

Akademie der Deutschen Medien.....2	DEKRA Akademie GmbH..... 11
<i>Aktuelle Seminare aus dem Bereich „Künstliche Intelligenz“</i>	<i>Berufskraftfahrer-Weiterbildung als E-Learning</i>
Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG).....4	Deutsche Gesellschaft für Qualität – DGQ Weiterbildung GmbH 12
<i>Branchenübergreifende Führungskräfteentwicklung für erfahrene Leader</i>	<i>DGQ-Aktiven-Tag 2024</i>
<i>Top Leadership Programm der ADG jetzt für alle Branchen offen</i>	<i>DGQ-Mitgliederplattform DGQplus</i>
Berufsbildungswerk der Deutschen	<i>8. DGQ-Qualitätstag – „Next Generation Q“</i>
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.....5	<i>Neues Qualitätssicherungs-Training: Besondere Merkmale</i>
<i>75 Jahre BWV – vernetzt Bildung gestalten</i>	<i>ISO 9001:2025/26 – Zeitplan verzögert sich</i>
<i>10 Jahre Weiterbildungsinitiative gut beraten – Jahresumfrage mit Fokus auf KI</i>	<i>DGQ nimmt Künstliche Intelligenz stärker in den Fokus</i>
<i>Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft 2024</i>	<i>Betriebliche Weiterbildungen der DGQ von Kunden empfohlen</i>
<i>20 Jahre InnoWard</i>	Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. (DVS)..... 14
Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.....6	<i>Martin Lehmann in neuer Funktion im IIW – International Institute of Welding</i>
<i>KI.kstart: Das GenAI Event in Baden-Württemberg</i>	<i>DVS unterstützt Initiative zur Berufsorientierung in Schulen</i>
<i>Online-Guide „Betriebliche Kinderbetreuung“ gestartet</i>	Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW)..... 14
<i>Transformation HUB: Transformationsbegleitung für den Mittelstand</i>	<i>Das neue DVGW-Jahresbildungsprogramm 2025</i>
Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH ...7	<i>Forschungsarbeit im DVGW</i>
<i>Kenianische Delegation in Münchner Zentrale</i>	<i>Neue Kooperationen der DVGW Beruflichen Bildung</i>
<i>„Technik-Scouts 2024“ gekürt</i>	<i>21. Seminar für Führungskräfte aus der Bau- und Versorgungswirtschaft 2025</i>
<i>Pilotprojekt mit positiver Bilanz</i>	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH..... 15
<i>MVG bildet Migranten zu Fahrern aus – Kooperationsprojekt im Personalrecruiting</i>	<i>Berufserfahrung zählt</i>
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.....8	<i>Erkenntnisse aus dem Netzwerkaufbau der Weiterbildungsverbände</i>
<i>Nachhaltigkeitsmanagement für Unternehmen</i>	<i>Generationenmanagement in Betrieben</i>
Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH...9	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (faw) gGmbH..... 17
<i>BNW mit neuem Angebot zum Start ins Ausbildungsjahr</i>	<i>Projekt „Vorbildlich in Führung gehen! Mit Role Models Inklusion in Arbeit stärken“</i>
<i>Das BNW beim AV-Forum: Warum Bildungsstrategien wichtig sind</i>	<i>Fachtagung "Inklusion und Arbeitswelt" der EAA Berlin</i>
Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.10	TÜV SÜD Akademie GmbH..... 18
<i>Neues Projekt GrubiKomNRW am 1.8.2024 gestartet</i>	<i>Aus TÜV SÜD XR Academy wird TÜV SÜD iver</i>
<i>ZenaB: Zugänge in eine existenzsichernde und nachhaltige Beschäftigung in NRW</i>	<i>Neue Schulung zur Cybersecurity-Richtlinie</i>
Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.....10	<i>Seminarprogramm 2025</i>
<i>Sächsischer Ministerpräsident eröffnet Ausbildungsjahr 2024/2025 im bsw</i>	<i>Neue IREB-Lizenz für die Schweiz und China</i>
<i>bsw hebt Azubi- und Fachkräftegewinnung aus dem Ausland auf eine neue Stufe</i>	<i>TÜV SÜD Akademie schult Berufsschullehrkräfte in Baden-Württemberg</i>
<i>Rekrutierungsreise nach Vietnam mit Erfolgsaussichten</i>	Impressum.....21
<i>"Fit4Future – CNC Machining for Everybody"</i>	
<i>Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung mit Partnern Lateinamerikas</i>	

Akademie der Deutschen Medien

Künstliche Intelligenz (KI) ist längst ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Kommunikatoren, Marketeers und Medienschaffender – sei es bei der Texterstellung mit ChatGPT oder der Bildgenerierung mit Midjourney. Denn (generative) KI bietet unzählige Chancen und Möglichkeiten, die Performance von Einzelpersonen, Abteilungen oder ganzen Unternehmen nachhaltig zu steigern. Richtig eingesetzt unterstützen KI-Tools dabei, maßgeschneiderte Inhalte noch schneller zu erstellen, Nutzererlebnisse zu optimieren oder die Kundenkommunikation auf allen Kanälen zu verbessern. Zudem können sie Aufgaben automatisieren, Workflows optimieren und so langfristig die Produktivität von Mitarbeiter*innen, Teams und damit ganzen Unternehmen erhöhen.

Doch mit dem fortschreitenden Einsatz von KI zeigt sich auch: KI kann zwar einerseits für enorme Effizienzsprünge sorgen, andererseits aber auch zu Qualitätseinbußen bei Inhalten oder zu Vertrauensverlusten in Angebote und Services bei den Kunden führen. Wie also lässt sich KI so einsetzen, dass noch bessere Inhalte, Produkte und Services entstehen und damit das Vertrauen der Kunden bewahrt wird? Was sind die wichtigsten KI-Trends und welche Tools sind besonders relevant?

Antworten auf diese und weitere Fragen gibt die kostenlose Online-Konferenz „KI in Kommunikation und Marketing – Das Update“ der Akademie der Deutschen Medien am 12. Dezember 2024. KI-Expertinnen und -Experten geben praxisnahe Einblicke in die neuesten Entwicklungen und Anwendungsmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz. Sie zeigen, wie Content effizient mit KI erstellt und vermarktet werden kann, und vermitteln wertvolle Dos and Don'ts für den rechtssicheren Einsatz von KI-Tools im beruflichen Umfeld. Weitere Informationen zur KI-Konferenz sowie die Möglichkeit zur Anmeldung gibt es hier: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/ki-konferenz/>.

Für Fach- und Führungskräfte, die sich umfangreiches Wissen rund um generative Künstliche Intelligenz aufbauen und sich optimal auf die Chancen und Herausforderungen, die KI mit sich bringt, vorbereiten möchten, bietet die Akademie der Deutschen Medien inzwischen mehr als 30 Schulungsthemen und -formate rund um KI. Die Bandbreite reicht dabei von der Einführung in KI-Technologien über die praxisnahe Anwendung von KI-Tools in den Bereichen Medien, Marketing und Kommunikation bis hin zur strategischen Betrachtung von KI im Unternehmenskontext. Und zahlreiche weitere Seminare zu spannenden KI-Themen sind in Planung.

Aktuelle Seminare aus dem Bereich „Künstliche Intelligenz“

KI Manager

Ein Intensivkurs mit Zertifikat

4-tägig | zweiteilig | u.a. 4.-5.11.2024 und 11.-12.11.2024 | live-online

Der Intensivkurs vermittelt die Kompetenzen für erfolgreiches KI-Management in Medien, Marketing und Kommunikation. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie

Einsatzmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz in ihrem Unternehmen, ihrem Bereich oder ihrem Team identifizieren. Sie lernen, wie sie eine erfolgreiche KI-Strategie entwickeln und umsetzen und mithilfe von KI Standard- und Routineaufgaben optimieren und automatisieren können. Zudem arbeiten die Teilnehmenden mit KI-Tools und erproben Prompt Engineering, um schneller und effizienter neue Inhalte (Text, Bild, Video & Ton) für Website oder Social Media zu erstellen. Sie erfahren außerdem, welche rechtlichen Besonderheiten und auch Risiken mit dem Einsatz von KI einhergehen können.

Im Zertifikatskurs erfahren die Teilnehmenden

- welche KI-Technologien für ihre Bedarfe besonders geeignet sind
- wie sie die passenden KI-Tools auswählen
- wie sie die kommunikative Performance ihres Unternehmens steigern können
- welche technischen Voraussetzungen für den KI-Einsatz zu beachten sind
- wie sie KI-Lösungen erfolgreich in Kommunikationsprozesse integrieren
- wie sie bestehende Workflows mittels KI verbessern können
- wie sie ausgewählte KI-Tools anwenden
- welche rechtlichen Aspekte sie beim KI-Einsatz berücksichtigen sollten

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/ki-manager/>

AI Content Creator

Mit Kreativität und KI zu innovativen Inhalten

4-tägig | u.a. 10.-13.12.2024 | live-online

Der Intensivkurs vermittelt die wesentlichen Methoden, Tools und Trends, um innovativen Content zu kreieren und die Möglichkeiten Künstlicher Intelligenz optimal zu nutzen. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie eine fundierte Content-Strategie aufbauen und welche Techniken es gibt, um außergewöhnliche Ideen für ihre Content-Marketing-Kampagnen zu entwickeln. So werden sie in die Lage versetzt, ihre Konzepte in unterschiedlichen Formaten ansprechend zu produzieren und aus ihren Kunden oder Followern dauerhaft treue Fans und Markenbotschafter zu machen.

Im Zertifikatskurs erfahren die Teilnehmenden

- welche Schritte eine Content-Marketing-Strategie umfasst
- wie KI diese Prozesse unterstützt
- wie sie Briefings für ihre Content-Kreation formulieren
- wie sie Ideen für außergewöhnliche Inhalte entwickeln
- wie sie mithilfe von Storytelling Geschichten finden und mit KI fesselnd erzählen
- wie sie Content für unterschiedliche Medien produzieren
- was bei der Zusammenarbeit mit Content Creators zu beachten ist
- welche kreativen Möglichkeiten KI für die Content-Kreation eröffnet

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/content-creator/>

*Erfolgsfaktor Prompting**Mit ChatGPT zu optimiertem Content und effizienteren Arbeitsprozessen*

2-tägig | u.a. 5.-6.12.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt ein praxisnahes Verständnis für die Funktionsweise von KI, insbesondere ChatGPT. Die Teilnehmenden lernen, präzise und zielgerichtete Prompts zu erstellen, die auch bei komplexen Fragestellungen relevante Antworten liefern. Sie erfahren, wie sie ChatGPT effektiv für unterschiedliche Anwendungen einsetzen können, um mit gezielten Prompts Inhalte und Texte zu erstellen sowie Arbeitsprozesse zu optimieren. Zudem entwickeln die Teilnehmenden Fähigkeiten zur Vermeidung und Korrektur von Fehlern beim Prompting und erfahren, wie sie KI-generiertem Content einen menschlichen Schliff verleihen.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- was die Besonderheiten des KI-Tools ChatGPT sind
- wie sie mit ChatGPT hochwertige Inhalte erstellen
- wie sie mit KI Prozesse optimieren oder Projekte effektiver planen können
- wie sie präzise Prompts formulieren
- wie sie auch bei komplexen Aufgabenstellungen genaue Antworten von ChatGPT erhalten
- wie sie mit fortgeschrittenen Prompting-Techniken die Qualität der Ergebnisse optimieren
- wie sie das KI-Tool anlernen können
- wie sie Prompting effektiv in ihren Arbeitsalltag integrieren

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

*Content Marketing mit KI**Erfolgreiche Content Marketing-Strategien fürs Web und Social Media*

2-tägig | u.a. 10.-11.12.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt den Teilnehmenden alle wichtigen Schritte, um eine erfolgreiche Content Marketing-Strategie aufzubauen. Sie erfahren, wie sie relevante Inhalte mit KI-Tools wie ChatGPT entwickeln und verbreiten können – von der Zielsetzung und Zielgruppenansprache über die Content-Erstellung bis hin zur Kanalauswahl, Themenplanung und Erfolgsmessung.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- wie sie eine erfolgreiche Content-Strategie mit KI entwickeln
- wie sie zielgruppenorientierte Themen finden
- welche Zielgruppen sie mit KI ansprechen können
- welche Formate – von Text über Bild bis Video – im Content Marketing funktionieren
- wie sie Inhalte mit ChatGPT, Midjourney & Co. erstellen können
- wie sie mit Content Marketing Reichweite in ihrer Zielgruppe erzeugen
- wie sie die wichtigsten Kanäle für ihre Content-Vermarktung nutzen können

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

*Storytelling mit KI**Mit Künstlicher Intelligenz neue Ideen finden und multimediale Stories entwickeln*

