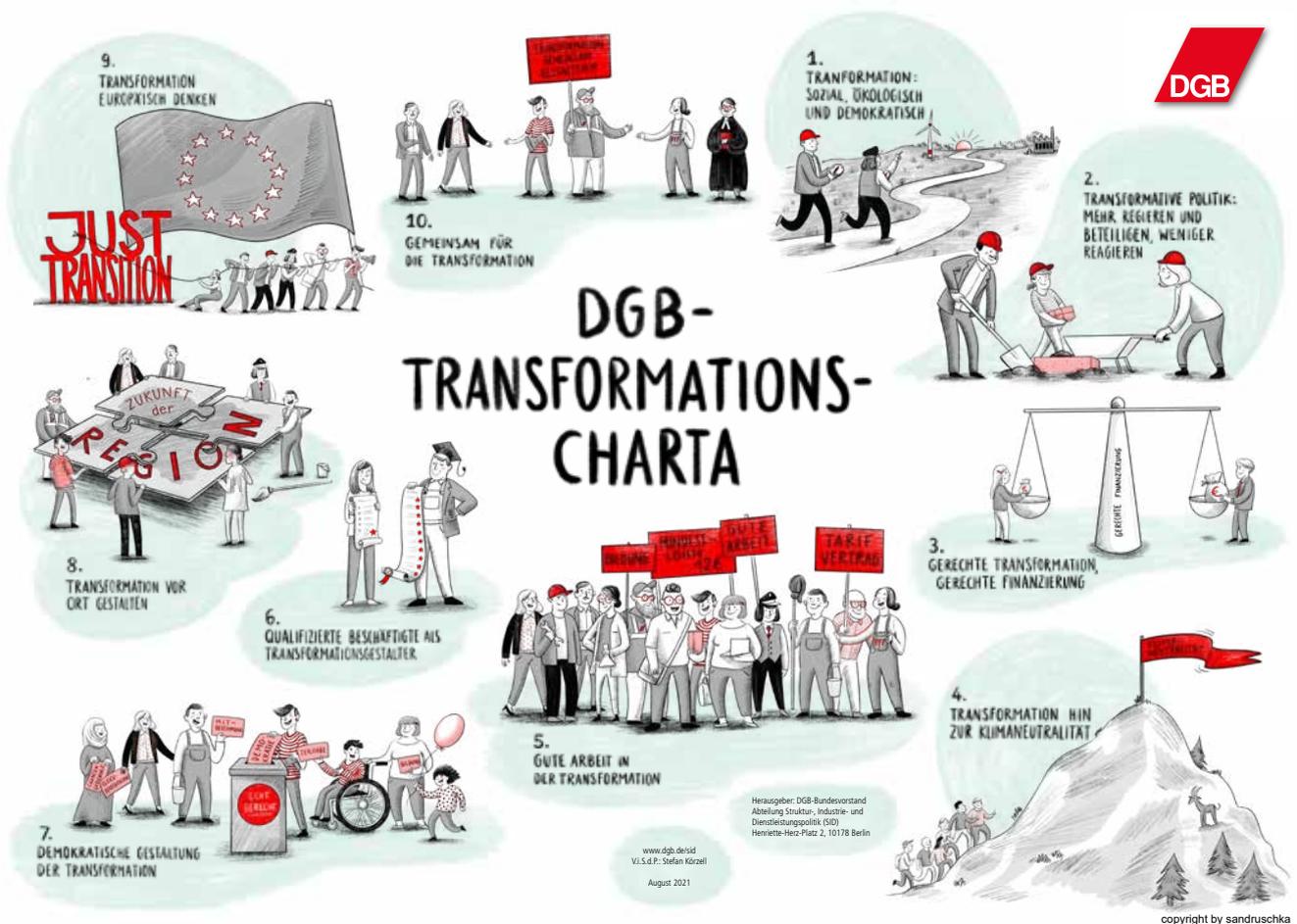
Daher stehen Unternehmen vor komplexen Herausforderungen, die sehr unterschiedlich sein können. Ausgangspunkt ist aber immer eine Strategiekrisis, die Geschäftsmodelle, Produkte und Prozesse unrentabel werden lässt. Ohne Unternehmensstrategie kann keine strategische Weiterbildungs- und Qualifizierungsplanung entwickelt werden. Daher braucht es beim Thema „Qualifizierung im Betrieb“ gute Kommunikation und aktive Beteiligung von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Bei Linde MH in Aschaffenburg gibt es beispielsweise ein MentorInnen Programm, bei dem kollegiale Beratung im Zentrum steht.

Mehr dazu auf Seite 15 (Beitrag IG Metall)

Wer muss Weiterbildung in die Hand nehmen?

Qualifizierung muss zur „Chef-Sache“ mit Berichtspflichterstattung im Betrieb werden. Personalabteilungen müssen aktiv erfassen, welcher Schatz an Fähigkeiten und Qualifikationen in der Belegschaft bereits existiert.

Nur gemeinsam kann der Transformationsprozess und der Strukturwandel so gestaltet werden, dass Arbeitsplätze in einer prosperierenden Wirtschaftsregion Bayerischer Untermain nachhaltig gesichert werden. Ökologisches Gleichgewicht und soziale Verträglichkeit definieren die Spielräume von Wachstum. Netzwerke, in die jeder Partner seine Kompetenzen auf Augenhöhe einbringen kann, sind der Dreh- und Angelpunkt für eine erfolgreiche, beteiligungsorientierte und somit nachhaltige Arbeit in der Region. Diese



Netzwerke sollten von einer unabhängigen Stelle dauerhaft mit Personal- und Finanzressourcen koordiniert, begleitet, unterstützt und weiterentwickelt werden. Dabei sollten branchen- und fachspezifische Arbeitsgruppen (Industrie/Logistik/Dienstleistung/Gesundheit) mit konkreten Fragestellungen eingerichtet werden, die passgenaue Vorschläge für die operative Ebene entwickeln.

Ganzheitlicher Blick auf Weiterbildung nötig
Weiterbildung ist der entscheidende Schlüssel, um die Veränderungen in der Arbeitswelt (Digitale Transformation) aktiv und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Weiterbildung ist nicht nur als Kosten-Nutzen-Faktor zu verstehen, sondern ganzheitlich. Die Idee, gemeinsam ein Anforderungsprofil und einen Lehrgang für regionale Chief Qualification Manager (betriebliche Weiterbildungsbeauftragte) für die Betriebe zu entwickeln, liegt auf dem Tisch. Doch wie schafft man es, die Beschäftigten für Weiterbildung zu begeistern und Vertrauen aufzubauen? Wie gelingt es, die Beschäftigten zielgerichtet zu unterstützen und ein Screening der Qualifikationen

in den Betrieben umzusetzen? Wie erfolgt der konkrete Wissenstransfer?

All diese Fragen könnten in bei der Entwicklung eines Lehrgangs zum Chief Qualifikation Manager einfließen. Als Gewerkschaften werden wir dieses Projekt in der Planung und Umsetzung gerne unterstützen.

Quellen/weitere Informationen:

- „Innovation und Beschäftigung – Mitgestalten der Zukunft“, Arbeitspapier 81, Hans-Boeckler Stiftung, Regine Rundnagel
- „DGB Transformationscharta“ <https://www.dgb.de/-/btO>

 **Björn Wortmann**
DGB Aschaffenburg-Miltenberg
bjoern.wortmann@dgb.de

 **Percy Scheidler**
IG Metall Aschaffenburg
percy.scheidler@igmetall.de

Lernreise New Work Mindset

Die moderne Lernpsychologie empfiehlt, dass Menschen sich möglichst kontinuierlich weiterbilden und dabei gemäß der 70-20-10 Regel am besten vorankommen. Das bedeutet, dass informelles, experimentelles Lernen als Bestandteil der eigenen Arbeit mit einem Anteil von 70 % dominiert. 20 % des neuen Wissens wird über den gezielten Austausch in Peer-Groups und nur 10 % werden in klassischen Weiterbildungsformaten wie Seminaren oder E-Learnings erworben. Weiterbildungsszenarien, in welchen Lernformen kombiniert werden und über einen längeren Zeitraum Fähigkeiten entwickelt werden, haben dabei den größten nachhaltigen Erfolg.

Genau hier setzt die Lernreise New Work Mindset von mainproject, einem ESF-geförderten Projekt an der TH Aschaffenburg an. Die Lernreise ist für eine Gruppengröße von 3-5 Personen konzipiert, die über ein Vierteljahr gemeinsam an ihren Kompetenzen arbeiten. Dabei stehen neben einem fachlichen Input vor allem Übungen und Reflexionseinheiten im Fokus. Kleine Transferaufgaben, die in den Alltag eingebaut werden, fördern, dass den Teilnehmenden das Gelernte „in Fleisch und Blut“ übergeht. Mithilfe eines begleitenden Journalings können die Erkenntnisse und Aha-Erlebnisse der einzelnen Einheiten festgehalten und verankert werden.

Was ist der Hintergrund der Lernreise?

Digitalisierung, Globalisierung und Individualisierung schaffen in den Unternehmen häufig deutlichen Innovationsdruck. Vielfach werden hierfür agile Methoden eingeführt, die Veränderungen von internen Strukturen und Arbeitsweisen bedeuten. Die Corona-Pandemie hat zudem das verteilte Arbeiten in Homeoffice und Co. befördert. Selbstorganisation und Selbstführung werden großgeschrieben. Teams sollen meist eigenverantwortlich Leistung erbringen. Klassische, hierarchische Rollen wie Chef und Mitarbeitende werden ersetzt, z. B. durch „Product Owner, Scrum Master und Developer“ – um es in der Sprache von Scrum, dem bekanntesten agilen Projektmanagement Framework, auszudrücken. Da gilt es für alle, einander Feedback zu geben und Konflikte im Team direkt zu lösen. Die Anforderungen der Teammitglieder an solche Soft Skills sind heute in vielen Betrieben ungleich höher als in früheren Zeiten. Die Lernreise zielt darauf ab, diese Kompetenzen zu vermitteln und einzuüben.

Was genau wird in der Lernreise vermittelt?

Im ersten Drittel der Lernreise ist das Ziel, dass die Gruppe einander besser kennenlernt, Vertrauen aufbaut und jeder Einzelne für sich prüfen kann: Wo stehe ich? Wie offen bin ich für Veränderungen?

Wie achtsam gehe ich mit meinen Ressourcen um? Bin ich in der Lage ein ehrliches Feedback zu geben und ein solches auch anzunehmen?

Im zweiten Drittel steht im Zentrum die These: „Ich, das Team und die Organisation entwickeln und verändern sich.“ Es wird ein Blick auf die Dynamik von Teams mit unterschiedlichen Persönlichkeiten geworfen und geschaut, inwieweit die Stärken des Einzelnen und die Diversität des Teams für den Erfolg der Organisation genutzt werden können.

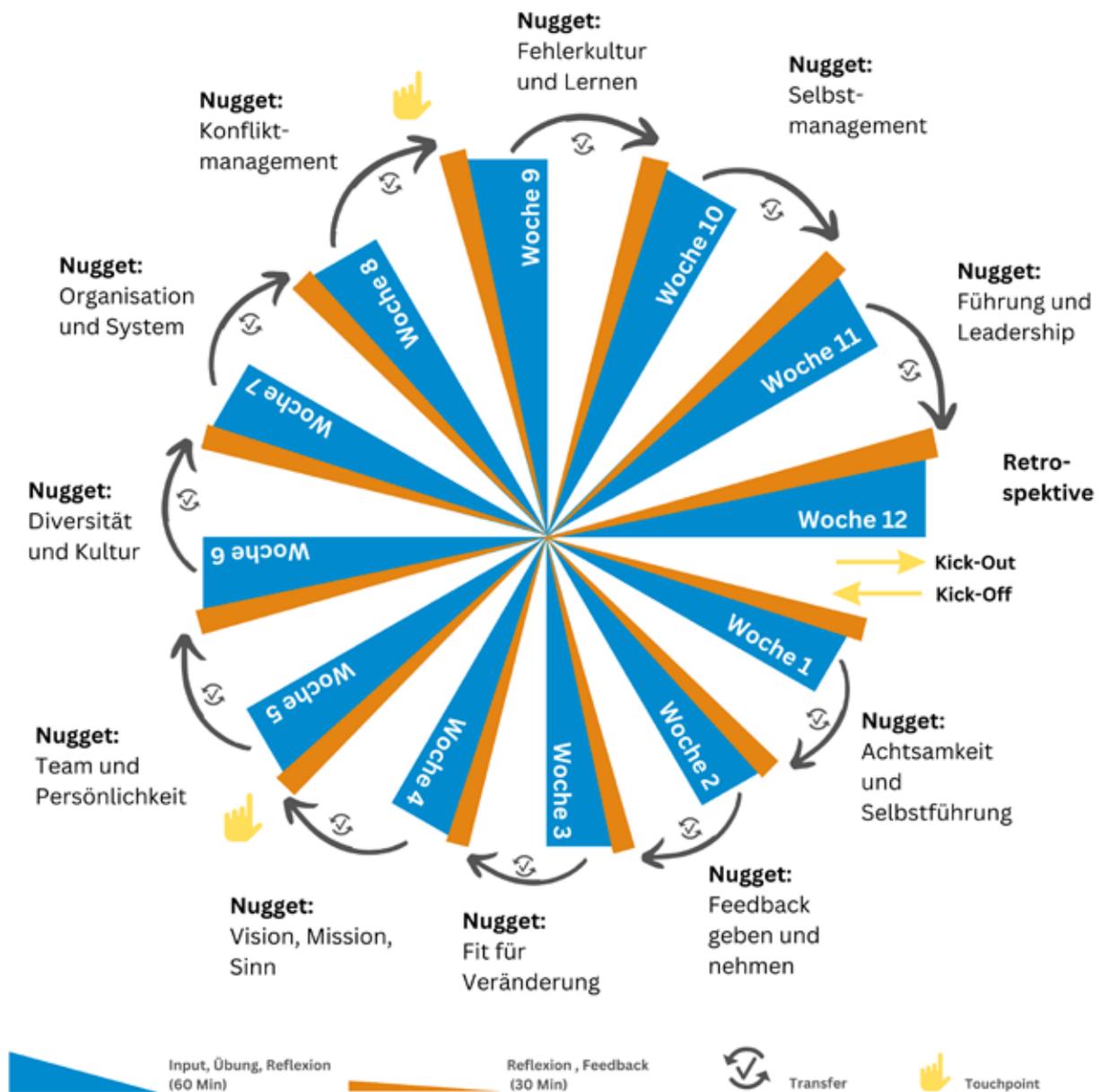
Im letzten Drittel wird der Blick auf das persönliche Meistern der New Work gelenkt. Wie können ich und das Team Fehler als Chance begreifen und daraus lernen? Wie können wir Konflikte im Team gemeinsam lösen? Und wie können wir uns optimal selbstmanagen und uns zu Führungspersönlichkeiten entwickeln?

Wie startet man als Team?

Für die 12 Teile der Lernreise gibt es jeweils ein Handout – ein sogenannter Circle Guide –, anhand dessen die Gruppe eigenverantwortlich und selbstständig ihr Mindset entwickeln kann. Es wird empfohlen, eine/n zertifizierte/n Trainer/in hinzuzuziehen, der/die mit der Lernreise vertraut ist. Er/sie begleitet die Gruppe bei einem gemeinsamen Kick-Off sowie einem Kick-Out und steht in zwei weiteren Touchpoints für die Vertiefung von Themen und Fragen zur Verfügung.

Für wen ist die Lernreise gedacht?

Die Lernreise ist geeignet für Menschen, die in einer New Work Umgebung mit den üblichen Herausforderungen des Change konfrontiert sind. Es ist unerheblich, ob dies Mitarbeitende von produzierenden Betrieben, Handwerksunternehmen, Behörden oder wissenschaftlichen Einrichtungen sind. Je mehr der Erfolg der Organisation von der Qualität der Kommunikation abhängt, um so mehr ist den Mitarbeitenden die Lernreise zu empfehlen.



Das Themenrad der Lernreise: Jedes Lernnugget wird an zwei Terminen (60 Min = blau + 30 Min = orange) behandelt und dazwischen mit einer Transferübung unterstützt.

Wer hat die Lernreise entwickelt?

mainproject hat mit zahlreichen Partnern die Entwicklung vorangetrieben. Die Idee dazu entstanden ist gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen Wietasch und Partner. Fachlichen Input haben zahlreiche Vertreterinnen aus Industrie- und Beratungsunternehmen geleistet, die am „Conceptathon New Work Mindset“ im Herbst 2022 teilgenommen haben. Aktuell ist die Lernreise in der Betaphase, das heißt erste Testreisende sind unterwegs und geben an das Redaktionsteam ihr Feedback.

Jetzt mitmachen

Unternehmen, die Interesse an der Lernreise New Work haben, können sich beim Team von mainproject melden. Der Circle Guide kann ab September kostenfrei auf der Webseite von mainproject.eu heruntergeladen werden, die Begleitung durch eine/n Coach/in kann auf Honorarbasis dazugebucht werden.



Katja Leimeister
 mainproject | TH Aschaffenburg
 katja.leimeister@mainproject.eu
 www.mainproject.eu



Projekt WeiterbildungsmentorInnen der IG Metall bei Linde Material Handling

Die Weiterbildungsmentoren bei Linde MH in Aschaffenburg motivieren die Beschäftigten, sich zu qualifizieren und auf offene Stellen im Unternehmen zu bewerben. Das stärkt den Zusammenhalt – im Kreise der Beschäftigten, bei den Vertrauensleuten und den IG Metall-Mitgliedern. Diesen Erfolg wollen die WeiterbildungsmentorInnen nun fortschreiben.

In Aschaffenburg hat der weltweit zweitgrößte Hersteller von Gabelstaplern und Lagertechnikgeräten seinen Hauptsitz: 2.500 Beschäftigte arbeiten dort. Doch, wenn es um Weiterbildung geht, erreicht die Personalabteilung der Firma längst nicht alle.

