

Akademie der Deutschen Medien	2	Deutsche Gesellschaft für Qualität – DGQ Weiterbildung GmbH.....	10
<i>Aktuelle Seminare aus dem Bereich „Künstliche Intelligenz“</i>		<i>DGQ erweitert Trainingsangebot zur Nachhaltigkeit</i>	
Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG)	3	<i>DGQ und DKE veranstalten Pflege-Forum zu Assistenzsystemen</i>	
<i>ADG Gruppe erhält INAB-Zertifikat für nachhaltige Unternehmensführung</i>		<i>Ausbau des asynchronen Trainingsangebots</i>	
<i>Whitepaper „Über Nachhaltigkeit“</i>		<i>DGQ-Studie zeigt Kompetenzanforderungen und die Entwicklungsdynamik von Jobprofilen mit Qualitätsbezug</i>	
<i>Engpassfaktor Personal – Warum es jetzt auf den Menschen ankommt</i>		<i>Sustainability Heroes 2023</i>	
Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V.	4	<i>mediaV-Awards: DGQplus unter den Top 3 der Verbands-Apps</i>	
<i>Große Bühne für die besten Azubis in Deutschland</i>		<i>Vorzeitige Revision der ISO 9001 beschlossen</i>	
<i>Ausbildungsumfrage 2023 veröffentlicht</i>		Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH	12
<i>Initiative gut beraten: Jahresumfrage 2023</i>		<i>Jahresprogramm 2024</i>	
<i>ChatGPT & Co. in der Berufsausbildung</i>		Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW)	12
Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.	5	<i>DVGW-Jahresbildungsprogramm 2024 ist erschienen</i>	
<i>Grundbildung für Beschäftigte in der Bauwirtschaft</i>		<i>Neues gemeinsames Prüfausweissystem (PAS) von DVGW und rbv</i>	
<i>QualiBattBW: Fachkräfte für das Batterieökosystem</i>		<i>Referent:innen gesucht</i>	
<i>Qualifizierungsverbünde Baden-Württemberg</i>		Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH	13
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.	6	<i>Transparent, nah an der Praxis und für alle</i>	
<i>Bedeutung der Künstlichen Intelligenz in der Bildung</i>		<i>Information versus Zufall – Berufliche Orientierung für den Queraufstieg</i>	
<i>Betriebliches Krisenmanagement</i>		<i>Was möchtest du mal werden...?</i>	
Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH.....	7	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH..	16
<i>Das BWU wird 50</i>		<i>Erweiterung der Geschäftsführung</i>	
<i>Nachhaltigkeit im BNW</i>		Moravia Akademie + Verlag GmbH	16
Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.	7	<i>Sicherheit durch Weiterbildung</i>	
<i>Fachtagungen 2023 mit sehr hoher Beteiligung</i>		<i>MORAVIA Akademie + Verlag mit modernisierter Webseite</i>	
<i>bsw organisiert Ausbilderforum in Dresden</i>		New Elements GmbH	17
<i>Berufsorientierung im Ausland</i>		<i>Coding Bootcamps – eine innovative Beschäftigtenqualifizierung!?</i>	
<i>bsw eröffnet neuen Schulstandort in Sachsen</i>		Technische Akademie Esslingen e.V.....	18
<i>Regionale Weiterbildungsbedarfe werden gebündelt</i>		<i>Baden-Württemberg fördert BIM-Weiterbildungsprojekt für Bauingenieure</i>	
<i>NETZWERK Q 4.0 Sachsen</i>		<i>H2-ready: Neuer berufsbegleitender Wasserstoff-Studiengang startet</i>	
<i>bsw international startet in Zentralasien durch</i>		TÜV SÜD Akademie GmbH.....	19
DEKRA Akademie GmbH	9	<i>Seminarprogramm 2024</i>	
<i>DEKRA Media stellt sich neu auf</i>		<i>TÜV SÜD unterstützt bei der Umsetzung des LkSG</i>	
<i>DEKRA Safety Web erreicht neuen Meilenstein</i>		<i>TÜV SÜD Akademie auf der LearnTec 2023</i>	
<i>Online-Kompaktschulung für Nachhaltigkeitsmanager (m/w/d)</i>		<i>Hydrogen Technology Expo Europe</i>	
Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting	9	Impressum	20
<i>Auszeichnung des eLearning Journal für Qualifizierungsangebot „Data Literacy+“</i>			
<i>Tag der Schiene 2023: Trainingsbetrieb hautnah</i>			

Akademie der Deutschen Medien

Aktuelle Seminare aus dem Bereich „Künstliche Intelligenz“

Ob Sprachassistenten wie Siri oder Suchmaschinen wie Google – Künstliche Intelligenz (KI) ist aus dem Berufsalltag schon lange nicht mehr wegzudenken. Doch ChatGPT, Midjourney, Runway & Co. haben das Anwendungsspektrum bisheriger KI noch einmal erheblich erweitert, Wirtschaft und Gesellschaft damit regelrecht revolutioniert und eben auch den beruflichen Alltag vieler bereits jetzt nachhaltig verändert.

Gerade für Kommunikatoren, Marketeers, Produkt- und Prozessmanager, kreativ Tätige und Medienschaffende bietet KI dabei ein enormes Potenzial und vielfältige Einsatzmöglichkeiten, sei es für die Texterstellung und Bildgenerierung, sei es für die Produktentwicklung, Prozessoptimierung oder Automatisierung von Geschäftsbereichen.

Um ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern praxisnahes Wissen zum Thema KI zu vermitteln, sie beim Einsatz konkreter KI-Tools zu unterstützen und so die Effizienz – ob auf Mitarbeiter-, Abteilungs- oder Unternehmensebene – nachhaltig zu steigern, hat die Akademie der Deutschen Medien daher Künstliche Intelligenz als neuen Themenschwerpunkt in ihr Programm aufgenommen. Dabei wurden zum einen zahlreiche bewährte Kurse um KI-Komponenten erweitert, die für das jeweilige Themenfeld besonders relevant sind. Zum anderen wurden neue Seminare entwickelt, die sowohl strategisches als auch operatives Wissen rund um KI vermitteln – äußerst praxisbezogen und ganz nah an den aktuellen Bedarfen.

So hat die Akademie der Deutschen Medien neue Seminare und Webinare im Programm, die zeigen, wie KI-Tools in Unternehmenskommunikation, Marketing und Redaktion eingesetzt werden können, aber auch im Bereich der Content- und Produktentwicklung. Weitere Schulungsangebote befassen sich mit der Rolle von KI-Tools bei der Prozessoptimierung, Automatisierung und Geschäftsmodellentwicklung oder damit, wie sich Künstliche Intelligenz speziell in Medienunternehmen und Verlagen nutzen lässt. Auch die Behandlung rechtlicher Fragestellungen, die sich durch den Einsatz von KI ergeben, findet im Weiterbildungsprogramm Berücksichtigung.

Vom 90-minütigen Webinar bis hin zum mehrtägigen Trainingsprogramm – mit den Schulungsangeboten rund um das Themenfeld KI begleitet die Akademie Unternehmen und ihre Mitarbeitenden bei diesem Veränderungsprozess und zeigt, wie das Potenzial von KI ausgeschöpft werden kann.

Mit ChatGPT zu besseren Texten

1-tägig | u.a. 3.11.2023 | live-online

Das Seminar vermittelt die Erfolgsfaktoren für eine professionelle Nutzung von Text-KIs wie ChatGPT. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie ChatGPT kompetent in Redaktion und Marketing einsetzen und mithilfe passender Befehle (Prompts) zum gewünschten KI-generierten Text kommen – ob Fach-, Sach-, Werbe- oder Produkttext. Sie erfahren zudem, wie sie diese Texte optimal bearbeiten und redigieren. So können die Teilnehmenden

den die Vorteile und das Potenzial Künstlicher Text-Intelligenz nutzen, ihre Schreibarbeit verbessern und KI-erzeugtem Content eine menschliche Note verleihen.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- wie Künstliche Intelligenz in Form von Chatbots funktioniert
- was ChatGPT, Bard & Co. leisten können und was nicht
- wie sie KI kompetent einsetzen und nutzen können, um ihre Textarbeit zu optimieren
- was von einem Menschen und von einer KI verfasste Texte unterscheidet
- wie sie ihre eigenen Texte mit KI besser machen können
- wo die Grenzen von Text-KIs liegen und welche Textformen KI nicht beherrscht
- welche Inhalte und Stilmittel menschliche Texte einzigartig machen

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-seminar-mit-chatgpt-texten/>.

ChatGPT erfolgreich einsetzen in Marketing und Unternehmenskommunikation

1-tägig | u.a. 13.12.2023 | live-online

Das Seminar vermittelt ein fundiertes Verständnis von generativer KI, insbesondere von ChatGPT und GPT-4. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie diese Technologien in Marketing und Kommunikation zur schnelleren Content-Erstellung durch leichtere Produktion von Text- und Bildbeiträgen einsetzen können. Zudem lernen sie Methoden und Vorgehensmodelle kennen, wie sich KI-Tools zur Automatisierung und Optimierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen nutzen lassen, um so effizienter, produktiver und kostensparender arbeiten zu können.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- wie generative KI-Tools wie ChatGPT funktionieren
- welche Funktionen und Potenziale diese KI-Tools für Marketing, PR und Unternehmenskommunikation mit sich bringen
- wie sie KI-Tools zur Content-Erstellung (Fokus Text- und Bildgenerierung) sowie zur Automatisierung von Aufgaben in ihrem Arbeitsbereich nutzen können
- wie sie ChatGPT in verschiedene Arbeitsumgebungen und Werkzeuge einsetzen und nahtlos in bestehende Tools integrieren können, z.B. in Microsoft Office-Produkte
- wie sie Risiken im Umgang mit generativer KI identifizieren und effektiv bewältigen
- wie sie KI-generierte Inhalte in Online-Marketing und Social Media einsetzen können, um ihre Digitalstrategien und -kampagnen weiter zu optimieren

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-seminar-chatgpt-im-marketing/>.

Content Kreation mit KI

2-tägig | u.a. 17.-18.1.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt das Handwerkszeug für den professionellen Einsatz von KI in der Content Kreation. Die Teilnehmenden erfahren, wie Künstliche Intelligenz sowohl in der strategischen Planung als auch in der operativen Umsetzung von Kommunikations- und Marketingkampagnen eingesetzt werden kann. Sie erhalten einen fundierten Einblick, wie KI bei der Content-Erstellung unterstützen kann – von der ersten Recherche über die

Planung ihrer Kommunikationsmaßnahmen bis zur Produktion und Ausspielung der Inhalte. Zudem lernen die Teilnehmenden, wie sie mit nur wenigen Klicks Inhalte in unterschiedlichen Formaten für ihre Zielgruppen generieren.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- wie KI in der Content Kreation erfolgreich angewendet werden kann
- wie sie Künstliche Intelligenz für die Erstellung ihrer Content-Strategie nutzen können
- wie sie ihre Zielgruppen mithilfe von ChatGPT & Co. finden und definieren
- wie sie mit KI Content Marketing-Kampagnen entwickeln
- wie KI-Tools sie beim Brainstorming für ihre Content-Entwicklung unterstützen können
- wie sie mithilfe von Chatbots Storytelling betreiben
- wie sie mit KI Texte, Bilder, Video- und Audioformate für verschiedene Kanäle generieren

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-seminar-content-kreation-mit-ki/>.

Erfolgsfaktor Prompting

2-tägig | u.a. 19.-20.10.2023 | live-online

Das Seminar vermittelt ein praxisnahes Verständnis für die Funktionsweise von KI, insbesondere ChatGPT und seiner Anwendungsmöglichkeiten. Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, präzise und zielgerichtete Prompts zu erstellen, die auch bei komplexen Fragestellungen relevante und genaue Antworten liefern. Zudem entwickeln sie Fähigkeiten zur Vermeidung und Korrektur von Fehlern beim Prompting und erfahren, wie sie KI-generiertem Content mit passendem Stil und gewünschter Tonalität einen menschlichen Schliff verleihen.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- was Künstliche Intelligenz ist und wie sie funktioniert
- wie sie mit ChatGPT hochwertige Inhalte erstellen können
- welche Einsatzmöglichkeiten ChatGPT über die Texterstellung hinaus bietet – ob Prozessoptimierung oder effektivere Projektplanung
- welche Rolle Prompting dabei spielt und wie sie präzise Prompts formulieren
- wie sie auch bei komplexen Aufgabenstellungen genaue Antworten von ChatGPT erhalten
- wie sie mit fortgeschrittenen Prompting-Techniken die Qualität und Leistung der Ergebnisse, die ihnen KI-Tools liefern, optimieren können
- wie sie das KI-Tool anlernen können und effektiv in ihren Arbeitsalltag integrieren

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-seminar-chatgpt-als-werkzeug/>.

Künstliche Intelligenz im Verlag

2-tägig | 23.-24.1.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt den Teilnehmenden ein grundlegendes und praxisnahes Verständnis von Künstlicher Intelligenz und ihren disruptiven Auswirkungen auf die Verlagsbranche. Sie erfahren, welche Einsatzmöglichkeiten von KI es entlang der Wertschöpfungskette von Medienunternehmen gibt. Sie lernen praxisorientiert die Chancen und Grenzen von (generativen) KI-Tools im Verlag kennen und üben das Arbeiten mit KI bei der Text- und Bilderstellung. Zudem erhalten die Teilnehmenden erste praktische Tipps, um KI nutzen und in ih-

rem Verlag oder Verlagsbereich implementieren zu können.

Im Zertifikatskurs erfahren die Teilnehmenden

- welche Chancen und Risiken der Einsatz generativer KI mit sich bringt
- wie sie Künstliche Intelligenz entlang der Wertschöpfungskette im Verlag nutzen können, um ihren Berufsalltag bzw. den ihrer Mitarbeitenden zu vereinfachen
- welche Möglichkeiten sich dank KI für die Bereiche Produktentwicklung, Lektorat und Korrektorat, Online- und E-Business, Marketing und Vertrieb in Medienhäusern bieten
- was Systeme wie ChatGPT, DeepL Write & Co. für die tägliche Arbeit im Verlag leisten können
- wie Künstliche Intelligenz in Form von Text- und Bild-Tools konkret funktioniert
- welche Regelungen rund um Urheberrecht und Datenschutz sie beachten sollten

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-seminar-kuenstliche-intelligenz-im-verlag/>.

*Akademie der Deutschen Medien
Salvatorplatz 1
80333 München
Tel.: (089) 29 19 53 - 0
Fax: (089) 29 19 53 - 69
www.medien-akademie.de*

Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG)

ADG Gruppe erhält INAB-Zertifikat für nachhaltige Unternehmensführung

Das Institut für Nachhaltiges Banking (INAB) hat der ADG Gruppe das Zertifikat für „Nachhaltige Unternehmensführung“ verliehen. Die Nachhaltigkeit wurde in den Dimensionen „wirtschaftlich – ökologisch – sozial“ geprüft und bewertet und schließt alle Maßnahmen der Akademie Deutscher Genossenschaften (ADG), der ADG Business School, des Forschungsinstituts ADG Scientific und des Hotels Schloss Montabaur ein.

Die ADG Gruppe unterliegt hinsichtlich der Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien zwar zurzeit keiner gesetzlichen Berichtspflicht, hatte jedoch das INAB mit einer freiwilligen und unabhängigen Prüfung mit dem Ziel der vollständigen Zertifizierung zur „Nachhaltigen Unternehmensführung“ nach INAB-Standards beauftragt.