2-tägig | 21.-22.1.2025 | live-online

Das Seminar gibt den Teilnehmenden einen Überblick über Künstliche Intelligenz und die für Storytelling besonders relevanten KI-Tools. Sie erfahren, wie sie KI nutzen können, um fesselnde Geschichten zu entwickeln. Zudem lernen sie die wichtigsten Strategien und KI-Techniken kennen – von der Ideenfindung über die Storyline bis zur fertigen multimedialen Geschichte. Anhand von Best Practices entdecken die Teilnehmenden, wie sie KI nutzen können, um ihre Geschichten für digitale Plattformen und Social Media zu verbessern und zu automatisieren.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- wie sie mit KI bessere Ideen für ihre Botschaften entwickeln
- wie sie Texte, Videos und Toninhalte produzieren
- was die wichtigsten Tools und Plattformen für KI im Storytelling sind
- wie sie Geschichten mithilfe von KI automatisiert und persönlich gestalten
- welche Rolle Daten im KI-getriebenen Storytelling spielen
- wie sie KI nutzen können, um Inhalte zu optimieren
- was die Vor- und Nachteile KI-gestützten Storytellings sind

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/storytelling-ki/>

*Besser texten mit Künstlicher Intelligenz**Texte mit KI erstellen, korrigieren und optimieren*

2-tägig | u.a. 2.-3.12.2024 | live-online

Das Seminar zeigt den Teilnehmenden, wie sie mit KI verschiedene Textsorten für Print, Online und Social Media erstellen, korrigieren und optimieren – von der Ideenfindung und dem ersten Entwurf über die Rechtschreib- und Grammatikprüfung bis zur Suchmaschinenoptimierung. Sie erfahren, was professionelle Texte ausmacht und welche Besonderheiten es bei bestimmten Textarten und Kanälen zu beachten gilt. Die Teilnehmenden lernen, wie sie dem KI-Tool präzise Anweisungen geben und mit Prompt Engineering optimale Ergebnisse erzielen. Zudem werden sie in die Lage versetzt, die KI zu trainieren und erfahren, wie sie KI-generiertem Content einen menschlichen Feinschliff geben.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- wie generative Künstliche Intelligenz funktioniert
- welche die wichtigsten Text-KI-Tools sind
- wie sie KI beim Texten für Recherche, Brainstorming und Ideenfindung einsetzen
- wie sie ihre Texte mit KI erstellen, korrigieren und optimieren
- wie sie erfolgreiche Prompts gestalten
- wie sie das KI-Tool an ihre Bedürfnisse anpassen: Zielgruppen, Stil, Tonalität und Textstruktur
- wie KI bei der Suchmaschinenoptimierung (SEO) unterstützen kann
- welche Chancen das Texten mit KI bietet und wie sie Fehler vermeiden

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/texten-mit-kuenstlicher-intelligenz/>

*Social Media und KI**Content Kreation mit Künstlicher Intelligenz für Instagram, LinkedIn & Co.*

2-tägig | u.a. 4.-5.12.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt die zentralen Tools und Methoden zum professionellen Einsatz von Künstlicher Intelligenz für Social Media. Es zeigt den Teilnehmenden, wie sie das Potenzial von KI nutzen können, um eine Social Media-Strategie zu entwickeln und Redaktionspläne aufzubauen. Sie erfahren, wie sie Social Media-Posts – ob Text, Bild oder Video – für Instagram, LinkedIn & Co. mithilfe von KI-Tools konzipieren und produzieren. Zudem lernen sie die besten Social-KI-Tools kennen und wissen nach Abschluss des Seminars, wie sie diese für ihren Social Media-Alltag einsetzen.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- welche KI-Anwendungen für Social Media-Verantwortliche relevant sind
- welche KI-Tools sie für die strategische Planung ihres Contents nutzen können
- wie sie mit KI ihre Zielgruppe analysieren und Inhalte noch besser auf deren Bedarfe anpassen
- wie sie kreative Texte, Bilder und Videos für Social Media erstellen
- wie sie erfolgreiches Community Management betreiben
- wie sie Redaktionspläne erstellen

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-seminar-social-media-und-ki/>

*Bildgenerierung mit KI**Mit Künstlicher Intelligenz zu besseren Bildern, Fotos, Illustrationen & Co.*

1-tägig | 4.12.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt den Teilnehmenden, wie sie Künstliche Intelligenz in der Bildproduktion einsetzen und hochwertiges Bildmaterial generieren können – von der Ideenfindung über das richtige Prompting und die Bilderstellung bis hin zur Bildbearbeitung. Sie lernen die wichtigsten KI-Tools und deren Einsatzmöglichkeiten, Funktionsweisen und Potenziale kennen. Zudem entwickeln die Teilnehmenden ein Verständnis dafür, wie sie mit KI neue Bilderwelten erzeugen sowie bereits vorhandene Bilder als Vorlage für weitere Bildkreationen nutzen können.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- was die wichtigsten KI-Tools im Bildbereich sind
- welche Möglichkeiten die verschiedenen Bildgeneratoren bieten
- wo die Grenzen von Bild-KIs liegen
- wie sie KI bei der Entwicklung visueller Konzepte unterstützen kann
- wie sie präzise Prompts formulieren und so zu besseren Bildergebnissen gelangen
- wie sie KI in der Bildbearbeitung einsetzen können
- welche rechtlichen Rahmenbedingungen beachtet werden müssen

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/bildgenerierung-mit-ki/>

*KI-Projekte effizient planen und managen**Strategien, Erfolgsfaktoren und Compliance Richtlinien für Ihr KI-Projektmanagement*

2-tägig | u.a. 28.-29.11.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt fundiertes Grundlagenwissen und praktische Fähigkeiten, um KI-Projekte strategisch zu gestalten und KI-Anwendungen im Unternehmen erfolgreich einzuführen. Die Teilnehmenden erfahren, welche KI-Technologien sie für die individuellen Bedarfe ihrer Organisation oder Abteilung einsetzen können. Zudem lernen sie die wichtigsten Methoden kennen, um KI-Projekte effizient zu realisieren – von der Konzeption über die Umsetzung bis zum Monitoring – und erhalten Tipps zum Aufbau eines qualifizierten KI-Teams.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- welche Einsatzmöglichkeiten für KI es gibt
- wie sie die passenden KI-Technologien und -Tools auswählen können
- was das strategische Management von KI-Projekten bedeutet
- welche Herausforderungen mit der Einführung von KI-Systemen verbunden sind
- wie sie KI-Projekte erfolgreich konzipieren und realisieren
- wie sie Ressourcen effektiv nutzen und ihre Prozesse optimieren können
- welche rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Nutzung von KI zu beachten sind
- welche Kompetenzen ihr KI-Team mitbringen sollte
- was erfolgreiche KI-Projekte auszeichnet

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/ki-projekte-managen/>

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)

Branchenübergreifende Führungskräfteentwicklung für erfahrene Leader

Das Zusammenführungs-Programm (ZFP) stellt eine einzigartige Kombination aus traditioneller Führungskräfteentwicklung und modernen Lernansätzen dar. Sechs Unternehmen aus verschiedenen Branchen entsenden je vier erfahrene Führungskräfte, die in einem vernetzten und interaktiven Umfeld ihre Führungskompetenzen vertiefen und erweitern.

Im Mittelpunkt des Programms steht die Weiterentwicklung von Führungskompetenzen durch eine Mischung aus individuellen und gruppenbasierten Lernmethoden. Dabei profitieren die Teilnehmenden nicht nur von der branchenübergreifenden Zusammenarbeit, sondern auch vom intensiven Austausch mit Führungskräften anderer Unternehmen. Dies ermöglicht es, vielfältige Per-

spektiven kennenzulernen, eigene Fähigkeiten auszubauen und aktiv zur Entwicklung der Peers beizutragen. Das ZFP wird in Kooperation zwischen der ADG und der KKAG (Kommunikations-Kolleg AG, Andernach) durchgeführt. Die ADG bringt ihre umfassende Erfahrung in praxisnahen Weiterbildungsangeboten ein, während die KKAG auf über 40 Jahre internationale Expertise in der Führungskräfteentwicklung zurückgreifen kann. Seit 1982 hat die KKAG weltweit über 2.000 Projekte in mehr als 50 Ländern erfolgreich umgesetzt und genießt einen ausgezeichneten Ruf bei global agierenden Unternehmen.

Weitere Informationen: https://shop.adg-campus.de/ktgr000837?utm_source=WK-Newsletter&utm_medium=Shop&utm_campaign=000-388%09WK-Newsletter+Herbst+24

Top Leadership Programm der ADG jetzt für alle Branchen offen

Das neu konzipierte Top Leadership Programm der ADG ermöglicht Führungskräften den entscheidenden nächsten Schritt in ihrer Karriere. Seit mehr als 20 Jahren steht das TOP der ADG für herausragende Führungskräfteentwicklung. Im Jahr 2025 startet das erste Top Leadership Programm – maßgeschneidert, um Führungskräfte in die Lage zu versetzen, Transformationen erfolgreich zu gestalten und authentisches Leadership zu leben.

Was dieses Programm besonders macht: Über einen Zeitraum von 12 Monaten werden mehrere Module durchlaufen, die die Fähigkeiten der Teilnehmenden in den Bereichen Führung und Innovation auf das nächste Level heben. Unterstützt wird der Lernprozess durch individuelle und gruppenbasierte Transfercoachings. Das Individualcoaching richtet sich gezielt nach den persönlichen Anforderungen der Teilnehmenden – mit einem eigenen Thema, einem Coach und einer individuellen Diagnostik. Das Transfercoaching sorgt dafür, dass das Erlernte nicht nur Theorie bleibt, sondern erfolgreich in der Praxis umgesetzt wird.

Erfahrene Experten aus Wissenschaft und Praxis begleiten die Teilnehmenden mit tiefgreifendem Know-how und praxisnahen Ansätzen auf dem Weg zur erfolgreichen Führungskraft. Diese profitieren nicht nur von bewährten Methoden, sondern auch von den neuesten Trends im Leadership.

Weitere Informationen: https://top-leadership.adg-campus.de?utm_source=WK-Newsletter&utm_medium=Shop&utm_campaign=000-388%09WK-Newsletter+Herbst+24

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

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

75 Jahre BWV – vernetzt Bildung gestalten

1949, das Jahr in dem das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verabschiedet wurde, war zugleich das Geburtsjahr des BWV Bildungsverbands. Nachdem Versicherungsvorstände in der Zeit des Wiederaufbaus zunächst die Strukturen schufen, um Mitarbeiter:innen aus- und weiterzubilden, wurde die Versicherungswirtschaft bald zum Vorreiter in Sachen Bildung. Ihr besonderes Merkmal war das konstruktive Zusammenspiel der Bildungsakteure, die Zusammenarbeit der Sozialpartner mit den Berufsschulen als Partner in der dualen Ausbildung und den zuständigen prüfenden Stellen.

Der BWV Bildungsverband ist heute in Partnerschaft mit den BWV Regional und der DVA ein Netzwerk aus starken Verbundpartnern. Weit über 1.000 Mitwirkende engagieren sich darin, überwiegend ehrenamtlich als Vereinsvorstände, Geschäftsführer:innen, Studienleiter:innen, Dozent:innen, Prüfer:innen und als Mitwirkende in zahlreichen Arbeitsgruppen und Ausschüssen.

Katharina Höhn, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des BWV Bildungsverbands, zeigte im Rahmen des Festaktes auf, wie die großen Bildungsinitiativen der Branche mustergültige Vorzeigeprojekte für eine Branche sind, die in die Zukunft weisen, und die auch in Bildungsfragen höchste Ansprüche für sich selbst umsetzt – von der Einführung einer Prüfung für Quereinsteiger über die konsequenten Modernisierungen ihrer Berufsbilder in der Ausbildung und Fortbildung bis hin zu Weiterbildungsinitiativen wie *gut beraten* oder jüngst das staatlich geförderte Projekt zur Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung. Die wichtigsten Meilensteine des BWV-Engagements seit 75 Jahren sind kompakt auf der Webseite www.bwv.de/bildung.gut.gemacht/ zusammengestellt.

10 Jahre Weiterbildungsinitiative *gut beraten* – Jahresumfrage mit Fokus auf KI

Die 2014 gegründete Brancheninitiative hat einen wegweisenden Standard für die Weiterbildung von vertriebllich Tätigen geschaffen. Unter dem Qualitätsdach *gut beraten* erfassen heute rund 200.000 vertriebllich Tätige jährlich ihre Weiterbildung.

Im Alltag der vertriebllich Tätigen nehmen die Bedeutung und der Einsatz von KI-Tools rapide zu, ebenso beim Thema Weiterbildung: In der *gut beraten* Jahresumfrage 2024 gaben 14 Prozent der zertifizierten Versicherungsunternehmen an, dass ihre vertriebllich Tätigen bereits generative KI nutzen, weitere 52 Prozent wollen dies absehbar ermöglichen. Parallel zum zunehmenden Einsatz generativer KI-Systeme steigen die Ansprüche an Sicherheit und Verantwortung im Umgang mit diesen Systemen: 74 Prozent der befragten Unternehmen schätzen die Bedeutung von ethischen Aspekten bei der Nutzung von KI-Tools als sehr wichtig ein. Auch bei der Entwicklung von Lerninhalten bzw. Lernangeboten zeigen sich KI-Tools bereits als nützliche Helfer. Alle Ergebnisse aus der Jahresumfrage 2024: www.gutberaten.de/ueber-uns/statistik.

Ausbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft 2024

Themen und Trends der Versicherungsbranche spiegeln sich auch in der kaufmännischen Versicherungsausbildung und im Dualen Studium wider. Ein Stimmungsbild davon haben der AGV und das BWV mit der gemeinsamen Ausbildungserhebung 2024 eingefangen. Neben den allgemeinen Kennzahlen wurde in diesem Jahr auch gefragt: Wie sich die Mobilarbeit in der Ausbildung bewährt hat? Werden KI-Tools eingesetzt? Welche Relevanz das Thema Nachhaltigkeit in der Ausbildung/im Dualen Studium hat?