„Den Beratungsbedarf kann die Personalabteilung in der Fülle meist auch gar nicht abdecken“, sagt Claudia Wenzel, Betriebsrätin und Weiterbildungsmentorin. Hier setzen sie und ihre KollegInnen an und greifen in einem wichtigen Tätigkeitsfeld erfolgreich ein: „Wir WeiterbildungsmentorInnen können allen Bereichen ein Beratungsangebot machen“, sagt Wenzel und denkt an ProduktionsmitarbeiterInnen genauso wie an IngenieurInnen.

Der Bedarf an Weiterbildungen ist dabei ganz verschieden und reicht von Erste-Hilfe-Kursen über Kranführerscheine bis hin zu einem kompletten Studium, wie die Erfahrungen der Vertrauensleute bei Linde MH zeigen. Und dieses Wissen kommt aus erster Hand. Die WeiterbildungsmentorInnen nutzen hierfür ihr Netzwerk: Sie beraten Beschäftigte, die oftmals gar nicht wissen, was sie eigentlich alles können. Sie motivieren und unterstützen KollegInnen, die sich eine Weiterbildung nicht zutrauen oder einfach nicht im Blick haben. Überhaupt, sie halten die Belegschaft an, über Qualifizierung nachzudenken. Das gelingt den MentorInnen besonders gut, weil sie einen engen Kontakt zu den anderen Beschäftigten haben. Das baut Hemmnisse ab und schafft Vertrauen. „Wenn die richtigen KollegInnen die Beschäftigten ansprechen, sind sie offen für das Thema Weiterbildung“, sagt Vertrauensmann Markus Dahlemann.

In persönlichen Gesprächen und mit mehreren Fragebogenaktionen haben die MentorInnen den Weiterbildungsbedarf bei den Linde-Beschäftigten abgefragt: In den Produktionshallen, in der Verwaltung, bei den IngenieurInnen. 86 Prozent der im indirekten Bereich und 100 Prozent der in der Produktion Befragten äußerten sich positiv über das Beratungsangebot durch die Weiter-

bildungsmentorInnen. „Im Betrieb ist das Beratungsangebot angekommen. Das Konzept der WeiterbildungsmentorInnen wird von Linde-Vertrauensleuten für Linde-Beschäftigte umgesetzt. Von IG Metallern, für andere Mitglieder. Von uns, für uns,“ so Dahlemann.

Ein Beratungsgespräch sei gleich auch eine sehr gute Gelegenheit, um die Vorteile der IG Metall und deren Know-how beim Thema Weiterbildung aufzuzeigen. Gerade bei Angestellten oder IngenieurInnen fand das Angebot sehr viel Anklang.

Der Weiterentwicklung der Belegschaft kommt aufgrund zunehmender Digitalisierung entscheidende Bedeutung zu. Auch bei Linde MH werden die Produktionsprozesse technischer, anspruchsvoller, virtueller.

Neue Werkshallen entstehen, bald sollen noch mehr autonome Gabelstapler vom Band rollen. Dadurch verändert sich auch die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen. Die WeiterbildungsmentorInnen „machen ihnen Mut, sich im Zuge der Digitalisierung auch für andere Tätigkeiten im Betrieb zu qualifizieren“, sagt Betriebsrat Manuel Leiderer. Das Motto dahinter: Niemand soll und darf auf der Strecke bleiben.

Die Arbeit der WeiterbildungsmentorInnen bringt aber nicht nur die Beschäftigten voran. Auch die Vertrauensleute selbst profitieren, wie Leiderer berichtet: „Wir haben uns im Team entwickelt und sind durch die vielen Treffen, gegenseitiges Feedback und die gemeinsame Lösungssuche noch enger zusammengerückt.“

Percy Scheidler, Erster Bevollmächtigter IG Metall Aschaffenburg, schätzt es so ein: „Das Thema Weiterbildung ist ein neues Betätigungsfeld für unsere gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Es macht Sinn, sie weiter als ExpertInnen zu positionieren, auf einem Gebiet, das der IG Metall wichtig ist. Ich würde das Projekt neben Linde MH auch anderen Betrieben empfehlen – Voraussetzung dafür ist eine stabile Vertrauensleutearbeit. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung

werden sich Beschäftigungsverhältnisse verändern. Wenn wir unsere Vertrauensleute, die auf Beschäftigte im Betrieb zugehen, bei Qualifizierung, bei Arbeitszeit und als TarifexpertInnen fit machen, dann ist das der richtige Weg.“

Auch weitsichtige, zukunftsorientierte Unternehmen werden das zu schätzen wissen. Wichtig ist, dass den Ehrenamtlichen viel Respekt und Wertschätzung entgegengebracht wird. Damit das Projekt WeiterbildungsmentorInnen erfolgreich in den Betrieben ankommt, muss das über die

IG Metall vor Ort begleitet werden. Dort braucht es einen Ansprechpartner – für die MentorInnen selbst und aber auch für die IG Metall-Gliederungen.



Stephan Parkan
IG Metall Aschaffenburg

stephan.parkan@igmetall.de
www.aschaffenburg.igmetall.de



Weiterbildung im Betrieb? Die Agentur für Arbeit unterstützt professionell, neutral und kostenfrei

Der Bayerische Untermain – eine florierende Region im Herzen Deutschlands, mit bester Verkehrsanbindung, hoher Lebensqualität und besten Jobchancen – doch auch hier ist der Fachkräftemangel bei vielen Unternehmen immer deutlicher zu spüren. In mittlerweile jedem sechsten Beruf werden die Fachkräfte knapp.

Je kleiner ein Unternehmen ist, desto kritischere Auswirkungen kann eine Personallücke auf die Arbeitsfähigkeit des gesamten Betriebs haben. Fehlende Urlaubs- und Krankheitsvertretungen belasten die Belegschaft, der Besuch beim Kunden muss ausfallen, der Serviceumfang oder die Geschäftszeiten müssen gekürzt werden. Aufzubauen auf dem, was man hat, kann daher eine sinnvolle Strategie sein, um Personal weiterzuentwickeln und zu halten. Daneben bietet auch die passgenaue Qualifizierung von Quereinsteigern Potenzial für KMU.

Hierzu bedarf es in vielen Firmen einer professionellen Analyse der vorhandenen Belegschaft, um Potenziale zu erkennen. Weiterbildungen bieten Unternehmen die Chance, interne Kräfte zu qualifizieren. Mit den Beratungs- und Förderangeboten der Agentur für Arbeit für Arbeitgeber und Beschäftigte gewinnen Unternehmen so neue Fachkräfte, die ihre Verlässlichkeit im Unternehmen schon unter Beweis gestellt haben und den Betrieb genau kennen.

Für viele KMU ohne oder mit nur kleiner Personalabteilung erscheint das Thema Weiterbildung oft zu aufwändig. Hier setzt der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Aschaffenburg an: Mit seinen kompetenten Spezialisten der Qualifizierungsberatung steht er Firmen von der Bedarfsanalyse bis zur Umsetzung von Weiterbildungen

innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse zur Seite. Die MitarbeiterInnen der Berufsberatung im Erwerbsleben ergänzen diesen Service und beraten die Belegschaft zu Möglichkeiten und Chancen der beruflichen Weiterbildung.

Die Berufsberaterin im Erwerbsleben Heike Haines und der Qualifizierungsberater der Agentur für Arbeit Aschaffenburg David Schmidt beraten ortsansässige Unternehmen und deren Belegschaft, aber auch arbeitssuchende Quereinsteiger oder Berufsrückkehrende zu allen Fragen der beruflichen Weiterbildung:

Wie kommen Arbeitgeber mit Ihnen in Kontakt?

Schmidt: „In den meisten Fällen über unsere



David Schmidt

Kolleginnen und Kollegen, die im Arbeitgeber-Service tätig sind. Diese sind regelmäßig mit den Personalverantwortlichen in Kontakt und betreuen deren Stellenangebote. In Zeiten des Fachkräftemangels geht es dabei fast immer auch um das Thema Weiterbildung und interne Potenziale. Wir in der Qualifizierungsberatung und die BerufsberaterInnen

im Erwerbsleben kommen dann in die Unternehmen und beraten Arbeitgeber und Mitarbeitende individuell.“

Um welche Fragen geht es dabei konkret?

Schmidt: „Oft fehlen kleinen und mittelständischen Unternehmen schlicht die Zeit oder auch die Ansatzpunkte, um ihre Personalpolitik den aktuellen Gegebenheiten des Arbeitsmarkts anzupassen. Fragen, die häufig gestellt werden, sind zum Beispiel:

- Welche Qualifikationen benötigen meine Beschäftigten in den kommenden Jahren, damit mein Betrieb weiterhin erfolgreich ist?
- Wie erkenne ich die Potenziale meiner Mitarbeitenden?
- Wie kann ich meine Mitarbeitenden für neue Aufgaben und das Thema Weiterbildung motivieren?
- Wie kann ich meine Mitarbeitenden langfristig an meinen Betrieb binden?
- Welche Fördermöglichkeiten sind für mich und meine Mitarbeitenden möglich?
- Wie sehen die Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit denn beispielhaft aus?

„Für die Umsetzung einer beruflichen Weiterbildung ist zunächst eine Freistellung für den Schulungszeitraum erforderlich. Durch das Qualifizierungschancengesetz bestehen umfangreiche Fördermöglichkeiten. So zahlt die Agentur für Arbeit bis zu 100 % der Kosten für die Maßnahme und weitere besondere Aufwendungen wie Fahrtkosten zum Schulungsort. Außerdem bezuschusst sie das Gehalt während der durch die Teilnahme an der Weiterbildung entstehenden Ausfallzeiten bis zu 100 %.“

Und dann geht es um die konkrete Umsetzung?



Heike Haines

Haines: „Genau! Wir analysieren, welcher Bedarf konkret besteht und was die geeignete Form der Qualifizierung wäre, um den Fachkräftebedarf schnell und möglichst unkompliziert zu decken. Unser Angebot umfasst vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten. Diese reichen von der Förderung einer Externenprüfung, der

betrieblichen Einzelumschulung bis hin zu diversen kleineren Anpassungsqualifizierungen. Wir überlegen gemeinsam, welche Qualifizierung den Ansprüchen am besten gerecht wird, und auch, welche Weiterbildungsmodelle am besten zum Unternehmen und dessen Betriebsabläufen passen.“

Welche Faktoren spielen hierbei zum Beispiel eine Rolle?

Haines: „Nehmen wir zum Beispiel einen Handwerksbetrieb. Hier handelt es sich meist um kleine oder mittelständische Unternehmen, bei denen in der Hauptauftragszeit jeder Mitarbeitende gebraucht wird. Die Winterzeit ist hier oft die beste Zeit, um seine Fachkräfte weiter zu entwickeln. Da ist eine Freistellung zur Weiterbildung natürlich einfacher möglich als bei vollen Auftragsbüchern. Und auch die Beratung der Mitarbeitenden ist uns sehr wichtig, denn ohne die entsprechende Motivation und passende Rahmenbedingungen kann eine berufliche Weiterbildung nicht erfolgreich sein. Oft finden sich durch unsere Beratung auch versteckte Potenziale.“

Was raten Sie Arbeitgebern, die sich noch nicht an das Thema Weiterbildung herangetraut haben?

Schmidt: „Es ist ein effektiver Weg, Fachkräfte aus den eigenen Reihen zu gewinnen – insbesondere in Berufen, in welchen ein Fachkräftemangel herrscht. Gleichzeitig erzielt man auf diesem Wege zudem eine starke Unternehmensbindung. Daher können wir als Qualifizierungsberatung wirklich nur allen Arbeitgebern mit auf den Weg geben, das umfangreiche Repertoire unserer Beratungs- und Fördermöglichkeiten zu nutzen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und um auch morgen noch zukunftsorientiert agieren zu können. Weiterbildung bringt nicht nur weiter, sondern ist mit unserer Unterstützung auch ganz einfach – auch für Betriebe ohne oder mit nur kleiner eigener Personalabteilung.“



Christine Mann
Agentur für Arbeit

Christine.Mann3@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de/aschaffenburg

Digitallotsen für mehr digitale Teilhabe

Die fortschreitende Digitalisierung im öffentlichen, kommerziellen und sozialen Bereich stellt „digital-ferne“ Menschen vor erhebliche Probleme im täglichen Leben. Personen ohne Internetzugang sowie Personen, die sich sehr unsicher im Umgang mit digitalen Angeboten fühlen, sind auf die Hilfe (und die Hilfsbereitschaft) von Freunden oder Verwandten angewiesen. Hier setzt die Arbeit der ehrenamtlichen Digitallotsinnen und -lotsen an und Unternehmen sind angefragt, die Idee für dieses Engagement an die eigenen Mitarbeitenden weiter zu reichen.



Ehrenamtliche Digitallotsen unterstützen in Trennfurt mehr als 20 Bürgerinnen und Bürger zur Frage "Wie geht WhatsApp?"

Woher kommt diese Idee?

Aus der „Open-Sozial - Plattform für soziales Engagement im Landkreis Miltenberg“ ist die Initiative zum Einsatz von ehrenamtlichen Digitallotsen entstanden. Der Träger "KAB sozial & gerecht" bietet die Vernetzung der Engagierten und die Infrastruktur, um alle Aktivitäten in einer sicheren Internet-Umgebung umzusetzen. Gemeinsam mit Caritas-Kreisverband, Sozialgenossenschaft digitalvital, Seniorenbeiräten, Sozialbeauftragten und den Nachbarschaftshilfen im Landkreis Miltenberg werden nun die Angebote an die Menschen vor Ort gebracht. Dafür werden weitere Menschen gesucht.

Was ist die Aufgabe der Digitallotsen?

Ziel ist die ehrenamtliche Hilfe und Vermittlung von Informationen für digitale Zugänge und zwar alltagsnah und direkt vor Ort. Die derzeit wichtigste Aufgabe ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Kleine Workshops oder Sprechstunden richten sich an Menschen, die prinzipiell Zugang zur digitalen Welt haben, also einen Internetzugang und ein

entsprechendes Endgerät. Meist sind das ein Laptop, Handy oder Tablet. Für diese Menschen wird ca. alle zwei Monate wohnortsnah ein Mini-Workshop zu wechselnden Themen angeboten. Dabei geht es um den Umgang mit dem Smartphone oder die Nutzung eines Internet-Browsers für den Einkauf, die Buchung von Tickets und Terminen, die Erstellung von Anträgen und all die digitalen Dinge, die gerade für weniger mobile Menschen hilfreich sein können.

Die Digitallotsen sind nicht unbedingt SpezialistInnen für IT, sondern kennen den alltäglichen Umgang mit Smartphone und Co. Sie entwickeln kooperativ oder individuell kurze Workshops und setzen sie vor Ort gemeinsam um. Neue Digitallotsen können bereits auf ein Portfolio an Workshopunterlagen zugreifen, die über eine gemeinsame digitale Plattform geteilt werden. Um die Raumbuchung, notwendiges Equipment und die Bewerbung der Veranstaltung kümmert sich der Träger „KAB sozial & gerecht“ gemeinsam mit den Kooperationspartnern vor Ort.

Wer kann Digitallotse werden?

Ehrenamtliche Digitallotsen können alle Personen werden, die sich als sichere AnwenderInnen von elektronischen Endgeräten, wie PC, Tablet und Smartphone verstehen und das Internet im Alltag praktisch anwenden. Spezielle IT- oder gar Programmierkenntnisse sind nicht erforderlich. Neben diesen grundlegenden fachlichen Kenntnissen helfen den Digitallotsen etwas Geduld und Empathie im Umgang mit (oft älteren) Menschen. Man könnte auch sagen: Freude am Umgang mit Menschen.

Was wird schon gemacht?

Die Idee der nachbarschaftlichen Unterstützung in digitalen Fragen ist nicht neu in der Region. In den Kommunen gibt es schon vereinzelnde Initiativen wie z. B. die "Appler" mit ihren Workshops und Sprechstunden in Niedernberg. Auch Schulen haben schon mehrfach Kurse wie „Handyführerschein“ als Generationen-Projekte umgesetzt. In Erlenbach und Trennfurt wurde der Impuls aus der Open-Sozial bereits in ersten Workshops realisiert und es werden regelmäßig weitere folgen. Für den Herbst ist der erste Einsatz in Miltenberg geplant. Mit weiteren Menschen, die sich engagieren wollen, können weitere Orte erschlossen werden. Der Ausbau wird sich an den Wohn- und Arbeitsorten sowie den Interessen der Beteiligten orientieren.

Wie können Menschen einsteigen oder Unternehmen vermitteln?

Digitallotsen engagieren sich mit ihrer alltagsnahen digitalen Kompetenz und vor Ort. Das sind nicht notwendigerweise jene Menschen, die in den traditionellen Gelegenheiten von Engagement und Ehrenamt unterwegs sind. Deshalb braucht es eine breitere Ansprache von kompetenten Menschen. Als die Digitallotsen in Trennfurt eingeführt werden sollten, hat z. B. die Geschäftsführung der Firma WIKA eine entsprechende E-Mail-Anfrage an alle Mitarbeitenden am Standort Klingenberg geschickt. Die Anfrage war sofort erfolgreich und unterstützt damit das Engagement vor Ort auf sehr effektive Weise. Dabei gilt immer, dass der Einsatz als Digitallotse gleichermaßen am Arbeitsort oder am Wohnort oder an anderen Lieblingsorten im Landkreis möglich ist.

Mögliche UnterstützerInnen der Idee – ob direkt als Digitallotse oder als MultiplikatorIn in die Belegschaft – sprechen gerne die KoordinatorInnen

(siehe Kontakt) an. InteressentInnen können auch einfach bei einem der nächsten Workshop-Termine vorbeikommen, sich selbst und unverbindlich ein Bild von der Idee machen und sich mit dem Digitallotsen vor Ort austauschen.