Die Digitalisierung der beruflichen und akademischen Bildungsangebote von ADG und ADG Business School leistet einen wesentlichen Beitrag zur Nachhaltigkeit. Durch virtuelles Lernen, E-Learning und hybride Lehr- und Lernszenarien konnte ein Beitrag zur Reduktion von Reisekosten und CO₂-Emission geleistet werden.

Zu den bewerteten nachhaltigen Maßnahmen zählt auch das umfassende Energiekonzept. So hat die E.M.E. Group für die ADG Gruppe Ende Juli ein „H2-ready“ Blockheizkraftwerk in Betrieb genommen und an das öffentliche Stromnetz angeschlossen. Das Blockheizkraftwerk ist aufgrund der gleichzeitigen Erzeugung von

Wärme und Strom hocheffizient und reduziert die CO₂-Emissionen auf dem Campus Schloss Montabaur um ca. 250 Tonnen pro Jahr. Die ADG Gruppe deckt durch den autark erzeugten BHKW-Strom einen großen Teil ihres Strombedarfs und leistet so einen wesentlichen Beitrag zur Energiewende im Mittelstand.

Hoteldirektor Ralf Kleinheinrich setzt auf dem gesamten Campus von Schloss Montabaur entschlossen Nachhaltigkeit um. Regionaler Einkauf und regionale Dienstleister, faire Arbeitsbedingungen, Verzicht auf Verpackungen und ein nachhaltiges Energiemanagement sind für ihn schon seit vielen Jahren unerlässlich. Dazu zählen auch E-Tankstellen auf dem Campus sowie das Angebot, dass Gäste bei mehrtägigen Aufenthalten auf die tägliche Zimmerreinigung verzichten können.

Das INAB-Zertifikat für nachhaltige Unternehmensführung bescheinigt der ADG Gruppe, dass sie sich mit dem Thema Nachhaltigkeit und dem Management von Nachhaltigkeit in den unterschiedlichen Dimensionen auseinandersetzt, die Aus- und Einwirkungen untersucht und diese Themen sowohl in der Unternehmensstrategie als auch in der Unternehmenskultur verankert hat.

Die Prüfung erfolgte auf der Grundlage der INAB-Kriterien. Diese bauen auf den Standards des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und den Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) für den Nachweis der nachhaltigen Unternehmensführung bei Banken auf. Das Zertifikat ist für insgesamt drei Jahre ausgestellt, darf aber nur dann weitergeführt werden, wenn die entsprechenden Performanceziele in den im Prüfbericht genannten Abschnitten erreicht werden. Diese werden mit einem jährlichen Zwischenaudit geprüft, nach drei Jahren erfolgt eine vollständige Re-Zertifizierung.

Whitepaper „Über Nachhaltigkeit“

Das Forschungsinstitut ADG Scientific – Center for Research and Cooperation präsentiert in seinem neuesten Whitepaper „Über Nachhaltigkeit“ einen praktischen Leitfaden, wie Genossenschaftsbanken die Förderung der regionalen Nachhaltigkeit aktiv unterstützen können. Im Fokus des Whitepapers stehen konkrete Ansätze, wie Genossenschaftsbanken durch gezielte Maßnahmen einen positiven Einfluss auf die Nachhaltigkeit in ihrer Region ausüben können. Hierbei wird besonders betont, wie diese Banken als unverzichtbare Knotenpunkte vor Ort durch Bildung, Informationsaustausch und grüne Finanzlösungen eine tragende Rolle für nachhaltiges Handeln übernehmen können.

Die Bedeutung langfristig ausgerichteten nachhaltigen Handelns wird ebenfalls hervorgehoben, da dies essenziell ist, um die Lebensqualität in den Regionen zu bewahren. Genossenschaftsbanken können somit nicht nur in ihrer eigenen Umgebung als Vorreiter agieren, sondern auch als wegweisende Beispiele für andere Banken und Regionen dienen. Kostenloser Download unter <https://shop.adg-campus.de/whitepaper-uber-nachhaltigkeit>.

Engpassfaktor Personal – Warum es jetzt auf den Menschen ankommt

Der demografische Wandel wird schon lange diskutiert. Seit den 1970er Jahren bereits übersteigt die Zahl der Sterbefälle in Deutschland die der Geburten. Jedoch sind erst in den letzten Jahren die Auswirkungen der alternden Gesellschaft den meisten Menschen wirklich bewusst geworden. Diese immer deutlicher spürbaren

Folgen könnten für viele Unternehmen zu einer existenziellen Herausforderung werden. Bildung, Qualifikation und Kompetenz werden ein wichtiger Teil der Lösung sein – und müssen. Impulse zum Thema Fachkräftesicherung liefert das Impulspapier „[Engpassfaktor Personal](#)“.

ADG Gruppe
Akademie Deutscher
Genossenschaften e.V. (ADG)
Schloss Montabaur
56410 Montabaur
Tel.: (02602) 14 - 0
Fax: (02602) 14 - 121
www.adgonline.de
www.adg-campus.de

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

Große Bühne für die besten Azubis in Deutschland

216 Azubis aus IHK-Berufen, die jeweils Besten ihres Fachs, wurden von DIHK-Präsident Peter Adrian und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Mai 2023 in Berlin ausgezeichnet. Es war eine eindrucksvolle Demonstration der Bandbreite und Attraktivität des dualen Ausbildungssystems Schule und Betrieb.

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer hat diejenigen Azubis ausgezeichnet, die ihre Ausbildung in 2022 mit Bestnoten abgeschlossen haben. Dabei wurden Emilia Düzgün, AXA, und Nils Glawion, Debeka, als beste Kauffrau bzw. Kaufmann für Versicherungen und Finanzen ihres Jahrgangs ausgezeichnet. Die Auszeichnung auf großer Bühne mit Liveübertragung im Internet wurde als „Willkommen zurück“ inszeniert, da die Auszeichnungen der beiden vorhergehenden Jahrgänge pandemiebedingt pausieren mussten.

Wie und wo informieren sich Schulabsolvent:innen am besten über einen Ausbildungsberuf? Darin sind sich alle Beteiligten einig: Die besten Auskünfte geben aktuelle und auch ehemalige Auszubildende. Ebenfalls wertvoll: Die Praxistage, die fast alle Betriebe und Unternehmen anbieten, um einen Einblick in den Arbeitsalltag zu bekommen. Alle Infos zum Berufsbild der Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen im KVF-Guide unter <https://kvf-guide.bwv.de/>.

Ausbildungsumfrage 2023 veröffentlicht

Die jährliche Ausbildungsumfrage des BWV Bildungsverbands und des AGV beleuchtet Aspekte der beruflichen Erstausbildung in der Versicherungswirtschaft. Die aktuellen Ergebnisse stehen unter www.bwv.de/ausbildungsumfrage zur Verfügung. Neben Fragen zur Bewerber-situation, Erfolgsquote bei der Abschlussprüfung und Weiterbeschäftigung, werden traditionell auch aktuelle Arbeitsmarktthemen untersucht. In diesem Jahr interessierte insbesondere, wie und ob Auszubildende gewonnen werden können, welche Kompetenzen das Aus-

bildungspersonal immer stärker benötigt und wie Nachhaltigkeitsinhalte in die neue Ausbildung integriert werden können.

Auch in der beruflichen Erstausbildung ist der angespannte Arbeitsmarkt in vielen Versicherungshäusern spürbar. Um alle Ausbildungsplätze bzw. Stellen für Dual Studierende zu besetzen, werden viele Rekrutierungsmaßnahmen eingesetzt: Fast alle werben über die Unternehmenswebseite und über die eigenen Mitarbeitenden. In mehr als der Hälfte gestalten sogar Azubis diese Verfahren mit. Auch Social Media ist ein wichtiger Weg. Im Vergleich zu 2020 haben gesamtheitlich betrachtet diese Kanäle ihre Bedeutung in etwa beibehalten (65 %). Trotz des großen Engagements konnten 2022 jedoch nur rund die Hälfte der Versicherungsunternehmen (48 %) alle Ausbildungsplätze bzw. Stellen für Dual Studierende besetzen. Ein Jahr zuvor war dieser Anteil mit 36 % noch deutlich niedriger. Als Grund für die unbesetzten Plätze wurde am häufigsten die unzureichende Eignung der Bewerber:innen angegeben.

Die fertig ausgebildeten Azubis sind erfolgreich – 99 % bestehen die IHK-Abschlussprüfung. Die Versicherer haben ein großes Interesse daran, diese Top-Fachkräfte zu halten: Im Vergleich zum Vorjahr wurden mehr übernommen (76 %) und auch mehr unbefristet weiterbeschäftigt (67 %). Aus der Umfrage 2020 ist bekannt, dass Ausbildungsverantwortliche besonders gut qualifiziert sein müssen, um zukunftssicher ausbilden zu können. Die neuen Ergebnisse zeigen, dass soziale Kompetenzen dabei am wichtigsten sind. Die Versicherer bilden ihr Personal darin weiter, meist in Form von Seminaren. Ein halbes Jahr nach dem Start der neuen Ausbildung Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen gibt es bereits Erfahrungen zur Vermittlung der Nachhaltigkeitsinhalte.

Die 20. Ausbildungsumfrage basiert auf den Rückmeldungen von 65 Versicherungsunternehmen bzw. Unternehmensgruppen, die rund 89 % der Beschäftigten im Innen- und angestellten Außendienst repräsentieren.

Initiative gut beraten: Jahresumfrage 2023

Versicherungsunternehmen nehmen Qualifizierung zu Nachhaltigkeit selbst in die Hand

Die Entscheidung „Make or Buy“ fällt in den Versicherungsunternehmen beim Thema Weiterbildung zu Nachhaltigkeit eindeutig aus: 76 % der Unternehmen bieten hierzu eigene Bildungsmaßnahmen an. Dies geht aus der Jahresumfrage 2023 der Initiative gut beraten hervor, an der 51 Versicherungsunternehmen teilgenommen haben.

Seit dem 2. August 2022 sind vertriebllich Tätige vom Gesetzgeber dazu verpflichtet, bei der Vermittlung von Versicherungsanlageprodukten ihre Kund:innen zusätzlich nach deren Nachhaltigkeitspräferenzen zu befragen. Das Interesse nach den hauseigenen Bildungsangeboten in den Versicherungsunternehmen ist demzufolge groß: Knapp 60 % der Unternehmen verzeichnen eine hohe bzw. sehr hohe Nachfrage. Nach Einschätzung der Unternehmen spielen die Maßnahmen beim Erreichen der eigenen Nachhaltigkeitsvorgaben und -ziele eine beachtliche Rolle: Zwei Drittel der Antwortenden weisen den unternehmenseigenen Bildungsmaßnahmen eine hohe bzw. sehr hohe Bedeutung zu.

Versicherer ohne unternehmenseigene Weiterbildungsmaßnahmen finden bei den mehr als 370 zertifizierten Bildungsanbietern der Initiative gut beraten ein breites

Spektrum an Qualifizierungen – auch zum Thema Nachhaltigkeit. Ein umfangreiches Leistungsangebot bietet die Initiative auch für vertriebllich Tätige: Mehr als 200.000 vertriebllich Tätige profitieren von den gut beraten Qualitätsstandards. Davon dokumentieren über 110.000 ihre Bildungszeit mit einem Bildungskonto in der gut beraten eigenen Weiterbildungsdatenbank.

Eine detaillierte Grafik zu den Umfrageergebnissen, Leistungen und Zahlen der Initiative gut beraten steht zum Download bereit unter <https://www.gutberaten.de/ueber-uns/statistik>.

ChatGPT & Co. in der Berufsausbildung

Wie können generative KI-Technologien wie ChatGPT & Co. in die Berufsausbildung insbesondere von Kaufleuten für Versicherungen und Finanzanlagen integriert werden?

Künstliche Intelligenz und KI-Systeme werden die Arbeitswelt in rasanter Geschwindigkeit nachhaltig verändern. Schon heute arbeiten zahlreiche KI-Systeme ergänzend im Backoffice, aber auch im direkten Kontakt mit Kund:innen. Dies birgt sowohl Chancen als auch Risiken. Fraglich ist, welche Neuausrichtungserfordernisse sich hieraus insbesondere für die Gestaltung von Berufsbildung ergeben. Auch die Konsequenzen für Prüfungen und für die Qualifizierung Lehrender in der Versicherungswirtschaft müssen mit Blick auf Künstliche Intelligenz kritisch hinterfragt werden.

Der BWV Bildungsverband hat ein Autor:innenteam beauftragt, sich mit diesen Fragestellungen, insbesondere im Hinblick auf die Ausbildung der Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen, aus wissenschaftlicher und praktischer Perspektive zu beschäftigen. In einem Thesenpapier wurden acht Thesen für eine gelingende Integration von generativen KI-Applikationen in die Berufsausbildung aufgestellt und diskutiert. Ihr Fazit: Das größte Risiko besteht darin, die Chancen der neuen Technologie nicht zu nutzen und damit verbundene Herausforderungen nicht anzugehen. Das Thesenpapier Integration generativer KI-Technologien in Berufsausbildung von Kaufleuten für Versicherungen und Finanzanlagen kann hier heruntergeladen werden: <https://kvf-guide.bwv.de/ki-thesen>.

*Berufsbildungswerk der Deutschen
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.
Arabellastraße 29
81925 München
Tel.: (089) 922001 - 830
Fax: (089) 922001 - 844
www.bwv.de*

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Grundbildung für Beschäftigte in der Bauwirtschaft

Seit 2012 engagiert sich das Bildungswerk-BW im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung für Beschäftigte und ist bereits seit vielen Jahren ausgezeichnet mit dem „Gütesiegel Grundbildung für den Arbeits-

platz". Die langjährige Erfahrung konnte in das am 1. Juli 2023 gestartete Projekt BAU.Grund@skills.BW übertragen werden. Ziel dieses Projekts ist es, an- oder ungelernen und gering litalisierten Beschäftigten im Baugewerbe durch die Vermittlung von Grundkenntnissen eine Beschäftigungsperspektive zu bieten. Gleichzeitig liegt ein besonderes Augenmerk darauf, die Teilnehmenden für umweltschonende Verfahren und die nachhaltige Verwendung von Werk- und Baustoffen zu sensibilisieren. Das Projekt ist eines von sechs vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg im Rahmen des Förderprogramms BAU.weiter.BILDEN@BW geförderten Weiterbildungsprojekte für eine nachhaltige Bauwirtschaft.

Weitere Informationen unter <https://www.biwe.de/news-anzeige/bauweiterbildenbw>. Kontakt: Uwe Bies-Herkommer, Tel.: 0172 9635525, E-Mail: bies-herkommer.uwe@biwe.de.

QualiBattBW: Fachkräfte für das Batterie-ökosystem

Um eine exzellente Fachkräftequalifizierung entlang der gesamten Batterie-Wertschöpfungskette aufzubauen, starteten zum 1. April 2023 neun baden-württembergische Akteure aus Forschung und Bildung – darunter das Bildungswerk-BW – sowie ein Innovationscluster das gemeinsame Projekt „Qualifizierungsmaßnahmen Batterieökosystem Baden-Württemberg“, kurz Quali-BattBW. Das Vorhaben wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) über fünf Jahre gefördert.