Wesentliche Ergebnisse der allgemeinen Kennzahlen:

Die Besetzung der Ausbildungsstellen bleibt eine Herausforderung für die Unternehmen. Die gute Nachricht: 99 Prozent aller Kandidat:innen, die in 2023 an der IHK-Abschlussprüfung für die Ausbildung Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen teilgenommen haben, waren erfolgreich. Die Übernahmequote nach der Ausbildung liegt stabil auf Vorjahresniveau, wobei die Übernahme in die unbefristete Weiterbeschäftigung tendenziell angestiegen ist.

Mobilarbeit wird auch in der Ausbildung genutzt: 85 Prozent der Befragten Unternehmen ermöglichen es ihren Auszubildenden, im Home-Office zu arbeiten. Die Rolle der Auszubildenden als verlässliche Ansprechperson ist bei der Arbeit im Home-Office noch wichtiger und zeitintensiver als bei der Ausbildung in Präsenz.

Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz durch das Ausbildungspersonal schreitet voran: Zwei Drittel der befragten Unternehmen zeigen sich gegenüber dem Einsatz von KI-Tools aufgeschlossen. Entsprechende Tools werden insbesondere zur Entwicklung von Projektideen, der Erstellung von Lernmaterialien und für Lernerfolgskontrollen genutzt. Auszubildende nutzen KI-Tools zum Teil zur Erstellung von Texten und Zusammenfassungen.

Nachhaltigkeit ist in der Ausbildung angekommen: Aspekte der ökonomischen und ökologischen Nachhaltigkeit sind in der Ausbildung und im Dualen Studium von hoher Bedeutung (91 und 92 Prozent). Auf noch größere Akzeptanz stoßen Themen der sozialen Nachhaltigkeit (98 Prozent). Bei der Qualifizierung des Ausbildungspersonals rund um das Thema Nachhaltigkeit stehen Module zum Selbststudium und Inhouse-Workshops an erster Stelle. Die Versicherungsbranche zeigt mit diesen Ergebnissen einmal mehr, dass sie gegenüber Zukunftsthemen nicht nur aufgeschlossen ist, sondern sie an vielen Stellen bereits verankert hat. Die Umfrage ist zu finden unter www.bwv.de/ausbildungsumfrage.

20 Jahre InnoWard

Zwanzig beachtliche Bildungsprojekte wurden für die zwanzigste InnoWard-Ausschreibung 2024 eingereicht. Die Jury nominierte sechs Projekte für das Publikumsvoting beim Bildungskongress der Versicherungswirtschaft am 19. September 2024. Die Sieger der beiden Kategorien sind:

Kategorie Berufliche Erstausbildung

- Platz 1: R+V Versicherung mit dem Projekt „Schülerfirmen – eine WIN-WIN-WIN-Lösung“
- Platz 2: Allianz SE in Kooperation der Kaufmännischen Schule 1 (KS 1) Stuttgart mit dem Projekt „Antisemitismus und seine Auswirkungen auf die Versi-

cherungswirtschaft während des nationalsozialistischen Regimes“

- Platz 3: Concordia Versicherungs-Gesellschaft a.G. mit dem Projekt „Chatbots für die Concordia“

Kategorie Personalentwicklung/Qualifizierung

- Platz 1: Provinzial Holding AG mit dem Projekt „Perspektiven leben – Die Ausbilderkarriere“
- Platz 2: HDI Group mit dem Projekt „Female Empowerment Programme“
- Platz 3: Konzern Versicherungskammer mit dem Projekt „Smart Leadership Forum: Zusammenwachsen“

Mehr zu den Projekten und Impressionen der Preisverleihung sind zu finden unter www.innoward.de.

*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.

KI.ckstart: Das GenAI Event in Baden-Württemberg

KI ist kein Trend, sondern eine tiefgreifende Entwicklung, die auf vielfältige Weise unsere Arbeitswelt revolutionieren wird. Für alle, die die Chancen und Möglichkeiten von KI entdecken wollen, veranstaltet die BIWE Gruppe gemeinsam mit seinen Partnern Microsoft, dem Arbeitgeberverband Südwestmetall und impact AI am 19. und 20. November 2024 in Stuttgart das Highlight-Event KI.ckstart. Kompetente Speaker*innen und KI-Vordenker*innen zeigen die neuesten Entwicklungen rund um generative AI und geben Einblicke in die neuesten Trends. In praxisorientierten Workshops und Hackathons lernen die Teilnehmenden reale KI-Lösungen und Anwendungsmöglichkeiten kennen.

Weitere Informationen unter <https://www.biwe.de/kickstart-event>. Kontakt: Markus Britsch, Mobil 0173 4780274, britsch.markus@biwe.de

Online-Guide „Betriebliche Kinderbetreuung“ gestartet

Angesichts des Fachkräftemangels werden flexible Kinderbetreuungsangebote zu einem zentralen Erfolgshebel. Unterstützung erhalten die Betriebe durch den neuen Online-Guide „Betriebliche Kinderbetreuung“. Er bietet eine Fülle von Informationen und Praxisbeispielen zu unterschiedlichen Betreuungsmodellen, darunter Ferienbetreuung, betriebliche Kindertagespflege und Betriebs-Kita sowie zu rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen. Der Online-Guide macht die Vorteile der jeweiligen Angebote deutlich und gibt Empfehlungen zur Umsetzung. So können Unternehmen die besten Lösungen für sich im Unternehmen erarbeiten und zukunftssicher agieren. Der Online-Guide „Betriebliche Kinderbetreuung“ ist Teil des Projekts „familyNET 4.0 Wettbewerb

– Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt“ und wurde von der BIWE Gruppe konzipiert und entwickelt. Weitere Informationen unter <https://www.familynet-bw.de/betriebliche-kinderbetreuung>. Kontakt: Karin Nagel, Mobil 0151 12577035, nagel.karin@biwe.de

Transformation HUB: Transformationsbegleitung für den Mittelstand

Für die BIWE Gruppe ist Transformation mehr als nur ein Schlagwort. Es ist ein komplexer Prozess des Umdenkens, des Umstrukturierens und der strategischen Neuausrichtung. Als Transformationsbegleiter für den industriellen Mittelstand setzen wir dabei auf zwei Säulen: Der Entwicklung von fachlichen und überfachlichen „Future Skills“ sowie der Transformations- und Qualifizierungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Mit dem Transformation HUB bietet die BIWE Gruppe maßgeschneiderte Lösungen, um Unternehmen bei der digitalen Transformation zu unterstützen. Der Transformation HUB gliedert sich in sechs sich ergänzende Themencluster, die ein breites Spektrum der Transformationskompetenzen abdecken: IT Basics, agile Methoden, technologische Kompetenzen, Datenmanagement, digitale Arbeitswelt und KI sowie digitale Kollaboration. Weitere Informationen unter <https://www.biwe.de/themenwelten/transformation/transformation-hub>. Kontakt: Susann Bänder, Mobil 0152 09230187, baender.susann@biwe.de.

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

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH

Kenianische Delegation in Münchner Zentrale

Diplomatischer Besuch in der bbw-Zentrale: bbw-Vorstandsvorsitzende Sandra Stenger und Volker Falch, Geschäftsführer der bbw gGmbH und Bereichsleiter Internationales, begrüßten Gäste aus Kenia. Im Kern ging es um die Migration von Fachkräften nach Deutschland. „Welche Kompetenzen und Bedarfe stellen deutsche Unternehmen an Fachkräfte aus Drittstaaten? Welche Rahmenbedingungen der Migration gibt es zu beachten? Und wie kann die bbw-Gruppe hier unterstützen?“ Alles Fragepunkte, die Volker Falch und Aurelia Starringer, Fachreferentin Migration der bbw gGmbH international, mit den Gästen diskutierten.

Entscheidend ist, dass Unternehmen und die Fachkräfte mit realistischen Erwartungen in den Migrationsprozess gehen. Beide Seiten sollten unterstützt werden, geeignete Qualifikationen zu identifizieren und die Integration zu begleiten. Das bbw möchte dabei helfen, Strukturen zu schaffen, die Fachkräften eine langfristige Perspektive in Deutschland bieten. Neben Ambassador Isaiya Kabira

(„Secretary Investments and Entrepreneurship“ im Ministerium für auswärtige Angelegenheiten und Diaspora-Angelegenheiten Kenia) nahmen unter anderem Expert*innen des kenianischen Außen- und des Arbeitsministeriums am Gespräch teil. Sie alle waren nach Deutschland gekommen, um die Unterzeichnung des Deutsch-Kenianischen Migrationsabkommens durch Bundeskanzler Olaf Scholz und den kenianischen Staatspräsidenten William Ruto zu begleiten.

„Technik-Scouts 2024“ gekürt

Bereits zum 18. Mal wurden die „Technik Scouts“ bayernweit ausgezeichnet. Zehn Teams setzten sich beim diesjährigen Wettbewerb rund um technische Ausbildungs- und Studienberufe durch. Die drei Bestplatzierten: Das Team „Energie-Elite“ der Realschule Wassertrüdingen (Berufsbild „Elektroniker“), das Team „Bad Boys“ der Werner-von-Siemens-Mittelschule aus Augsburg (Berufsbild „Mechatroniker“) sowie das Team „Smart-Frost-Invention“ der Wallburg-Realschule aus Eltmann (Berufsbild „Kältetechniker“).

Der Wettbewerb – initiiert durch den bbw e.V. – richtet sich an bayerische Schüler*innen ab der 7. Jahrgangsstufe. An sie werden insgesamt fünf Challenges zur Erkundung eines MINT-Berufes gestellt u.a.: „Wie läuft der Alltag im gewählten Beruf ab? Wie wird das Berufsbild im Jahr 2050 aussehen? Und was sagen Menschen, die bereits in diesem Beruf tätig sind?“ – In kreativen Formaten präsentierten die Sieger-Teams ihre Rechercheergebnisse. Das Ziel des Wettbewerbs: Das Interesse an MINT-Berufen – insbesondere bei den Mädchen – wecken, Schlüsselqualifikationen wie Teamarbeit und kreatives Problemlösen stärken sowie Hilfestellung bei einer zielorientierten Studien- und Berufsorientierung geben.

Neben Vertretern der Münchner Agentur für Arbeit, nahm auch Staatssekretär Tobias Gotthardt vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie an der Abschlussveranstaltung teil.

Pilotprojekt mit positiver Bilanz

Das Ziel von „talentnavigator.ukraine“ ist die passgenaue Vermittlung ukrainischer Flüchtlinge in Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung. Die Vermittlungsquote liegt bei knapp 50 Prozent. Beim Projektbesuch im Juli zogen alle Partner und Akteure nach einem Jahr Laufzeit eine positive Bilanz. Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) setzt das Modellprojekt im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft an den Standorten München und Nürnberg um. Kooperationspartner sind die Jobcenter und die Agentur für Arbeit. Mit Hilfe der Initiative werden Talente erkannt und gefördert sowie der Weg in eine Beschäftigung geebnet.

Ein positives Beispiel ist Teilnehmerin Anna Melynchenko, deren Werdegang beim Projektbesuch skizziert wurde: Die zweifache Mutter und Erzieherin floh im März 2022 aus der Ukraine nach München. Mit Unterstützung von bbw-TalentNavigatorin Anna Lena Schmidt gelang ihr der Sprung in den Job: Sie arbeitet seit März als Kinderpflegerin in Vollzeit in der Kindertagesstätte „Unsere Champions“. Schmidt beriet sie zu ihren beruflichen Möglichkeiten in Deutschland und unterstützte sie in allen wichtigen Themen – sei es beim Anfertigen von Bewerbungsunterlagen, der Übersetzung ihres ukrainischen Diploms und Fragen rund um den Bewerbungsprozess.

Melynchenkos neuer Arbeitgeber, Joern N. Otmann von „Unsere Champions“, setzt auf Mitarbeiter*innen aus mehreren Nationen, denn auch die betreuten Kinder hätten verschiedene kulturelle Hintergründe. Angestellte wie Melynchenko seien ein Vorbild für die Kleinsten. Aus diesem Grund bemüht er sich um die berufliche Anerkennung ihrer ukrainischen Abschlüsse und finanziert einen C1-Sprachkurs, der nach der Arbeitszeit stattfindet. Da Anna Melynchenko nicht das einzige positive Beispiel ist, setzt sich die vbw nun dafür ein, die erfolgreichen Bestandteile des Projekts in die Fläche zu tragen.

MVG bildet Migranten zu Fahrern aus – Kooperationsprojekt im Personalrecruiting

Um dem Fachkräftemangel im Personennahverkehr entgegenzuwirken, qualifizieren die bfz München gemeinsam mit der MVG sowie der Münchner Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Migrant*innen für den Fahrdienst. Das Projekt, das bereits seit 2017 läuft, ist eine Kombination aus Spracherwerb, Qualifizierung und beruflicher Tätigkeit: Die Teilnehmer*innen absolvieren zunächst drei Monate eine berufsbezogene Sprachqualifizierung – durchgeführt durch die bfz München – sowie eine Praktikums- und Orientierungsphase bei der Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) mit begleitender Sprachförderung. Insbesondere technische Fachvokabular rund um Fahrzeuge und Betrieb wird dabei vermittelt. Nach erfolgreichem Abschluss nehmen sie an der betriebsinternen Fachqualifizierung der MVG teil und steuern danach selbstständig Busse, U-Bahnen oder – seit diesem Jahr – auch Trambahnen.