Komm ins Team:
Ehrenamtliche
Digitallotsen

zeigen, wie es geht und helfen, wo es fehlt



**Jetzt anmelden und
digitale Hilfe geben!**

Veranstaltungen zum Vorbeischauen:
07.09. um 18 Uhr, Caritas-Verwaltung Erlenbach
28.09. um 17 Uhr, Pfarrheim Trennfurt
18.10. um 17 Uhr, MGH Miltenberg

Mehr Informationen und Anmeldung unter
www.sozialundgerecht.com

KAB-Bildungsarbeit Bayern in Kooperation mit





Meike Schumacher | Michael Göb
KAB sozial & gerecht

kontakt@sozialundgerecht.com
www.sozialundgerecht.com



Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger!

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr!“ lautet ein altes deutsches Sprichwort. Es suggerierte früher vor allem Schulkindern, dass man nur in jungen Jahren lernen könne – denn später sei es dazu eben „zu spät“.

Dieser Spruch war früher schon falsch und ist im Zeitalter der Digitalisierung natürlich vollkommen falsch. Denn heute verdoppelt die Menschheit ihr Wissen ungefähr alle fünf Jahre, in vielen Bereichen auch noch schneller. Das bedeutet: Noch nie in der Geschichte der Menschheit war die berufliche Weiterbildung in allen Lebensphasen wichtiger als heute!

Fortbildung zum Meister ist in Bayern künftig kostenlos

Der rasante Wissenszuwachs auf allen Gebieten hat zur Folge, dass eine einmal abgeschlossene Berufsausbildung immer seltener für ein ganzes Leben trägt. Lebenslanges Lernen wird das Arbeitsleben der Zukunft noch stärker als bisher prägen.

Deshalb hat der Freistaat Bayern zum Beispiel beschlossen, dass die Meister-Fortbildung künftig genauso kostenlos sein wird wie ein Hochschulstudium. Dafür werden 60 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Denn niemand, der oder die sich zum Meister fortbilden will, darf an finanziellen Hürden scheitern. Bayern wird damit das erste Bundesland in Deutschland, in dem angehende Meisterinnen und Meister in Industrie und Handwerk für ihre Weiterbildung kein Geld mehr zahlen müssen. Außerdem wurde beschlossen, den bayerischen Meisterbonus auf 3.000 Euro zu erhöhen – rückwirkend zum 1.1.2023.

Generationsübergreifendes Wissensmanagement wird immer wichtiger

Angesichts des Fachkräftemangels und der Tatsache, dass viele ältere Beschäftigte aus den geburtenstarken Jahrgängen die Unternehmen verlassen, wird auch die Weitergabe des dort vorhandenen Wissens an junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wichtiger. Laut der Deutschen Industrie- und Handelskammer könnte allein dadurch ein Wertschöpfungspotenzial von fast 100 Millionen Euro verloren gehen.

Lebenslanges Lernen betrifft deshalb nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen selbst. Prof. Dr. Volker Engert, Professor für Digital Business & E Commerce sowie Wissensmanagement an der SRH Hochschule Heidelberg, fordert deshalb, dass die Unternehmen eigene Konzepte für Wissensmanagement erarbeiten

sollten, um die Wertschöpfung in ihrem Unternehmen zu erhalten. Denn 80 Prozent des Wissens in einer Firma sei personengebunden und gehe beim Ausscheiden langjähriger Mitarbeiter zu einem großen Teil verloren.

Dieses Wissen sollte deshalb digital zum Beispiel auf Tablets gespeichert und so auch jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht werden. Der dadurch entstehende Lern- und Wissenstransfer zahle sich für die Unternehmen in vielerlei Hinsicht aus.

Taskforce Fachkräftesicherung

Bis 2035 wird in Bayern die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter um rund 700.000 Personen sinken. Das wirkt sich natürlich auch auf die Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften aus.

Der Freistaat und die Vereinigung der bayerischen Wirtschaft haben deshalb eine Taskforce Fachkräftesicherung geschaffen, die Unternehmen bei der Deckung ihres Personalbedarfs unterstützt:

- Bedarfsanalyse: Ermittlung des konkreten Personal-, Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfs der Unternehmen
- Beratung: Rekrutierung von bislang ungenutzten Potenzialen, Ausweitung von Arbeitszeiten, Aufsetzen von Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien, Anwerbung ausländischer Fachkräfte
- Matching: Begleitung von KandidatInnen und Unternehmen vor, während und nach der Vermittlung
- Weiterbildung und Workshops: Ableiten individueller Handlungsstrategien für Unternehmen, Qualifizierungssequenzen für ältere Mitarbeitende, abschlussorientierte Weiterbildung für an- und ungelernete Beschäftigte

Alle Informationen zur Taskforce Fachkräftesicherung unter: www.vbw-bayern.de/vbw/Themen-und-Services/Fachkräftesicherung/index.jsp



Berthold Rüth MdL
Abgeordneter Büro
berthold.rueth@csu-landtag.de



SCHWERPUNKT WEITERBILDUNG

Lösungen von Unternehmen

Wie berufliche Weiterbildung zum Schlüsselfaktor wird

Die Welt hat sich verändert – die berufliche Bildung muss nachziehen. Die Megatrends der letzten Jahre haben unsere Berufswelt radikal verändert. Egal, welches der vielen Buzzwords man betrachtet. Digitalisierung, Fachkräftemangel, Energie- und Mobilitätswende. Die Veränderungen sind gewaltig und erfolgen in immer kürzeren Abständen.

Zweifellos ist dadurch auch das Berufsleben schneller geworden, vor allem, was die Frequenz an Veränderungen betrifft. Die klare Konsequenz: „Lebenslanges Lernen.“ Denn auch der Fachkräftemangel hat schließlich zwei Seiten, das Fehlen der (Arbeits-)Kräfte aufgrund jahrzehntelanger, niedriger Geburtenraten ist die eine, aber auch die fachliche Qualifikation ist etwas, das oftmals fehlt oder immer wieder erneuert werden muss. Die Konsequenz hieraus sieht man in steigenden Zahlen von Quereinsteigern. So sorgen schnelle wirtschaftliche Veränderungen auch zu Änderungen benötigter Qualifikationen, ja bis hin zum Verschwinden einzelner Berufsbilder und dem Auftauchen vollkommen neuer, die man sich heute noch gar nicht vorstellen kann. Dies ist künftig die zentrale Aufgabe der beruflichen Weiterbildung: Einen schnellen Wissenstransfer und das stetige Anpassen an aktuell benötigte Kompetenzen zu ermöglichen.

Der Weg aus dem Fachkräftemangel braucht Wegbereiter

Zukünftig müssen sich berufliche Weiterbilder also hierfür rüsten. Moderne, digitale und flexible Lernmethoden werden benötigt. Dies bedeutet jedoch nicht nur aktuelle technische Ausstattung, sondern auch eine Vielzahl an zur Verfügung stehenden Lernmethoden. Beispielsweise gehören E-Learning-Selbstlernkurse, um einen schnellen Einstieg in ein Thema zu bekommen oder Wissen „on demand“ aufzufrischen, zukünftig in das Portfolio. Neben des flexiblen Wissenskonsums kann so auch im Vorfeld zu einem Präsenzkurs das Wissen der Teilnehmer mit sehr heterogenen Vorkenntnissen angeglichen werden.

Ein solcher Praxiskurs wird gerade in der verarbeitenden Industrie weiterhin als zentrales Element bestehen bleiben. Neue Maschinenteknik und Bedienung muss weiterhin praktisch erfahren und erarbeitet werden. Kurz gesagt: Künftig

wird der Kunde eine individuelle Auswahl des Formates treffen wollen und können. Generell sind didaktische Konzepte, die allen Lerntypen gerecht werden, im Angebot eines modernen Bildungsbetriebes unerlässlich. Lebenslanges Lernen betrifft schlicht auch jeden Einzelnen und Lernen ist ein sehr individueller Prozess. Schulen werden damit als Vorhof des Berufslebens auch wesentlich mehr Wert auf die Vermittlung autodidaktischer Fähigkeiten legen müssen.

Des Weiteren ist eine enge Zusammenarbeit industrienaher Forschung mit der beruflichen Bildung erforderlich. Schnellen technologischen Sprüngen kann nur mit ebenso schnellem Transfer von Neuentwicklungen in den Wissensstand der Fachkräfte begegnet werden. Gleichzeitig ist ein breites Spektrum erforderlich. Von kurzen Einheiten zum Auffrischen oder Aktualisieren des Standes der Technik, sind auch Konzepte erforderlich, vollkommen fachfremde Personen aufzuschauen.

Weiterbildende werden damit zwar nicht zum Tor, das aus dem Fachkräftemangeldilemma führt, sind aber künftig ein Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und sind als Wegbereiter für den Industriestandort Deutschland gefordert.

Ein Musterbeispiel für die Industrie aus Mainfranken

Am Kunststoff-Zentrum SKZ in Würzburg am Main rüstet man sich für die Kunststoff-Branche, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

„Wir haben die letzten Jahre genutzt, um uns an diese neuen Bedarfe anzupassen. So wurde neue Infrastruktur geschaffen und unser gesamtes Bildungsprogramm erweitert“, so Dr. Benjamin Baudrit, stellvertretender Geschäftsführer Bildung und Forschung am SKZ. Konkret hat das SKZ als Weiterbilder für die Kunststoff-Industrie neue Gebäude mit moderner Ausstattung errichtet. Am Trainings-Zentrum Qualitätswesen gibt es seit Kurzem zusätzlich zu den bestehenden Kursen für Kunststoffverarbeitung, Kurse rund um Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement. Das bestehende Kursprogramm beinhaltet nun sowohl Live-Online-Kurse aus einem haus-eigenen Videostudio als auch reine E-Learnings. Auch inhaltlich sieht man sich gut auf zukünftige Entwicklungen vorbereitet. „Durch unser zweites Gebäude, die SKZ-Modellfabrik (siehe Titelbild), haben wir ein modernes Umfeld für unsere Forschung, insbesondere für digitalisierte Produktion geschaffen. Erkenntnisse können wir durch die räumliche Nähe sehr schnell in unsere Kursinhalte übertragen,“ erklärt Benjamin Baudrit.

Durch den Transfer aus industrienaher Forschung will das SKZ den Stand als der Weiterbilder für die Kunststoff-Branche und als Wegbereiter in eine erfolgreiche Zukunft sichern.



Alexander Hefner
SKZ – Das Kunststoff-Zentrum



a.hefner@skz.de
www.skz.de

Weltweiter Wissenstransfer durch Lernplattform und Wiki-Software

Für Unternehmen, die in kleinen Teams verstreut über den Globus arbeiten, liegt es in der Natur der Sache, dass Expertenwissen und Erfahrung ebenfalls weit verstreut sind. Die Firma PDM Technology nutzt eine Lernplattform in der Cloud sowie eine Wiki-Software, um Wissen schnell zu verbreiten und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.

Um der schnell steigenden Mitarbeiteranzahl und dem daraus resultierenden Schulungsbedarf zu genügen, wurde bei PDM Technology bereits früh entschieden, möglichst viel Wissen digital zur Verfügung zu stellen. Persönliche Schulung vor Ort lässt sich mit verschiedenen Büros europaweit, sowie in den USA, nur noch schwer bewerkstell-

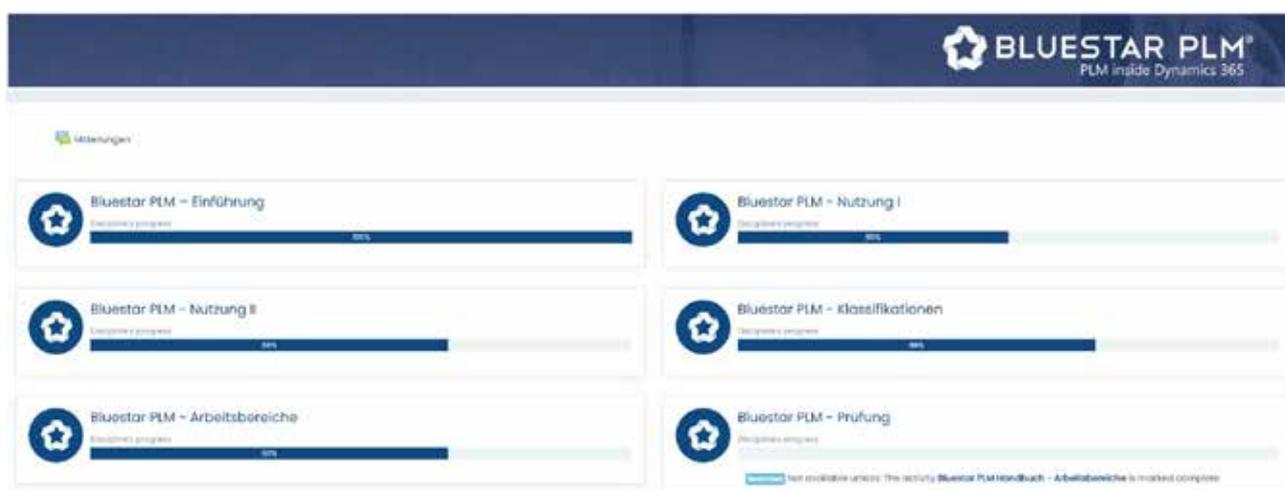
gen. Obwohl persönlicher Kontakt und Austausch durch regelmäßige Workshops und Onlinemeetings zustande kommen, sind diese jedoch nicht ausreichend.

Eine der Kernaufgaben der Mitarbeiter im Unternehmen ist das Implementieren der Firmensoft-

ware BLUESTAR PLM beim Kunden und der Wissenstransfer zu den AnwenderInnen. Diese Aufgabe ist nur durch konsequentes Wissens- und Lernmanagement möglich. Berücksichtigt werden muss außerdem, dass sich die Software ständig verändert und weiterentwickelt.

Unterstützt durch die Plattform „Moodle“ wurde deshalb eine Lernumgebung geschaffen, in der Wissen unter anderem mit Hilfe von Handbüchern vermittelt wird. Die Handbücher sind in kleine Einheiten unterteilt, um den Lernenden nicht zu überfordern.

Eine besondere Herausforderung waren jedoch die über 200 Schulungsvideos zu den verschiedenen Modulen der PLM-Software. Diese wurden von MitarbeiterInnen möglichst anwendernah erstellt und erklären Schritt für Schritt in Wort und Bild einzelne Arbeitsschritte und Funktionen. Zum Ende jedes Lernmoduls wird mithilfe von „Multiple Choice“ ein kleines Quiz durchgeführt, um den Lerninhalt abzufragen und zu verfestigen. Ein Lernfortschrittsbalken zeigt außerdem den individuellen Fortschritt in den verschiedenen Lernmodulen und sorgt für Überblick und spielerische Motivation.



Bluestar Academy mit individualisierter Oberfläche und Lernfortschrittsbalken

Öffnung für die Kunden

Schnell wurde aus dieser Idee der internen Wissensverteilung ein leistungsstarkes Hilfsmittel für die Schulung und Vorbereitung der Kunden auf die Software. Nachdem die „Bluestar Academy“ intern gut angenommen wurde, war es auch möglich, diese für den Kunden zu öffnen. Ein kleines Team von MitarbeiterInnen arbeitet eigenständig an der Optimierung der Lerninhalte und versucht nach und nach auch mehrsprachige Angebote bereitzustellen.

Als zweites Werkzeug für den Wissenstransfer wird die Wiki-Software „Confluence“ genutzt. Hier wird mit Hilfe von strukturierten Inhalten einerseits Wissen verfügbar gemacht und andererseits Erfahrungsaustausch ermöglicht. Mit wenigen Mausklicks können Inhalte veröffentlicht

und Neuerungen in der Software schnell verbreitet werden.

Ähnlich zur Academy werden aktuell Vorbereitungen getroffen, bestimmte Wiki-Inhalte auch für die Nutzer der BLUESTAR PLM-Software innerhalb der Kundenunternehmen zugänglich zu machen. Das erhöht den Wissenstand bei den AnwenderInnen und reduziert gleichzeitig Aufwände beim Support.



Matthias Kraus
PDM Technology Deutschland GmbH
 mak@pdmtechnologygroup.com
 www.pdmtechnologygroup.com



Erklärvideos zur Auswahl des richtigen Messprinzips

Zur Auswahl des richtigen Messprinzips hat Pfeiffer Vacuum hilfreiche Erklärvideos erstellt, die einen detaillierten Einblick in das Innenleben und die Funktionsweise von Vakuummessgeräten geben. Denn die Auswahl des richtigen Messgeräts ist entscheidend dafür, ob das gewünschte Vakuum erfolgreich gemessen und kontrolliert werden kann.

Blick ins Innere eines Vakuummessgeräts

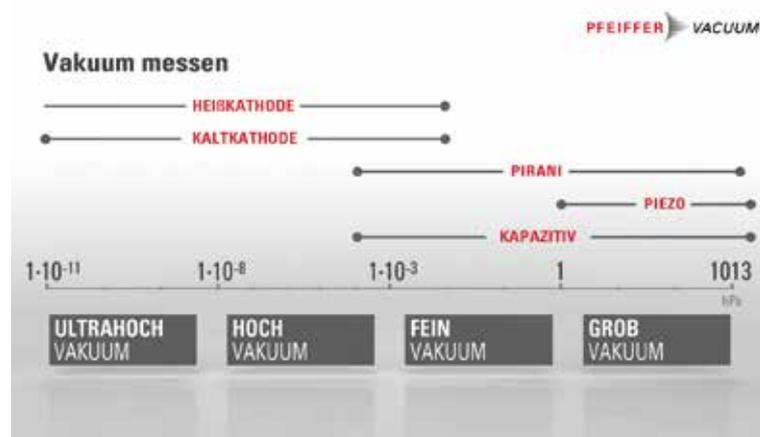
„Drücke oder Druckverläufe müssen exakt eingehalten werden, will man eine optimale Effizienz in der Produktion und höchste Produktqualität gewährleisten. Unsere Vakuummessgeräte sind hier wichtige Qualitätsindikatoren. Moderne Technologien erlauben die Totaldruckmessung von Atmosphärendruck bis ins Ultrahochvakuum, wodurch alle Vakuumbereiche präzise abgedeckt werden. In fünf Videos erklären wir die relevanten Messprinzipien: Von Kapazitiver Messung über Piezo, Pirani, Kaltkathode bis hin zur Heißkathode“, erläutert Patrick Walther, Strategischer Produktmanager bei Pfeiffer Vacuum.