Ein zentraler Aspekt von QualiBattBW ist die umfassende Analyse der Qualifizierungsbedürfnisse der Industrie. Auf Basis dieser Analyse werden modulare Qualifizierungsbausteine entwickelt, die sämtliche Aspekte der Wertschöpfungskette abdecken. Ein Verstärkungskonzept stellt sicher, dass die im Projekt entstandenen Module auch nach Projektende in Fort- und Weiterbildungen genutzt werden können.

Weitere Informationen unter <https://www.emobil-sw.de/aktivitaeten/projekte/projekte-innovationsfeld-energie/qualibattbw>. Kontakt: Jacqueline Tegas, Tel.: 0174 1621454, E-Mail: tegas.jacqueline@biwe.de.

Qualifizierungsverbände Baden-Württemberg

2019 wurde vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, der Agentur für Arbeit und den Arbeitgeberverbänden Südwestmetall und Südwesttextil das bundesweit einzigartige Projekt der Qualifizierungsverbände Baden-Württemberg ins Leben gerufen. Die Idee: Kleine und mittelständische Unternehmen dabei zu unterstützen, gemeinsam in Verbänden, Weiterbildungsangebote für ihre Mitarbeitenden zu entwickeln und umzusetzen. Mit Abschluss der Projektphase werden die Verbundmanager*innen in einer neu eingerichteten „Servicestelle Qualifizierungsverbände“ ab Herbst 2023 nun zu Verbundberater*innen. In dieser Funktion unterstützen sie den Aufbau und die Steuerung von neuen Qualifizierungsverbänden, stehen bestehenden Qualifizierungsverbänden weiterhin beratend zur Seite und fördern den Aufbau sowie die operative Umsetzung von Arbeitsmarktdrehscheiben in Baden-Württemberg.

Weitere Informationen unter <https://www.biwe.de/qualifizierungsverbände>. Kontakt: Christiane Dräger, Tel.: 0152 09230193, E-Mail: draeger.christiane@biwe.de.

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.
Türlestraße 2
70191 Stuttgart
Tel.: (0711) 7682 - 147
Fax: (0711) 7682 - 210
www.biwe.de

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

Bedeutung der Künstlichen Intelligenz in der Bildung

Um die mit der Künstlichen Intelligenz (KI) einhergehenden disruptiven Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft als Chance und Herausforderung auch für die Bildungsbranche zu verstehen, diskutiert das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (BHW) die Möglichkeiten der KI im Jahre 2023 als Querschnittsthema.

Den Auftakt bildete eine zehnteilige Kurzfilmreihe. Gemeinsam mit dem KI-Experten Prof. Dr. Peter Buxmann von der Technischen Universität Darmstadt hat das BHW mit HESSENMETALL die Kurzfilmreihe entwickelt, um für die praktische Anwendung relevantes Wissen verständlich zu vermitteln und Best-Practice-Beispiele vorzustellen.

Im gemeinsamen Zertifikatslehrgang „Industrie 4.0 – von Mitarbeitenden zu Digitalisierungsexperten“ des Bildungswerks mit Bosch Rexroth und der TU Darmstadt erhielt der Themenkomplex KI ein eigenes Modul innerhalb des sechs-moduligen Lehrgangs, der auch 2024 wieder angeboten wird.

Um die Bandbreite der KI den Kooperationspartnern und Mitarbeitenden näherzubringen, referierte Prof. Buxmann im Hauptvortrag des öffentlichen Teils unserer Mitgliederversammlung über Künstliche Intelligenz – Anwendungen der nächsten Generation. Die hingegen für Schule und Ausbildung zu erwartenden Aspekte der KI werden bei der diesjährigen Jahrestagung SCHULE-WIRTSCHAFT Hessen am 18.10.2023 diskutiert. Der auch an der Universität Tübingen arbeitende Oberstudienrat Florian Nuxoll eröffnet eine Perspektive, wie KI das Lehren und Lernen in Schule und Ausbildung verändert. Mehr Informationen unter: [Kategorie Künstliche Intelligenz \(KI\): Bildungshaus Bad Nauheim \(bhbn.de\)](#).

Betriebliches Krisenmanagement

Solange Künstliche Intelligenz hilfreich ist, jedoch selbst (noch) keine Krisen managen kann und soll, bietet das zur Bildungswerkgruppe gehörende Bildungshaus Bad Nauheim einen dreitägigen Workshop zum betrieblichen Krisenmanagement an. Die Teilnehmenden lernen Grundlagen des Krisenmanagements, wie auch nötige Strukturen und Prozesse für das Bewältigen unterschiedlicher Krisentypen kennen. Sie sollen im Anschluss menschliche Reaktionsweisen in Krisen einschätzen können und werden befähigt, in ihren Unter-

nehmen und Organisationen Krisenmanagementstrukturen aufzubauen und weiterzuentwickeln.

Erlebbar werden die Erkenntnisse im Planspielseminar „MS Compass“, das den zweiten Teil des Workshops bildet. Da eine gelingende Krisenstabsarbeit maßgeblich von Kommunikation, Entscheidungsprozessen, Teamarbeit und Führung abhängt, fokussiert das angebotene Planspiel auf die psychologischen Bereiche der Krisenarbeit. Zu den Zielen gehört Entscheidungs- und Handlungsprozesse in Krisensituationen zu verstehen und Werkzeuge zu erlernen, um besser kommunizieren, führen und entscheiden zu können. Mehr Informationen unter: [Betriebliches Krisenmanagement/MS Compass: Bildungshaus Bad Nauheim \(bhbnd.de\)](https://www.bhbnd.de).

*Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt/Main
Tel.: (069) 95808 - 0
Fax: (069) 95808 - 259
www.bwhw.de*

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH

Das BWU wird 50

Das Partner-Bildungswerk in Bremen feiert dieses Jahr 50-jähriges Bestehen. Seit 50 Jahren ist das Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet (BWU) als von den Unternehmensverbänden im Lande Bremen gegründete Bildungseinrichtung ein kompetenter Partner in allen Fragen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung. Es leistet einen zukunfts- und marktorientierten Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Region.

Das BWU bietet ein vielfältiges Programm aus praxisnaher beruflicher Fort- und Weiterbildung. Unternehmen, Fach- und Führungskräfte finden hier ebenso wie Auszubildende und Arbeitssuchende individuelle Lösungen, eine anerkannte Qualität und einen hohen Service.

Mit Projekten der aktiven Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik fördert der Bildungsträger Jugendliche und Erwachsene in unterschiedlichen Lebensphasen durch Beratung, Aktivierung, Qualifizierung, Coaching und passgerechte Integration in den Arbeitsmarkt. Für die Umsetzung von Innovationen setzt das BWU Impulse. Unternehmen werden bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs und damit bei der Verbesserung ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unterstützt. Informationen zum BWU unter <https://bwu-bremen.de>.

Nachhaltigkeit im BNW

Jedes Unternehmen trägt eine Verantwortung für seine Auswirkungen auf die Gesellschaft und unseren Planeten. Jedes Unternehmen hat es in der Hand, nicht nur auf ein erfolgreich laufendes Geschäft zu schauen, sondern mehr zu tun.

Als gemeinnützige Organisation ist eine gesellschaftsorientierte und soziale Ausrichtung für das BNW genauso Teil des Geschäftsauftrags wie der wirtschaftliche Er-

folg. Schon wenige Jahre nach der Gründung des BNW zählten Themen wie Chancengleichheit und Perspektiveneröffnung für Jugendliche oder die Förderung beruflicher Inklusion zu festen Tätigkeitsfeldern im BNW. Das BNW engagiert sich für eine Wirtschaft und Gesellschaft, in der die Menschen berufliche Perspektiven entfalten und Potenziale ausschöpfen können, macht sich stark für neue Perspektiven und zweite Chancen.

Nachhaltigkeit ist das Zukunftsthema. Wie kann das BNW die Zukunft aktiv mitgestalten, um sie ein Stück besser zu machen und die großen kollektiven gesellschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen? Um diese Fragen zu beantworten, hat sich im BNW ein Team Nachhaltigkeit gebildet. Eine der Aktionen: der digitale Datenputz beim BNW. Dafür hat sich das BNW der Corporate Digital Responsibility Initiative angeschlossen. Bereits 48 Unternehmen machen mit. Zwei interne Events für den digitalen Datenputz wurden schon veranstaltet. Dazu gibt es eine Checkliste zum Download, um den Datenmüll in den Papierkorb zu befördern. Nähere Informationen zur Corporate Digital Responsibility Initiative: <https://cdr-initiative.de>.

*Bildungswerk der Niedersächsischen
Wirtschaft gemeinnützige GmbH
Höfestraße 19-21
30163 Hannover
Tel.: (0511) 96167 - 0
Fax: (0511) 96167 - 70
www.bnw.de*

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.

Fachtagungen 2023 mit sehr hoher Beteiligung

Die seit 30 Jahren stattfindenden bsw-Fachtagungen ziehen jährlich jeweils 60 bis 100 Teilnehmende aus sächsischen Unternehmen an. Neben dem Personalleiterforum organisiert das bsw das Ausbilderforum und die Fachtagung für Sekretariat und Assistenz sowie den Sächsischen Industriemeistertag. Diese Plattformen bieten neben Workshops zu mehreren Themen auch Raum für Austausch an. Die Themen orientieren sich beispielsweise an aktuellen Herausforderungen des Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsgeschehens, an digitalen Entwicklungen, welche die Arbeit und die Mitarbeitenden beeinflussen. Weitere Informationen: <https://www.bsw-gmbh-online.de/>.

bsw organisiert Ausbilderforum in Dresden

Unter dem Thema „Die neue Rolle der Auszubildenden – Aspekte der Veränderung“ findet am 19. Oktober 2023 die Fachveranstaltung für Ausbildungspersonal statt. Neben dem Austausch unter Ausbildungsverantwortlichen bietet das Ausbilderforum Informationen und Impulse um den Ausbildungsalltag für alle Beteiligten zu optimieren und Azubis auf dem Weg zum erfolgreichen Abschluss verantwortungsvoll zu begleiten. Weitere Informationen: <https://www.bsw-gmbh-online.de/tagungen/ausbilderforum/>.

Berufsorientierung im Ausland

Seit mehreren Jahren rekrutiert das bsw für sächsische Unternehmen Azubis aus Vietnam, bildet sie aus und unterstützt sie bei der fachlichen und sprachlichen Vorbereitung und Integration. In diesem Herbst beteiligte sich das bsw als Aussteller auf einer Berufsorientierungsmesse in Ho-Chi-Minh-Stadt in Vietnam und warb für die duale Berufsausbildung in Sachsen in Metall- und Elektroberufen.

In Usbekistan unterstützte das bsw ein „Sommercamp zur Berufsorientierung“, das die GIZ, das Goethe-Institut sowie die Zentralstelle für Auslandsschulwesen für Schulen mit verstärktem Deutschunterricht durchführte. Dabei wurden u.a. Berufsbilder vorgestellt, Bewerbungen nach deutschen Standards erstellt und Online-Vorstellungsgespräche mit Personalverantwortlichen sächsischer Unternehmen durchgeführt. Die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler glänzten mit hoher Motivation und sehr guten Deutschkenntnissen. Nähere Informationen unter: <https://www.bsw-ausbildung.de/>.

bsw eröffnet neuen Schulstandort in Sachsen

In diesem Herbst hat das bsw den Betrieb einer dritten Berufsschule – Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) aufgenommen. Das bsw verfolgt damit das Ziel, Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem Unterstützungs- und Berufsorientierungsbedarf optimal auf eine Berufsausbildung vorzubereiten. In der neuen Berufsschule in Riesa können die Schülerinnen und Schüler im 2-jährigen BVJ zwischen den Berufsfeldkombinationen Wirtschaft/Verwaltung sowie Ernährung, Gästebetreuung und hauswirtschaftliche Dienstleistungen wählen. Das bsw verfügt inzwischen über sechs Standorte mit 17 Ersatzschulen in unterschiedlichen Schulausrichtungen. Informationen unter: <https://www.bsw-riesa.de/>.

Regionale Weiterbildungsbedarfe werden gebündelt

Das Projekt „Weiterbildungsverbund Südwestsachsen“ konnte sechs Weiterbildungsverbünde etablieren, in denen ca. 70 Unternehmen der M&E-Branche aus Südwestsachsen mitwirken. Die Unternehmensvertretenden treffen sich alle zwei Monate im Verbund, um sich aktiv weiterzubilden und zu netzwerken.

Darüber hinaus entwickelte das Projektteam eine digitale Lösung zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen. Die Bedarfsermittlung ergab mehrere Themen, die bereits mit Konzepten unterlegt wurden. Lediglich an der Förderung durch die Agentur für Arbeit scheiterte bisher die

Umsetzung. Grund dafür ist die geforderte Mindestzahl von 120 UE, die daraus folgende Freistellung der Mitarbeitenden ist nur in seltenen Fällen möglich. Informationen: <https://www.wbvsachsen.de/>.

NETZWERK Q 4.0 Sachsen

Der digitale Wandel macht sich in allen Bereichen der Arbeitswelt bemerkbar. Daher ist das Berufsbildungspersonal zunehmend gefordert, die Ausbildungsprozesse an die digitalen Veränderungen anzupassen. Hier setzt das bundesweite „NETZWERK Q 4.0 – Netzwerk

zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals im digitalen Wandel“ an. Berufsausbilderinnen und -ausbilder werden moderne Fach- und Sozialkompetenzen vermittelt, damit Inhalte und Prozesse der dualen Berufsausbildung entsprechend den Anforderungen des digitalen Wandels (neu) gestaltet werden können.

In Sachsen werden dabei branchenspezifische Weiterbildungsangebote für die Branchen Metall & Elektro, Textil und Logistik konzipiert und organisiert. Beispielhaft stehen dafür die Q 4.0 Trainings „Robotik in der Intralogistik“, „Zusatzqualifikation in der Prozessintegration“ oder als branchenübergreifendes Thema die „Lernbegleitung in der Ausbildung im digitalen Wandel“. Durchgeführt werden die Weiterbildungen im Blended-Learning-Format und lassen sich somit sehr gut in den Ausbildungsalltag integrieren.

Zusätzlich zu den Trainings veranstaltet das NETZWERK Q 4.0 Sachsen mit den Q 4.0 Talks regelmäßig einstündige Weiterbildungsformate zu Themen zum Wandel der Arbeit mit Auszubildenden. So auch am 2.11.2023 zum Thema "Gemeinsam stark am Arbeitsplatz – so fördern Sie die Resilienz Ihrer Azubis". Weiterführende Informationen und Anmeldung unter www.netzwerkq40.de. Ansprechpartnerin: Franziska Liebald, E-Mail: franziska.liebald@bsw-mail.de, Tel.: 0351 4250 290.

bsw international startet in Zentralasien durch

Seit 2021 ist das Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft in Usbekistan aktiv – zwischenzeitlich mit mehreren Vorhaben. Es werden eine umfassende Reorganisation der usbekischen Industrie- und Handelskammer und verschiedene ihrer regionalen Dependancen begleitet und unterstützt. Zu den eher berufsbildenden Maßnahmen der Kammer kommen jetzt der Aufbau und die Etablierung komplexer Beratungsdienstleistungen für usbekische Unternehmen hinzu. Seit Beginn dieses Jahres kooperieren das bsw und der usbekische Hotellerie-Verband. Ziel ist die Einrichtung und der Betrieb einer beruflichen Fortbildungseinrichtung für das Verwaltungspersonal und weitere Belegschaften im Hotel- und Gaststättengewerbe. Bereits im Juli 2023 konnte die Einrichtung – „UpGrade“ benannt – staatlicherseits registriert werden. Erste Fortbildungskurse laufen. Durch die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl usbekischer Wirtschaftsorganisationen verfügt das bsw über gute Verbindungen zu usbekischen und zu weiteren zentralasiatischen Märkten. Diese Partnerschaften und Netzwerke ermöglichen die Entwicklung weiterer Strukturen zur Fachkräftegewinnung und eröffnen mit Beratungs- und Schulungsdienstleistungen sächsischen Unternehmen den Zugang zu diesen Märkten. Um für die Durchführung von Projekten und entsprechenden Leistungen besser gerüstet zu sein, richtet das bsw zurzeit eine Repräsentanz in Taschkent / Usbekistan ein.

*Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.
Rudolf-Walther-Straße 4
01156 Dresden
Tel.: (0351) 42502 - 0
Fax: (0351) 42502 - 50
www.bsw-ev.de*

DEKRA Akademie GmbH

DEKRA Media stellt sich neu auf

Katrin Haupt, seit 1998 bei DEKRA und seit 2019 Geschäftsführerin der DEKRA Akademie GmbH sowie der DEKRA Qualifikation GmbH, ist seit dem 1. Juli 2023 zusätzlich Geschäftsführerin der DEKRA Media GmbH. Die Mönchengladbacher Firma mit Kunden wie Vattenfall, Lufthansa und dem Bundesbildungsministerium konzipiert und produziert Lehrbücher, Erklärfilme und Web Based Trainings für die betriebliche Weiterbildung. Sie ist zudem Betreiber der beiden Portale DEKRA Safety Web sowie DEKRA Memorate und bietet darüber digitale Unterweisungen und Prüfungsvorbereitungen an.

Arno Fischer, seit 2007 bei DEKRA, ist seit dem 1. Mai 2023 als Geschäftsleiter für die DEKRA Media GmbH verantwortlich. Seit vielen Jahren kümmert er sich bei der DEKRA Akademie um die Entwicklung digitaler Lernszenarien, zuletzt als Leiter der virtuellen Akademie. So konnten während der Pandemie viele Lehrgänge erfolgreich digital stattfinden.

DEKRA Safety Web erreicht neuen Meilenstein

Seit mehr als neun Jahren können Unternehmen ihre Beschäftigten mit DEKRA Safety Web flexibel und rechtssicher unterweisen. Das Online-Unterweisungsportal wächst aktuell so schnell wie noch nie. Innerhalb weniger Jahre avancierte es zu einem der größten Anbieter digitaler Sicherheitsunterweisungen für die Bereiche Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Compliance und Aviation in Europa. Im Oktober 2021 verzeichnete DEKRA Safety Web erstmals mehr als 100.000 verkaufte Bestandslizenzen. Jetzt sind es bereits mehr als 300.000 Lizenzen, verteilt auf über 3.000 zufriedene Kunden.

Einer der Gründe für den Erfolg von DEKRA Safety Web ist das stetig wachsende Portfolio. 2022 wurde es unter anderem um Unterweisungen zu den Themen Überfallprävention und Geldwäscheprävention erweitert. Zudem reagiert DEKRA Media stets auf tagesaktuelle Anforderungen. So entstanden in der Frühphase der Coronapandemie Web Based Trainings zur richtigen Anwendung von Selbsttests, der Hygiene am Arbeitsplatz sowie dem sicheren Arbeiten im Homeoffice. Im Frühjahr 2023 ist eine Compliance-Unterweisung zum neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erschienen.

Außerdem bietet DEKRA Safety Web seit kurzem Themenbundles für verschiedene Branchen an. 2022 sind etwa Pakete zum allgemeinen Arbeitsschutz für Büros und für Kfz-Werkstätten erschienen. Mit den Themenpaketen können Unternehmen ihre Beschäftigten noch effizienter unterweisen. Die Bundles haben zwei zentrale Vorteile: Unternehmen müssen weniger Lizenzen erwerben und ihre Beschäftigten benötigen weniger Zeit für die Bearbeitung der Inhalte. In diesem Jahr erschien zudem ein weiteres Themenbundle für Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer.

Mehr Informationen erhalten Interessierte auf <https://www.dekra-safety-web.eu>. Für Fragen oder bei Interesse: Lars Vesper, Sales Manager, Tel.: (02166) 62198-30, E-Mail: lars.vesper@dekra.com.

Online-Kompaktschulung für Nachhaltigkeitsmanager (m/w/d)

Nachhaltiges Handeln und Wirtschaften ist eines der zentralen Themen unserer Zeit. Auch Unternehmen müssen sich die Frage stellen, wie sie Prozesse und Abläufe klimafreundlich gestalten können. Für sie ist die Entwicklung und Etablierung ressourcenschonender Strukturen relevanter denn je. Dabei können sie vom Know-how eines Nachhaltigkeitsmanagers (m/w/d) profitieren.

Personen, die Interesse an der Entwicklung nachhaltiger, bereichsübergreifender Strategien haben, können bei der DEKRA Akademie eine Kompaktschulung für Nachhaltigkeitsmanager (m/w/d) absolvieren. In dem dreitägigen Live-Online-Training erhalten Teilnehmende einen Überblick über internationale Nachhaltigkeitsrichtlinien und -vorschriften und lernen, wie sie die Prinzipien der Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette anwenden können. Sie erfahren zudem, welche Voraussetzungen für eine transparente Berichterstattung und Kommunikation erfüllt sein müssen, und erwerben das nötige Wissen, um das Image ihres Unternehmens zu verbessern.

Neben angehenden Nachhaltigkeitsmanagern (m/w/d) richtet sich die Veranstaltung auch an Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzbeauftragte, die sich intensiver mit dem Thema befassen möchten. Auch Mitarbeitende aus den Bereichen Marketing, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Supply Chain, Logistik, Qualitätssicherung und Personalwesen, die sich für das Thema Nachhaltigkeit interessieren, können teilnehmen. Nach Abschluss der Schulung erhalten die Lernenden eine Teilnahmebestätigung der DEKRA Akademie. Sofern sie an einer optionalen Prüfung teilnehmen, wird den Teilnehmenden im Nachgang auch eine Personenzertifizierung der DEKRA Certification GmbH ausgestellt.

Mehr Informationen erhalten Interessierte auf www.dekra-akademie.de/nachhaltigkeitsmanager-weiterbildung.

DEKRA Akademie GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Tel.: (07 11) 78 61 - 21 91
Fax: (07 11) 78 61 - 26 55
www.dekra-akademie.de

Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting

Auszeichnung des eLearning Journal für Qualifizierungsangebot „Data Literacy+“

Datenkompetenz gehört zu den wichtigsten Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts. Das Verstehen, Bewerten und Anwenden von Daten gewinnt sowohl im beruflichen als auch im privaten Alltag zunehmend an Relevanz. In Zusammenarbeit mit dem Berliner Start-Up StackFuel hat DB Training das Qualifizierungsangebot „Data Literacy+“

entwickelt. Die jüngste Produktversion wurde nun vom eLearning Journal mit der Note „Exzellent“ bewertet.

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Art zu leben und zu arbeiten. Daraus ergeben sich neue Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende, die durch geeignete Weiterbildungsangebote gedeckt werden müssen – so auch beim Thema Datenkompetenz.

Mit dem virtuellen Lernangebot „Data Literacy+“ erhalten Mitarbeitende des DB-Konzerns zwölf Monate lang Zugriff auf die Lernplattform des Kooperationspartners StackFuel und können so thematisch passende Trainings zu Data Driven Management, Data Literacy, Data Storytelling und AI Literacy absolvieren. Darüber hinaus bietet die Plattform eine Reihe an komplementären Zusatzleistungen aus dem übergreifenden Themengebiet.

Neben Didaktik, Methodik und Technik wurde „Data Literacy+“ ebenso auf Benutzerfreundlichkeit und den spürbaren Lernerfolg getestet.

Tag der Schiene 2023: Trainingsbetrieb hautnah

Rund 1.000 Bahnbegeisterte, Familien und auch potenzielle Bewerber:innen erlebten rund um den Tag der Schiene vom 15.-17. September 2023 „Trainingsbetrieb zum Anfassen“ bei den drei Veranstaltungen von DB Training, Learning & Consulting.

Der Tag der Schiene wurde nach 2022 zum zweiten Mal von der Allianz pro Schiene e.V. koordiniert, mehr als 400 Veranstaltungen fanden in diesem Jahr bundesweit statt, allein 180 von der DB. Das Ziel: Mit der gesamten Branche die Faszination Eisenbahn zeigen.

Mehr als 50 Trainer:innen und Expert:innen gewährten an drei ausgewählten Praxisstandorten exklusive Einblicke in das Qualifizierungsangebot von DB Training und die unterschiedlichen Berufsbilder der Deutschen Bahn. So öffnete die Infrastruktur-Trainingsanlage (ITA) in Berlin gleich für drei Tage ihre Tore. Geboten wurde ein vielfältiges Mitmach-Programm: Von VR-Anlage und Stellwerkssimulation über das Verlegen eines Gleises bis hin zu Einführungen in die Weichen- und Oberleitungstechnik. Das Interesse hier war groß.

Auch die Kolleg:innen im Trainingszentrum Köln-Dellbrück freuten sich über hohen Andrang. Die Besucher:innen vor Ort erlebten eine Zeitreise durch die Stellwerkstechnik und erhielten Einblicke in die moderne Berufsausbildung, u.a. mit 3D-Druck sowie Anwendungsbeispielen von Kälte- und Klimatechnik. Neben dem Stellen einer Weiche mit VR-Brille war das Highlight der 2,2 Tonnen schwere Zugsimulator.

In Delitzsch brachte ein Sonderzug die Besucher:innen exklusiv vom Hauptbahnhof Leipzig über Halle zum Veranstaltungsort. Hier erwartete Bahninteressierte ein Fuhrpark der besonderen Art: Historische Schienenfahrzeuge des DB Museums, Züge und Zweibeiniger der Bahnbaugruppe und Fahrzeuge regionaler Partner wie der Pressnitzalbahn sowie ein Präventionsfahrzeug von DB Sicherheit samt Drohne. Ein buntes Rahmenprogramm mit Lernwerkstatt, Hüpfburg und Tombola rundete die Veranstaltung ab.

Die positive Resonanz der Besucher:innen und das große Interesse an den Events zum Tag der Schiene zeigen, wie relevant das System Bahn ist – immer mehr Menschen wollen Bahn fahren, immer mehr Unternehmen ihre Güter auf der Schiene transportieren. Dafür braucht es gut geschultes und fähiges Personal und so

mit einem professionellen, bedarfsgerechten und innovativen Qualifizierungsbetrieb.

Deutsche Bahn AG
DB Training, Learning & Consulting
Solmsstraße 18
60486 Frankfurt/Main
Tel.: (069) 2 65 – 30 01 0
Fax: (069) 2 65 – 5 77 90
www.db-training.de

Deutsche Gesellschaft für Qualität – DGQ Weiterbildung GmbH

DGQ erweitert Trainingsangebot zur Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein Aspekt, der in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Dies spiegelt sich im erhöhten Weiterbildungsbedarf der Unternehmen wider. Daher hat die DGQ Weiterbildung ihr Portfolio im Bereich Nachhaltigkeit weiter ausgebaut, um Unternehmen dabei zu unterstützen, nachhaltiger zu werden.

Gemeinsam mit Expert:innen hat die DGQ den Zertifikats-Lehrgang „Nachhaltigkeitsmanager“ erstellt. Über vier Tage vermittelt das Training die Grundlagen des Nachhaltigkeitsmanagements. Bei erfolgreich bestandener, anschließender Prüfung kann das Zertifikat „Nachhaltigkeitsmanager (DGQ)“ erworben werden.

Zusätzlich dazu bietet die DGQ mit dem Seminar „GRI Standards Certified Training“ eine Möglichkeit, mittels eines durch die Global Reporting Initiative (GRI) zertifizierten Trainings die Nachhaltigkeitsberichts-Erstellung zu erlernen.

In zwei eintägigen Seminaren besteht darüber hinaus die Möglichkeit, die wichtigsten Grundlagen der Nachhaltigkeit zu erlernen. Hierbei bietet sich sowohl die Option eines Trainings zur Vermittlung allgemeiner Grundlagen, als auch einer spezifischen Veranstaltung mit Fokus auf die Bedürfnisse und Forderungen an Führungskräfte.

Zusätzlich dazu hat die DGQ bereits bestehende Weiterbildungen inhaltlich weiterentwickelt. So wurde der Lehrgang „Energiemanagementbeauftragter“ um Aspekte des Klimamanagements ergänzt. Die Praxiswerkstatt „Treibhausgas-Bilanzierung“ erfuhr dabei auch eine inhaltliche Weiterentwicklung, ebenfalls um Aspekte aus dem Klimamanagement.

DGQ und DKE veranstalten Pflege-Forum zu Assistenzsystemen

Digitale Assistenzsysteme vom Hausnotruf über GPS-Tracker bis hin zu Pflege-Apps unterstützen die Pflege teilweise schon lange. Die Potenziale liegen aber oft noch im Dunkeln. Im Rahmen des DGQ-Pflege-Forums „Mensch im Fokus“ erörtern DGQ und die Deutsche Kommission Elektrotechnik (DKE) am 30. November 2023 in Berlin die Theorie-Praxis-Lücke zwischen den Möglichkeiten des Einsatzes intelligenter Technik und

den Zwängen des Alltagsgeschäfts in der Pflege. Eine Teilnahme ist sowohl in Präsenz als auch online möglich.

Die kooperative Veranstaltung thematisiert Lösungsansätze zur Entlastung der Pflegenden und der Aktivierung ihrer Ressourcen. Dabei zeigt sie zugleich den potenziellen Standardisierungs- und Normungsbedarf für digitale Assistenzsysteme auf. Ziel ist es, die Qualität der Pflege zu erhöhen und gleichzeitig die Pflegenden zu entlasten, um einen Beitrag für die Attraktivität des Berufsfeldes zu leisten.

Das Programm ist international besetzt. Elf hochkarätige Referent:innen und ein Dutzend spannende Impulse und Workshops sorgen für ein abwechslungsreiches Programm. Weitere Informationen zum Programm sowie zu den Buchungsmöglichkeiten finden sich unter www.dgq.de/u/dgqpflegeforumqz.

Ausbau des asynchronen Trainingsangebots

Die DGQ Weiterbildung baut den Bereich des asynchronen Lernens weiter aus. Bereits jetzt sorgt eine E-Learning-Spezialistin für neue Angebote in verschiedenen Themenbereichen. Die Themenauswahl der E-Learnings erfolgt in Anlehnung an das DGQ-Portfolio. Eine personelle Verstärkung für den Bereich wird aktuell gesucht, um schneller mehr Inhalte zu entwickeln.

Die E-Learnings der DGQ sind entweder als eigenständige Produkte konzipiert oder auch als Ergänzung zu bestehenden Trainings separat buchbar. Es gibt darüber hinaus Module zur Wiederholung der Inhalte von Lehrgängen durch Lernfragen oder umfassende Blended Learning-Angebote als Kombination von Training und E-Learnings.