Das Kooperationsprojekt bietet motivierten Menschen mit guten Deutsch-Vorkenntnissen die Chance, FahrerIn und Fahrer von Bussen, U-Bahnen und Trambahnen in München zu werden. Die Kombination aus Sprach- und Fachqualifizierung wirkt zielgerichtet dem Fachkräftemangel entgegen. Zudem bietet die Qualifizierung von Arbeitssuchenden zu Bus-, U-Bahn- und Tramfahrern nicht nur diesen Personen eine nachhaltige berufliche Perspektive, sondern stärkt auch die Gesellschaft als Ganzes. Durch die Förderung von Mobilität und Teilhabe wird dazu beigetragen, dass Bürgerinnen und Bürger gleiche Chancen haben, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Seit Projektstart im Jahr 2017 haben die bfz so insgesamt 170 Personen weitergebildet.

*Bildungswerk der Bayerischen
Wirtschaft (bbw) gGmbH
Infanteriestraße 8
80797 München
Tel.: (089) 4 41 08 - 4 00
Fax: (089) 4 41 08 - 4 99
www bbw-seminare.de*

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

Nachhaltigkeitsmanagement für Unternehmen

Neben dem Fachkräftemangel und manch weiterer Herausforderung gehört das immer bedeutsamer werdende Nachhaltigkeitsmanagement zu den Themen, die bei Unternehmen Fragen aufwerfen und zu denen häufig noch keine hinreichende Erfahrung vorliegt. Insbesondere in der unternehmerischen Umsetzung zeigt sich die Dynamik und Komplexität des Themas. Doch neben steigenden Kundenanforderungen, gesetzlichen Regelungen und Interessen von Stakeholdern bieten sich auch Chancen für Unternehmen ihre Zukunftsfähigkeit nach außen zu dokumentieren.

Das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (BWHW) bietet in dieser Situation mit unterschiedlichen Formaten u.a. niedrigschwellige Zugänge, um auch kleineren und mittleren Unternehmen einen praktikablen Einstieg zu ermöglichen. So erfreut sich die eigene Kurzfilmreihe zum Nachhaltigkeitsmanagement der Beliebtheit des leichten Einstiegs. Ergänzt wird sie durch einen im kommenden Jahr bereits zum zweiten Mal stattfindenden vertiefenden Praxisworkshop in Zusammenarbeit mit der TU Darmstadt.

Wer sich als Geschäftsführer, Entscheider oder Führungskraft intensiver mit dem Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen auseinandersetzen möchte oder muss, findet zudem einen Zugang mit einem eintägigen Kompaktkurs, den das BWHW in Zusammenarbeit mit HesseMetal und der Technischen Hochschule Mittelhessen am 21. November 2024 im Haus der Wirtschaft Hessen in Frankfurt anbietet. Die Tagesveranstaltung zeigt Ansatzpunkte für Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext auf und vermittelt zentrale Bausteine, die zu einer Nachhaltigkeitsstrategie gehören. Anhand konkreter Beispiele, wie der Berechnung des CO₂-Fußabdrucks, wird auf die Anwendung in Unternehmen eingegangen. Ebenso wird das Thema nachhaltige Produktion adressiert und erklärt, welche Aspekte auf dem Weg zu einer energie- und ressourceneffizienten Produktion essenziell sind. Führungskräfte erhalten bei dem im November stattfindenden Kompaktkurs in kurzer Zeit einen inhaltlichen Überblick über wichtige Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können diese Themen in einem für 2025 geplanten Zertifikatskurs mit 4 Modulen vertiefen. Er trägt dazu bei, die wesentlichen Kernpunkte und Erkenntnisse auf das eigene Unternehmen bezogen zu erarbeiten, damit sie anschließend umgesetzt werden können und die Transformation gelingt. Das Zertifikat wird bei erfolgreicher Teilnahme von der THM ausgestellt.

*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

BNW mit neuem Angebot zum Start ins Ausbildungsjahr

Das BNW trägt mit dem neuen Ausbildungsservice nachhaltig zur Fachkräftesicherung bzw. zum Fachkräfteaufbau, insbesondere bei Nachwuchs-Fachkräften, bei. Dabei wird die Leistungsfähigkeit mit dem Schwerpunkt auf produzierendes Gewerbe gesichert und damit insgesamt die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, speziell derer mit hohem Anteil an älteren Beschäftigten.

Ausbildung im Teamplay

Die duale Berufsausbildung und das BNW passen gut zusammen. Denn die duale Berufsausbildung, so wie sie heute existiert, gibt es seit 1969, und seitdem gibt es auch das BNW. Für Unternehmen bietet das Niedersächsische Bildungswerk seit dem 1. April 2024 ein erweitertes Portfolio an: ein kompaktes Ausbildungsmanagement. Was sich beim Gesellschafter Chemie Nord, Arbeitgeberverband für die chemische Industrie in Norddeutschland, über 20 Jahre bewährt hat, übernimmt seit April das BNW – und überträgt es auf andere Branchen und Berufsfelder.

Das Angebot richtet sich an Unternehmen, die ...

- die inhaltlichen Anforderungen der Ausbildungsverordnungen nicht vollständig erfüllen können
- keine eigene Ausbildungsabteilung haben
- neu ausbilden
- erstmals in einem neuen Beruf ausbilden
- einfach den Mehrwert der Angebote nutzen möchten

Was dazu gehört? Alle relevanten Bestandteile der beruflichen Ausbildung, beginnend beim Recruiting über die fachliche Qualifizierung und überfachliche Trainings, Förderunterricht, sozialpädagogische Begleitung und Coachings bis hin zur finalen Prüfungsvorbereitung. Unternehmen, die noch wenig Erfahrung in der Ausbildung haben, können sich hierüber sukzessive professionalisieren oder ihr Ausbildungsangebot durch die Partnerschaft aufwerten. Sie kümmern sich um die Teile der Ausbildung, die sie selbst leisten können, den Rest übernimmt das BNW. Mit Fachdozent:innen und Sozialpädagog:innen begleitet das Bildungswerk junge Menschen durch ihre Ausbildung.

Das Ausbildungsmanagement gilt für naturwissenschaftliche, gewerblich-technische, umwelttechnische sowie kaufmännische Berufe. Hier kooperiert das BNW als zuverlässiger Partner der Wirtschaft u.a. mit der CNC-Werkstatt in Hannover.

Der Startschuss für das neue Ausbildungsjahr erfolgte im Technikzentrum Hannover. Hier gab es am 12. August 2024 einen Kennenlerntag des BNW-Ausbildungsservices und Technikzentrums für die neuen Chemie- und Technik-Azubis. Konkret: für zehn Azubis aus fünf Unternehmen, die der Ausbildungsservice des BNW durch ihre Ausbildung begleitet. Ziel des Tages war ein gegenseitiges Kennenlernen, Spaß haben, einen Ausblick auf die Azubi-Zeit bekommen. Ebenso wichtig war auch die Auseinandersetzung mit elementaren Themen wie dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz. Auch die Besichtigung der Werkstätten kam nicht zu kurz und den Auszubildenden wurde sogar gezeigt, wie man an den Maschinen über einen

chemischen Prozess Kaffee kocht. Besonders spannend für das Team des Ausbildungsservices war die Diskussion über die individuellen beruflichen Ziele und Zukunftspläne der Azubis. Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg. Weitere Informationen zu den Ausbildungsservices des BNW: <https://www.bnw.de/angebote-fuer-arbeitgeberinnen/ausbildungsservices/>.

Das BNW beim AV-Forum: Warum Bildungsstrategien wichtig sind

Ein zentrales Ziel vieler Unternehmen ist es, ihre Belegschaft langfristig zu befähigen. Dabei geht es nicht nur um punktuelle Schulungen, sondern um den nachhaltigen Erwerb von Kompetenzen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, aktiv an Veränderungen teilhaben zu können. Das Programm des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft zielt darauf ab, kontinuierliche Entwicklung zu unterstützen, indem sie gemeinsam mit Unternehmen evaluieren, welche Maßnahmen notwendig sind und welche Kompetenzen im Vordergrund stehen, um die Belegschaft optimal auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten.

In Strategiewerkshops beim diesjährigen AV-Forum (Arbeitgeberverband Lüneburg – Nordostniedersachsen e.V.) hat das BNW diese Themen mit zahlreichen Personalverantwortlichen erörtert. Es war faszinierend zu beobachten, wie viele sich den Herausforderungen einer ganzheitlichen Weiterbildungsstrategie bewusst sind. Führungskräfte, die die Transformation aktiv mitgestalten möchten, müssen ihre Rolle reflektieren und sich kontinuierlich weiterentwickeln. Hierbei unterstützt sie das Niedersächsische Bildungswerk mit maßgeschneiderten Konzepten, die langfristigen Kompetenzerwerb fördern und gleichzeitig flexibel auf Veränderungen reagieren.

Die Personalabteilung als Treiber der Transformation

Viele Unternehmen betrachten ihre Personalabteilung als zentrale Anlaufstelle für alle personalrelevanten Themen. Hierbei spielt die Weiterbildung eine entscheidende Rolle. Eine durchdachte Bildungsstrategie kann nicht nur essenzielle Fachkenntnisse vermitteln, sondern auch kulturelle Aspekte des Unternehmens berücksichtigen. Weiterbildung beschränkt sich daher nicht auf technische Fertigkeiten. Sie beinhaltet auch die Förderung von emotionaler Intelligenz, Empathie und die Schaffung einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur. Führungskräfte, die diese Aspekte wertschätzen, sind in der Lage, ihre Teams effektiver zu leiten und Unternehmensziele erfolgreich zu erreichen. Während technische Systeme relativ einfach zu implementieren sind, ist das Führen von Menschen weitaus komplexer, da individuelle Bedürfnisse und Emotionen berücksichtigt werden müssen. Eine effektive Bildungsstrategie legt den Fokus auf diese menschlichen Facetten und fördert die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit als Schlüssel

Die Vision des BNW ist es, Bildungsstrategien flexibel und anpassungsfähig zu gestalten. Dieser dynamische Ansatz stellt sicher, dass die Strategie nicht nur kurzfristige Erfolge erzielt, sondern auch langfristig tragfähig bleibt. Die Leidenschaft für Transformation und Kompetenzerwerb treibt das Bildungswerk in Niedersachsen als starker Partner der Wirtschaft an. Weiterbildung ist der Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. Sie erhöht nicht nur die Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden, sondern stärkt auch die Unternehmenskultur

und fördert Innovation. Gemeinsam werden Lösungen entwickelt, die langfristig Bestand haben, ohne die Mitarbeitenden zu überfordern. Die Vision? Eine Partnerschaft mit Unternehmen, um Bildungsstrategien individuell, effizient und flexibel zu gestalten – für eine nachhaltige Zukunft.

Weitere Informationen sowie Video- und Bildmaterial zum AV-Forum: <https://www.bnw.de/service/blog/personalwesen/warum-eine-bildungsstrategie-der-schluesel-zur-zukunft-ihres-unternehmens-ist/>.

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

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.

Neues Projekt GrubiKomNRW am 1.8.2024 gestartet

Das neue Verbundprojekt des BWNRW: „Grundbildungsangebote vernetzen, individuelle Kompetenzen stärken – GrubiKomNRW“ (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) wird gemeinsam mit dem Landesverband der Volkshochschulen von NRW (LV vhs NRW) und Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V. (AuL NRW) umgesetzt. Ziel des Projektes ist der Aufbau von regionalen Grundbildungsnetzwerken zwischen Volkshochschulen, Organisationen und Unternehmen im Ruhrgebiet an den Knotenpunkten Oberhausen und Herten. Dabei werden Strategien und Konzepte für eine bessere Zusammenarbeit entwickelt, die bestehenden Qualifizierungs- und Förderangebote erhoben und der Grundbildungsbedarf von zwei relevanten Zielgruppen analysiert. Der Fokus in Oberhausen liegt auf erwerbslosen Frauen ohne anerkannten Schul-/Berufsabschluss, die eine Tätigkeit im pädagogischen oder pflegerischen Berufsfeld anstreben. Die zweite Zielgruppe sind junge Erwachsene mit Zuwanderungsgeschichte ohne (anerkannten) Schulabschluss in Integrationskursen (vhs) und Unternehmen (Beschäftigte im Helfersegment). Ziel ist es, im Rahmen eines Grundbildungspfades Anschlüsse in den Zweiten Bildungsweg zu entwickeln, zur Erreichung eines ersten Schulabschlusses und ggf. in eine berufliche Ausbildung oder Teilqualifizierung. Schwerpunkte für diese Zielgruppe sind die Branchen Metall-/Elektro, Logistik und GaLaBau. Ansprechpartnerin: Suzana Rieke, Tel.: 0211 4573-224, rieke@bwnrw.de

ZenaB: Zugänge in eine existenzsichernde und nachhaltige Beschäftigung in NRW

Gemeinsam mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (faw) gGmbH setzt das BWNRW seit Juli 2024 das neue Projekt „ZenaB: Zugänge in eine existenzsichernde und nachhaltige Beschäftigung in NRW“ um. Das Projekt unterstützt Unternehmen dabei, mit neuen

beschäftigten Zielgruppen nachhaltig zusammen zu finden. Als sozialpartnerschaftliches Projekt erschließt ZenaB Zielgruppen, die bisher nicht im Fokus vieler Unternehmen stehen, z.B. gering qualifizierte Personen sowie Menschen mit gesundheitlichen, insbesondere psychischen Einschränkungen.