Dabei wird wichtigen Fragen auf den Grund gegangen: „Wie genau funktioniert die Physik in einer Vakuummessröhre?“ oder „Wie kann von den Eigenschaften des Gases auf den Totaldruck geschlossen werden?“

Das Video zur kapazitiven Vakuummessung zeigt, wie sich die Membran im Inneren der Messröhre in Abhängigkeit von den Veränderungen des Totaldrucks bewegt.

Bei der Piezo-resistiven Vakuummessung erfährt der Betrachtende, wie sich die Dehnungswiderstände in der Membran des Transmitters in Abhängigkeit vom Druck verändern. Das Video zur Pirani-Vakuummessung erläutert das Funktionsprinzip des Wärmeleitungs-vakuummeters. Es wird anschaulich dargestellt, wie die Übertragung der Wärme durch das Vakuum im Inneren des Messgeräts vom Totaldruck abhängt. Auch

die Abhängigkeit des Wärmetransports und damit des angezeigten Drucks von der Gasart wird veranschaulicht. Das Video zur Kaltkathoden-Vakuummessung zeigt, wie Gasmoleküle durch Hochspannung ionisiert werden und ein Plasma entsteht. Bei der Darstellung der Heißkathoden-Vakuummessung sieht man das Funktionsprinzip eines Heißkathoden-Transmitters und wie die Gasmoleküle durch Elektronen, die an einem heißen Heizfaden austreten, ionisiert werden.



Pfeiffer Vacuum bietet zur Auswahl des richtigen Messprinzips anschauliche Erklärvideos.



Sabine Neubrand
Pfeiffer Vacuum GmbH



Sabine.Neubrand@pfeiffer-vacuum.com
www.pfeiffer-vacuum.com

Über Pfeiffer Vacuum

Pfeiffer Vacuum ist ein weltweit führender Anbieter von Vakuumlösungen. Neben einem kompletten Programm an hybrid- und magnetgelagerten Turbopumpen umfasst das Produktportfolio Vorvakuumpumpen, Lecksucher, Mess- und Analysegeräte, Bauteile sowie Vakuumkammern und -systeme. Seit Erfindung der Turbopumpe durch Pfeiffer Vacuum steht das Unternehmen für innovative Lösungen und Hightech-Produkte in den Märkten Analytik, Industrie, Forschung & Entwicklung sowie Halbleiter und Zukunftstechnologien. Gegründet 1890, ist Pfeiffer Vacuum heute weltweit aktiv. Das Unternehmen beschäftigt etwa 4.000 Mitarbeitende und hat über 20 Vertriebs- und Servicegesellschaften sowie 10 Produktionsstandorte weltweit.

Mit E-Learning fit für die Zukunft

Um Mitarbeitende fachlich und persönlich weiterzubilden, gilt es auch in der Fort- und Weiterbildung neue Wege zu beschreiten. Aus der modernen Lernpsychologie ist bekannt, dass gerade das „häppchenweise“ Aufnehmen von Lerninhalten das Verstehen und Begreifen fördert. Dabei sind insbesondere auch digitale Formate eine wunderbare Möglichkeit, Neues zu vermitteln.



Auf der Lernplattform finden sich Lerninhalte zugeschnitten auf Auszubildende im Groß- und Außenhandelsmanagement

Lernplattform Simple Club unterstützt die Auszubildenden

Die Auszubildenden von Hensel Recycling dürfen eine externe Lernplattform – Simple Club – nutzen. Diese Online-Lernplattform ist auf die Vermittlung von Schulwissen spezialisiert und bietet Lernvideos und Übungen zu verschiedenen Fächern wie Mathematik, Deutsch und Englisch an. Die Plattform verwendet eine einfache und verständliche Darstellung, um komplexe Themen verständlich darzustellen. Es gibt unter anderem die Möglichkeit, Lernpläne oder Karteikarten zu erstellen. Auch bietet Simple Club für die verschiedenen Themenbereiche Videos, „Hefteinträge“ und sogar Übungsaufgaben an. Diese zeigen sofort an, ob richtig oder falsch beantwortet wurde.

„Wir finden die Plattform sehr gut, da sie uns mit den einfach erklärten Videos und Einträgen in allen Fächern in der Schule unterstützt. Die Plattform ist verständlich gestaltet, so dass man sich schnell zurechtfindet,“ sagen die Auszubildenden bei Hensel Recycling.

Hensel Recycling Academy für interne Schulungszwecke

Bei Hensel Recycling werden – neben der Nutzung externer Schulungsangebote – auch eigene, branchen- und unternehmensspezifische Inhalte erstellt und auf einer Lernplattform unter dem Namen „Hensel Recycling Academy“ zur Verfügung gestellt. Jeder Mitarbeitende ist mit einem persönlichen Login zu jeder beliebigen Zeit und ortsunabhängig in der Lage, sich in die Academy einzuwählen – ob vom Handy oder PC, von zu Hause aus oder im Büro. Ein individueller Lernplan ermöglicht eine zielgerichtete Weiterbildung – je nach Aufgabengebiet. Unterschieden wird zwischen Pflichtkursen, die in einem bestimmten Zeitfenster durchgeführt werden müssen, und freiwilligen Schulungen, die man sich selbst zusammenstellen kann. Um die jeweiligen Lernfortschritte zu erfassen und nachzuhalten, bietet die Plattform die Möglichkeit, am Ende einer Schulung ein kurzes Wissensquiz zu den erlernten Inhalten zu absolvieren. Somit können die Mitarbeitenden überprüfen, ob die Inhalte verstanden wurden und die Ergebnisse werden

anschließend im System hinterlegt. Angeboten werden die Kurse in unterschiedlichen Formaten – ob als Schulungsvideo oder als Präsentation – immer unter der Prämisse, Lerninhalte interessant, informativ und kurzweilig darzustellen. Denn das Lernen soll nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch gleichzeitig Spaß machen und die Motivation steigern. Dadurch werden Neugier und Eigeninitiative angeregt und die persönliche Weiterentwicklung intensiviert. Da alle Lernmaterialien an einem Ort gespeichert werden, hat man so eine umfassende und vollständige Wissensdatenbank, die jederzeit einen transparenten Überblick bietet.

„E-Learning ist für Hensel Recycling ein wichtiger Weg, um die Herausforderungen unserer Zeit zu meistern und den langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern“, erklärt Oliver Krestin, Geschäftsführer bei Hensel Recycling.



Katrin Kittel

Hensel Recycling GmbH

karriere@hensel-recycling.com

www.hensel-recycling.com



Wenn E-Learning und LinkedIn zum Alltag gehören (müssen)

Die Schulung von MitarbeiterInnen betrifft alle Unternehmen. Schließlich wünscht sich jede Firma ein qualifiziertes und motiviertes Team – dazu gehört das lebenslange Lernen und die Möglichkeit, sich zu entwickeln. Bei der Umsetzung stehen viele aber vor einer Herausforderung: ein unübersichtliches Angebot an Möglichkeiten in Präsenz oder digital. Irgendwie passt nichts so richtig und die Planung und Integration in den Arbeitsalltag gestaltet sich schwierig.

Vor einigen Jahren hat ROBUR Automation sich deshalb dazu entschieden, das Thema Schulungen selbst anzugehen und eigene E-Learning-Kurse zu entwickeln. Zuerst für die interne Nutzung und später auch als Angebot für Kunden. Während ROBUR Automation bei sehr spezifischen Weiterbildungen externe Angebote nutzt, werden Onboarding und wiederkehrenden Schulungen mit internen Mitteln durchgeführt – mit eigener Plattform und selbst entwickelten Kursen.

Warum entwickelt ein Automatisierungsspezialist ein eigenes E-Learning-Angebot?

Tatsächlich gibt es bereits andere gute Angebote auf dem Markt. Aber ROBUR Automation kann auf individuelle Anforderungen abgestimmte Kurse erstellen. Durch die Kompetenzen in der Technischen Dokumentation sind die KollegInnen geübt, Informationen zielgruppenspezifisch aufzubereiten und umzusetzen. So treffen sie auch bei den E-Learning-Kursen den passenden Ton.

ROBUR Automation hat eine Nische für ihre E-Learning-Produkte gefunden: Es handelt sich nicht um ein teures High-End-Produkt, sondern um die perfekte Lösung für den Mittelstand, der sich eine solide und informative Lösung wünscht.

Mit besonderem Augenmerk auf Industrieunternehmen und Firmen aus der Region – hier kann ROBUR Automation als echter Partner kompetent und effizient zur Seite stehen.

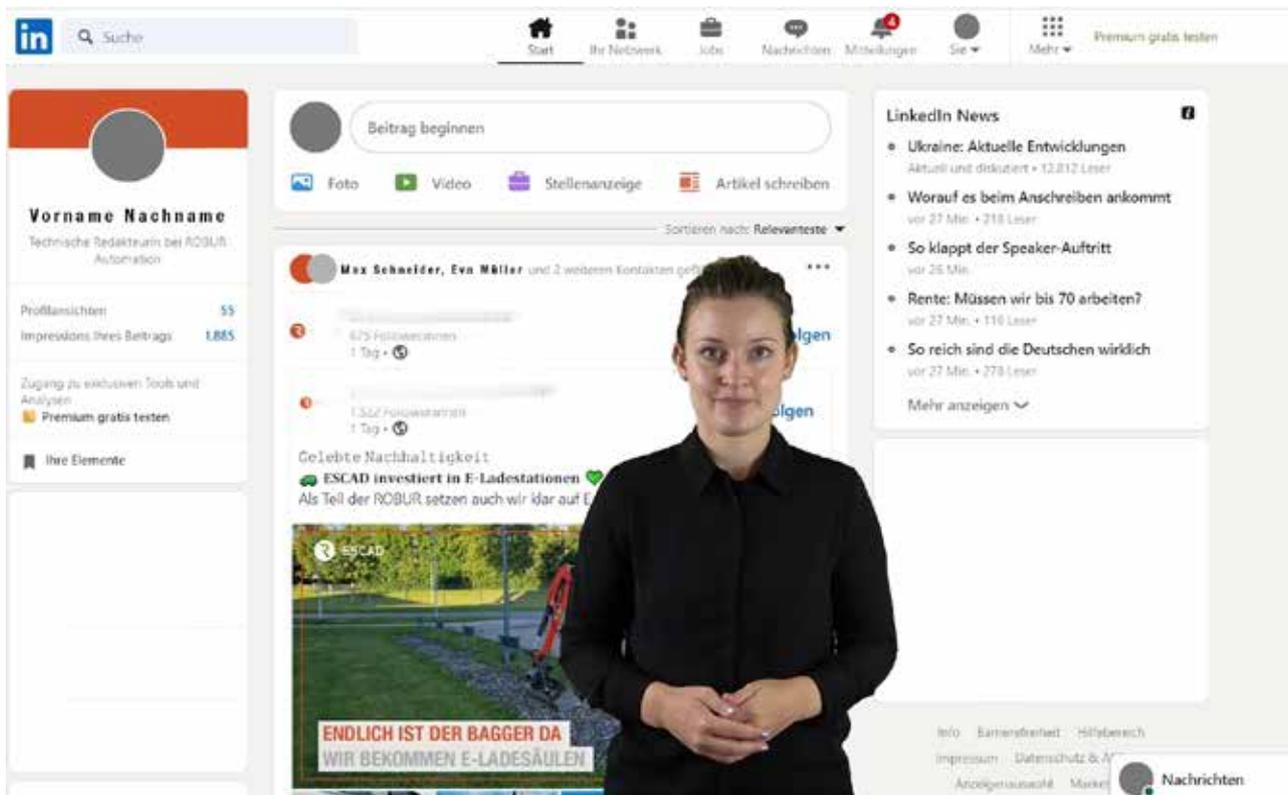
Flexibel und individuell

Da der Industrieservicedienstleister einen digitalen Arbeitsstil pflegt und seinen MitarbeiterInnen Flexibilität im Arbeitsleben bietet, ist oftmals eine digitale Schulung am sinnvollsten. Unabhängig von Zeit und Ort, können Weiterbildungsmaßnahmen flexibel in den Arbeitsalltag integriert werden, jeder lernt im eigenen Tempo und Materialien stehen auch im Nachhinein zur Verfügung.

Das Angebot umfasst individuelle Kurse aber auch standardisierte Inhalte, die in jedem Unternehmen anfallen, wie bspw. die Themen Sicherheit, Datenschutz oder Qualitäts- und Umweltmanagement. Selbstverständlich immer maßgeschneidert auf ihre persönlichen Anforderungen.

Sichtbarkeit des Unternehmens durch eigenen LinkedIn-Kurs steigern

Ein Thema, das auch im unternehmerischen Umfeld immer wichtiger wird, ist der Umgang mit sozialen Medien wie LinkedIn. Der Erfolg und die



Standbild aus dem eigens bei ROBUR entwickelten LinkedIn-Kurses

Reichweite von Kampagnen sind maßgeblich von der Beteiligung der eigenen Mitarbeiter abhängig. Aber was tun, wenn die MitarbeiterInnen Berührungängste haben?

Die Ausgangssituation bei der ROBUR Automation-Belegschaft war eher durchwachsen. Einige MitarbeiterInnen haben ein Profil, aber manche davon pflegen es nicht. Andere haben kein Profil – aus verschiedenen Gründen. Als bewusste Entscheidung dagegen, weil sie sich mit dem Thema LinkedIn nicht oder nicht ausreichend beschäftigen, oder sich in den sozialen Medien nicht wohlfühlen.

Genau hier will ROBUR Automation ansetzen, die Hürde senken und die MitarbeiterInnen zur Nutzung motivieren (natürlich auf freiwilliger Basis). Nachdem nicht alle MitarbeiterInnen eine persönliche Einweisung erhalten können, hat ROBUR Automation einen eigenen LinkedIn-Kurs erstellt, der die Plattform vorstellt und dann den User an die Hand nimmt: Welche Vorteile bietet ein LinkedIn Profil? Was ist beim Anlegen des Profils zu beachten? Wie baut man sein Netzwerk auf? Wie werden Kommentare oder Beiträge verfasst? Und wie wirken sich die Aktivitäten auf Unternehmen und Mitarbeitende aus?

Ziel ist es selbstverständlich, das Unternehmen sichtbarer zu machen. Da das am besten über ein großes Netzwerk funktioniert und die beste Werbung für ein Unternehmen oftmals die eigenen MitarbeiterInnen sind, ist es notwendig, möglichst viele KollegInnen von einem LinkedIn Profil und der aktiven Nutzung zu überzeugen.

Um die Region digitaler zu machen, muss man nicht nur in der industriellen Umgebung ansetzen, sondern auch bei den Menschen. Damit die Region digital sichtbar ist, müssen sich die MitarbeiterInnen sichtbar machen. Das ist möglich über Firmenwebseiten, aber ganz klar auch bei LinkedIn. Anders als bei einer Webseite funktioniert es aber nicht nur über die MitarbeiterInnen zu sprechen, sondern man muss öffentlich mit den MitarbeiterInnen agieren. ROBUR Automation sieht den eigenen LinkedIn Kurs für sich als beste Möglichkeit, eine breite Masse an KollegInnen an das Thema LinkedIn heranzuführen.



Sophie Kebinger

ROBUR Automation GmbH

sophie.kebinger@robur-automation.com

www.robur-automation.com



Innovation leben. Wissen teilen.

Einblicke in die Personalentwicklung der Bayern Innovativ GmbH



John F. Kennedy hat auf den Punkt gebracht, was Gesellschaften fortschrittlich macht und sie weiterentwickeln lässt: Bildung. Das Zitat *„Es gibt nur eins, was auf Dauer teurer ist als Bildung, keine Bildung,“* wird ihm zugeschrieben.

Mehr denn je setzen wir uns heute durch das exponentielle Wachstum von Information und verfügbarem Wissen mit Lebenslangem Lernen auseinander. Für Unternehmen, Institutionen und Verwaltungen bedeutet dies eine kontinuierliche Förderung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden.

Die Chancen einer gezielten Personalentwicklung sind vielfältig. Für Arbeitgeber entsteht ein umfangreiches Wissensmanagement, bei dem Berufseinsteiger ebenso wie langjährige Mitarbeitende voneinander profitieren und ihr Wissen untereinander teilen können. Eine wichtige Voraussetzung, um Know-how über Generationen hinweg im Unternehmen zu halten. Gleichzeitig werden Potenziale jedes Einzelnen erkannt, sodass diese ausgebaut und gewinnbringend für Unternehmen und Beschäftigte genutzt werden können. Für die Mitarbeitenden bietet sich zudem die Möglichkeit, ihr Wissen stetig zu aktualisieren, ihre Stärken zu entwickeln und sich mit neu erworbenem Wissen aktiv im Unternehmen einzubringen.

Diese vielfältigen Möglichkeiten nutzt auch die Bayern Innovativ GmbH. Ziel ist es, Mitarbeitende nach ihren Stärken zu entwickeln und beim

Lebenslangen Lernen bestmöglich zu unterstützen. „Damit ermöglichen wir neue Perspektiven und Entwicklungschancen, gerade auch in Zeiten eines dynamischen Umfelds“, betont Sonja Henning, Leiterin Personal. Die Bayern Innovativ GmbH gestaltet ein vielfältiges Bildungsangebot für ihre Beschäftigten, zielgruppenspezifisch, onsite und virtuell. Lernen in der Gruppe und im Selbststudium. „Wir bieten im Rahmen der Personalentwicklung verschiedene Angebote, die sich bestmöglich ergänzen und auf unterschiedlichen Lernstufen basieren“, erläutert Stefanie Zumpe, Personal- und Organisationsentwicklerin, das Konzept.