Weitere Zielsetzungen des Ausbaus sind die Erschließung neuer Themen für jüngere Zielgruppen, die Modularisierung von Inhalten und in Zukunft auch die Entwicklung von Microlearnings. Aktuell wird das E-Learning für interne Auditoren grundlegend überarbeitet. Seit kurzem gibt es ein Angebot für die professionelle Umsetzung von Remote Audits. Fach-Know-how zum Six Sigma White Belt oder auch zu rechtlichen Fragen für Qualitätsverantwortliche finden sich ebenfalls im Angebot. Im ersten Quartal 2024 wird es ein neues Angebot zu Kommunikationstools für Qualitätsverantwortliche geben.

DGQ-Studie zeigt Kompetenzanforderungen und die Entwicklungsdynamik von Jobprofilen mit Qualitätsbezug

Die Welt verändert sich rasant – Qualität bleibt weiterhin wesentlich. Was bedeutet das für Jobprofile mit Qualitätsbezug? Welche Skills sind zukünftig relevant? Wie ist die Trendlage und welche Konsequenzen ergeben sich aus der Corona-Pandemie? Diesen und weiteren Fragen ist die DGQ nachgegangen und hat eine Studie beim Beratungsunternehmen HRForecast in Auftrag gegeben. Über 47.000 öffentliche Jobprofile mit Industriefokus hat die Studie analysiert und dabei rund 5.000 Skills identifiziert. Ziel war es, in den Kernbranchen Automobilindustrie, Elektroindustrie, Krankenhäuser, Medizintechnik sowie Maschinen- und Anlagenbau die Trendlage in Beru-

fen mit einem Bezug zu qualitätsrelevanten Aufgaben zu ermitteln. Die Studie wurde für den Betrachtungszeitraum von Juli 2018 bis Juli 2022 erhoben. So konnten auch mögliche Auswirkungen der Corona-Pandemie berücksichtigt werden.

Dabei wurden nicht nur Stellenangebote miteinbezogen, die sich direkt der Funktion „Qualitätsmanagement“ (QM) zuordnen lassen, sondern auch Jobprofile, in denen Skills mit einem Q-Bezug aufgelistet wurden. Auf diese Weise ließen sich auch dezentralisierte QM-Funktionen erfassen. Die Studie zeigt deutlich, dass Qualitätsmanagement nicht mehr nur Aufgabe einer einzelnen Abteilung ist. Stattdessen verteilt sich die Verantwortung für Qualität innerhalb einer gesamten Organisation übergreifend auf viele Funktionen entlang der gesamten Lieferkette.

Die Einbeziehung aller Jobprofile mit direktem und indirektem QM-Bezug erwies sich insbesondere für die Automotive-Branche als sinnvoll, die mit 25.098 analysierten Jobangeboten und klarem Abstand den größten Teil aller untersuchten Stellenanzeigen ausmachte. Auf den weiteren Plätzen folgten die Branchen Elektro (11.096), Krankenhäuser (7.790), Maschinen- und Anlagenbau (3.552) sowie Medizintechnik (3.268). In der Automotive-Branche erkannte die Studie eine deutliche Dezentralisierung des QM von einer zentralen Funktion in Einheiten entlang der Wertschöpfungskette.

Wenig überraschend zeigt sich über alle analysierten Branchen hinweg die hohe Bedeutung von IT-Jobprofilen, die einen Qualitätsbezug aufweisen. Etwas unerwartet weist die Studie jedoch ebenfalls einen hohen Bedarf an Jobs im Bereich Einkauf und Logistik, beziehungsweise im Bereich Einkauf nach.

Eine weitere wichtige Erkenntnis der Studie: Eine nachhaltige Digitalisierung im Qualitätsmanagement konnte in der Gegenüberstellung der Vergleichszeiträume (07/2018-03/2020 vs. 04/2020-07/2022) nicht festgestellt werden. Dieses Ergebnis überrascht, da die Corona-Pandemie in zahlreichen anderen Bereichen als Treiber der Digitalisierung angesehen werden kann.

Bei den Soft Skills dominieren Analytik, Führungskompetenz und Kunden-Affinität. Hinzu kommen vermehrt Kreativität, Aufgeschlossenheit und strategisches Denken. Die Studie zeigt, dass divergentes Denken zunehmend eine Rolle spielt. Damit ist eine unkonventionelle experimentierfreudige Herangehensweise an Probleme gemeint. Konkret wurden in den Stellenanzeigen häufig „Innovation“ oder „Kreatives Denken“ gefordert.

Sustainability Heroes 2023

Nicht umfassend genug, zu spät, zu viel oder zu schnell: Über die Nachhaltigkeitspolitik der EU lässt sich endlos diskutieren. Unbestritten ist jedoch, dass auf Unternehmen eine Welle an neuen Anforderungen und Pflichten zukommt. Während sich die deutsche Wirtschaft noch mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz befasst, startet am zeitlichen Horizont schon eine Dreistufenrakete, die sich aus der Green Claims Directive, der Corporate Sustainability Reporting Directive und der Corporate Sustainability Due Diligence Directive zusammensetzt.

Die 9. Sustainability Heroes Konferenz vom 10.-12. Oktober 2023 teilt Best Practices, diskutiert Lösungsansätze und gibt den Teilnehmenden brandaktuelle Informationen zu den gesetzlichen Entwicklungen an die Hand.

Die Nachhaltigkeitskonferenz Sustainability Heroes ist eine Kooperationsveranstaltung der DQS und der DGQ. Seit der ersten Konferenz im Herbst 2014 hat sich die DQS-Nachhaltigkeitskonferenz zu einer einzigartigen Plattform für den branchen-übergreifenden Austausch entwickelt.

mediaV-Awards: DGQplus unter den Top 3 der Verbands-Apps

Nur noch drei Kandidaten waren am Ende übrig: Am 12. Juli 2023 fand die Verleihung der mediaV-Awards in Köln statt. Der Medienpreis für Verbände und Organisationen wurde zum dritten Mal vergeben. Die kollaborative Netzwerkplattform DGQplus war dabei in der Kategorie „Beste Verbands-App“ nominiert. Ganz an die Spitze hat es dieses Mal nicht gereicht, aber mit der Nominierung würdigt die Jury DGQplus als gelungene Initiative, bei der es um lebendige, schnelle und integrative Verbandskommunikation geht. Mitglieder sollen sich aktiv am Verbandsgeschehen beteiligen, relevante Inhalte schnell finden und sich untereinander vernetzen können. Der Erfolg ist dabei der gesamten Community von mittlerweile über 5.000 registrierten Nutzer:innen zu verdanken. Sie sind es, die dieses Portal beleben und innerhalb von zweieinhalb Jahren haben wachsen lassen. Den mediaV-Award in der Kategorie „Beste Verbands-App“ erhielt der Verband Bildung und Erziehung Landesverband Rheinland-Pfalz.

Über den mediaV-Award: Der mediaV-Award wird alle zwei Jahre vom Verbändereport – dem Fachmagazin für die Führungskräfte der Verbände – für herausragende Kommunikationsleistungen an Verbände, Agenturen und Medienschaffende vergeben. In diesem Jahr wurde der Preis in zwölf Kategorien ausgelobt.

Vorzeitige Revision der ISO 9001 beschlossen

Die Internationale Organisation für Normung (ISO) hat eine vorzeitige Revision der Qualitätsmanagement-Norm ISO 9001 angekündigt. Die zuständigen Mitglieder des Normungskomitees ISO/TC 176/SC 2 votierten mit einfacher Mehrheit für eine vorzeitige Überarbeitung. Ihre letzte Änderung hatte die ISO 9001 im Jahr 2015 erfahren.

Nächste Schritte

Ausschlaggebend für den identifizierten Revisionsbedarf ist eine Auswertung der Arbeitsgruppe ISO/TC 176/SC 2/TG 5, die unter anderem auf Input in Form von Umfragen und Zukunftsstudien basiert. Auf dieser Grundlage hat die Arbeitsgruppe einen Entwurf einer „Design Spezifikation“ für das Projekt erstellt, die Ziel und Umfang einer Überarbeitung festhält.

Als nächster Schritt steht die Einrichtung einer neuen Arbeitsgruppe für die Revision und die Ernennung eines Convenors/Projektleiters an. Der von der Arbeitsgruppe TG5 erarbeitete Entwurf der Design Spezifikation wird an die Mitglieder des Normungskomitees SC 2 zur Stellungnahme weitergeleitet und im Anschluss aktualisiert. Weitere Schritte einschließlich Beschluss über Beibehaltung des Anwendungsbereiches, die finale Spezifikation und den Zeitplan für die Revision legen die Verantwortlichen dann in der Folge fest. Durch Mitarbeit im entsprechenden Normenausschuss beim Deutschen

Institut für Normung (DIN) begleitet die DGQ die aktive Mitwirkung in den relevanten Arbeitsgruppen bei ISO/TC 176.

Deutsche Gesellschaft für Qualität
DGQ Weiterbildung GmbH
August-Schanz-Straße 21 A
60433 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 95424 - 333
Fax: (069) 95424 - 280
www.dgq.de

Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH

Jahresprogramm 2024

Das neue Bildungsprogramm für die Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche ist erschienen. „Kein Neubeginn ohne Nachhaltigkeit und Digitalisierung“ – mit diesem Leitsatz startet die DVA ins Bildungsjahr 2024. Die DVA nimmt dies zum Anlass, das neue Bildungsprogramm ausschließlich in digitaler Form als ePaper anzubieten. Zu entdecken gibt es wieder ein breites Bildungsangebot von mehr als 40 Lehr- und Studiengängen sowie über 200 Seminaren und Tagungen für die Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Um sich zukünftig noch besser auf der Webseite www.versicherungsakademie.de zurechtzufinden, gibt es eine überarbeitete Navigation. Im Bereich Nachhaltigkeit wurde das Seminarangebot erweitert, die Seminare für Vorstände und Geschäftsführende stehen seit diesem Jahr auch in englischer Sprache zur Verfügung.

Neu im Portfolio ist das Seminar „Künstliche Intelligenz in der Versicherungswirtschaft“. In diesem erhalten alle Interessenten einen aktuellen Überblick über verschiedene KI-Modelle und deren praktischer Einsatz unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Das digitale Bildungsprogramm und alle aktuellen Informationen: www.versicherungsakademie.de/epaper/.

Deutsche Versicherungsakademie
(DVA) GmbH
Arabellastraße 29
81925 München
Tel.: (089) 455547 - 0
Fax: (089) 455547 - 710
www.versicherungsakademie.de

Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW)

DVGW-Jahresbildungsprogramm 2024 ist erschienen

Berufliche Qualifikation und Versorgungssicherheit in Zeiten des Klimawandels

Ab sofort steht das neue DVGW-Jahresbildungsprogramm 2024 auf der Homepage der DVGW Beruflichen

Bildung (www.dvgw-veranstaltungen.de/bp24) mit über 300 Fortbildungsmöglichkeiten zum Abruf bereit. Neben diversen Präsenzformaten ermöglicht es den Teilnehmenden auch anhand neuer E- und Blended Learning-Formate über die Learning Management Plattform Moodle vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifizierung. Ein erweitertes digitales Prüfausweissystem in Form einer webbasierten Datenbank und einer App wird künftig die Dokumentation von erlangten Mitarbeiterqualifikationen im Rohrleitungsbau erleichtern. Dies erlaubt es auch, in Zukunft mehrsprachige und internationale Bildungsangebote in das Bildungsportfolio aufzunehmen.

Aus inhaltlicher Sicht zeigt die konsequente Weiterentwicklung des H2-Portfolios in der Beruflichen Bildung die Potenziale von Wasserstoff im aktuellen Transformationsprozess auf und stärkt im sicheren Umgang mit den relevanten und neuen technischen Regeln für aktuelle H2-Projekte. Parallel dazu helfen die Bildungsangebote zur novellierten Trinkwasserverordnung und zu den Technischen Regeln für Trinkwasser-Installationen dabei, ein zuverlässiges, technisch einwandfreies und sicheres Trinkwassermanagement zu gewährleisten.

Printexemplare des Jahresbildungsprogramms 2024 können bei Interesse bei der DVGW Beruflichen Bildung angefordert werden: Tel.: (0228) 9188 607, E-Mail: beruflichebildung@dvgw.de.

Neues gemeinsames Prüfausweissystem (PAS) von DVGW und rbv

Als führende Bildungsanbieter für Versorgungsinfrastrukturen haben der DVGW und der Rohrleitungsbauverband e.V. (rbv) das Prüfausweissystem (PAS) als Branchenlösung entwickelt und ausgebaut. Eine neue App löst ab Mitte Oktober 2023 die bisherigen Ausweisformen vollständig ab und bietet viele neue zusätzliche Funktionen. Für Teilnehmende gibt es dann nur noch ein digitales Prüfausweissystem – unabhängig davon, bei welchem der beiden Partner die Weiterbildung belegt wurde. Der neue Prüfausweis gilt für alle DVGW-Qualifikationen, die sich aus gemeinsam angewendeten Regelwerken ergeben und die mit einer begrenzten Gültigkeitsdauer versehen sind. Daneben können auch weitere relevante Qualifikationsnachweise wie eine Erste-Hilfe-Bescheinigung oder ein Staplerschein in der neuen Prüfausweis-App hinterlegt werden. Für die Zukunft ist die Ergänzung und Erweiterung des Systems um weitere branchennahe Qualifikationen vorgesehen. Für Teilnehmende entsprechender Schulungsangebote ist die App ohne zusätzliche Kosten nutzbar.

Weitere Informationen zum neuen Prüfausweissystem stehen ab Mitte Oktober 2023 unter www.dvgw-veranstaltungen.de/pruefausweis bereit.

Referent:innen gesucht

Die DVGW Berufliche Bildung baut ihren Pool an engagierten und erfahrenen Referent:innen für ihr breit gefächertes Bildungsportfolio weiter aus. Die Dozierenden sollten hierbei einerseits die anerkannten Regeln der Technik sowie Vorschriften der Arbeitssicherheit und des Umwelt- und Gesundheitsschutzes vermitteln, wie auch praktische Themen anschaulich darstellen können.

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Bewerbung als Referent:in unter www.dvgw-veranstaltungen.de/trainer. Für Rückfragen kann sich gerne an

die DVGW Berufliche Bildung gewandt werden, E-Mail: beruflichebildung@dvgw.de.

Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW)
Josef-Wirmer-Straße 1 – 3
53123 Bonn
Tel.: (0228) 9188 – 5
Fax: (0228) 9188 – 990
www.dvgw.de

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Transparent, nah an der Praxis und für alle

Handlungsansätze am Übergang Schule-Beruf

Ob im Dienstleistungsbereich oder Handwerk – immer mehr Unternehmen finden keine Auszubildenden, die sich für ihre Branche interessieren und zu ihnen passen. Gleichzeitig bleibt eine erschreckend hohe Anzahl junger Menschen trotz intensiver Bemühungen ohne Ausbildungsplatz. Die Passungsprobleme zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage, die sich durch den demographischen Wandel verstärken, machen deutlich, dass weiterhin Handlungsansätze voranzutreiben sind, die allen interessierten jungen Menschen eine sichere Perspektive in der beruflichen Ausbildung ermöglichen.