Im Rahmen des Projekts werden Unternehmen für diese Zielgruppen sensibilisiert und bei den Anforderungen im Arbeitsalltag unterstützt. Gemeinsam mit Partnerunternehmen sollen Rekrutierungs-, Onboarding- und Entwicklungsstrategien einschließlich geeigneter Qualifizierungswege passgenau für diese Zielgruppe entwickelt werden. Gefördert wird ZenaB durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Wandel der Arbeit“ und unterstützt u.a. von unternehmer nrw und dem DGB NRW. Ansprechpartnerinnen: Suzana Rieke, Tel.: 0211 4573-224, rieke@bwnrw.de; Elke Finke, Tel.: 05251 142872-91 elke.finke@faw.de

*Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.
Uerdinger Straße 58-62
40474 Düsseldorf
Tel.: (0211) 4573 - 246
Fax: (0211) 4573 - 144
bwnrw.de*

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.

Sächsischer Ministerpräsident eröffnet Ausbildungsjahr 2024/2025 im bsw

Das bsw-Bildungszentrum Werdau ist Verbundpartner für regionale KMU in der dualen Berufsausbildung für industrielle Metall- und Elektroberufe. Im August 2024 begannen im bsw, BZ Werdau fast 60 Auszubildende ihre Ausbildung in einem Metall- oder Elektroberuf, über 50 % sind vietnamesische Azubis. Sie wurden vom bsw im Auftrag regionaler KMU für eine duale betriebliche Berufsausbildung gewonnen. An der feierlichen Eröffnung des Ausbildungsjahres 2024/2025 nahmen unter anderem der sächsische Ministerpräsident Michael Kretschmer teil. Er wünschte den Azubis eine erfolgreiche Ausbildung und dankte den sächsischen Ausbildungsunternehmen für ihre Willkommenskultur. In einem Rundgang durch die Lehrwerkstätten überzeugte er sich u.a., dass trotz des hohen Automatisierungsgrades in der Industrie die Grundlagen der konventionellen und maschinellen Metallbearbeitung die Basis für die gelingende Ausbildung bilden. Die Anwesenheit des sächsischen Ministerpräsidenten zeigte den hohen Stellenwert der beruflichen Ausbildung für die Fachkräftesicherung in Sachsen.

bsw hebt Azubi- und Fachkräftegewinnung aus dem Ausland auf eine neue Stufe

Im November nehmen 10 Schulabsolventen aus Usbekistan an einem Berufsorientierungscampus im bsw teil. Sie werden das duale Ausbildungssystem, die Berufsbilder der Metall- und Elektroindustrie kennenlernen und

sich in den Bereichen CNC-Technik, Schweißtechnik, Mechatronik in den bsw-Lehrwerkstätten ausprobieren. Das Ziel der Reise besteht in einer realistischen Vorbereitung für eine erfolgreiche duale Berufsausbildung in Sachsen. Den Höhepunkt des Herbstcampus bilden Besuche und persönliche Gespräche in potenziellen Ausbildungsbetrieben. Der Campus wird unterstützt von der Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH, dem Goethe-Institut Usbekistan sowie westsächsischen KMU der Metall- und Elektroindustrie.

Rekrutierungsreise nach Vietnam mit Erfolgsaussichten

Anfang September reiste ein bsw-Team mit Unternehmensvertretern sächsischer KMU der Metall- und Pflegebranche nach Vietnam. Das Ziel der Reise bestand in der Gewinnung von vietnamesischen Azubis für eine duale Berufsausbildung im Jahr 2025 in Sachsen. Die Delegationsmitglieder stellten auf Berufsmessen den interessierten Vietnamesen das duale Ausbildungssystem, Ausbildungsbetriebe und konkrete Ausbildungsstellen vor. Es fanden erste Auswahlgespräche mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern statt. Seit mehr als 10 Jahren arbeitet bsw erfolgreich mit vietnamesischen Partnerorganisationen zusammen, um junge Vietnamesen für eine duale Ausbildung zu gewinnen und vorzubereiten. So konnten ca. 70 vietnamesische Azubis für den Ausbildungsstart 2024 in Sachsen gewonnen werden.

"Fit4Future – CNC Machining for Everybody"

Die Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH schloss im August 2024 erfolgreich das Projekt "Fit4Future – CNC Machining for Everybody" ab. Es handelt sich um ein strategisches Partnerschaftsprojekt, welches gefördert wurde durch die Europäische Kommission. Im internationalen Verbund mit Österreich (Projektpartner KIST Consult e.U.) und der Türkei (Istanbul Valiligi) wurden innovative Trainings- und Entwicklungsmethoden zum Thema der CNC-Mehrseitenbearbeitung entwickelt und praktisch erprobt. Die innovativen virtuellen Lehr- und Lernlösungen wurden von der Prüfungskommission des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als "Best Practice Projekt" mit einer Punktzahl von 92 von 100 Punkten honoriert. Dies ist ein toller Erfolg für das Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft. Es wurde von der Kommission nahegelegt, aufbauend auf das Projekt ein Nachfolgeprojekt zu generieren. Weitere Informationen: <https://fit4future-project.com/>.

Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung mit Partnern Lateinamerikas

2021 startete das Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft das erste Projekt in Lateinamerika, genauer gesagt in Kolumbien. Seitdem hat sich das Engagement weiter ausgedehnt – jüngst nach Mexiko, wo gemeinsam mit der Industriekammer Tabasco (Canacintra) nachhaltige Ergebnisse erzielt werden. Ziele des Projekts sind, die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittelständischer Unternehmen im Süden Mexikos zu stärken, praxisnahe Qualifizierungsmaßnahmen für Fachkräfte vor Ort zu etablieren und damit die Brücke für Geschäftsbeziehungen mit sächsischen Unternehmen zu bauen.

Ein Höhepunkt war der Workshop mit 11 Unternehmen in Tabasco im September 2024, bei dem Ausbildungstrends, Herausforderungen und Transferansätze für die duale Berufsbildung in Mexiko thematisiert wurden. Es entstand ein Modell, welches die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen beider Länder weiter intensiviert. Anschließend empfing das bsw die Delegation des mexikanischen Arbeitgeberverbands Coparmex im bsw-Bildungszentrum in Pirna. Gemeinsam wurden vielversprechende Ideen für zukünftige Kooperationen entwickelt, um Berufsbildung und Fachkräftetransfer zwischen Mexiko und Deutschland voranzutreiben.

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

Berufskraftfahrer-Weiterbildung als E-Learning

Im Mai dieses Jahres hat das Bundeskabinett einem Gesetzesentwurf zur Änderung des Berufskraftfahrerqualifikationsgesetzes (BKrFQG) zugestimmt. Dieser sieht unter anderem vor, dass Berufskraftfahrer (m/w/d) künftig 12 Stunden ihrer insgesamt 35-stündigen Weiterbildung digital absolvieren können. Fahrer (m/w/d) sollen so mehr Flexibilität erhalten und der Beruf soll attraktiver werden.

Als erfahrener Schulungsanbieter in diesem Bereich begrüßt die DEKRA Akademie diese Entscheidung und wird daher Teile der Module demnächst selbstverständlich als Live-Online-Training und als Web Based Training anbieten. Bei einem Live-Online-Training vermittelt das qualifizierte Trainingspersonal der DEKRA Akademie die Inhalte in Echtzeit im virtuellen Raum. Im Web Based Training erarbeiten sich die Teilnehmenden die Inhalte hingegen zunächst selbst. Ein Mix aus verständlichen Texten, informativen Erklärfilmen und anregenden Interaktionen sorgt dabei für ein spannendes und effektives Lernerlebnis. Auch hierbei wird über einen Helpdesk bei Fragen ein fachlicher Ansprechpartner (m/w/d) zur Verfügung stehen. An sämtlichen digitalen Angeboten können Fahrer (m/w/d) bequem von unterwegs oder zuhause aus teilnehmen. Bei Fragen oder Interesse: service.akademie@dekra.com, Tel.: (0711) 7861-3939 (Mo-Fr 7-21 Uhr / Sa 8-17 Uhr)

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 Gesellschaft für Qualität – DGQ Weiterbildung GmbH

DGQ-Aktiven-Tag 2024

Rund 100 Trainer:innen und Prüfer:innen aus dem DGQ-Netzwerk trafen sich am 27. und 28. September beim DGQ-Aktiven-Tag 2024 zum fachliche Austausch und Netzwerken in Frankfurt. Die Veranstaltung startete am Freitagabend in der modernen Location „MainDock“ mit einem gemütlichen Beisammensein. Der zweite Tag stand ganz im Zeichen der Künstlichen Intelligenz (KI). Unter dem Motto „KI in (Weiter-)Bildung und QM“ eröffnete Alexander Schäfer den Reigen der Vorträge. Der Data Scientist der DGQ gab einen Einblick in die Geschichte der KI, von antiken griechischen Sagen über Goethes Faust bis zum ersten Schach-Computer und den aktuellen Entwicklungen. Prof. Dr. Robert Schmitt, Präsident der DGQ und Professor am Lehrstuhl für Informations-, Qualitäts- und Sensorsysteme in der Produktion, gab in seinem Vortrag einen Einblick, wie KI in der Qualitätssicherung oder Intelligence in Quality Sensing zum Einsatz kommt. Angereichert durch eine Vielzahl von Praxisbeispielen zeigte er auf, was KI in der Qualitätssicherung leisten kann. Dr. Christoph Meier, Leiter des swiss competence centre for innovations in learning (scil)» an der Universität St. Gallen, hatte sich bereits zuvor mit der Frage auseinandergesetzt: „Braucht es in Zeiten von KI noch Trainer:innen?“ Die Antwort führte er in seinem Vortrag unter dem Titel „GenKI in der (Weiter-)Bildung“ aus.

Mit dieser Vielzahl an Eindrücken ging es am Nachmittag darum, KI selbst zu erleben und sich mit einer Vielzahl an Fachleuten dazu auszutauschen. Dr. Benedikt Sommerhoff, Leiter Research bei der DGQ, gab Anregungen, wie KI als Unterstützung in Trainings eingesetzt werden kann. Alexander Schäfer zeigte an einem Praxisbeispiel, wie komplexe Datenmengen in der DGQ bearbeitet werden. Zum Thema „KI im Qualitätsmanagement“ konnten die Teilnehmenden mit den Experten und DGQ-Trainern Dr. Stefan Prorok und Waldemar Fahrbruch diskutieren. Auch die beiden Keynote-Speaker Prof. Dr. Robert Schmitt und Dr. Christoph Meier standen zum Austausch bereit. Ein weiteres Highlight bildeten die vier PC-Arbeitsplätze, an denen man unter anderem mit einer Künstlichen Intelligenz Lieder generieren konnte.

Den ganzen Tag über führten die Teilnehmenden einen regen Dialog mit den Mitarbeitenden der DGQ. Da man sich sonst meist nur telefonisch oder schriftlich austauscht, wurde diese Gelegenheit für persönliche Gespräche gerne genutzt. Zum Abschluss wertete Alexander Schäfer innerhalb von drei Minuten eine Umfrage aus, an der die Trainer:innen und Prüfer:innen den Tag über teilgenommen hatten. Selbstverständlich auch das wieder mit Hilfe von KI-Tools. Der nächste DGQ-Aktiven-Tag findet 2026 statt.

DGQ-Mitgliederplattform DGQplus

Unter dem Motto „Zeitenwende! Wie Verbände Zukunft gestalten“ waren Nicole Kölsche, Leitung Netzwerkmanagement der DGQ, und Natalie Rittgasser, Mitarbeiterin DGQ-Netzwerkmanagement, Anfang September zu

Gast beim 19. Verbändekongress in Wuppertal. Gemeinsam stellten sie die virtuelle Gemeinschaftsarbeit der DGQ-Community auf der Online-Mitgliederplattform DGQplus als Best Practice vor. Im Fokus stand die Frage, wie eine digitale Community in Zeiten des Wandels erfolgreich gestaltet und begleitet werden kann.

Gemeinsam gaben die beiden DGQ-Vertreterinnen den Zuschauer:innen einen Einblick in ihre Erfahrungen und beschrieben den Weg von DGQplus vom „weißen Blatt Papier“ zur digitalen Mitgliederplattform. Zentral für die erfolgreiche Entwicklung von DGQplus war unter anderem die Einbeziehung der Community sowie die verschiedenen Vernetzungsangebote, darunter regelmäßige Sprechstunden zur Einführung in die digitalen Funktionen sowie die mittlerweile online stattfindende Neumitgliederbegrüßung. Auch regelmäßige Zufriedenheitsbefragungen nach dem Prinzip „Prüfen, Anpassen, Ausbauen“ zählen zu den Erfolgsfaktoren.