Das Angebot umfasst derzeit u. a.:

- Unternehmensweite Bildungsangebote in Form von Veranstaltungen, Inhouse-Seminaren und Workshops
- Führungskräfteentwicklung und Austauschformate für Führungskräfte
- Individuelle Weiterbildungen in Form von Seminaren, Zertifikatslehrgängen sowie Bachelor- und Masterprogrammen und der Möglichkeit, berufsbegleitend zu promovieren
- Bildungsformate in der Mittagspause, bei dem sich jede und jeder aus dem Unternehmen individuell einbringen kann
- Teamworkshops, um Teams zu coachen und weiterzuentwickeln

„Mit über 300 Veranstaltungen, Workshops, Online-Seminaren und Messebeteiligungen, die die Bayern Innovativ GmbH pro Jahr im Ecosystem durchführt, haben wir zudem ein einzigartiges Angebot an unternehmensweiten und branchenübergreifenden Bildungsmöglichkeiten, die unsere Themen aus den Bereichen Mobilität, Material und Produktion, Energie, Digitalisierung, Gesundheit, Kultur- und Kreativwirtschaft sowie Technologie- und Innovationsmanagement fokussieren“, so Sonja Henning. Die Mitarbeitenden des Unternehmens können diese Angebote jederzeit besuchen und sich thematisch und methodisch fortbilden.

Individuelle Weiterbildungen werden in den Jahresfeedbackgesprächen mit den Führungskräften diskutiert und mit der Personalabteilung umgesetzt. Langfristige Fortbildungen werden vertraglich vereinbart und in individuellen Entwicklungsplänen definiert.

Bei den Bildungsformaten in der Mittagspause „WissensHUNGER“ und „THEMATisch“ bilden Mitarbeitende andere Mitarbeitende weiter. Hier überraschen Kolleginnen und Kollegen mit spannenden Themen – wie z. B. mit Expertenwissen in der Near-Field-Communication oder der Berichterstattung über spannende Fernreisen in exotische Länder – und vernetzen sich dadurch noch besser im Kollegium. Ergänzt werden die reinen Bildungsformate durch Angebote in der Gesundheitsvorsorge, hierzu zählen betriebsärztliche Vorsorgetermine und Gesundheitskurse, z. B. Wirbelsäulengymnastik und Yoga in der Mittagspause, Meditationen aber auch Ersthelferkurse, Fahrsicherheits- und Ladesicherheits-

trainings sowie Kurse für Brandschutz Helfende. „Wertschätzung füreinander und Interesse aneinander bilden einen wesentlichen Baustein unserer erfolgreichen Personalentwicklungsstrategie“, so Stefanie Zumpe, Personalentwicklung.



Sonja Henning
Bayern Innovativ

henning@bayern-innovativ.de



Stefanie Zumpe

Bayern Innovativ

zumpe@bayern-innovativ.de



www.bayern-innovativ.de

Die Weber Akademie – ein Fundament für beruflichen und privaten Erfolg

Kommunikation ist ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg. Es gibt kaum etwas Wertvolleres. Lee Iacocca, der Ex-Chrysler Vorstand, sagte gar, dass die Kommunikation die einzige Möglichkeit sei, Menschen zu bewegen. Und glaubt man einem japanischen Sprichwort, so ist ein Tag mit einem großartigen Lehrer, besser als tausend Tage fleißiges Lernen.

Da liegt doch was im Argen, oder?

Der Vorstand eines namhaften Unternehmens antwortete auf die Frage, wie seine Leute trainiert werden mit „gar nicht.“ Auf die Frage, wie seine Mitarbeitenden zum Kunden gehen, antwortete er, dass das Produkt selbsterklärend sei. Ob es denn einen roten Faden gäbe, wurde ebenso verneint.

Auf einem Verkaufsleiterkongress wurde die Frage gestellt, welches denn die 5-Phasen eines guten Verkaufsgesprächs seien, und es kam keine Antwort. Im Raum befanden sich mehr als 400 Zuhörer.

Abhilfe schaffen

Wie lernt man nun das Beherrschen der Grundlagen von freier Rede und erfolgreicher Kommunikation? Die Weber Akademie bietet genau das: Ein umfassendes Schulungsprogramm, das es jedem ermöglicht, diese wichtigen Fähigkeiten zu erlernen, um sie dann erfolgreich für sich einzusetzen.

Jeder Mitarbeitende wählt im Grunde selbst, welche Schulungen und wieviel er oder sie machen möchte. Lediglich eine Teamschulung pro Woche, à 30 Minuten, ist fest. Die Kommunikation ist

dabei ein großes Thema, weshalb auch die richtige Reihenfolge der aufbauenden Themen sehr wichtig ist, wie beispielsweise:

- die „5-Phasen eines Gesprächs“;
- das „Aufbauen einer Beziehung“ oder
- der „Umgang mit schwierigen Situationen“

Denn gute Kommunikation verhindert interne Kämpfe und schafft Leichtigkeit.

10 Vorteile, warum es gut ist, eine eigene Akademie zu haben:

1. Das Selbstvertrauen wächst. Durch das Erlernen der Grundlagen der freien Rede und Präsentation gewinnt man das notwendige Selbstvertrauen, um vor Publikum zu sprechen und sich selbstbewusst auszudrücken.
2. Die Kommunikation wird überzeugend. Man begreift die Regeln der Rhetorik und kann diese nutzen, um seine Botschaft überzeugend zu vermitteln und das Interesse anderer hoch zu halten. Der Auftritt wird souverän. Durch gezieltes Training verbessert man die Körpersprache, was definitiv hilft, in jeder Situation professionell und überzeugend zu sein.

3. Die Mitarbeiterführung wird effektiv. Man erwirbt Fähigkeiten, um Mitarbeitende zu motivieren und zu führen. Mit klaren und überzeugenden Kommunikationsfähigkeiten kann man seine Teammitglieder effektiv anleiten und zu Spitzenleistungen inspirieren.
4. Erfolgreiches Verkaufstraining: Man erfährt, wie man Produkte oder Dienstleistungen überzeugend präsentieren und potenzielle Kunden von deren Nutzen überzeugen kann.
5. Erfolgreiches Verhandeln: Techniken und Strategien sind wie Asse, um in Verhandlungen stets überlegen zu sein und das Ziel im Auge zu behalten.
6. Individuell zugeschnittene Schulungen: Eine eigene Akademie bietet die Flexibilität, Schulungen und Seminare nach individuellen Bedürfnissen und Wünschen anzupassen.
7. Kleine Gruppen und Einzel-Coaching: Man hat die Wahl zwischen Gruppenschulungen oder individuellem Coaching, je nachdem, welche Lernmethode gerade am besten ist.
8. Kontinuierlicher Erfolg: Mit der professionellen Begleitung eines Profis kann sichergestellt werden, dass die Kommunikationsstrategie kontinuierlich optimiert wird und Erfolg kein Zufall mehr ist.
9. Breites Seminarangebot: Neben den Grundlagen der freien Rede und Präsentation bietet eine gut aufgestellte Akademie auch spezialisierte Seminare zu verschiedenen Themen wie Stressbewältigung, Konfliktlösung und der effizienten Leitung von Besprechungen an.
10. In der Weber Gruppe bildet sich die Weber Akademie als ein Fundament für beruflichen und privaten Erfolg heraus, denn hier werden die Werkzeuge der erfolgreichen Kommunikation vermittelt, damit der Mensch im Mittelpunkt stehen kann. Wie sagte es George Bernard Shaw: „Das größte Problem in der Kommunikation ist die Illusion, sie hätte stattgefunden.“

Mit der Akademie geht Werkzeug Weber die Herausforderungen des lebenslangen Lernens an. Dabei wird viel Wert auf Präsenzformate gelegt, denn Lernen ist ein lebendiger Vorgang, der in Sachen Kommunikation permanenten Austausch braucht. Seminare in Präsenz sind ein hervorragendes Instrument, um Kunden im Haus willkommen zu heißen, sich auszutauschen und mehr und mehr zu begreifen, was sich die Kunden wirklich wünschen.



Patric P. Kutscher
Werkzeug Weber GmbH & Co. KG
p.kutscher@werkzeugweber.de
www.werkzeugweber.de



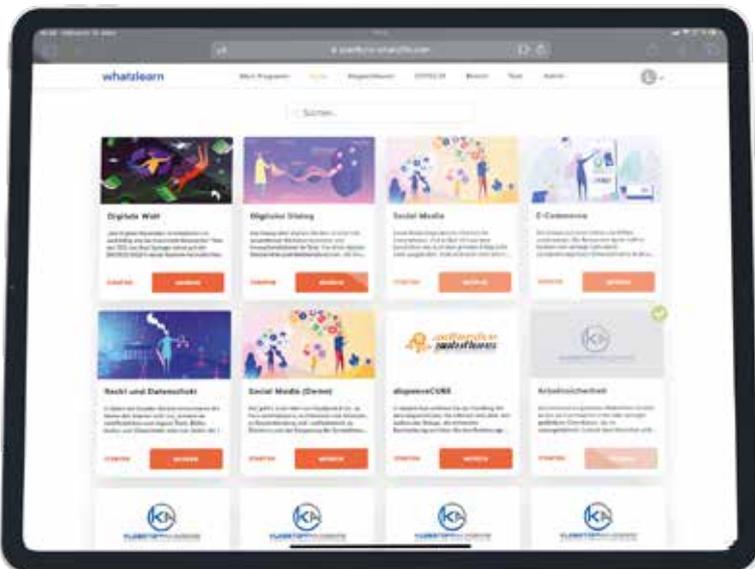
Speedlearning mit Avataren: So macht jede Wissensvermittlung Freude

Auf einmal ist dieses spannende Training im E-Learning-Portal verfügbar. Ein kurzer Video-clip, zehn Minuten. Eine freundliche Trainerin erklärt in kurzen, prägnanten Worten die neuesten Tipps im Umgang mit der IT. Das richtige Passwort, Schutz vor Hacker-Angriffen, wie gehe ich mit dubiosen E-Mails um? Und zeitgleich ist dieses Training auch noch in Englisch, Französisch, Spanisch und Chinesisch verfügbar – für alle Kolleginnen und Kollegen im gesamten Unternehmen weltweit. Präsentiert von ebenso freundlichen TrainerInnen.

Dieses Speedlearning ist eine Sensation: Der/Die Trainer/in ist kein Mensch – sondern ein Avatar. Das Training, das das Unternehmen vor Hacker-Angriffen schützt, war innerhalb von wenigen Stunden produziert und steht auf Knopfdruck dem Unternehmen in allen Standorten weltweit zur Verfügung. In allen denkbaren Sprachen.

Innerhalb kürzester Zeit können viele weitere Trainings auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden. ERP-Systeme, Sales-Schulungen, Produkt-Schulungen, Datensicherheit, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz. Und den Avatar kann man casten wie eine SchauspielerIn. Nach Look and Feel. Nach Ethnien.

Professor Hansjörg Zimmermann von der Macromedia Hochschule München sagt: „Eine solche Dynamik im Weiterbildungsmarkt ist faszinierend. Und die Entwicklung hat gerade erst begonnen.“



Die Zukunft der Weiterbildung – wenn es Spaß macht, dann ist die Wirkung fantastisch

Weiterbildung 2023 bedeutet für Unternehmen: Biete Deinen Leuten die Trainings, die sie wirklich brauchen. Biete sie ihnen kurz und knapp. Und Sorge dafür, dass sie Spaß dabei haben. Dann wird die Pflicht schnell zur Kür.

Wie funktioniert das?

- KI-Tools helfen, vorhandenes Wissen zu analysieren und auf die Relevanz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überprüfen.
- Die Produktion von interessanten, relevanten Trainings-Videos kostet nur noch ein Bruchteil an Aufwand wie noch vor wenigen Monaten.
- Das Wissen wird in maximal 10 Minuten vermittelt und das eben Erlernte mit amüsanten Quiz-Fragen gegengecheckt. Gamification is the key.
- Diese Trainings-Nuggets unbedingt auf allen Devices der Mitarbeitenden jederzeit zur Verfügung stellen ist das ganze Geheimnis.

Wer seine Teams mit relevantem Wissen versorgt, macht mehr Umsatz

Relevante Trainingsinhalte zur Verfügung stellen, ist für Unternehmen ein Service für ihre Teams. Warum? Je schlauer die Mitarbeitenden sind, je besser mit aktuellem, relevantem Wissen in ihrer eigenen Sprache versorgt – desto motivierter sind sie. Und desto erfolgreicher. Studien belegen: Firmen, die ihre Mitarbeitenden konsequent

und nachhaltig in ihrer Muttersprache so schulen, dass der Trainingsinhalt im Arbeitsalltag umgehend umgesetzt werden kann, sind um 40 % erfolgreicher. (Quelle: Studie „Translation in Fortune-500-Companies“)

Die Frage ist: Wie kann Wissen gemanagt werden?

Auch hier gibt es eine klare Struktur:

- Bedarfsanalyse: Welches Training ist für Mitarbeitende wirklich interessant? Hier gilt: Gib´ den Teams das Training, das gebraucht wird, kompakt und mit Spaß-Faktor. Und schon hat das Training eine Chance. Vor allem schnell muss es gehen. Und spielerische Komponenten beinhalten.
- Wissensquellen identifizieren. Wo liegt das Wissen? Intern? Extern? Sind es Dokumente, Berichte, bereits vorhandene Schulungsunterlagen, Fachzeitschriften? Niemals vergessen: Das Know-how der Mitarbeitenden selbst. Wissensmanagement-Techniken helfen hier den Wissensschatz in den Köpfen der Mitarbeitenden zu heben.
Achtung: Die Qualität und Aktualität der Schulungsinhalte sind extrem wichtig. Trainingswissen sollte immer hochwertig und up-to-date sein. Wie ist das zu schaffen? Ganz einfach: Die eigenen Mitarbeitenden entdecken jeden Fehler bei den Trainingsunterlagen und sind gerne bereit, ihn zu korrigieren. Wenn sie gefragt werden.
- Und letztendlich: Das Wissen muss allen leicht zugänglich sein, easy to use eben. Auch hier empfehlen sich moderne, automatisierte Systeme, die helfen, Keywords und Tags zu setzen.

Fazit:

Weiterbildung und Wissenstransfer verändern sich radikal. Das klingt erst einmal unbequem und ist es auch, weil wir uns alle auf etwas Neues einlassen müssen. Aber die Veränderung bedeutet auch, dass viel Zeitverschwendung unnötig ist. Schulungswissen als langweilige PowerPoint-Präsentation in einem kargen Konferenzraum ist definitiv Vergangenheit. Speed-Learning unterstützt und ist „in“



Florian Ertl
WhatzLearn GmbH
fe@whatzlife.com
www.whatzlife.com



Die Göhler-Ausbildungswerkstatt

Das Thema „Fachkräftemangel“ ist in aller Munde und stellt für nahezu alle Firmen eine große Herausforderung dar. Auch für die Göhler Anlagentechnik ist die Gewinnung und Bindung von qualifizierten MitarbeiterInnen, vor allem im gewerblichen Bereich, ein wesentlicher Faktor für den nachhaltigen Erfolg.



Aus diesem Grund setzt sie in der Zukunft noch stärker auf die eigene Ausbildung des Fachkräftenachwuchses und freut sich deshalb besonders, dass sie am 01.09.2022 zu Beginn des letzten Ausbildungsjahres insgesamt 14 neue Auszubildende in vier verschiedenen Ausbildungsberufen begrüßen durfte.

Eigene Ausbildungswerkstatt eröffnet

Damit die Rahmenbedingungen für eine hochwertige Ausbildung optimal gegeben sind, wurde eine neue, moderne Ausbildungswerkstatt in Hösbach geschaffen und mit dem Start des neuen Ausbildungsjahres feierlich eröffnet. Jeder

gewerbliche Azubi erhielt neben seiner Arbeitskleidung auch einen eigenen Werkzeugkoffer. Die eigene Werkbank durfte individuell von den Nachwuchskräften eingerichtet werden.

Während ihrer Ausbildung werden die Nachwuchskräfte von den Ausbildern stets begleitet, unterstützt und auf die Prüfungen sowohl theoretisch als auch praktisch bestens vorbereitet. In dem dafür eingerichteten Schulungsraum der Ausbildungswerkstatt sind optimale Voraussetzungen für produktive Schulungs- und Lerneinheiten gegeben.

„Nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung freuen wir uns allen eine unbefristete Anstellung als Facharbeiter in der jeweiligen Sparte anbieten zu können. Den Großteil unserer gewerblichen Führungskräfte rekrutieren wir aus den eigenen Reihen und unterstützen unsere Mitarbeitenden zielgerichtet bei deren beruflichen Karriereentwicklung,“ sagt Maximilian Göhler, Geschäftsführer bei Göhler Anlagentechnik.



Victoria Göhler
Göhler Anlagentechnik GmbH & Co. KG
victoria.goehler@goehler.de
www.goehler.de



Über Göhler Anlagentechnik

Die Göhler Anlagentechnik GmbH & Co. KG ist ein familiengeführtes, handwerklich orientiertes Unternehmen mit mehr als 300 Mitarbeitenden und blickt stolz auf eine 75-jährige Firmengeschichte zurück. Als führendes Unternehmen im Bereich Verfahrens- und Anlagentechnik für technische Flüssigkeiten und Gase werden den Kunden ein Rundpaket von der Planung über den Bau bis hin zur Instandhaltung für Anlagen angeboten. Zu den Kunden zählen Unternehmen unter anderem aus der Automobil-, Mineralöl-, Chemieindustrie sowie Batterie- und Versorgungstechnologie. Die Zentrale der Göhler Anlagentechnik befindet sich in Hösbach. Darüber hinaus gibt es sieben Niederlassungen in ganz Deutschland.