Bestehende Angebote bemühen sich um Besserung, müssen aber kritisch analysiert und auf Optimierungspotenziale untersucht werden. Dies macht sich die im Auftrag der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg und durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführte Studie „Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule – Beruf“ zur Aufgabe. Sie erfasst den Status quo der Angebote im Land Berlin und zeigt auf, dass Berlin seit vielen Jahren über eine differenzierte Angebotsstruktur und vielfältige Trägerkonstellationen verfügt, die in ihrer Gesamtheit einer Ausbildungsgarantie bereits sehr nahekommen.

Einschränkend wird in der Studie allerdings darauf hingewiesen, dass die damit verbundene Intransparenz derzeit eine passgenaue Zuweisung in geeignete Maßnahmen erschwert. Die Studie gibt fachliche Impulse, wie die Transparenz und das Portfolio der Angebote verbessert werden können. So könnten beispielsweise Wirtschaftsakteure als Bindeglied zwischen den Betrieben und den Schul- und Trägerstrukturen zukünftig noch stärker in die Gestaltung und Steuerung des Übergangsgeschehens einbezogen werden. Auch der Vorschlag, die Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) an den Oberstufenzentren nicht nur auf die Verbesserung von Schulabschlüssen auszurichten, sondern als Wahloption eine berufspraktische Variante zur direkten Einmündung in eine betriebliche Ausbildung aufzubauen (IBA dual) stellt die Idee der Praxisanbindung in den Fokus. Die Autorin Susanne Kretschmer plädiert vor dem Hintergrund des aktuellen dualen Ausbildungsangebotes auch dafür, das Angebot der vollzeitschulischen Berufsausbildung nach BBiG zu überdenken. Das Angebot sollte in Berufen, in denen betriebliche Ausbildungs-

plätze nicht besetzt werden können, sukzessive abgebaut werden.

Auch durch die bundesweite Ausbildungsgarantie – wie sie das „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ vorsieht – soll allen Jugendlichen der Zugang in eine vollqualifizierende Berufsausbildung ermöglicht werden. Sollte es regional oder branchenspezifisch keine passenden betrieblichen Ausbildungsangebote geben, soll dies im Zweifel auch auf außerbetrieblicher oder schulischer Ebene geschehen, allerdings nur dann, wenn trotz intensiver Bemühungen kein betrieblicher Ausbildungsplatz aufgenommen werden konnte. Mit der Ausbildungsgarantie sollen vorhandene und verbesserte Unterstützungsangebote mit neuen gesetzlichen und darüberhinausgehenden Ansätzen kombiniert und bestehende Lücken im Angebot geschlossen werden.

Die ebenfalls im neuen Gesetzespaket vorgesehene Einführung eines neuen „Berufsorientierungspraktikums“ über §48a SGB III für nicht abschließend orientierte Jugendliche nach der Schulzeit schließt eine weitere Lücke. Kretschmer et al verweisen darauf, dass weitere Maßnahmen notwendig sind, um unversorgte Bewerber*innen und freie Ausbildungsplätze besser zusammenzuführen und sehen in der Weiterentwicklung der Angebote zur Berufsorientierung – wie dem Berufsorientierungspraktikum – hierfür einen wesentlichen Schlüssel. Mit dem Berufsorientierungspraktikum kann auch nach der Entlassung aus dem „System Schule“ die Chance auf eine berufliche Erst-Orientierung gegeben werden. Darüber hinaus ermöglichen sie eine Erweiterung des Berufswahlspektrums und können auch in Phasen der beruflichen Neuorientierung, z.B. nach einer abgebrochenen Berufsausbildung oder einem abgebrochenen Studium, hilfreich sein.

Grundsätzlich gilt: Beim Übergang in den Beruf sollten schnelle, begleitete Übergänge in reguläre betriebliche Ausbildungsverhältnisse der Königsweg bleiben. Diese können ergänzt werden durch Berufsorientierungspraktika oder betriebliche Praktika wie die Einstiegsqualifizierung. Es gilt, transparent die bestehenden Angebote aufzuzeigen, diese nah an der Praxis umzusetzen und allen jungen Menschen eine sichere Perspektive für ihre berufliche Zukunft zu geben.

Literatur: Kretschmer, S. et al. 2023: Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule – Beruf. Zum Download unter: [Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule – Beruf – f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung](#).

Information versus Zufall – Berufliche Orientierung für den Queraufstieg

Bundesweit brechen nahezu 30 Prozent aller Studierenden ihr Bachelorstudium ab, im Masterstudium sind es knapp 20 Prozent (Heublein, Richter & Schmelzer 2020, S. 2, 7). Der Fachkräftemangel und die Herausforderungen bei der Besetzung freier Ausbildungsplätze verstärken den Blick auf Studienabbrechende als interessante Zielgruppe. Während es für Studienabbrechende immer mehr Möglichkeiten gibt – beispielsweise verkürzte Ausbildungsgänge – verfügen die Betroffenen oftmals nur über geringe Kenntnis zu Karrierewegen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Eine gute Berufs- und Studienorientierung ist also gefragt. Genau hier setzt das Projekt „Beratungsnetzwerk Queraufstieg – Vernetzt beraten zum Thema Studienabbruch in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen“ an. Es trägt dazu bei, das Thema Studienabbruch zu entstigmatisie-

ren, indem es bestehende Beratungsangebote in den vier Bundesländern vernetzt, erweitert und sichtbar macht.

Im Herbst 2022 wurden im Rahmen des Projekts acht leitfadengestützte Einzelinterviews mit Studienabbrechenden durchgeführt, um die Bedarfe der Zielgruppe zu erfassen. Durch Einblicke in die jeweils individuellen Prozesse sollen Bedingungen bei Studienzweifeln und Studienabbrüchen verbessert werden, um Gleichgesinnten, die sich gegenwärtig oder zukünftig in einer ähnlichen Situation befinden, zu helfen. Hypothese war, dass eine frühzeitige Berufs- und Studienorientierung dabei helfen kann, berufliche „Umwege“ zu vermeiden.

Als Herausforderungen bezüglich der Orientierung – sowohl in der Schul- als auch während und nach der Studienzeit – wurden unter anderem konträre Empfehlungen bei Berufstests sowie Schwierigkeiten bei der Nutzung von Beratungsangeboten, wie zu wenige Berater*innen für eine große Anzahl an Studierenden oder Verschllossenheit gegenüber Fremden, denen man nicht vertraut, genannt. In der Konsequenz haben die Befragten den Entscheidungsprozess allein vorgenommen. Allerdings wäre rückblickend Beratung bei der Orientierung oder Ausbildungswahl notwendig gewesen, um Fehlentscheidungen zu vermeiden. Relevant seien dabei geschulte Personen, mit denen man sich zu Themen wie Karriereplanung, Perspektiven, Stärken-Schwächen-Analyse, Erkennen eigener Fähigkeiten oder aber auch zu angeeignetem Fachwissen aus dem abgebrochenen Studium verständigen könne. Eine Anlaufstelle sei nicht nur an der Hochschule, sondern auch bereits in der Schule wichtig, um Zweifel bei der Studien- und Berufswahl zu thematisieren und präventiv alternative Möglichkeiten aufzuzeigen. Auch wurde die Fülle an Wahlmöglichkeiten thematisiert: Man habe viele Optionen als junger Mensch und wisse häufig noch gar nicht, was man mit dem Leben anfangen möchte.

Oftmals spielte das private Umfeld, vor allem die Familie, eine große Rolle bei der Orientierung oder Berufsentscheidung. Allerdings wurde diese Unterstützung hinterfragt, da viele Eltern es selbst nicht besser wüssten. Generell sei es jedoch schwierig, unabhängige Berater*innen oder Personen mit Vorbildfunktion („Leitfiguren“) zu finden.

Das Auffinden von Beratungsstellen erfolgte teilweise zufällig. Allerdings sei der Wunsch nach Information vorhanden. Diese Befunde machen deutlich: Eine gute Sichtbarkeit der Angebote sowie präventive und informative Beratungsmöglichkeiten spielen eine wichtige Rolle bei der beruflichen Orientierung. Ein frühzeitiges Aufzeigen von Alternativen und die Anerkennung von Berater*innen als Vertrauenspersonen können dabei helfen, Umwege zu vermeiden. Projekte wie das Beratungsnetzwerk Queraufstieg tragen dazu bei, dass ein „Queraufstieg“ aus dem Studium heraus nicht dem Zufall überlassen werden muss.

Das Projekt „Beratungsnetzwerk Queraufstieg – Vernetzt beraten zum Thema Studienabbruch in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen“ wird seit Januar 2021 im Verbund vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und MA&T Organisationsentwicklung durchgeführt und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Quelle: Heublein, U., Richter, J., & Schmelzer, R. (2020). Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. (DZHW Brief 3|2020). Hannover: DZHW. <https://doi.org/10.34878/2020.03.dzhw.brief>.

Was möchtest du mal werden...?

Anforderungen an die Berufsorientierung in Deutschland
Was möchtest du denn mal werden, wenn du groß bist? Das ist eine Frage, die uns schon ganz früh beschäftigt und sicherlich jede*r schon mal gehört hat. Berufsorientierung im klassischen Sinn setzt in Deutschland systematisch (erst) in der 7. Klasse an. Dabei lassen sich im Lehrplan große Unterschiede zwischen den Bundesländern und in den Schularten feststellen. Weiterhin ist eine Vielzahl an Akteuren mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, Anforderungen und Aufgaben beteiligt: allen voran Kinder und Jugendliche selbst, aber auch Lehrer*innen, Eltern, Arbeitsagenturen, Kammern, Verbände und Betriebe. Klar ist, so groß die Vielfalt der Berufe in Deutschland ist, so vielfältig sind die Angebote und Anbieter von Berufsorientierung – an Ideen mangelt es nicht. Aber woran mangelt es dann? Oder passt alles so wie es ist?

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) unterstützt bundesweit Akteure bei der Gestaltung von Angeboten zur Berufsorientierung – von der Handwerkskammer, über ausgewählte Jugendberufsagenturen bis hin zu Betrieben selbst. Darüber hinaus werden verschiedene Berufsfelder, zum Beispiel aus dem Handwerk oder aus dem MINT-Spektrum, bespielt und es wird zu Anforderungen von unterschiedlichen Zielgruppen, beispielsweise Frauen, Jugendliche mit Startschwierigkeiten oder Jugendliche mit Migrationshintergrund, geforscht. Aus den Erfahrungen der Projekte, die jeweils unterschiedliche Perspektiven auf die Berufsorientierung einnehmen und Zielgruppen ansprechen, lassen sich folgende wichtige Ansatzpunkte festhalten, um Berufsorientierung weiterzuentwickeln:

- Zunächst ist es wichtig, im Berufsorientierungsprozess individuelle Potenziale zu entdecken. Davon ausgehend kann zusammen mit den Jugendlichen das weitere Vorgehen sowie berufliche Möglichkeiten besprochen werden. Es empfiehlt sich, mit den Stärken zu arbeiten und bei Unterstützungsbedarf passgenaue Maßnahmen zu besprechen sowie deren Ziele transparent zu machen. Die Maßnahmen sind dabei so anzulegen, dass ein Übergang in eine regelhafte Ausbildung unterstützt wird. Dies gelingt vorwiegend dann, wenn Maßnahmen praktisch und mit betrieblicher Beteiligung umgesetzt werden.
- Praktika waren und bleiben eines der wichtigsten Instrumente, um Einblicke in Berufe und Betriebe zu erlangen. Auch in der f-bb Studie „Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors“ wird die Relevanz von gut begleiteten Praktika betont (Kretschmer S., et. al., 2023). Häufig absolvieren Jugendliche mehrere Praktika und entscheiden sich nicht zuletzt für den Betrieb, der sie bereits in der Kennenlernphase gut eingebunden hat. Leider sind Praktika häufig noch zu wenig zielgruppenorientiert und nur vom „Mitlaufen“ geprägt. Das Potenzial von durchdachten und spannenden Praktika ist um ein Vielfaches höher. Ein unterstützenswerter Ansatz ist in diesem Zusammenhang auch das im Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung enthaltene Berufsorientierungspraktikum für Jugendliche, die ohne Ausbildungs- oder Studienplatz das Schulsystem verlassen. So fördert eine weitere praxisgeleitete Orientierung den direkten Kontakt mit den Betrieben und damit ein Kennenlernen auf beiden Seiten. Der Einblick in die betriebliche Praxis wird ermöglicht so-

wie der Einstieg in eine regelhafte Ausbildung unterstützt.

- Eine wichtige Botschaft im Berufsorientierungsprozess sollte sein, dass es in jedem Berufsfeld Entwicklungs- und Karrierechancen gibt. Eine Ausbildung oder ein Studium müssen nicht die Endstation sein. Es gibt viele Möglichkeiten, sich zu spezialisieren und weiter zu qualifizieren. Ein Masterstudium, eine Techniker- oder Meisterfortbildung sind die bekanntesten. Für Schüler*innen ist es hilfreich, wenn role models in die Berufsorientierung eingebunden werden. Sie können erzählen, wie sie ihren Weg gegangen sind.
- Studien belegen, dass sich mit zunehmendem Alter der Kinder und Jugendlichen die Einschätzungen zu typisch männlichen und typisch weiblichen Berufen verstärkt. In einer Studie der pädagogischen Hochschule Steiermark wurde festgestellt, dass z.B. der Beruf des/der Informatiker*in in der 3. und 4. Klasse stärker als typisch männlich eingeschätzt wurde als in der 1. und 2. Klasse (Luttenberger et.al., 2021, S.18). Berufsorientierung sollte daher frühzeitig ansetzen, um gerade Geschlechterklischees und geschlechtstypische Zuschreibungen zu Berufen aufzubrechen. Die Angebote in den unteren Klassen der weiterführenden Schulen sowie in den Grundschulen müssten jedoch altersgerecht ausgestaltet sein und eher einem erlebbaren Kennenlernen der Berufe und des beruflichen Systems in Deutschland gleichen.
- Bild und Sprache setzen starke Signale an Jugendliche, meist unterbewusst. Daher ist es für alle Akteure der Berufsorientierung wichtig, sich dieser Signale bewusst zu sein und klischeefreie Sprache und Bildmaterial zu nutzen. Schulungen und Seminare von Initiativen (z.B. Initiative klischeefrei) helfen dabei, sich Wissen anzueignen und sich selbst weiterzuentwickeln. Diese Anforderung richtet sich insbesondere an jene, die Berufsorientierung im Sinne von Beratung und Maßnahmen durchführen: Mitarbeiter*innen von Kammern, Bildungsdienstleister und Agenturen für Arbeit, Lehrer*innen oder auch Eltern. Im Rahmen des Projekts „(Mehr) Mädchen ins Handwerk“ hat das f-bb zusammen mit der HWK Oberfranken und der HWK Niederbayern-Oberpfalz einen Beratungsleitfaden für eine klischeefreie Berufsorientierung erarbeitet, der weitere Impulse enthält.
- Eltern sind die wichtigsten Influencer, wenn es um die Berufswahl von Schüler*innen geht und stehen daher in den letzten Jahren immer mehr im Fokus des Berufsorientierungsprozesses. Weit bevor das Thema Berufswahl direkt angesprochen wird, senden sie durch ihre eigenen Berufe und Berufsbilder Signale an die Jugendlichen. Steht die Berufswahl an, werden oft die bekannten Berufswege weitergegeben. Deswegen ist es notwendig, Eltern ebenfalls einen Einblick in die Welt der Berufe und Aufstiegsmöglichkeiten zu vermitteln und ihnen Ansprechpartner*innen zu nennen, die ihnen im Bedarfsfall weiterhelfen. Es ist daher wichtig, geeignete Formate und Ansatzpunkte für alle Eltern zu finden, insbesondere auch für diejenigen, die aufgrund von beruflicher Tätigkeit oder Distanz zum Berufsbildungssystem schwer zu erreichen sind. Als Beispiel guter Praxis ist der KAUSA Elternratgeber zu nennen, der in unterschiedlichen Sprachen Eltern mit Migrationshintergrund über die duale Ausbildung informiert und sich methodisch dem story telling bedient. Aber auch

virtuelle (Kurz-)Formate am Abend sind bei Eltern gefragt.