Seit Einführung als so genanntes Minimum Viable Produkt im November 2020 ist die DGQ-Community kontinuierlich gewachsen: Mittlerweile treiben 5.500 Expert:innen die Zukunft des Qualitätsmanagements auf DGQplus digital voran. Einen Schwerpunkt stellt die themenspezifische Mediathek mit umfangreichem Fach-Content dar. Eine große Anzahl an Netzwerkgruppen, darunter Regional- und Fachkreise sowie der Qualitätsleiterkreis, die QM-Youngsters und „Frauen im QM“, bieten Mitgliedern zahlreiche Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch. Im eigens eingerichteten Gruppenraum der FQS – des Forschungsarms der DGQ – können sich Interessierte zu Forschungsprojekten der FQS informieren und aktuelle Fragestellungen aus ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation einbringen und diskutieren.

8. DGQ-Qualitätstag – „Next Generation Q“

Zum achten Mal lädt die Deutsche Gesellschaft für Qualität zum zentralen Branchentreff der Qualitätsmanagement-Community ein. Am 7. November 2024 erwartet die Teilnehmenden im House of Logistics and Mobility (HOLM) in Frankfurt am Main ein intensiver, interaktiver und kreativer Austausch und viel Raum zum Netzwerken.

Die Geschwindigkeit von Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft nimmt rasant zu, neue disruptive Technologien und künstliche Intelligenz erobern die Lebens- und Arbeitswelt. Globale Megatrends wie Nachhaltigkeit, Generationen Shift und New Work nehmen Einfluss auf Produktionsabläufe, Kundenwünsche und Unternehmenskulturen. Was bedeuten diese Entwicklungen für das Q(M) von morgen und was können die Verantwortlichen konkret heute schon tun? Wo gilt es, neue Perspektiven einzunehmen, Altbewährtes über Bord zu werfen und ein neues Selbstverständnis zu entwickeln? Und wie lassen sich das Know-how- und Innovations-Potenzial junger Menschen in bestehende Strukturen, Teams, Kulturen und Methoden einbinden und bestehende Generationenkonflikte lösen? Antworten auf diese Fragen finden die Teilnehmenden in spannenden Vorträgen und interaktiven Workshops. Hochkarätige Referenten vermitteln aktuelles Wissen, Best-Practice-Lösungen und zukunftsweisende Impulse. Das Programm können sich Teilnehmende ganz individuell zusammenstellen.

In seiner Keynote nimmt Jugendforscher und Arbeitgebercoach Simon Schnetzer Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Generationen unter die Lupe. Dabei zeigt er die Erfolgsfaktoren der „Next Generation Q“ auf und

erläutert, wie diese tickt und wofür sie sich begeistert. Schlussfolgerungen und Wege für eine strategiebasierte Reorganisation von Q-Abteilungen beleuchten wiederum Benedikt Sommerhoff und Alexander Schäfer (beide DGQ). Sie geben Einblicke in die DGQ-Studie „Q-Organisation“, die mit über 400 Antworten aus einer Online-Umfrage und sieben ergänzenden Tiefeninterviews ein facettenreiches Bild über die Aufstellung der unternehmensinternen Q-Organisationen liefert. Weitere Vorträge und Workshops befassen sich mit dem praxisnahen Einsatz von generativer KI wie ChatGPT, erläutern die Besonderheiten, mit denen Startups im Qualitätsmanagement konfrontiert sind oder vermitteln den effektiven Umgang mit Rollenkonflikten im QM.

Neues Qualitätssicherungs-Training: Besondere Merkmale

Die DGQ hat ihr Trainingsangebot in der Qualitätssicherung um das Seminar „Besondere Merkmale“ erweitert. Für Unternehmen aller Branchen, denen ein hohes Maß an Funktionalität und Sicherheit ihrer Produkte wichtig ist, sind die Besonderen Merkmale ein wesentlicher Bestandteil des Qualitätsmanagements und der Risikoanalyse in der Produktion. In dem neuen Seminar erfahren die Teilnehmenden, was Besondere Merkmale sind. Außerdem lernen sie praxiserprobte Lösungen kennen, mit denen sie die Besonderen Merkmale systematisch ermitteln und durchgängig von der Entwicklung bis zur Produktion/Lieferanten betrachten können. Vorgestellt wird ein moderner Ansatz zur Klassifizierung sicherheitsrelevanter Besondere Merkmale. Er ermöglicht es, Regeln für Prüfstrategien zur Null-Fehler-Produktion auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten festzulegen. Außerdem thematisiert das Seminar die Besonderen Merkmale auch im Kontext der FMEA und geht auf die Vorgaben der IATF sowie die VDA-Vorgehensweise ein.

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus Entwicklung, Konstruktion, Produktion sowie Qualitätssicherer aus produzierenden Branchen, die sich mit der Einführung und Umsetzung von Besonderen Merkmalen beschäftigen. Das erste Training findet am 26.11.2024 in Frankfurt statt.

ISO 9001:2025/26 – Zeitplan verzögert sich

Die Revision der ISO 9001 verzögert sich: Im nächsten Schritt wird zunächst ein zusätzlicher Entwurf – ein sogenannter Committee Draft 2 (CD2) – erstellt. Voraussichtlich kommt es dadurch erst 2026 zur Veröffentlichung der überarbeiteten Qualitätsmanagementsystemnorm anstatt, wie bisher geplant, Ende 2025. Das ist eines der Ergebnisse der letzten ISO-Meetings, die im Juli zum Teil in Detroit, zum Teil online stattfanden. Bei den Treffen gingen die Mitglieder der für die Revision zuständigen Arbeitsgruppe des ISO TC 176 den aktuellen Committee Draft (CD) durch und begannen damit, die Kommentare zu bewerten und einzuarbeiten. Im Nachgang fiel die Entscheidung, dass die ISO 9001 einen zusätzlichen Committee Draft (CD2) durchlaufen wird.

ISO TC 176 hatte die vorzeitige Revision der Qualitätsmanagementsystemnorm im August 2023 angekündigt. Mit der Überarbeitung werden primär die Struktur der Norm an die „harmonized structure“ für Managementsystemnormen angepasst sowie Erläuterungen zu erklärungsbedürftigen Anforderungen und Prinzipien erarbeitet. Nach derzeitigem Stand kommen auf Organisationen neue bzw. geänderte Anforderungen zu folgenden The-

men zu: Ethik und Integrität, Vision, Mission und Werte, Qualitätskultur sowie Umgang mit Chancen und Risiken.

DGQ nimmt Künstliche Intelligenz stärker in den Fokus

Die DGQ baut ihre Aktivitäten zum Thema Künstliche Intelligenz (KI) aus: Auf dem DGQ-Mitgliederportal DGQplus hat sich die Austauschgruppe „Künstliche Intelligenz (KI)“ gegründet. Ziel ist, einen Best-Practice-Austausch zu ermöglichen, bei dem DGQ-Mitglieder gemeinsam die mit KI verbundenen Chancen und Risiken erkunden können. Die Gruppe richtet sich sowohl an erfahrene KI-Nutzer als auch an Neulinge. Neben der Möglichkeit zum fachlichen Austausch finden Interessierte in der Gruppe weiterführende Informationen rund um das Thema KI im Qualitätsmanagement (QM) sowie alle Termine zu thematisch passenden DGQ-Veranstaltungen. Bei Fragen stehen Expert:innen aus dem DGQ-Netzwerk zur Verfügung.

Fachleute sind sich einig, dass die Integration von KI in Prozesse und Strategien einen bedeutenden Mehrwert für Organisationen bieten kann. Das mit dem Thema verbundene hohe Interesse zeigt sich unter anderem an zahlreichen ausgebuchten Veranstaltungen der DGQ sowie dem hohen Austauschbedarf im Netzwerk. Vor diesem Hintergrund hat die DGQ zudem ein neues DGQ-Seminar mit dem Titel „Künstliche Intelligenz (KI) im Qualitätsmanagement“ entwickelt. Das zweitägige Training richtet sich an alle, die tiefer in die Thematik einsteigen wollen und praktische Beispiele ausprobieren möchten. Teilnehmer:innen lernen darin, was sich hinter (generativer) KI verbirgt und welche Methoden der KI unterstützend im QM eingesetzt werden können. Dabei kommen frei verfügbare Werkzeuge zum Einsatz, die ohne Programmierkenntnisse angewendet werden können und sofort Mehrwert schaffen.

Betriebliche Weiterbildungen der DGQ von Kunden empfohlen

Es ist eine schöne Bestätigung für das Weiterbildungsangebot der DGQ und zugleich eine gute Orientierung für alle Interessenten: Laut des unabhängigen Bewertungsportals „Proven Expert“ wird die DGQ aktuell als „Von Kunden empfohlen“ eingestuft. Einen solchen Rang erhalten nur Anbieter, die in den letzten 12 Monaten zu 95 Prozent Kundenempfehlungen mit der Note „sehr gut“ erhalten haben. Wichtig dabei: Die Teilnehmenden müssen ihre Bewertungen mit der Öffentlichkeit teilen. Das Bewertungsportal „Proven Expert“ führt Kundenmeinungen von verschiedenen Webseiten auf einer Plattform zusammen. Dadurch erhalten Interessenten einen unabhängigen und umfassenden Überblick über das persönliche Feedback von Kundinnen und Kunden. Das Gütesiegel „Von Kunden empfohlen“ für das Weiterbildungsangebot ist besonders erfreulich, da die DGQ erst seit wenigen Wochen bei „Proven Expert“ gelistet und schließlich der hohe Qualitätsanspruch binnen so kurzer Zeit gespiegelt wird.

*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*

Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. (DVS)

Martin Lehmann in neuer Funktion im IIW – International Institute of Welding

Auf der Mitgliederversammlung des IIW am 7.7.2024 wurde Dipl.-Ing. Martin Lehmann in das Board des IAB – International Authorisation Board aufgenommen. Er leitet im DVS die Abteilung „Bildung und Zertifizierung“ sowie die Zertifizierungsstelle für Personal, DVS-PersZert. Außerdem unterstützt er seit Jahren die institutionenübergreifende Zusammenarbeit auf nationaler und europäischer Ebene für die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Füge-technik.

Aufgrund dieser Expertise ist Herr Lehmann auf Rhodos in das Board des IAB gewählt worden. Dieses Gremium überwacht und steuert die Ausbildungsaktivitäten im IIW-System und berichtet direkt an das Board of Directors des IIW. Hier werden nationale Interessen der IIW-Mitglieder zusammengetragen und diskutiert. Dem DVS ist so die Möglichkeit geboten, aktiv an der Strategieentwicklung mitzuwirken und die Interessen des DVS und seiner Mitglieder zu vertreten.

Das IIW – International Institute of Welding ist ein internationaler Verband, der sich auf den Austausch von Wissen im Bereich des Schweißens und anderer Füge-technologien konzentriert. Das IIW ist eine weltweite, gemeinnützige Organisation, deren Mitglieder die Verbände sind, die in ihren Ländern die Sektoren des Schweißens und verwandter Verfahren vertreten.

Sowohl Forscher und Praktiker aus Wirtschaft und Wissenschaft als auch Studenten und junge Berufstätige aus über 51 Ländern weltweit sind Teil der gemeinsamen Arbeitsplattformen des International Institute of Welding. Diese einzigartige internationale Zusammenarbeit wird durch Treffen von IIW-Arbeitsgruppen und -Gremien, technische Vernetzung, gemeinsame Projekte, Veranstaltungen, Publikationen und webbasierter Kommunikation erreicht. Die Ergebnisse werden weltweit geteilt und dienen der Förderung einer optimalen Nutzung und technischen Innovation. Bildung, Ausbildung, Qualifizierung und Zertifizierung von Personen und Unternehmen sind das zweite Standbein des IIW für eine sichere und nachhaltige Welt.

DVS unterstützt Initiative zur Berufsorientierung in Schulen

Ab diesem Schuljahr kooperiert der DVS mit der Initiative „Damit du Bescheid weißt“ zur Berufsorientierung in weiterführenden Schulen.

Die Initiative ist von dem Verein „Mehr Zeit für Kinder e.V.“ im Jahr 2022 ins Leben gerufen worden. Das Projekt trägt Informationen über Ausbildungsberufe an 10.000 weiterführende Schulen in Deutschland. Dort können sie im Unterricht mit passendem, von der Initiative entwickeltem, Arbeitsmaterial ganzjährig im Schulalltag eingesetzt werden. Ziele der Initiative sind, Jugendliche für Ausbildungsberufe zu begeistern, ihnen Ausbildungsbetriebe vorzustellen und ihnen wichtige Impulse für die eigene Berufsfindung zu geben.

Der Verein „Mehr Zeit für Kinder e.V.“ arbeitet seit 2003 eng mit Bildungseinrichtungen, Politik und Wirtschaft zusammen, um jungen Menschen komplexe Themen verständlich nahezubringen. Gemeinsam werden unterschiedliche Unterrichtsmaterialien entwickelt. Der DVS kann mit seiner Teilnahme sinnvoll die Berufsorientierung im schulischen Unterricht fördern. Mit nützlichen Informationen für die Schüler:innen können so mehr Ausbildungsplätze besetzt werden.