Jahrzehntelange Erfahrung und die stetige Weiterentwicklung

Vor 75 Jahren wurde die Fripa Papierfabrik in Miltenberg gegründet. Die Welt der Hygiene hat sich seitdem massiv gewandelt. Dabei ist das Familienunternehmen unter der Führung von Frau Verena Queck-Glimm, der Enkelin des Firmengründers, kontinuierlich gewachsen und weiterhin sehr erfolgreich am Markt. Fripa beschäftigt mittlerweile rund 480 Mitarbeitende, darunter 27 Auszubildende. Das Erfolgsgeheimnis: Der Mensch steht im Mittelpunkt und die Aus- und Weiterbildung ist ein zentraler Baustein in der Unternehmensstruktur.



Den Herausforderungen des Lebenslangen Lernens begegnet Fripa jeden Tag aufs Neue, denn die Belegschaft ist eine lebendige Mischung aus verschiedenen Altersgruppen, unterschiedlichen Erfahrungen und bei Fripa in vielfältigen Berufen in kaufmännischen, technischen oder handwerklichen Fachbereichen eingesetzt. Im Umgang miteinander gelten daher Werte wie Kommunikation, Wertschätzung und gegenseitige Motivation als Basis für die Zusammenarbeit. „Voneinander Lernen“ lautet somit die Devise und ist der Schlüssel für erfolgreiche Arbeit.

Während die alltäglichen Aufgaben bei Fripa meist als Team-Work angegangen werden, so ist die Aus- bzw. Weiterbildung bei jedem Mitarbeitenden individuell und ganz nach persönlichen Präferenzen und Fähigkeiten gestaltet. So werden

dafür auch unterschiedlichste Modelle herangezogen. Von der klassischen Ausbildung, über Duales Studium bis hin zu berufsbegleitenden Weiterbildungsprogrammen – in Absprache mit der Führungskraft, der Personalabteilung und dem Mitarbeitenden wird nach der passenden Lösung geschaut. „Wir wollen unsere Mitarbeitenden stets motivieren und unterstützen, sich weiterzuentwickeln und zeigen ihnen dafür Perspektiven und verschiedene Möglichkeiten auf. Dass uns dies schon sehr gut gelingt, zeigen einige Beispiele“, so Jan Wohlbold, Geschäftsführer der Fripa Papierfabrik.

Der Wissenstransfer und das Karrieremanagement werden dokumentiert, sodass das neu erworbene Wissen insgesamt im Unternehmen vielfältigt werden kann und nachhaltig gesichert wird. Im Rahmen von internen Schulungen oder Trainings werden Prozesse und Abläufe vermittelt und geübt. Für spezielle Expertise in Fachbereichen greift das Unternehmen auf standardisierte externe Programme und Seminare zurück.

„Immer eine Lage besser“ lautet das Leitmotiv der Fripa, welches sich nicht nur auf Bereiche wie Aus- und Weiterbildung übertragen lässt, sondern auch als Grundlage für kontinuierliches Wachstum und Entwicklung zu sehen ist.



Thomas Beilharz
Fripa Papierfabrik Albert Friedrich KG



beilharz@fripa.de
www.fripa.de

Lernen per Mentoring-Workshop

Mentoring ist ein Beziehungs- und Lernprozess, bei dem eine erfahrene und qualifizierte Person ihre Kenntnisse, Erfahrungen und Ressourcen an eine in dem Problemfeld nicht erfahrende Person (Mentee) weitergibt. Das Mentoring findet in einer eins-zu-eins-Beziehung statt, in der der Mentor oder die Mentorin als Ratgeber, Coach und Unterstützer agiert. Mentoring kann formell oder informell organisiert sein.



„Wir bevorzugen formelles Mentoring, welches in der Regel eine festgelegte Struktur, Ziele und Zeitrahmen, hat“, erklärt Peter Barfknecht, Geschäftsführer der barfknecht consulting. Der Aufbau des Führungsmentoring variiert nach den spezifischen Bedürfnissen und Zielen der Beteiligten. So bezieht sich das hier beschriebene Führungsmentoring auf die Probleme, die sich aus der Veränderung der professionellen Lebenswelt durch Digitalisierung ergeben. Im Mittelpunkt steht eine Führungsperson.

Bedarfsanalyse

Zunächst sollten die Ziele, Erwartungen und Bedürfnisse der Mentees ermittelt werden. Eine umfassende Bedarfsanalyse kann helfen, die Bereiche der Führungsentwicklung zu identifizieren, in denen Unterstützung benötigt wird.

Um Differenzen zwischen den vorhandenen und benötigten Kompetenzen festzustellen, wurde von den Organisationspsychologen ein spezielles Audit entwickelt (bestehend aus Interviews,

Fragebogen, Persönlichkeitstest), das Persönlichkeitsmerkmale, die in diesem Wandel (Digitalisierung) benötigt werden, und eventuell vorhandene Differenzen feststellt. Nach einer solchen Analyse können maßgeschneiderte Formate zur Entwicklung der Leistungsfähigkeit vorgeschlagen werden.

Nachstehend sind die Dimensionen und Werte der Persönlichkeit beschrieben, die bei Führung auf Distanz eine Rolle spielen und die durch Befragung ermittelt werden und Grundlage des Mentorings bilden.

- **Selbstmanagement:** Diese Faktorenkombination zeigt an, inwieweit die Person in der Lage ist, das richtige Arbeitsergebnis termin- und zeitgerecht abzuliefern. Für Wissensarbeitende, ob als Führungs- oder Fachkraft, ist Selbstmanagementkompetenz unabdingbar.
- **Stressresistenz:** Diese Kombination zeigt, wie die Person mit Stress und Frustration fertig wird und inwieweit sie anderen vertraut und Kritik zulässt sowie den Rückhalt und die Unterstützung, die sie von ihnen erwartet.
- **Kommunikations- und Konfliktfähigkeit:** Zum einen zeigt diese Kombination die Selbstsicherheit und Selbstbehauptung einer Person und ihre Möglichkeiten, Ideen umzusetzen. Zum anderen zeigt sie die Offenheit der Person, ihre Toleranz und das Interesse an anderen Personen.
- **Teamfähigkeit:** Diese Kombination beschreibt das Verhalten der Person im Team und ihre Art der Zusammenarbeit. Sie zeigt ebenso, inwieweit die Person unabhängig sein will, aber die Regeln und Werte des Teams respektiert.
- **Führung:** Diese Kombination zeigt den Einfluss, den eine Person auf andere ausübt, und den Gefallen, Macht über andere zu besitzen. Sie zeigt auch, inwieweit die Person Herausforderungen meistern kann, die in verschiedenen Tätigkeiten und sich ändernden Zielen bestehen.

Neben den Daten aus dem Fragebogen wird noch ein narratives Interview geführt, welches nach der „grounded theory“ ausgewertet wird und das Gesamtbild als Mentoring-Grundlage abrundet. Wobei alle erhobenen Daten selbstverständlich vertraulich behandelt werden.

Der Vorteil: Um herauszufinden, ob eine Führungsperson jetzt schon in der Lage ist, Führung auf Distanz zu praktizieren, ist es wichtig, die Leistungsfähigkeit der Person für diese Aufgabe möglichst genau vorherzusagen. Die Ergebnisse aus Fragebogen und Interview geben darüber Auskunft und bilden die Grundlage des Führungsmentoring, d. h. welche Felder bearbeitet werden sollten.

Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentor

- **Mentoring-Vereinbarung:** Es ist wichtig, klare Vereinbarungen zu treffen, um die Erwartungen und Ziele des Mentoring-Verhältnisses zu definieren. Eine Mentoring-Vereinbarung umfasst Themen wie die Häufigkeit und Dauer der Treffen, Vertraulichkeit und den Umfang

des Mentoring-Engagements, sowie die Kosten des Mentorings.

- **Mentoring-Beziehung:** Die eigentliche Mentoring-Beziehung beginnt mit regelmäßigen Treffen zwischen Mentor und Mentee. Diese finden persönlich in den Räumen der barfknecht consulting statt, in Ausnahmen auch virtuell. Während dieser Treffen unterstützt der Mentor den Mentee nach Vereinbarung.
- **Evaluierung und Feedback:** Regelmäßige Evaluierungen des Mentoring-Programms und des Mentoring-Verhältnisses sind notwendig, um den Fortschritt zu bewerten und sicherzustellen, dass die gesteckten Ziele erreicht werden.



Peter Barfknecht
barfknecht consulting



peter.barfknecht@barfknecht.com
www.barfknecht.com

– Anzeige –



**Frankfurt
RheinMain**

Become a part of it

Business im grünen Bereich

Mittendrin in lebendigen Städten, ruck, zuck im Grünen: Die Region Frankfurt RheinMain mit ihren vielen hochqualifizierten Talenten bringt Ihr Business voran. Hier können Sie schnell (durch-)starten, denn alle Türen sind schon geöffnet – dank unserer vielfältigen Unterstützung. Wir begleiten internationale Unternehmen in jeder Phase der Ansiedlung. Mit Service von A bis Z, in vielen Fokusbranchen und in zahlreichen lebendigen Städten und Gemeinden. Und natürlich stets mit vollem Engagement für Ihr Business.

FrankfurtRheinMain GmbH International Marketing of the Region ist der offizielle Ansprechpartner für Ansiedlungen von Unternehmen aus dem Ausland.

→ [frm-united.com](https://www.frm-united.com)

INTERVIEW



Susanne Trunk, Weiterbildungsinitiatorin für die Region Bayerischer Untermain

Susanne Trunk ist seit 2005 bei der SQG Strukturwandel und Qualifizierung gGmbH in Aschaffenburg tätig. Im Rahmen des Pakts für berufliche Weiterbildung ist sie seit 2019 Weiterbildungsinitiatorin der Region Aschaffenburg/Miltenberg, einem vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales geförderten Projektes. Damit ist sie erste Anlaufstelle für sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte im Kontext betrieblicher Weiterbildung.

Sie sind die Weiterbildungsinitiatorin für die Region Bayerischer Untermain – Was bedeutet das?

Weiterbildung ist nicht nur in den Unternehmen ein Megathema, sondern auch bei den (wirtschafts-) politischen Kräften. Die Bayerische Staatsregierung und ihre Paktpartner ziehen dabei an einem Strang im engen Schulterschluss mit wichtigen Arbeitsmarktakteuren. Im Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0 sind dazu die Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen und viele mehr seit 2018 zusammengeschlossen. In diesem Rahmen wurden unter anderem in den Regionen sogenannte WeiterbildungsinitiatorInnen ernannt, die sich vor Ort für die Weiterbildungsbelange der Beschäftigten und der Unternehmen einsetzen.

Welche Aufgaben sind in dieser Funktion enthalten?

Als Weiterbildungsinitiatorin bin ich Ansprechpartnerin sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten selbst. Es geht um eine individuelle Erstberatung hinsichtlich passender Weiterbildungen, der anbieterneutralen Recherche von Angeboten und möglicher Fördergelder. Ich fungiere quasi als Lotsin durch den Dschungel im Weiterbildungsmarkt.

Manche Unternehmen kommen beispielsweise, weil sie wissen wollen, wo sie im Vergleich zu anderen Unternehmen stehen, oder weil sie eine Einschätzung für ihre Weiterbildungsaktivitäten haben möchten. Andere

suchen konkrete Maßnahmen und wünschen eine Recherche von konkreten Angeboten.

Was halten Sie von Initiativen wie dem WVU Weiterbildungsverbund Untermain?

Das ist ein wichtiges Instrument. Der Weiterbildungsverbund ist ein echter Türöffner zu den Unternehmen. Wir haben damit ein einheitliches Bild und eine höhere Sichtbarkeit. Tatsächlich merke ich, dass die Zahl der Beratungen seither in die Höhe schnellte. Wir von der SQG sind selbst zu wenig bekannt in der Breite der Unternehmen. Man kennt uns vorwiegend aus dem Bereich der Transfermaßnahmen und des Transferkurzarbeitergelds. Wenn Unternehmen Beschäftigte freistellen müssen und diese für eine Eingliederung in andere Betriebe qualifiziert werden sollen, kommt die SQG traditionell ins Spiel. Dass wir für alle Unternehmen und Beschäftigte Ansprechpartner in Sachen Weiterbildung sind, ist noch nicht in allen Köpfen angekommen.

Wie funktioniert ein Weiterbildungsverbund?

Grundsätzlich sollen sich in einem Verbund mehrere Unternehmen, Einrichtungen und Dienstleister mit ähnlichen Weiterbildungszielen zusammenschließen. Im Fokus steht dabei die gut abgestimmte Gestaltung von Lerneinheiten und -inhalten während der gesamten Weiterbildungszeit. Wenn Unternehmen ein solches

Programm, das auf ihre Herausforderungen maßgeschneidert ist, gemeinschaftlich nutzen, können zum einen Kosten durch die Skalierung eingespart werden und die Teilnehmenden durch das Peer-to-Peer-Learning auch voneinander profitieren.

Was kann dieser Weiterbildungsverbund leisten? Gibt es schon erste Best Practice Beispiele?

Unser Weiterbildungsverbund ist noch recht jung, insofern gibt es noch keine Musterbeispiele aus unserer Initiative. Man kann jedoch sagen, dass es bei einigen Firmen in unserer Region einen Mangel an bestimmten Handwerksberufen gibt. Derzeit sind wir dabei, hierfür einen Verbund zu organisieren, der im Herbst starten soll, und für den wir aktuell noch weitere Interessenten zu akquirieren versuchen.

Welche Rolle haben Sie im WVU?

Ähnlich wie als Weiterbildungsinitiatorin bin ich erste Anlaufstelle für die Unternehmen und Beschäftigten. Ich vermittele dann an die jeweiligen Verbundpartner. Unter anderem gibt es eine Hotline und Sprechstunden für Unternehmen und Beschäftigte. Generell ist meine Aufgabe, Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren, auf der Nachfrageseite zu bündeln und das Know-how der Region zu nutzen. Und natürlich die Weiterleitung an die jeweiligen Partner, die ein entsprechendes Angebot vorhalten.

Was halten Sie von der Forderung nach einem Chief Qualification Officer, sprich: Weiterbildungsbeauftragten? Für welche Unternehmen ist das sinnvoll?

Sicherlich gibt es Bedarf, das Thema Weiterbildung strukturiert im Unternehmen anzugehen. Und da wäre es natürlich gut, wenn sich jemand kümmert. Kleine und mittlere Unternehmen sind jedoch vermutlich mit der Aufgabe überfordert. Wer soll das „on-top“ leisten? In großen Unternehmen ist das im Grunde Aufgabe der Abteilung Personalentwicklung. Je nach Einstellung im Unternehmen läuft es jedoch meist nur auf das Nötigste hinaus. Ob man das über einen durch Gesetzgebung vorgeschriebenen Weiterbildungsbeauftragten lösen könnte, sei dahingestellt. Insofern ist die Forderung zwar nachvollziehbar, aus meiner Sicht jedoch etwas hochgegriffen.

Wo sehen die Unternehmen selbst Weiterbildungsbedarf?

Alle sprechen davon, doch eine einheitliche Linie ist nicht erkennbar. Für viele Unternehmen spielt Weiterbildung im konkreten Alltag eine untergeordnete Rolle. Stattdessen fokussiert man auf die Tatsache, keine Auszubildenden und MitarbeiterInnen zu finden. Und gerade die KMUs sagen, dass ihnen die Leute weglaufen und sie keine neuen einstellen können. Vielfach werden die Kosten für Weiterbildung als Hemmnis angeführt. Dabei vergessen die Unternehmen, dass die Kosten für neue Mitarbeitende ungleich höher sind als

das bestehende Personal mithilfe von Weiterbildungen für neue Aufgaben zu befähigen und sie gleichzeitig auch einen Anreiz zum Bleiben schaffen können. Weiterbildung ist nämlich durchaus auch ein Faktor für die Arbeitgeberattraktivität.

Welche Rolle spielt die Demographie hinsichtlich der Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen?

Für viele Unternehmen stellt sich die Frage: Was ist der bessere Weg? Die vorhandene Belegschaft weiterzubilden, dass diese die in Ruhestand gehenden KollegInnen ersetzen können, oder der „Zukauf“ von Fachkräften. Auch stellt sich im Weiterbildungskontext die Frage, wie das Wissen der „alten Hasen“ gesichert und bewahrt werden kann, damit die jungen darauf zugreifen können. Hierzu entwickelt sich aktuell im Rahmen des Weiterbildungsverbunds ein interessantes Projekt im Bereich Wissensmanagement.

Strukturwandel erfordert Weiterbildung – nicht zuletzt, da dadurch Berufsbilder verschwinden und neue entstehen. Welche Trends erkennen Sie in diesem Bereich?

Unternehmen, die mit dem radikalen Strukturwandel konfrontiert sind, haben oft andere Sorgen als die Weiterbildung ihrer Leute. Landen diese in den Transfermaßnahmen ist dies natürlich ein großes Thema.

Welche Rolle spielt der Wandel im Sinne von New Work/moderne Arbeitswelt im Kontext Weiterbildung?

Hier schätze ich es so ein, dass die Firmen selbständig im Weiterbildungsmarkt unterwegs sind. In meinen Beratungen spielen die Veränderungen der Arbeitswelt im Sinne von New Work keine so große Rolle. Vielleicht kommt das aber noch in den nächsten Jahren.

Auch Weiterbildungsformate sind im Wandel – wie sehen Sie Empfehlungen der modernen Lernpsychologie wie die 70-20-10-Regel? Sind klassische Weiterbildungsformate überhaupt noch vonnöten?