- Um die Grundlagen für eine systematische Berufsorientierung zu schaffen, könnte der Stellenwert und der Umfang von Berufsorientierung in den Lehrplänen aller Schularten erhöht werden. Die Berufsorientierung in Schulen sollte dazu beitragen, dass Transparenz über alle beruflichen Bildungswege und Berufsfelder geschaffen wird und zwar früher, systematischer und umfangreicher. Die Lehrkräfte, als Bezugspersonen und Informationsgeber der Schüler*innen brauchen dafür entsprechende Informationen, Qualifizierungen und Netzwerke, auf die sie für konkrete Maßnahmen zurückgreifen können.

Das System der Berufsorientierung ist im stetigen Wandel, es werden kreative Ideen generiert und relevante Akteure eingebunden. Oft ist es nicht ein „zu wenig“ an existierenden Maßnahmen. Um bessere Effekte zu erzielen und alle Jugendlichen mitzunehmen, bedarf es einer verstärkten Modernisierung z.B. in Bezug auf eine klischeefreie Berufsorientierung und praxisorientierte Formate auch im Unterricht sowie einer Systematisierung von Angeboten. Denn eine zielgruppen- und praxisorientierte sowie klischeefreie und umfassende Berufsorientierung sollte kein Zufall sein oder vom Engagement einzelner Akteure abhängen. Mit der Ausbildungsgarantie, der Initiative Bildungsketten und der regelmäßig stattfindenden Kultusministerkonferenz der Länder sind zumindest die Kanäle für Veränderung offen.

Literatur: Luttenberger, S., Ebner, S., Paechter, M. (2021): Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen / Kretschmer, S. et al. 2023: Fachliche Impulse zur Optimierung des Berliner Übergangssektors Schule – Beruf.

*Forschungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
Tel.: (0911) 27779 - 0
Fax: (0911) 27779 - 50
www.f-bb.de*

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Erweiterung der Geschäftsführung

Sabine Oberkirsch und Andreas Weber sind zum 1.10.2023 in die Geschäftsführung der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH eingetreten.

*Fortbildungsakademie der
Wirtschaft (FAW) gGmbH
Burgmauer 60
50667 Köln
Tel.: (06021) 44478 - 90
Fax: (06021) 44478 - 99
www.faw.de*

Moravia Akademie + Verlag GmbH

Sicherheit durch Weiterbildung

Getreu diesem Motto bildet die MORAVIA Akademie + Verlag GmbH seit über 25 Jahren die Verantwortlichen für die Verkehrssicherung aus. Dabei werden die Schulungsinhalte über das "Merkblatt über Rahmenbedingungen für erforderliche Fachkenntnisse zur Verkehrssicherung von Arbeitsstellen an Straßen" (MVAS) festgelegt. Bei wissensbasierten Schulungen stellt sich immer die Frage, wie der konkrete Praxisbezug zu den Absicherungen auf der Straße hergestellt und im optimalen Fall auch eingeübt werden kann. In den seltensten Fällen ergibt sich eine Möglichkeit, direkt auf der Straße am realen Objekt zu üben. Je digitaler die Schulungen durchgeführt werden, umso mehr stellt sich die Frage, wie ein Realitätsbezug hergestellt werden kann.

Die MORAVIA Akademie hat deshalb mit der TOUGH Training GmbH und deren innovativen Schulungssoftware Übungsaufgaben entwickelt, bei denen in einer virtuellen Umgebung vorgegebene RSA 21 Regelpläne von den Lernenden aufgebaut werden können. Die Lernenden erhalten dabei sofort ein Feedback, welche Elemente sie korrekt und in der richtigen Reihenfolge eingerichtet haben. Über die direkte Anwendung und Fehleranalyse üben die Teilnehmenden die konkrete Praxisumsetzung. So wird die reale Situation im virtuellen Raum nachgestellt und dort realitätsnah erlebt.

Seit dem 1.6.2023 erleben die Teilnehmenden der MORAVIA Akademie an den digitalen Selbstlernkursen zur „Verkehrsrechtlichen Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen“ die neue Kooperation in der Umsetzung. Durch die virtuellen Übungsaufgaben zum Einrichten von Arbeitsstellen können die Teilnehmenden nun auch realitätsnah ihr Wissen in die Anwendung bringen. So soll damit noch mehr dazu beigetragen werden, dass Gefahrensituationen minimiert werden, die von einer unzureichenden Absicherung von Straßenbaustellen ausgehen.

Neben dem konkreten Lerneffekt bietet die Schulungssoftware auch Auflockerung sowie eine unterhaltsame und innovative Art des digitalen Lernens. Durch das direkte Feedback aus der Lernsoftware kann der Lernende sehen, was er gut umgesetzt hat und direkt aus seinen Fehlern lernen und damit den Ablauf einer Absicherung einer Arbeitsstelle besser verinnerlichen. Damit wird die Qualifizierung noch weiter verbessert.

Im Ergebnis werden theoretische Lerninhalte mit dem hohen Realitätsgrad von Simulationen und Interaktionen in virtuellen Umgebungen verbunden und so einschlägige Umsetzungserfahrungen gesammelt, resümieren die Kooperationspartner die Zielsetzung des gemeinsamen Schulungsprojektes.

Die Rolle des Verantwortlichen für die Verkehrssicherung wird in den RSA 21 definiert. Grundsätzlich muss jeder an Baumaßnahmen Beteiligte seiner Verkehrssicherungspflicht nachkommen. Für die Baustellensicherung an Straßen gelten neben der StVO vor allem die Richtlinien für die Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen (RSA). Ergänzende Regeln der ZTV-SA helfen dabei, technische Standards einzuhalten. Das Merkblatt MVAS 99 definiert die erforderlichen Inhalte einer RSA-Schulung zum Erhalt des Qualifikationsnachweises.

Den Selbstlernkurs „Verkehrsrechtliche Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen“ bietet die MORAVIA Akademie als E-Learning in verschiedenen Varianten an. In kleinen interaktiven und mit Videos aufbereiteten Lernsequenzen werden die Inhalte behandelt. Der Kurs vermittelt die notwendigen Kenntnisse für alle Personen, die mit Sicherungsmaßnahmen und Überwachungspflichten vor Ort befasst sind. Für den Qualifikationsnachweis gem. MVAS muss dabei eine Prüfung absolviert werden. Weitere Informationen sind zu finden unter <https://www.moravia-akademie.de/Digitale-Kurse/Baustellensicherung/Verkehrsrechtliche-Sicherung-von-Arbeitsstellen-an-Strassen-Nachweis-gemaess-MVAS>.

MORAVIA Akademie + Verlag mit modernisierter Webseite

Die MORAVIA Akademie + Verlag hat eine neue Webseite, die mit frischem Design, benutzerfreundlicher Navigation und einer breiten Palette an Weiterbildungsmöglichkeiten allen Interessierten und Bildungsinteressierten zur Verfügung steht. Die neu gestaltete Webseite soll eine umfassende und ansprechende Plattform bieten, die es den Kunden ermöglicht, ihre Fähigkeiten in den Bereichen Baustellensicherung, Straßen- und Tiefbau, Arbeitsschutz, Ladungssicherung und Fahrausweise, Verkehrssicherung und Arbeitssicherheit zu erweitern. Das übersichtliche Design erleichtert die Navigation und den Zugang zu verschiedenen Schulungen und Lernangeboten sowie zu weiteren fachlichen Informationen und Lösungen.

Die MORAVIA Akademie hat es sich zum Ziel gesetzt, hochwertige Bildungsinhalte in einem innovativen Format anzubieten. Die neue Webseite spiegelt dieses Engagement wider und bietet eine Umgebung, die es den Teilnehmern ermöglicht, von der Expertise der Dozenten zu profitieren.

Die Highlights der neuen Webseite:

1. Vielfältige Kursangebote: Die MORAVIA Akademie deckt eine breite Palette von Themen ab, darunter Baustellensicherung, Straßen- und Tiefbau, Arbeitsschutz, Ladungssicherung und Fahrausweise und mehr.
2. Digitale Selbstlernkurse: Die Webseite bietet eine Fülle von E-Learning auf einer eigenen Lernplattform an. So können Kurse im eigenen Tempo bearbeitet werden, jederzeit pausiert und fortgesetzt werden – wie es der Berufsalltag zulässt.
3. Online-Schulungen: Lernende haben die Möglichkeit, an hochwertigen Online-Schulungen teilzunehmen, in denen sie direkt mit Dozenten und anderen Teilnehmern interagieren können. Dies fördert den Wissensaustausch und die Diskussion.
4. Digitale Unterweisungen: Jeder registrierte Benutzer hat Zugriff auf sein persönliches digitales Lernangebot, in dem der Fortschritt, abgeschlossene Kurse und erzielte Zertifikate verfolgt werden können.

Die neue Webseite kann unter www.moravia-akademie.de besucht werden. Aktuelle Informationen und Angebotsaktionen sind über den Newsletter erhältlich: www.moravia-akademie.de/aktuelles/newsletter/.

Moravia Akademie + Verlag GmbH
Rostocker Straße 16
65191 Wiesbaden
Tel.: (0611) 9502 - 360
Fax: (0611) 9502 - 440
<https://www.moravia-akademie.de>

New Elements GmbH

Coding Bootcamps – eine innovative Beschäftigtenqualifizierung!?

In der heutigen digitalisierten Welt stehen Unternehmen vor der Herausforderung, mit dem rasanten technologischen Wandel Schritt zu halten. Ein zentrales Problem dabei ist der Mangel an qualifizierten IT-Fachkräften. Coding Bootcamps könnten hier die Antwort sein. Durch die Investition in solche Schulungsmaßnahmen können Unternehmen nicht nur den IT-Fachkräftemangel bekämpfen, sondern auch die Bindung und Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden erhöhen. In einer Zeit, in der das Halten von Talenten genauso wichtig ist wie das Anwerben, könnten Coding Bootcamps der Schlüssel zum Erfolg sein.

Was ist ein Coding Bootcamp?

Coding Bootcamps sind intensive, meist kurzfristige Schulungsprogramme, die darauf abzielen, Teilnehmenden fundierte IT-Kenntnisse zu vermitteln. In den 2010er Jahren in den USA entstanden, um dem wachsenden Bedarf an IT-Experten gerecht zu werden, setzen immer mehr Unternehmen in Deutschland auf diese Qualifizierung. Sie sind so konzipiert, dass sie in wenigen Monaten das Wissen und die Fähigkeiten vermitteln, die in traditionellen Studiengängen über Jahre erworben werden.

Bootcamps fokussieren sich auf aktuell gefragte Bereiche wie Data Science, Cloud Computing, Softwareentwicklung und Cybersicherheit. Sowohl IT-Profis als auch Quereinsteiger profitieren von diesen kosteneffizienten Programmen, um ihre Fähigkeiten zu entwickeln und zu erweitern. Je nachdem, ob sie in Vollzeit oder berufsbegleitend angeboten werden, dauern die meisten Bootcamps zwischen drei und sechs Monaten.

Vorteile von Coding Bootcamps

Coding Bootcamps können im Vergleich zu einer mehrjährigen Fachinformatiker-Ausbildung oder der Anstellung von Hochschulabsolventen eine attraktive Alternative mit zahlreichen Vorteilen für Unternehmen und ihre Beschäftigten bieten:

- **Schnelle Qualifizierung:** In einer Zeit, in der der IT-Fachkräftemangel spürbar ist, bieten Bootcamps eine schnelle Lösung. Innerhalb weniger Monate können Mitarbeitende in spezialisierten IT-Bereichen geschult werden.
- **Flexibilität:** Bootcamps sind oft modular aufgebaut, sodass Unternehmen spezifische Module auswählen können, die ihren aktuellen Anforderungen entsprechen.
- **Praxisorientiert:** Die Schulungen sind stark praxisorientiert. Das Gelernte kann sofort im Berufsalltag angewendet werden, was die Produktivität steigert.
- **Talententwicklung und Mitarbeiterbindung:** Investitionen in die Weiterbildung von Mitarbeitenden zeigen, dass das Unternehmen ihre berufliche Entwicklung wertschätzt. Dies fördert nicht nur die Loyalität, sondern auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Ein zufriedener Mitarbeiter ist oft ein länger bleibender Mitarbeiter.
- **Kosteneffizienz:** Im Vergleich zu langfristigen Studiengängen oder anderen Qualifizierungsmaßnahmen sind Bootcamps oft kosteneffizienter und bieten ein besseres Preis-Leistungs-Verhältnis.

Staatliche Förderung

Bund und Länder fördern berufliche Weiterbildungen und Umschulungen bei zertifizierten Bildungsträgern wie IT-Schulungen.com mit AZAV-Zertifizierung. Das Qualifizierungschancengesetz ermöglicht es Unternehmen, sich sowohl Weiterbildungs- als auch Gehaltskosten der Bootcamp-Teilnehmenden teilweise oder vollständig erstatten zu lassen.

Coding Bootcamps bei New Elements GmbH/IT-Schulungen.com

IT-Schulungen.com, das Education Center der New Elements GmbH, verfügt über jahrelange Erfahrung in der Gestaltung und Umsetzung von Coding Bootcamps für Unternehmen. Diese sind sowohl für IT-Profis als auch für Quereinsteiger gedacht, die sich beispielsweise als Data Scientist, Cloud-Experte oder Softwareentwickler qualifizieren möchten. Beispielhafte Kundenprojekte und weitere Informationen unter [▶ Coding Bootcamps ▶ IT-Bootcamps | IT-Schulungen.com](https://www.it-schulungen.com).

*New Elements GmbH
Thurn-und-Taxis-Straße 10
90411 Nürnberg
Tel.: (0911) 65 00 83 - 0
Fax: (0911) 65 00 83 - 99
<https://www.it-schulungen.com>*

Technische Akademie Esslingen e.V.

Baden-Württemberg fördert BIM-Weiterbildungsprojekt für Bauingenieure

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg fördert seit dem 1. Juli 2023 die Entwicklung, Durchführung, Evaluation und Weiterentwicklung von Weiterbildungskursen zum Building Information Modeling (BIM) im Ingenieur- und Infrastrukturbau. Ziel des Projektes „BIM im Ingenieur- und Infrastrukturbau@skills.BW“ ist es, Ingenieuren das Potenzial der digitalen Arbeitsmethode über den gesamten Lebenszyklus eines Bauprojekts zu vermitteln – von der Planung über den Entwurf bis hin zum Bau und Betrieb. Unter der Federführung von bim STANDARD wird hierzu gemeinsam mit der Technischen Akademie Esslingen (TAE) und der Ingenieurkammer Baden-Württemberg (IngBW) ein innovatives Kursangebot aufgesetzt.