DVS – Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V.
Aachener Straße 172
40223 Düsseldorf
Tel.: (0211) 1591-0
Fax: (0211) 1591-200
www.dvs-home.de

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

Das neue DVGW-Jahresbildungsprogramm 2025

Mit einer konsequenten Weiterentwicklung in Richtung Nachhaltigkeit und Digitalisierung steht ab sofort das neue DVGW-Jahresbildungsprogramm 2025 auf der Website der DVGW Beruflichen Bildung in komprimierter Form zum Abruf bereit. Neben diversen Präsenzformaten zu über 300 Fortbildungsmöglichkeiten bietet es den Teilnehmenden anhand erweiterter E- und Blended Learning-Formate vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifizierung. Als neue, zukunftsorientierte Themen haben Veranstaltungen zur künstlichen Intelligenz und zur Cybersecurity mit praxisnahen Hinweisen Einzug in das Programm gehalten. Feuerwehren erhalten in neuen H2-Schulungen Empfehlungen zum Umgang mit Wasserstoff in den Gasnetzen. Wasserseitig ist die Neuordnung der Umwelttechnischen Berufe und spezifisches Fachwissen zur Verordnung über Einzugsgebiete von Entnahmestellen für die Trinkwassergewinnung (TrinkwEGV) integriert. Durch Informationen zu Hintergründen und Wissenswertem rund um übliche Qualifizierungswege wird das Programm abgerundet. Das DVGW-Jahresbildungsprogramm 2025 steht unter www.dvgw-veranstaltungen.de/bp25 zum Download bereit. Printexemplare können bei der DVGW Beruflichen Bildung (Tel.: 0228 9188 607, E-Mail: beruflichebildung@dvgw.de) angefordert werden.

Forschungsarbeit im DVGW

Die kostenfreie Online-Forschungsseminarreihe der DVGW Beruflichen Bildung vermittelt das gesammelte Wissen und Ergebnisse aus der DVGW-Forschung aus erster Hand und stellt diese verständlich und für die praktische Anwendung dar. Sie bieten wertvolle Einblicke für Fachleute im Gas- und Wasserfach. Teilnehmende können den praktischen Nutzen der vorgestellten Konzepte diskutieren. Interessierte sind herzlich eingeladen sich kostenfrei zu registrieren.

Aktuelle Termine:

- [7. November 2024 – Ergebnisse aus dem BMBF-Verbundvorhaben FITWAS „Wiederverwendung von Filterspülwässern aus der Grundwasseraufbereitung“](#)
- [11. November 2024 – H2-Readiness in der Gas-Hausinstallation](#)

Weitere Informationen und künftige Veranstaltungstermine unter www.dvgw-veranstaltungen.de/top-themen/forschungsseminare.

Neue Kooperationen der DVGW Beruflichen Bildung

- In einem „Memorandum of Understanding“ (MoU) haben sich der DVGW, das Gas- und Wärme-Institut Essen e.V. (GWI) und OGE auf erste Eckpunkte der Zusammenarbeit für ein H2-Schulungskonzept an der neuen OGE H2-Trainingsstrecke verständigt. Gemeinsam sollen Schulungen zu verschiedenen technischen Anwendungen der Gasversorgung entwickelt und umgesetzt werden.
- Mit Siemens Energy wurde eine Partnerschaft zur Entwicklung und Durchführung von Wasserstoff-Schulungsprogrammen offiziell besiegelt. Diese ermöglicht die Entwicklung und Bereitstellung spezialisierter Schulungskonzepte im Bereich der Wasserstofftechnologie. Das Programm umfasst umfangreiche Schulungen mit technischem Tiefgang sowie Präsenz- und Remote-Veranstaltungen.
- Mit WTT CampusONE GmbH (WTCO), einem führenden Anbieter von digitalen Lernlösungen, eTrainings und Web-Based Trainings, wurde eine Absichtserklärung unterzeichnet, um künftig gemeinsam innovative Online-Schulungseinheiten im Bereich Wasserstoff zu entwickeln. Diese Schulungen werden sich insbesondere an Feuerwehren richten und sollen deren Wissen und Fähigkeiten im Umgang mit Wasserstoff erweitern.
- Weiterhin hat die DVGW Berufliche Bildung auch mit der Projekthaus GmbH – Bildungsakademie eine Kooperation geschlossen, die sich auf die Entwicklung gemeinsamer Veranstaltungen, die gegenseitige Vermarktung und die Nutzung von Schulungsräumen erstreckt.

21. Seminar für Führungskräfte aus der Bau- und Versorgungswirtschaft 2025

Die Vorbereitungen laufen bereits auf Hochtouren: Auch in 2025 bietet die von den drei Partnerverbänden AGFW, DVGW und rbv jährlich gemeinsam durchgeführte Veranstaltung ein prall gefülltes Vortragsprogramm. Auf der Agenda stehen neben Umsetzungserfolgen mit Strom, Wärme und Gas/H2 u.a. Herausforderungen an den Netzaus- und -umbau und neue Erkenntnisse zu PFAS (neue Trinkwasserverordnung). Wie wird die Wärmeerzeugung grüner und bleibt dennoch resilient? Was ist in puncto Auftragsvergabe und Ressourcenplanung bei Großprojekten zu beachten? Welche Anforderungen stellen sich an resiliente Versorgungsinfrastrukturen und was ist beim Heizen mit Wasserstoff in Privathaushalten zu beachten? Antworten auf diese und viele weitere Fragen erhalten Führungskräfte aus der Bau- und Versorgungswirtschaft von ausgewiesenen Fachleuten der Branche. Abgerundet wird die Veranstaltung durch eine Innovations-Show zu ausgezeichneten Themen und einen lebendigen Erfahrungsaustausch und

Netzwerken in landschaftlich reizvoller Kulisse des Spitzingsees. Weitere Informationen und Anmeldung www.dvgw-veranstaltungen.de/11111.

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

Berufserfahrung zählt

Die duale Ausbildung in Deutschland ist eine unverzichtbare Säule der beruflichen Bildung, dennoch sind viele Menschen seit Jahren ohne Abschluss erwerbstätig. Der Fachkräftemangel lenkt das Augenmerk auf bisher unentdeckte Potenziale dieser Personen für den Arbeitsmarkt. Mit dem Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetz (BVaDiG) wurde gesetzlich verankert, dass ab 1. Januar 2025 durch ein zuvor erprobtes Validierungsverfahren informell und non-formal erworbene Kompetenzen formal festgestellt und bescheinigt werden können. Das Validierungsverfahren bildet eine Ergänzung des Berufsbildungssystems. Eine zuständige Stelle (z.B. HWK, IHK) stellt anhand geeigneter Instrumente (z.B. mündliche und praktische Aufgaben) die berufliche Handlungsfähigkeit am Maßstab eines dualen Ausbildungsberufs fest. Voraussetzung zur Zulassung sind ein Mindestalter von 25 Jahren sowie berufliche Tätigkeit(en) über einen Zeitraum, der dem Eineinhalbfachen der regulären Ausbildungszeit im Referenzberuf entspricht.

Kompetenzorientierung und -anerkennung gehören, u.a. durch eine Bedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und anschlussfähigen Teilqualifikationen, genau wie die Begleitung von Kompetenzfeststellungsverfahren – beispielsweise MYSKILLS – zu wichtigen Themenfeldern des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb). Darüber hinaus werden Projekte umgesetzt, die die berufliche Integration von zugewanderten und/oder bildungsfernen Personen unterstützen sowie zu Inklusion und beruflicher Rehabilitation beitragen. Die Validierung setzt genau hier an, da u.a. Migrant*innen, Studienabbrecher*innen und Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe des Verfahrens gelten. Das BVaDiG reagiert damit auf eine bislang bestehende Lücke: Für die langjährig ohne Abschluss Erwerbstätigen ist es eine gute Möglichkeit (nachträglich) in das Berufsbildungssystem integriert zu werden und eine bessere Anschlussfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erlangen. Die Honorierung bestehender Berufsbiografien erweitert berufliche Perspektiven und ermöglicht motivationale Effekte durch z.B. die Befähigung zur Ausübung höherwertigerer Tätigkeiten oder zur Teilnahme an Fortbildungen. Daran anknüpfend liegt der Mehrwert für Betriebe insbesondere in der verbesserten Transparenz zu vorhandenen Kompetenzen als Grundlage für adäquaten Personaleinsatz und -entwicklung sowie die Bindung von Mitarbeitenden. Diesen positiven Auswirkungen stehen potenzi-

elle Herausforderungen gegenüber, da das Validierungsverfahren gleichzeitig betriebliche Ressourcen wie bspw. die Freistellung der Mitarbeitenden beansprucht. Eine erfolgreiche Validierung kann darüber hinaus zu steigenden Gehaltsforderungen führen – und auch innerhalb der Belegschaft Konflikte auslösen, wenn sie z.B. von Kolleg*innen als Abwertung des (eigenen) klassischen Berufsabschlusses interpretiert wird.

Damit sich die positiven Wirkungen auf individueller und organisationaler Ebene entfalten können, ist eine fundierte systemische Verankerung der Validierung erforderlich. Die am f-bb angesiedelte Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung unterstützt als Teil des bundesweiten Förderprogramms IQ die Umsetzung des Anerkennungs- und des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Dahingehende Erfahrungen zeigen: Um neue rechtliche Regelungen zur erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt in der Praxis anzuwenden, sind möglichst passgenaue Begleitstrukturen empfehlenswert.

- Öffentlichkeitsarbeit: Das Validierungsverfahren muss allen relevanten Akteuren (u.a. Beratungsstellen, Arbeitsvermittlung, Integrationsfachkräfte, Betriebe) bekannt sein, um Teilnehmende zu erreichen.
- Steuerung und Qualitätssicherung: Organisatorische und finanzielle Konditionen der Validierung sollten definiert sein (z.B. per angekündigter BMBF-Umsetzungsrichtlinie). Die Kammern müssen auf die neue Aufgabe vorbereitet werden, Austauschformate und Plattformen ermöglichen Peer-Learning und Wissensmanagement. Ein Monitoring kann aufschlussreiche Erkenntnisse u.a. zu Anpassungsbedarfen geben.
- Schnittstellenmanagement: Je besser beteiligte Akteure auf operativer und regionaler Ebene (u.a. Beratungsstellen, Kammern, Betriebe, Verbände, Communities) vernetzt sind, desto reibungsloser funktioniert die Umsetzung. Das Netzwerk an umsetzenden Kammern sollte ausgebaut werden, sodass es ausreichende Angebote gibt.

Dank des BVaDiG ist die Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen nicht weiter eine Frage des Obs – teilweise aber noch eine Frage des Wies. Die Validierung kann zu mehr Augenhöhe und vergleichbaren Anschlussfähigkeiten zwischen formal Ungelernten und herkömmlich Ausgebildeten beitragen. Das ist auch mit Blick auf den Fachkräftebedarf absolut zu begrüßen, weshalb die Details der Gesetzesanwendung schnellstmöglich geklärt und passgenaue Begleitstrukturen etabliert werden sollten.

Literatur:

Deutscher Handwerkskammertag (n.d.): [Talente sichtbar machen. Validierung als neuer Weg in der Berufsbildung](#). Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Verbundprojekts »Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen« von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern.

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH (2022): [Beraten, Qualifizieren, Integrieren. Das Förderprogramm IQ 2015 bis 2022 – die Bilanz](#).

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln; Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI) (2021): [„Ich geh‘ den Weg!“ Das Validierungsverfahren als individuelle Entwicklungschance für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne passenden Berufsabschluss. Ergebniszu-](#)

[sammenfassung der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts ValiKom Transfer.](#)

Erkenntnisse aus dem Netzwerkaufbau der Weiterbildungsverbände

Gemeinsam durch Netzwerke Weiterbildung voranbringen, das ist eines der Ziele der Weiterbildungsverbände (WBV). Der Aufbau und Ausbau eines Netzwerkes für Weiterbildung ist eine zentrale Aufgabe der WBV, womit neue Strukturen in Regionen und Branchen geschaffen werden. Im Koordinierungszentrum für Weiterbildungsverbände (forum wbv), dessen Trägerschaft unter anderem beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) liegt, laufen alle Fäden zusammen. Die 53 geförderten Weiterbildungsverbände des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ sind im Hinblick auf die beteiligten Akteure heterogen aufgestellt. Dennoch lassen sich gemeinsame Merkmale ableiten. Aus 30 qualitativen Einzelinterviews und einer Dokumentenanalyse hat das forum wbv die Akteurskonstellation untersucht. Dabei lassen sich im Wesentlichen fünf Ansätze der Akteursstrukturen ableiten, die jeweils spezifische Vorteile mit sich bringen:

1. Weiterbildungsverbände, die auf bereits bestehenden Unternehmensnetzwerken/-clustern ansetzen: Hier erleichtern die bestehenden Strukturen den Anschluss von Unternehmen für die Arbeit der WBV.
2. Weiterbildungsverbände, die stark von Bildungsträgern umgesetzt werden: Dabei bietet die Kooperation der Bildungsträger viel Potenzial für die gemeinsame (Weiter-)entwicklung von Weiterbildungsangeboten.
3. Weiterbildungsverbände, die an kommunale Wirtschaftsförderungen angebunden sind: Diese profitieren von der hohen regionalen Expertise und können somit auf konkrete Entwicklungen und Bedarf der jeweiligen Region reagieren.
4. Weiterbildungsverbände die einen sozialpartnerschaftlichem Ansatz verfolgen: Dieser ermöglicht es, Unternehmen und Beschäftigte sowie Betriebsrät*innen gezielt zu adressieren, um für die Bedeutung von Weiterbildung in Transformationsprozessen zu sensibilisieren und die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.
5. Weiterbildungsverbände mit einem wissenschaftlichen Ansatz: Diese können durch die Einbindung von Hochschulen eine Schnittstelle zwischen wissenschaftlicher Innovation und betrieblicher Praxis umsetzen.