Die Individualisierung der Weiterbildung ist auf jeden Fall ein Thema. Was brauchen die Teilnehmenden an Inhalten? Auf welche Art des Lernens sprechen sie an? Wie viel Zeit können sie erübrigen? Dazu wäre tatsächlich eine Art Profiling im Sinne von Learning Personas von Vorteil, damit die Formate darauf angepasst werden können. Meist steige ich als Beraterin aber bereits nach der Recherche und der Vermittlung an die Partner aus dem Prozess aus. In der weiteren Begleitung der Weiterbildungsteilnehmenden ist ein solches Vorgehen aber sicher ein wichtiger Aspekt.

Wie geht man mit Menschen um, die ihren Weiterbildungsbedarf nicht wahrhaben wollen? Eventuell ihre Beschäftigung bis zur Rente aussitzen wollen? Wie kann man diese Menschen motivieren?

Tatsächlich gibt es solche Menschen. Wenn es das Unternehmen zulässt, versuche ich dann in einem offenen Gespräch mit dem Mitarbeitenden herauszu-

Z! Das Zukunftsmagazin im Interview mit Susanne Trunk

finden, welche Vorbehalte es gegen eine Weiterbildung gibt. Viele denken bei Weiterbildung an ihre Schulzeit zurück und damit verbundene negative Erfahrungen. Hier gilt es Vertrauen aufzubauen und gegebenenfalls mit der Vorstellung innovativer Weiterbildungsformate die Leute ins Boot zu holen.

Wie halten Sie es selbst mit Ihrer eigenen Weiterbildung? Wie viel Zeit investieren Sie in sich selbst?

Mir hilft der offene, informelle Austausch mit den anderen WeiterbildungsinitiatorInnen in Bayern enorm weiter. Wenn eine/r von uns eine Frage hat, helfen die anderen gerne weiter. Damit bleiben wir am Ball und lernen voneinander. Generell gilt: Learning by doing! Für viele meiner Tätigkeiten gibt es keine offizielle Anleitung oder Seminare und ich eigne mir das Wissen eigenhändig an.

Herzlichen Dank, Frau Trunk, für die offenen Worte und weiterhin viel Erfolg als Weiterbildungsinitiatorin.

Das Interview führte Katja Leimeister, approdos consulting.



**Susanne Trunk | Weiterbildungsinitiatorin
SQG Strukturwandel und Qualifizierung
gGmbH**



susanne.trunk@sqq-aschaffenburg.de
www.sqq-transfer.de

Über die SQG

Die SQG berät und unterstützt Unternehmen, deren Interessenvertretungen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Gestaltung und Durchführung betrieblicher Veränderungsprozesse und erarbeitet individuelle Konzepte. Dabei orientiert sich die SQG unter Berücksichtigung der Ziele sowie der vorhandenen Strukturen an den spezifischen betrieblichen Erfordernissen.

Durch die rund 20-jährige Erfahrung ist die SQG der kompetente Partner für jedes innovative Unternehmen in den Bereichen Personalentwicklung in Verbindung mit beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung, Durchführung von Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeit nach §§ 110, 111 Sozialgesetzbuch III (SGB III), Konzeption und Umsetzung von Seminarmaßnahmen, Förderung und Durchführung innovativer Projekte, Umsetzung von ESF-geförderten Projekten.

– Anzeige –

Alcon

Ganz klar sehen. Meine berufliche Zukunft.

Die CIBA VISION GmbH als Teil des Alcon Konzerns ist ein führender Anbieter für Kontaktlinsen und Kontaktlinsengemittel mit Sitz in Großwallstadt bei Aschaffenburg. Das Unternehmen produziert mit innovativen Hightech-Anlagen jährlich mehrere hundert Millionen Ein-Tages-Kontaktlinsen der DAILIES™ und PRECISION1™ Familie sowie TOTAL30® und die farbigen Ein-Tages-Kontaktlinsen FreshLook™ ONE-DAY.

Unsere aktuellen Stellenangebote finden Sie auf unserer Homepage www.de.alcon.com





NEUES AUS DER REGION

Praktikumswoche am Bayerischen Untermain: Neues Kooperationsprojekt für die Region

Berufsorientierung fällt vielen jungen Menschen schwer. Trotz Betriebspraktika, Ausbildungsmessen und vielen weiteren Angeboten sind sich viele SchülerInnen unsicher, was sie nach dem Schulabschluss beruflich machen möchten. Seitens der Unternehmen werden Auszubildende händeringend gesucht – zunehmend fällt es schwer, sie zu finden und zu rekrutieren.

Genau hier setzt das Projekt Praktikumswoche an. Mit der „Praktikumswoche Bayerischer Untermain“ bringt die Regionalmanagement-INITIATIVE BAYERISCHER UNTERMAIN gemeinsam mit ihren Projektpartnern – Agentur für Arbeit Aschaffenburg, Handwerkskammer für Unterfranken und Industrie- und Handelskammer Aschaffenburg – in den Sommerferien (07.08. – 25.08.2023) SchülerInnen und Unternehmen zusammen. Die Praktikumswoche ermöglicht es SchülerInnen ab 15 Jahren im Rahmen eintägiger Praktika praxisnah zahlreiche Betriebe in der Region kennenzulernen und in Ausbildungsberufe hineinzuschnuppern.

Die Vermittlung der Praktikumsstellen erfolgt kostenfrei über einen automatisch ablaufenden Matchingprozess. Unternehmen erstellen dazu auf einer Matching-Plattform Praktikumsstellen. Die SchülerInnen registrieren sich und wählen – basierend auf ihren Interessen – Berufsfelder aus. Darüber hinaus geben die SchülerInnen die Tage

in den Sommerferien an, an denen sie Zeit haben. Je nach Wunsch können sie nur einen Praktikumstag absolvieren oder auch mehrere eintägige Praktika – theoretisch können die SchülerInnen somit an fünf Tagen fünf unterschiedliche Berufe in fünf Unternehmen kennenlernen.

Mit Hilfe der Berufsfelderwahl vermittelt das Matching-Tool dann die SchülerInnen automatisch an die passenden Unternehmen. Diese können das Bewerberprofil einsehen und mit nur einem Klick den Praktikumstag bestätigen. So erhält jede Schülerin/jeder Schüler eine individuelle „Praktikumswoche“.

Die Praktikumswoche ist ein erprobtes Konzept
Die Praktikumswoche wurde bundesweit im Jahr 2022 bereits in 95 Landkreisen erfolgreich umgesetzt. Im Rahmen der Regionalmanagement-Förderung durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie ist es der INITIATIVE BAYERISCHER UNTERMAIN

nun möglich, das Projekt auch am Bayerischen Untermain durchzuführen.

Was macht die Praktikumswoche so besonders?

„Dank digitaler Vermittlungsplattform und des Formats der „Schnuppertage“ stellt die Praktikumswoche ein niedrigschwelliges Angebot für SchülerInnen dar. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen profitieren von dem Format, da SchülerInnen lediglich Berufsfelder und damit keine konkreten Unternehmen auswählen. Dadurch werden SchülerInnen auch auf weniger bekannte Unternehmen und Hidden Champions aus der Region aufmerksam;“ betonen Katarina Martino und Saskia Hense, INITIATIVE BAYERISCHER UNTERMAIN – Veranstalter der Praktikumswoche.

Mit dem Projekt wird ein niedrigschwelliges Angebot zur Berufsorientierung geschaffen. Ziel ist

es, angehende SchulabsolventInnen für Ausbildung zu begeistern. Das Projekt wird voraussichtlich im kommenden Jahr erneut angeboten. Neben den o.g. Projektpartnern unterstützen die Technische Hochschule Aschaffenburg, der DGB Unterfranken und die DGB-Jugend Unterfranken die Umsetzung der Praktikumswoche.

Eine Anmeldung für die Unternehmen und SchülerInnen ist bis Ende Juli möglich.

Weitere Informationen und Anmeldung unter: <https://praktikumswoche.de/bayerischer-untermain>



Katarina Martino | Saskia Hense
Initiative Bayerischer Untermain



praktikumswoche@bayerischer-untermain.de
www.praktikumswoche.de/bayerischer-untermain

Regionaler Apfelmarkt und Aktionswochen bringen Leben in die Zentren

Gemeinsame Aktionen des stationären Einzelhandels zusammen mit dem örtlichen Gastgewerbe und Dienstleistern sollen im Herbst die Lust auf das Einkaufen in den Städten und Gemeinden stärken. Dazu bieten die Gewerbetreibenden am Bayerischen Untermain im Herbst ganz neue Aktionswochen wie die Herbstwochen und das „Heimat shoppen“ an.

Aktionswochenende Heimat shoppen

In einem Dutzend Kommunen geht das IHK-Projekt „Heimat shoppen“ am Bayerischen Untermain in diesem Jahr an den Start. Das Aktionswochenende 29. und 30. September ist der Auftakt für die erste Runde „Heimat shoppen“ in der Region. Unterstützt wird das Projekt zusätzlich durch den Handelsverband Bayern. Bis Ende Oktober werben Händler, Gastronomen und Dienstleister mit dem „Heimat shoppen“-Logo auf Tüten, Servietten und Schaufenstern sowie mit zahlreichen Aktionen für Einkaufen und Genießen vor Ort.

Die IHK stellt für diesen Zweck die gemeinsamen Werbemittel zur Verfügung und organisiert die zentrale Medienarbeit. Die Organisation der Aktivitäten vor Ort und die lokale Pressearbeit wird dabei von den Gewerbevereinen und/oder den Kommunen selbst übernommen. So soll in dieser Zeit durch vor Ort organisierte Aktivitäten wieder vermehrt Kundschaft zum Einkaufen in die Städte und Gemeinden gelockt und mehr Leben in die Zentren am Bayerischen Untermain gebracht



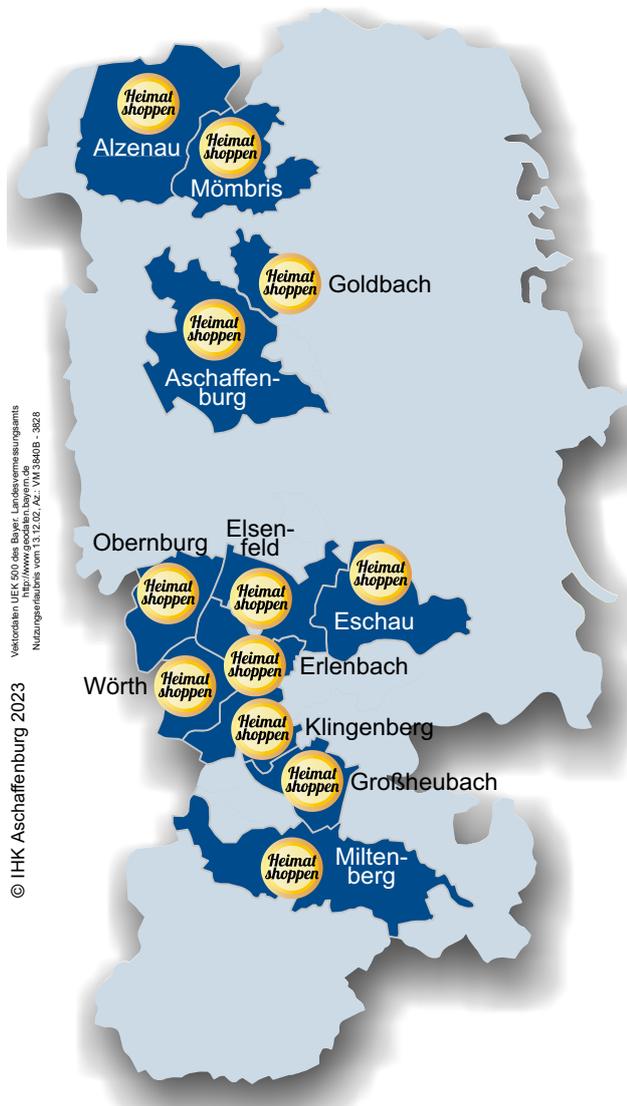
Apfelverkostung auf dem Apfelmarkt

werden. Ob Modenschau, Stadtrallye, Live-Musik oder Flashmob – der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt, wie Kommunen und Gewerbever-

eine im Herbst ihr Zentrum besonders in Szene wollen.

„Wir freuen uns, dass wir direkt zwölf Kommunen und Gewerbevereine für „Heimat shoppen“ begeistern konnten,“ erklärt IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Andreas Freundt. Und Markus Greber, IHK-Bereichsleiter Standortpolitik, ergänzt: „Als Industrie- und Handelskammer setzen wir uns dafür ein, die Attraktivität von Ortszentren und Innenstädten zu stärken.“

„Heimat shoppen 2023“ am Bayerischen Untermain



Vektorbild: IHK 600 des Bayer. Landesmessungsdienstes
http://www.geodaten.bayern.de
Nutzungsrechte von 1.3.12.07, Az.: VM 31940B - 3828

© IHK Aschaffenburg 2023

Startschuss der neuen „Herbstwoche“ mit dem 24. Regionalen Apfelmarkt

Die Stadt Aschaffenburg nutzt den 24. Regionalen Apfelmarkt am 8. Oktober in Aschaffenburg als Auftakt für die erste „Aschaffener Herbstwoche“. Die „Herbstwoche“ ist ein Veranstaltungsrahmen für die ansässigen Geschäfte und endet mit dem verkaufsoffenen Sonntag am 15. Oktober. Geplant ist eine Woche voller Events, Angebote und Ideen des städtischen Handels und der Gastronomie, gefördert und organisiert durch Wirtschaftsförderung und Stadtmarketing der Stadt Aschaffenburg. Der Regionale Apfelmarkt ist eine Traditionsveranstaltung und zieht regelmäßig tausende Besucher an. Neben der Ausstellung unzähliger alter und neuer Apfelsorten, köstlichen Spezialitäten aus Apfel, Streuobst und regionalen Produkten gibt es spannende Informationen zu Anbau, Geschichte und Verarbeitung. Auch die Sortenbestimmung eigener Äpfel durch einen Pomologen ist möglich. Musik und ein Kindermitmachtheater bringen gute Laune für Jung und Alt.

„Das Zusammenspiel der Aktionen im Rahmen von „Heimat shoppen“ und eines Events wie dem Regionalen Apfelmarkt sind ideal, Menschen in die Ortszentren zu bringen und so die Vitalität der Zentren zu stärken,“ betont Claudia Oertl, die bei der Initiative Bayerischer Untermain für das Förderprojekt „Zentren stärken“ am Bayerischen Untermain zuständig ist. Ziel des Projekts ist, neue Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten für die Akteure der Zentren am Bayerischen Untermain aufzubauen. So sollen Synergien in der Region Bayerischer Untermain gebündelt und die Zentren der Region gemeinsam mit allen Akteuren zukunftsfähig gemacht werden.



Christian Patalong
Stadt Aschaffenburg
christian.patalong@aschaffenburg.de



Markus Greber
IHK Aschaffenburg
greber@aschaffenburg.ihk.de



Claudia Oertl
Initiative Bayerischer Untermain
oertl@bayerischer-untermain.de



MINTbayU – Begeisterung für MINT-Bildung in der Region Bayerischer Untermain wecken

Ein neues, innovatives Bildungsprojekt am Bayerischen Untermain bietet kostenfreie, öffentliche und außerschulische Angebote, die Kinder und Jugendliche mit zahlreichen Aha-Momenten begeistern.



Im Rahmen des Projekts "MINTbayU" werden außerschulische MINT-Angebote für Kinder und Jugendliche in den Landkreisen Aschaffenburg und Miltenberg sowie der Stadt Aschaffenburg gebündelt, gestärkt, erweitert und leichter zugänglich gemacht. Jugendliche haben oft Schwierigkeiten, einen praktischen Zugang zu den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu finden und eine Vorstellung von möglichen Berufs- oder Studienwegen in diesem Bereich zu entwickeln. Genau hier setzt das Bildungsprojekt MINTbayU an, indem es 10- bis 16-Jährigen die Möglichkeit bietet, sich für diese Themen zu begeistern, Zukunftskompetenzen zu entwickeln und Einblicke in die MINT-Berufsfelder und Studienmöglichkeiten zu erhalten.

Große Themenvielfalt

Komplexe und unscharfe naturwissenschaftlich-technische Fragestellungen spielen eine immer wichtigere Rolle im Leben junger Menschen: Klimawandel, Energiewende, Digitalisierung und E-Mobilität sind nur einige Beispiele.

Das MINTbayU-Projekt zielt darauf ab, Jugendliche zu befähigen, sich selbstständig und kritisch mit diesen Themen auseinanderzusetzen. Es wird erkannt, dass diese Fähigkeiten Schlüsselkompetenzen sind, um auf die Anforderungen von Beruf und Gesellschaft vorbereitet zu sein, insbesondere im Hinblick auf Nachhaltigkeit.

Das Projekt bietet eine breite Palette an Aktivitäten, darunter Programmier-Workshops mit kleinen Robotern, Laborbesuche, Tüftelwerkstätten, 3D-Druck, Webdesign und Planspiele zum Thema Projektmanagement. Alle Angebote sind kostenfrei und ohne Vorkenntnisse durchführbar. In Zusammenarbeit mit Bibliotheken und Gemeindehäusern wurden bereits über 20 Veranstaltungen im Jahr 2023 durchgeführt und mehr als 300 Jugendliche im Alter von 10 bis 16 Jahren konnten aus der Region Bayerischer Untermain vom Angebot profitieren.

Drei regionale Akteure

Für dieses Projekt haben sich das Regionalmanagement-Initiative Bayerischer Untermain, die Technische Hochschule Aschaffenburg und das Walter Reis Institut aus Obernburg zusammengeslossen. Erweitert durch finanzielle Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) schließen sie gemeinsam die Lücke im Bereich außerschulischer MINT-Angebote, vernetzen bestehende Strukturen und schaffen neue Formate für Kinder und Jugendliche. Das Ziel von MINTbayU ist es, MINT in all seinen Facetten erlebbar zu machen, Zukunftstechnologien vorzustellen und Berufs- und Studienfelder aufzuzeigen.