Die Kursinhalte werden in wissens- und anwendungs-basierten Lerneinheiten vermittelt, unter Anwendung von gängigen Softwarelösungen und Beispielen aus der Praxis. Angewendet wird ein Blended-Learning-Format, welches mit fein abgestimmten Inhalten aus Selbstlernformaten, kleinen Wissensabfragen und interaktiven Übungseinheiten mit persönlicher Betreuung ein zeitlich flexibles Lernen in heterogenen Umfeldern ermöglicht. Knapp 25 % der Kurse erfolgen in Online-Interaktion. Dies ermöglicht die Vernetzung der Teilnehmenden untereinander, dient der Besprechung von gestellten Aufgaben und der Diskussion offener Themen. Die Durchführung von mindestens vier Kursen ist für das Jahr 2024 vorgesehen. Anschließend erfolgt eine Evaluation samt Umsetzung der erkannten Verbesserungspotenziale.

Die Projektförderung ist finanziert aus Landesmitteln, die der Landtag von Baden-Württemberg beschlossen hat und basiert auf dem Kabinettsbeschluss der Weiterbildungs-offensive WEITER.mit.BILDUNG@BW.

bim STANDARD bietet Online-Weiterbildungen im Blended-Learning-Format im Bereich Building Information Modeling (BIM) mit einem 20-köpfigen Referententeam an und ist das digitale Zuhause für das von den drei Gründern, Nikolas Früh, Eberhard Beck und Steffen Feirabend, mitentwickelte BIM-Qualifizierungsprogramm nach dem „BIM Standard Deutscher Architekten- und Ingenieurkammern“ (BSDAIK). Bim STANDARD gehört zur ffb GmbH.

Kontakt: bim Standard, Nikolas Früh, E-Mail: post@bim-standard.de, Badstraße 32, 70372 Stuttgart, Tel.: (0711) 396 809 30, www.bimstandard.de.

Technische Akademie Esslingen e.V., Gregor Reichle, E-Mail: bauwesen@tae.de, An der Akademie 5, 73760 Ostfildern, Tel.: (0711) 340 08 57, www.tae.de.

H2-ready: Neuer berufs begleitender Wasserstoff-Studiengang startet

In Zusammenarbeit mit der Dresden International University bietet die Technische Akademie Esslingen (TAE) ab dem Sommersemester 2024 den berufs begleitenden Masterstudiengang „Wasserstofftechnologie und -wirtschaft (M.Sc.)“ an. Der neue Studiengang ist in Deutschland dahingehend einzigartig, da er einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt, bei dem Studierende sowohl die Fach- als auch die Managementkompetenz auf dem Gebiet von wasserstoffbasierten Energiesystemen erlangen.

In drei Semestern sammeln Studierende (meist Fachkräfte) mit technischem oder betriebswirtschaftlichem Hochschulabschluss parallel zur Berufstätigkeit spezifisches Know-how zur Erzeugung, Speicherung sowie zum Transport und der Anwendung von H₂ in verschiedenen industriellen Bereichen. Die ökonomischen und ökologischen Aspekte von Wasserstoff werden ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil des Studiums sein. Absolventen erhalten die notwendigen Kompetenzen zur realistischen Identifikation und Einschätzung möglicher Einsatz- und Entwicklungspotenziale der Wasserstofftechnologie. Weiterhin sollen sie in der Lage sein, Wasserstoff und seine Anwendungen realistisch in den Gesamtkontext der Energiewirtschaft einzuordnen, sowie Marktpotenziale der Technologie zu erkennen und ökonomisch durch geeignete Geschäftsmodelle zu erschließen.

Der Studiengang richtet sich schwerpunktmäßig an:

- Ingenieure und Naturwissenschaftler
- Absolventen anderer technischer und wirtschaftlicher Studiengänge, die in der beruflichen Praxis tätig sind und ihre Kompetenzen im Hinblick auf die Gestaltung dieses Zukunftsfeldes erweitern wollen.

Weitere Informationen sowie Studieninhalte unter: <https://www.tae-studium.de/master/ingenieurwesen/wasserstofftechnologie/>. Kontakt: Nina Götz; Geschäftsfeldleitung Studiengänge, E-Mail: nina.götz@tae.de, Tel.: (0711) 3 40 08-46.

*Technische Akademie Esslingen
An der Akademie 5
73760 Ostfildern (Nellingen)
Tel.: (0711) 3 40 08 - 0
Fax: (0711) 3 40 08 - 27
www.tae.de*

TÜV SÜD Akademie GmbH

Seminarprogramm 2024

Die raschen Veränderungen in der Arbeitswelt erhöhen die Anforderungen an Unternehmen und ihre Mitarbeitenden, immer auf dem neuesten Stand zu bleiben. Die TÜV SÜD Akademie ist auf die individuelle Aus- und Weiterbildung von Fachkräften spezialisiert. Mehr als 600 Fachthemen bietet das Seminarprogramm 2024, das bereits online verfügbar ist.

Das Angebot der TÜV SÜD Akademie wird kontinuierlich an aktuelle Anforderungen angepasst. [Nachhaltigkeit](#) ist dabei ein strategisches Schwerpunktthema. Die TÜV SÜD Akademie bietet unter anderem ein neues Seminar zur Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Basis der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und ein E-Learning sowie ein Praxisseminar zu den Anforderungen des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), die vom kommenden Jahr an auch für Unternehmen gelten, die mehr als 1.000 Mitarbeitende in Deutschland haben.

Zu den Schwerpunktthemen des Jahres 2024 gehören zudem Arbeitssicherheit und Brandschutz. Im Bereich Arbeitssicherheit wurde die Ausbildung zur [Fachkraft für Arbeitssicherheit](#) aufgrund neuer Vorschriften komplett überarbeitet, während die bewährten Brandschutz-Ausbildungen durch digitale Ergänzungen und Wissensbausteine noch mehr Praxisbezug und Interaktion bieten. Dazu gehören ein „Brandschutz-Baukasten“ mit einer Vielzahl von Arbeitshilfen, Checklisten, Videos und weiteren digitalen Hilfen sowie ein Brandschutz-Game, in dem sich Teilnehmende in einer simulierten Umgebung auf reale Situationen vorbereiten und praktische Fähigkeiten einüben können.

Weitere Seminarthemen mit inhaltlichen oder organisatorischen Neuerungen und Weiterentwicklungen sind der sichere Umgang mit Wasserstoff, WHG-Fachbetriebe (neues modulares Ausbildungskonzept), die neue Maschinenverordnung, Künstliche Intelligenz sowie Energiemanagement.

Neben der großen Themenvielfalt bietet die TÜV SÜD Akademie auch ein breites Angebot an Trainings- und Lernformaten. Präsenzschulungen werden durch eine Vielzahl von Online-Angeboten ergänzt – vom [virtuellen Klassenzimmer](#) bis zum E-Learning. Sogenannte Blended Trainings bieten durch eine ausgewogene Mischung aus eigenverantwortlichem Selbststudium und festgelegten Live-Phasen – online oder im Präsenzunterricht – maximale Flexibilität für die Weiterbildung von Mitarbeitenden. Im Seminarprogramm auf der Internetseite der TÜV SÜD Akademie wird angezeigt, welche Trainings- und Lernformate für die einzelnen Seminarthemen zur Verfügung stehen. Die [XR Academy](#) setzt immersive Medien wie Virtual Reality, 360°-Begehungen oder Serious Games für realitätsnahe Übungen und Trainings ein. Im E-Simulator können Teilnehmende seltene Szenarien oder gefährliche Vorgänge ohne Risiko gefahrlos üben und beliebig oft wiederholen. Das digitale Angebot wird durch eine Vielzahl an Online-Unterweisungen sowie das [Datenschutz-Fachportal](#) und das [QM-Fachportal](#) ergänzt.

Alle Themen und Termine des Seminarprogramms 2024 der TÜV SÜD Akademie online unter www.tuvsud.com/akademie/seminare-a-z.

TÜV SÜD unterstützt bei der Umsetzung des LkSG

Seit 1. Januar 2023 regelt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards entlang der Lieferketten. TÜV SÜD unterstützt Unternehmen bei der praktischen Umsetzung unter anderem mit Weiterbildungen, Audits und einem kostenfreien Self-Assessment.

Das LkSG betrifft bereits jetzt deutsche Unternehmen ab 3.000 Mitarbeitende und ab 2024 auch solche mit mindestens 1.000 Angestellten und indirekt auch deren Lieferanten. Besonders relevant ist dies für produzierende Unternehmen, die Waren im Ausland einkaufen, vor allem hinsichtlich Rohmaterialien, welche aus etwaigen risikobehafteten Regionen bezogen werden. Das LkSG verlangt von diesen Unternehmen, Transparenz in ihre Lieferketten zu bringen und ESG-bezogene (Environmental, Social, Governance) Risiken zu identifizieren, bewerten, priorisieren und abzumildern.

Diese Unternehmen müssen jährlich einen Bericht über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) übermitteln, inklusive ergriffener Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Die BAFA-Prüfung dieses Reports erfolgt erstmals zum 1. Juni 2024. Aktuell sind vor allem Erstausrüster (Original Equipment Manufacturer, OEM) im Automobil-, Maschinen- und Anlagenbau betroffen, da sie Komponenten und Rohstoffe von globalen Zulieferern beziehen. Allerdings sollten auch Zulieferunternehmen sich vorbereiten, da das LkSG von den direkt betroffenen Unternehmen Maßnahmen in der Lieferkette erfordert, um die Risiken zu reduzieren.

Wissen aufbauen, Status-Quo erheben

TÜV SÜD bietet zahlreiche Services, die Unternehmen gerade in der Anfangsphase dabei helfen, die Pflichten und Konsequenzen des LkSG zu verstehen. Kompakte E-Learnings und vertiefende Seminare schaffen je nach vorhandenem Vorwissen das erforderliche Bewusstsein für die konkreten Gesetzesanforderungen. Lücken und Verbesserungspotenziale im Hinblick auf die ESG-Kriterien und LkSG-Anforderungen können mit Hilfe von Audits sowohl bei OEMs als auch bei Lieferanten aufgedeckt werden.

Alle Services im Überblick und den TÜV SÜD Supply Chain Navigator finden Interessierte online: <https://www.tuvsud.com/de-de/themen/nachhaltigkeit/lieferkettengesetz>.

TÜV SÜD Akademie auf der LearnTec 2023

Als professionelle Partnerin für digitale Weiterbildung präsentierte sich die TÜV SÜD Akademie auf der LearnTec 2023, die vom 23. bis 25. Mai 2023 in Karlsruhe stattfand. Im Mittelpunkt standen innovative Lernformate und immersive Medien – von Virtual-Reality-Schulungen der [XR Academy](#) über Trainings in Präsenz und im Virtual Classroom bis zum Unterweisungsportal und zu den Fachportalen für Datenschutz und Qualitätsmanagement.

Mit dem [virtuellen Klassenzimmer](#) sowie Seminaren und Qualifikationsprogrammen in Präsenz hat die TÜV SÜD Akademie passende Lösungen für alle aktuellen Bedürfnisse des Weiterbildungsmarktes. Die Weiterbildung mit flexiblen Formaten kommt den Teilnehmenden entgegen, weil die Lernsituation individuell gestaltet werden kann. Beim virtuellen Klassenzimmer wählen sich Teil-

nehmende sowie Trainer oder Trainerin zu einem bestimmten Zeitpunkt über PC, Laptop oder Tablet in das Training ein, der Umfang entspricht dem Umfang eines Präsenztrainings und auch die Interaktion kommt nicht zu kurz.

Aber nicht nur die Teilnehmenden, auch die Unternehmen profitieren von den individuellen Angeboten, beispielsweise Inhouse-Schulungen zu einer Vielzahl von Themen sowie [Unternehmenslizenzen](#) für E-Learnings oder SCORM-Lizenzen für Lerninhalte. Weitere digitale Lösungen sind das Datenschutz-Fachportal und das QM-Fachportal. Dort stellt die TÜV SÜD Akademie unverzichtbares Fachwissen, nützliche Arbeitshilfen sowie aktuelle Informationen und weitere Materialien zur Verfügung.

Hydrogen Technology Expo Europe

TÜV SÜD begleitet die Entwicklung von Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologien mit Prüfungen und Zertifizierungen. Mit dem Motto „We test, train, certify...the future“ präsentierte der internationale Prüf- und Zertifizierungsdienstleister auf der Hydrogen Technology Expo Europe in Bremen vom 27. bis 28. September 2023 seine Zertifizierungen der H2-Readiness von Werkstoffen, Komponenten und Systemen sowie Prüfzeichen für Brennstoffzellen und Elektrolysesysteme. Schulungen und Qualifikationen zum sicheren Umgang mit Wasserstoff waren ein weiteres Thema.

Um die globalen Ziele zur Reduzierung von CO₂-Emissionen zu erreichen, wird Wasserstoff in der Zukunft eine zunehmend wichtige Rolle dabei spielen, Erdgas entweder teilweise oder vollständig zu ersetzen. Dies stellt sowohl Hersteller als auch Betreiber vor die anspruchsvolle Aufgabe sicherzustellen, dass Komponenten und Anlagen sowohl während des Umstellungsprozesses als auch im ausschließlichen Betrieb mit Wasserstoff sicher und zuverlässig funktionieren.

Neben den Prüfungen und Zertifizierungen von Materialien, Komponenten und Anlagen bietet die TÜV SÜD Akademie auch Schulungen und Qualifizierungen zum sicheren Umgang mit Wasserstoff entlang der Wasserstoff-Wertschöpfungskette an; aktuell beispielsweise Seminare zu den Themen „Materialverträglichkeit in Verbindung mit Wasserstoff“, „Power-to-Gas-Anlagen mit Wasserstoff“, „Sicherheit und Zulassung von Wasserstoffantrieben bei Schienenfahrzeugen“ oder „Sichereres Arbeiten an Systemen mit Wasserstoff“.

Weitere Informationen zum Aus- und Weiterbildungsangebot gibt es unter: Seminare zum richtigen Umgang mit Wasserstoff <https://www.tuvsud.com/de-de/store/akademie/seminare-technik/wasserstofftechnologie>.

TÜV SÜD Akademie GmbH
Westendstraße 160
80339 München
Tel.: (089) 5791 - 2835
Fax: (089) 5791 - 2073
www.tuvsud.com/akademie

Impressum

Erscheinungsweise

Mit dem halbjährlich erscheinenden Newsletter informiert der Wuppertaler Kreis über aktuelle Entwicklungen aus seinen Mitgliedsunternehmen. Neben einer Papierfassung, die an Freunde und Partner des Wuppertaler Kreises verteilt wird, ist der Newsletter für jeden Interessierten in elektronischer Form in den Internet-Seiten des Wuppertaler Kreises kostenlos erhältlich. Dort können auch alle früheren Ausgaben online abgerufen werden. Weiterhin kann der Newsletter auch in einem kostenlosen E-Mail-Abonnement bezogen werden.

Für den Inhalt und die Richtigkeit der Beiträge sind ausschließlich die jeweiligen Mitglieder verantwortlich.

Die nächste Ausgabe Frühjahr 2024

Die nächste Ausgabe wird im April 2024 erscheinen. Redaktionsschluss für Nachrichten aus den Mitgliedsunternehmen ist der 27. März 2024.

Herausgeber

Wuppertaler Kreis e.V.
Bundesverband betriebliche Weiterbildung
Widdersdorfer Straße 217
50825 Köln
Tel.: (0221) 372018
info@wkr-ev.de
www.wkr-ev.de