Eine Reihe weiterer Veranstaltungen sind bereits geplant und stehen auf der Homepage für Anmeldungen zur Verfügung. Wer Interesse hat, das Projekt mit interessantem MINT-Input zu bereichern, kann Kontakt zur Regionalmanagement-Initiative Bayerischer Untermain aufnehmen.



Claudia Funiati
Initiative Bayerischer Untermain



info@mintbayu.de
www.mintbayu.de

IDS Logistik investiert in neueste Scannertechnik

Nur ein zyklischer Austausch der Geräte für die mobile Datenerfassung (MDE) sichert Qualität und Stabilität der Leistungen. Bei der IDS Logistik GmbH ist jetzt die sechste Generation an Scannern mit neuester Technik und modernsten Applikationen an den Start gegangen. Mehr als 5.000 neue MDE-Geräte wurden von Januar 2023 bis Mitte April 2023 sukzessive in den 54 IDS Depots in Betrieb genommen.

„Mit den neuen MDE-Geräten erhöhen wir vor allem die IT-Sicherheit. Dank der Mobile Device Management-Software werden künftige Sicherheits-Updates – zentral gesteuert – über die Depot-Clients per WLAN zu fest definierten Zeitslots auf die MDE-Geräte eingespielt“, erklärt IDS Geschäftsführer Dr. Michael Bargl. „Dadurch ist sichergestellt, dass die monatlichen Updates auf allen 5.000 MDEs zeitnah und vollständig durchgeführt werden – ohne, dass IT-Administratoren vor Ort eingreifen müssen.“

Die Technik

Neben „leichter, flacher und schneller“, einer noch besseren Kamera sowie einem größeren, hochauflösenderen Display verfügt das neue Gerät „CT45XP“ von Honeywell über eine deutlich verbesserte Scan-Engine mit Reichweiten von bis zu 10 Metern zwischen FahrerIn und Barcode-label. Das „CT45XP“ nutzt das aktuelle Android 11-Betriebssystem und ist mit seinen modernsten Komponenten sowie neuester Technik State-of-the-Art.

Die Vorteile

Dank der verbesserten Prozessoren arbeitet der Honeywell-Scanner deutlich schneller und hat mit seinen Li-Ionen Smart-Akkus eine erheblich längere Akkulaufleistung. In der Praxis bietet die hohe Reichweite des Scanstrahls von bis zu 10 Metern eine deutliche Erleichterung für das Fahrpersonal. Das weiß Fahrerin Bettina Jantsch, die für IDS Partner Andreas Schmid im Einsatz ist, zu schätzen: „Das ist sehr hilfreich, dass man jetzt

auch weiter entfernte Label ohne Problem scannen kann.“ Und auch der Smartphone-Charakter des neuen Scanners kommt gut an: „Das neue MDE ist weniger sperrig als das Alte, was mir mit meinen kleinen Händen sehr zugute kommt“



Nahverkehrsfahrerin Bettina Jantsch, im Einsatz für IDS Partner Andreas Schmid, scannt mit dem neuen MDE-Gerät ihre Sendungen. (Quelle: Andreas Schmid Group)



Susanne Crecelius
MAIN WORT



info@main-wort.de
www.ids-logistik.de

Züge am Bayerischen Untermain sollen künftig elektrisch fahren

Der Nutzen eines Ausbaus der Bahnstrecke Aschaffenburg – Miltenberg samt Elektrifizierung ist höher als der Kostenaufwand. Das hat die vom Freistaat beauftragte und nun fertiggestellte Wirtschaftlichkeitsuntersuchung ergeben.

Bayerns Verkehrsminister Christian Bernreiter hat im Mai bei einer Veranstaltung im Miltenberger Landratsamt angekündigt: „Das Ergebnis von 1,2 ist sehr erfreulich. Der Freistaat wird jetzt in Vorleistung gehen und möchte die Deutsche Bahn als Streckeneigentümerin noch heuer mit der Vorplanung beauftragen. Das ist ein großer Durchbruch auf dem Weg zu einem noch attraktiveren Bahnangebot am Bayerischen Untermain und ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einem bayernweit klimaneutralen Nahverkehr.“

„Heute haben wir einen großen Schritt in Richtung eines elektrischen Zugverkehrs im Maintal gemacht. Das wird unsere Region attraktiver und klimafreundlicher machen“, freute sich Jens Marco Scherf, Landrat des Landkreises Miltenberg, in dem die rund 37 km lange Elektrifizierungsstrecke zum allergrößten Teil liegt.

„Wir freuen uns, alsbald mit den Planungen für den Streckenausbau starten zu können“, ergänzt Klaus-Dieter Josel, Konzernbevollmächtigter der DB in Bayern. Beauftragt ist die Westfrankenbahn (DB RegioNetz Infrastruktur GmbH) als Betreiberin der Strecke. „Die Elektrifizierung der Maintalbahn wird einen wichtigen Beitrag für mehr Verkehr auf der umweltfreundlichen Schiene am Bayerischen Untermain leisten.“

Das geplante Ausbauprojekt umfasst neben der Elektrifizierung auch die Anhebung der Streckenhöchstgeschwindigkeit auf bis zu 160 km/h, einen zweigleisigen Ausbau im Bereich des Streckenabschnittes Obernburg-Elsenfeld – Erlenbach und die Anpassung der Bahnsteige. Die Bahnsteigkanten auf der Maintalbahn sollen auf eine einheitliche Länge von 220 m und eine einheitliche Höhe von 76 cm gebracht werden.

Die vom Freistaat beauftragten Gutachter der Firma Intraplan Consult GmbH gehen von Investitionskosten in Höhe von rund 115 Millionen Euro für das Projekt aus. Vor allem die Elektrifizierung im Aschaffener Stadtgebiet mit seinen vielen Brücken über die Bahnstrecke macht einen erheblichen Teil der Kosten aus. Bei der Vorplanung rechnet das bayerische Verkehrsministerium

damit, Kosten in Höhe zwischen fünf und zehn Millionen Euro stemmen zu müssen.

Durch die genannten Maßnahmen können im Schienenpersonennahverkehr künftig Direktverbindungen von Miltenberg über Aschaffenburg bis nach Frankfurt angeboten werden. Bisher ist am Aschaffener Hauptbahnhof stets ein Umstieg notwendig. Auf den Strecken von Miltenberg in Richtung Seckach und Lauda soll der Betrieb perspektivisch ebenfalls auf lokal emissionsfreie Fahrzeuge umgestellt werden. Für diese Strecken ist der Einsatz von Akku-Zügen in der Diskussion. Die Akkus könnten dann unter anderem im künftig elektrifizierten Bahnhof Miltenberg aufgeladen werden, dessen barrierefreier Ausbau in Kürze abgeschlossen wird. „Wir leisten damit indirekt einen Beitrag dafür, dass auch auf den Strecken nach Baden-Württemberg der emissionsfreie Verkehr leichter umgesetzt werden kann“, so Minister Bernreiter.

Der Freistaat und die DB streben zur Finanzierung der Ausbaumaßnahmen eine Bundesförderung aus dem Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetz (GVFG) an. Für wirtschaftliche Elektrifizierungsvorhaben stellt der Bund eine Unterstützung der förderfähigen Kosten in Höhe von 90 Prozent in Aussicht. Bernreiter informierte, dass die DB und der Freistaat das Vorhaben aufgrund der Gutachterergebnisse vor Kurzem beim Bund erstmalig für eine Förderung angemeldet haben. Dabei handelt es sich um die sogenannte Kat-C-Anmeldung. Eine verbindliche Förderzusage des Bundes kann es aber erst nach dem Kat-A-Antrag geben, der auf Basis von vertieften Planungsergebnissen gestellt werden kann.

Die Elektrifizierung der Maintalbahn hat für die Staatsregierung seit Jahren eine hohe verkehrliche Bedeutung. Sie gehört zu jenen Nahverkehrsstrecken, die gemäß der 2018 vom Ministerrat beschlossenen Bayerischen Elektromobilitätstrategie Schiene (BESS) prioritär umgesetzt werden sollen. Bis dato war ein Projektstart nicht möglich gewesen, da frühere Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen wie beispielsweise vom Bundesverkehrsministerium im Zuge des Son-

derprogramms „Elektrische Güterbahnen“ keine Auskömmlichkeit nachweisen konnten. Eine im letzten Jahr erfolgte Änderung im Bewertungssystem für GVFG-Maßnahmen, der sogenannten Standardisierten Bewertung, hatte dann neue Chancen für das Projekt eröffnet.



**Bayerisches Staatsministerium für Wohnen,
Bau und Verkehr**

presse@stmb.bayern.de

www.stmb.bayern.de/med/pressemitteilungen/pressearchiv/2023/73a/index.php

Kreativagentur aus Aschaffenburg wagt das Experiment 4-Tage-Woche

Im Februar 2023 war es soweit: Eine kleine Kreativagentur in Aschaffenburg wagte das Ungewagte und führte die 4-Tage-Woche ein. Doch wie kam es eigentlich dazu?



Ball oder diesem sogar ein Stückchen voraus zu sein – auch in Sachen New Work.

Zwanzig Jahre später ist Kreativität weiterhin das Kerngeschäft – der Fokus sogar stärker als die Jahre zuvor. Und ein Gedanke nimmt immer mehr Platz ein: Passt das traditionelle Arbeitsmodell noch zum Unternehmen?

Die 10 kreativen Köpfe bei B2 sind nämlich immer "an" und manchmal kommen die besten Ideen, wenn man es überhaupt nicht erwartet. Eins ist klar: Man braucht einen freien Kopf, Inspiration und Raum zum Denken. Kann das eine 40-Stunden-Woche bieten?

"Mir war klar, 40 Stunden in 4 Tagen – das will ich nicht. Deshalb ermögliche ich es meinem Team, eine 4-Tage-Woche mit 32 Stunden zu arbeiten. Bei gleichem Gehalt. Keine halben Sachen, eben!", sagt Geschäftsführer Bastian Bieber.

Das 10-köpfige Team aus Strategen und Kreativen glaubt daran, das mit dem richtigen Fokus und einer geballten Ladung Kreativität die beste Wirkung erzeugt werden kann. Eine Kampagne der Agentur ist derzeit für einen German Brand Award nominiert.

Die B2 Communications GmbH wurde 2003 von Bastian Bieber aus dem Bodensee gestampft und bietet seitdem Leistungen rund um Kreativität und Werbung. Eine Branche, die sich kontinuierlich wandelt und so ist es auch B2 schon immer gelungen, sich zu transformieren, um immer am



Bastian Bieber

B2 Communications GmbH

bastian.bieber@b2online.de

www.b2online.de



mainproject Wirtschaftssymposium 2023

Am 21. September findet unter dem Slogan "Strategien und Methoden für die moderne Unternehmenswelt" das "mainproject Symposium 2023" statt. Geboten wird ein kompakter und effizienter Blick auf wichtige Themen – für Unternehmen, UnternehmerInnen und Beschäftigte.

Im Dialog mit ausgewiesenen ExpertInnen werden in sechs Sessions unterschiedliche Themen adressiert und der aktuelle Entwicklungsstand aufgezeigt.

Das Symposium dient dem Erfahrungsaustausch und dem Aufzeigen von Best Practice Beispielen aus den Bereichen Nachhaltigkeit, New Work, Agilität und Digitalisierung sowie der vertiefenden Diskussion mit den Referierenden und Teilnehmenden.

Anmeldungen und ein Blick auf die Agenda sind möglich unter: www.mainproject.eu/veranstaltungen



TH Aschaffenburg | mainproject

info@mainproject.eu

www.mainproject.eu



Leserbefragung mit großer Beteiligung

Im April führte die Redaktion von Z! Das Zukunftsmagazin eine Leserbefragung durch. Hier die wichtigsten Ergebnisse von 117 Teilnehmenden in Kürze:

- 42 % geben an, dass sie das Magazin immer bzw. fast immer lesen
- 57 % geben an, dass sie die Rubrik „Schwerpunktthema“ bevorzugt lesen
- 83 % geben an, dass sie die fachliche Tiefe der Beiträge genau richtig finden
- 55 % geben an, dass sie das Magazin an ihre KollegInnen weitergeben

Auch wurde gefragt, welche Themen die Redaktion für einen Schwerpunkt des Magazins in den Fokus nehmen könnte. Dabei haben sich drei Themenbereiche herauskristallisiert: Nachhaltigkeit, KI-Anwendungen und Fachkräftesicherung.

„Die Ergebnisse ermutigen uns, Z! Das Zukunftsmagazins weiterhin herauszugeben und – mit der ein oder anderen Optimierung – die LeserInnen auch in Zukunft über wichtige Trends und Erfolge zu informieren“, nimmt Thorsten Stürmer, Geschäftsführer bei ZENTEC zur Umfrage Stellung. Die detaillierten Ergebnisse können unter MEDIA-DATEN - Z! Das Zukunftsmagazin heruntergeladen werden.



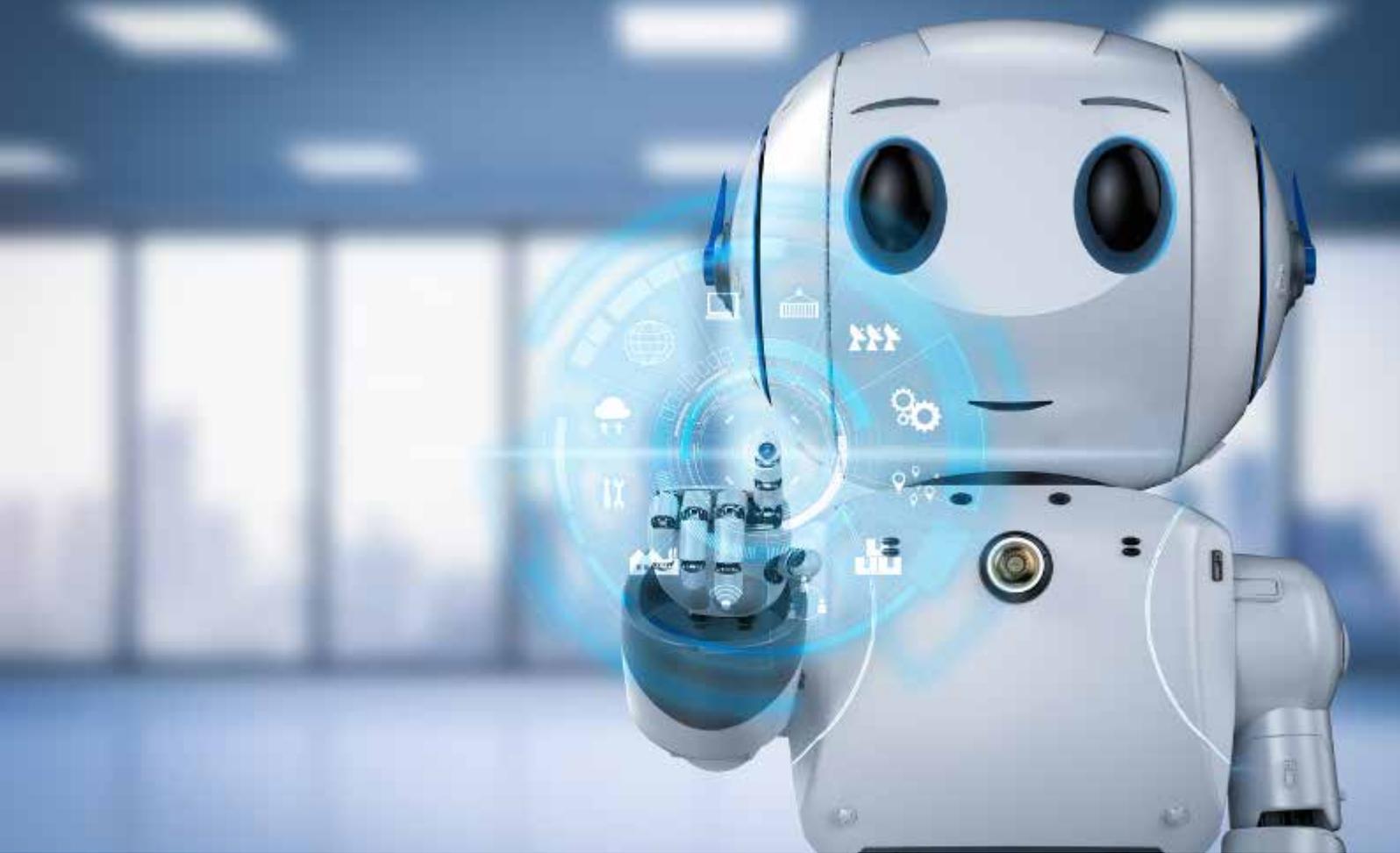
Martina Zimmer | Katja Leimeister

Redaktion Z! Das Zukunftsmagazin

redaktion@zukunftsmagazin.de

www.zukunftsmagazin.de





VORSCHAU

In der kommenden Ausgabe dreht sich alles um das Megathema Künstliche Intelligenz. Wo nützt sie uns, wo sind Risiken? Welche Anwendungen sind schon heute spruchreif und auf welche müssen wir noch warten? Im Interview werden wir mit Sebastian Deuser, Co-Founder & Chief Executive Officer von neQxt GmbH sprechen – ein Startup, das in der KI-Welt derzeit von sich reden macht.

Redaktionsschluss: 10. Oktober 2023 | Erscheinungstermin: Ende November 2023

IMPRESSUM

ZENTEC GmbH

Zentrum für Technologie, Existenzgründung
und Cooperation
Industriering 7
63868 Großwallstadt

Redaktion & Anzeigenbetreuung:

Thorsten Stürmer, Marc Gasper

Kontakt:

Telefon: 06022 26-0
Telefax: 06022 26-1111
E-Mail: redaktion@zukunftsmagazin.de

Verteilung:

Digital - 1500 Empfänger
Print - 200 Stück
Bezug kostenlos

ISSN-Nr.: 1862-1104



Mit freundlicher Unterstützung von