Die Hauptakteure prägen die Ausgestaltung und das Selbstverständnis des jeweiligen Weiterbildungsverbundes, aber arbeiten gemeinsam mit weiteren Partnern zusammen. Wie die Analyse zeigt, ist das Konstrukt eines Weiterbildungsverbundes jedoch nicht statisch, sondern entwickelt sich abhängig vom Bedarf stetig weiter. So wird das Netzwerk des Verbundes ausgebaut, indem neue Kooperationen mit weiteren Partnern eingegangen werden. Dazu gehören unter anderem Arbeitsagenturen, Berufsschulen und überbetriebliche Bildungsstätten, Volkshochschulen, Kammern, Innungen und Berufsgenossenschaften. Die Koordinierungsstelle des Weiterbildungsverbundes nimmt dabei eine wichtige Rolle ein.

Die Ergebnisse aus den Interviews zeigen, dass es im Laufe des Förderzeitraums durch viele Entwicklungen in der Zusammenarbeit der Akteure ein neues Verständnis von regionaler und branchenspezifischer Kooperation

gibt. Dabei spielt das gegenseitige Vertrauen eine wichtige Rolle. So konnte durch aktive Netzwerkarbeit anfänglich wahrgenommene Konkurrenz in eine konstruktive Kooperation gewandelt und damit der Aufbau neuer Netzwerkstrukturen geleistet werden. Auf diese Weise arbeiten durch die weitgehend neutrale koordinierende Funktion des Weiterbildungsverbundes auch Akteure zusammen, die vor der Initiative eher in Konkurrenz zueinanderstanden. Genau hier zeigt sich ein wichtiger Erfolg und die zentrale Leistung der Weiterbildungsverbände, den es auch über die Förderlaufzeit hinaus zu erhalten gilt. Die Kooperation der verschiedenen Akteure bringt Kompetenzen zusammen, die eine verbesserte und gezieltere Unterstützungsstruktur für Unternehmen und Beschäftigte in Transformationsprozessen schafft und damit Weiterbildung ermöglicht.

Insgesamt zeigen sich Weiterbildungsverbände als Netzwerke, die in unterschiedlichen Konstellationen durch Events und Aktivitäten bislang unverbundene Akteure zusammenbringen. Damit werden relevante Informationen und Wissen über Weiterbildungsbedarfe oder didaktische Konzepte gebündelt und Experimentierräume für Innovation geschaffen. Im Ergebnis entsteht so ein Mehrwert für die Region und insbesondere für KMU. Weitere Informationen unter www.forum-wbv.de.

Generationenmanagement in Betrieben

Die Arbeitswelt durchläuft eine weitreichende Veränderung, in deren Mittelpunkt die junge Generation steht. Zahlreiche Studien, wie vom Jugendforscher Simon Schnetzer, zeigen: Junge Menschen haben andere Werte und Vorstellungen und Anforderungen an Arbeit. Die Frage ist, wie gehen Unternehmen mit dem daraus entstehenden, potenziellen Generationenkonflikt um? Sind sie bereit, bekannte Arbeitsmuster zu durchbrechen und neue Wege der Produktivität zu erkunden? In seiner Arbeit begleitet das Zukunftszentrum Brandenburg diese Veränderungsprozesse und forscht qualitativ zum Thema Generationenmanagement in Betrieben.

Was sind nun diese Werte und Vorstellungen, welche die Generation Z – geboren circa zwischen 2000 und 2015 – mitbringen? Arbeitsmoral ist für die jungen Menschen nicht nur mit Fleiß und Engagement verbunden, sondern vor allem mit der Fähigkeit, die eigene Zeit effizient zu nutzen. Der klassische 9-to-5 Arbeitsrhythmus verliert an Bedeutung, während die Forderung nach Arbeitsbedingungen steigt, die es ermöglichen, Familie, Freizeit und Karriere harmonisch zu vereinen. Viel diskutiertes Beispiel ist die 4-Tage-Woche.

Diese und andere Ideen treffen jedoch nicht nur auf Zustimmung – einerseits, weil sie nicht für alle Branchen umsetzbar sind, andererseits aufgrund von unterschiedlichen Vorstellungen über die Generationen hinweg. Dies kann zu Konflikten in Unternehmen führen, deren Teams häufig generationsübergreifend zusammengesetzt sind. Kommunikation ist der Schlüssel, um diesen entgegenzuwirken. Gute Zusammenarbeit funktioniert nur mit guter Kommunikation. Als Grundlage muss immer Respekt auf beiden Seiten stehen. Respekt vor der Erfahrung und auch der Jugend, die noch ganz frei ist.

Grundlage ist also eine entsprechende Unternehmenskultur, die durch Wertschätzung und soziales Miteinander geprägt ist und die Kommunikation fördert. Ein offener Dialog kann dazu beitragen, dass Vielfalt als Bereicherung und nicht als Konfliktquelle wahrgenommen wird. Generationenmanagement ist folglich kein Förderprogramm für jüngere oder ältere Mitarbeitende, sondern

setzt auf mehr Verständnis und bessere Zusammenarbeit aller. Ziel ist es, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der sich alle Generationen einbringen und entfalten können.

Die 4-Tage-Woche ist ein gutes Beispiel, da um diesen Vorschlag Diskussionen über den Sinn, aber auch über Machbarkeit entbrennen. Besonders in Branchen wie der Pflege, wo Kapazitäten oft knapp und Zeit noch viel knapper ist, scheint die 4-Tage-Woche kaum machbar. Trotzdem finden sich auch hier Betriebe, die sich darauf einlassen neue Wege zu gehen – nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels. Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung solcher innovativen Arbeitsmodelle sind, wie oben genannt, ein gutes Generationenmanagement und eine offene Unternehmenskultur. Die Forschung zeigt, dass neben dem Aufbau einer offenen Unternehmenskultur auch Maßnahmen wie die Entwicklung eines gemeinsamen Organisationsleitbildes, einer Feedback- und Fehlerkultur sowie die Transparenz von Arbeitsprozessen förderlich sind. Dabei kommt Führungskräften eine besondere Rolle zu. Dies gilt nicht nur für den Bereich des Generationsmanagements, sondern trägt insgesamt zu einer zeitgemäßen Führung im Unternehmen bei.

Das f-bb nutzt die Erkenntnisse des Zukunftszentrums Brandenburg, um innovative und niedrigschwellige (Weiter-)Bildungsangebote für Unternehmen zu entwickeln. Gemeinsame Teamerlebnisse, verbesserte und offene Kommunikation sowie mehr Verständnis für die Lebenswelten von Jung und Alt stärken die Zusammenarbeit und unterstützen bei der Weiterentwicklung im Unternehmen.

Das Projekt „Zukunftszentrum Brandenburg“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert sowie vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg aus Mitteln des Landes Brandenburg kofinanziert.

*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

Projekt „Vorbildlich in Führung gehen! Mit Role Models Inklusion in Arbeit stärken“

Führungskräfte mit Behinderungen können Inklusion in der Arbeitswelt stärken, wenn sie als aktivierende Role Models im Unternehmen sichtbar und wirksam werden. Wie dies gelingt, damit beschäftigen sich im Projekt der Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln und der Fachbereich Berufliche Rehabilitation der Fortbildungsakademie der Wirtschaft.

Die Ergebnisse münden in ein wissenschaftliches Rahmenmodell und in Instrumente, mit denen Unternehmen

ihre eigene Role Model-Strategie gestalten können. Dazu zählen vor allem die Role Model-Toolbox für die betriebliche Praxis sowie Webinare und Tutorials für ihre nachhaltige Nutzung.

Fünf kleine oder mittelständische Unternehmen haben jetzt die Gelegenheit, den Prototyp der Toolbox und des wissenschaftlichen Rahmenmodells zu erproben. Die Erprobungsphase erstreckt sich über ca. 6 Monate mit Workshops zum Start und Abschluss. Ein eigener Flyer für Interessierte steht auf der Website bereit: www.role-models.de/infomaterial/

Ansprechpartner bei Interesse oder Fragen: Sabine Schröder (sabine.schroeder@faw.de), Michael Thiele (michael.thiele@faw.de), Fabian Jungillgens (fabian.jungillgens@faw.de). Seit Oktober versendet das Projekt auch den neuen Newsletter „Spotlight“. Anmeldung über die Website www.role-models.de/newsletter/.

Fachtagung "Inklusion und Arbeitswelt" der EAA Berlin

Wie gestalten Unternehmen den Weg in eine inklusive Arbeitswelt? Zu dieser Frage diskutierten Expert*innen am 8.10. bei der Fachtagung der EAA Berlin. Referenten waren u.a. Martin Weiland, Sonderbeauftragter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für die EAA, Nadir Wibmer, Leitung Gesundheitsmanagement, Die Autobahn GmbH des Bundes und Dr. Christoph Metzler, Senior Economist für Ausbildung und Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Die Einheitsliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) Berlin berät, informiert und begleitet Unternehmen im Auftrag des Inklusionsamts bei der Einstellung, Ausbildung oder Beschäftigungssicherung von Menschen mit Schwerbehinderung. Die EAA Berlin informiert seit Oktober auch via LinkedIn über ihre Aktivitäten.

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

TÜV SÜD Akademie GmbH

Aus TÜV SÜD XR Academy wird TÜV SÜD ivee

In virtuellen Welten gefahrlos lernen

In vielen Berufen gibt es im Arbeitsalltag gefährliche Situationen. Darauf müssen Mitarbeitende durch Ausbildung und Schulung vorbereitet werden. Doch selbst während des Übens sind sie Gefahren ausgesetzt, die sie noch nicht beherrschen. Bereits seit 2016 bietet TÜV SÜD daher Extended Reality (XR) Trainings an. Jetzt bekommt die Plattform, über die diese Trainings laufen, einen neuen Namen: „TÜV SÜD ivee“ steht für Immersive Virtual Expert Experience – eine völlig neue Art des digitalen Lernens.

Immersive Learning eignet sich für alle Situationen, die selbst in Übungsszenarien mit Gefahren verbunden sind,

denn gefährliche Situationen werden virtuell simuliert. Objekte können im Rahmen dieser Schulungen begangen, gegriffen, bedient, gesteuert oder inspiziert werden – auch gleichzeitig mit anderen Nutzern. Eine einfache VR-Brille oder ein Computer sind dazu vollkommen ausreichend.

Die Nachfrage nach XR-Trainings wächst stetig. Mittlerweile haben über 4.000 Teilnehmende alleine die Virtual-Reality-Trainings absolviert. Virtual Reality, 360°-Touren oder Serious Games – die Bandbreite von immersiven Lernmethoden ist enorm. Dieser Vielfalt sollte mit einem neuen Namen gerecht werden. Durch den Einsatz modernster Lernmethoden und technologischer Trends wird den Teilnehmenden eine gefahrlose und gleichzeitig realitätsnahe Lernerfahrung ermöglicht.

Wasserstoff, E-Mobilität, Elektrotechnik – umfangreiches Trainingsangebot

Thematisch stehen aktuell die Trend-Themen Wasserstoff, E-Mobilität und Elektrotechnik im Fokus des virtuellen Trainingsangebots von TÜV SÜD ivee. Beispielsweise kann die „Freischaltung“, d.h. die Trennung der Hochvoltbatterie vom spannungsführenden System, bei Hochvolt- und Wasserstoff-Fahrzeugen oder die sachgerechte und sichere Bedienung von Schaltanlagen mithilfe verschiedener begehbare Räume mit unterschiedlichen Schaltanlagentypen und Transformatoren völlig gefahrenfrei geübt werden.

Cloudstreaming und Eyetracking

Auch technologisch entwickelt sich TÜV SÜD ivee kontinuierlich weiter. Das Nutzererlebnis steht dabei stets im Vordergrund. Technologien wie das Eyetracking des Trainierenden oder partieller Passthrough kommen beispielsweise im Rahmen der Kranführer Ausbildung, deren Abschluss auch von der Berufsgenossenschaft anerkannt wird, zum Einsatz: Die Hände des Übenden werden in der virtuellen Realität gesehen und seine Augenbewegungen können nachverfolgt werden. Außerdem können selbst hochperformante VR-Applikationen mittlerweile direkt aus der Cloud gestreamt werden. Das Herunterladen auf eine VR-Brille kann, bei entsprechender Bandbreite des Netzwerkes, entfallen.

Offener Marktplatz für Virtual Reality Trainings

TÜV SÜD ivee versteht sich aber nicht nur als Anbieter hauseigener XR-Trainings. Die XR-Library ist eine offene Plattform für immersive Lern-Apps. Sowohl selbst entwickelte Apps, wie die Prüfung von Maschinen in Ex-Schutz Bereichen, als auch Applikation von Hochschulen, Berufsschulen oder anderen Unternehmen werden – kuratiert von TÜV SÜD-Experten – angeboten. TÜV SÜD ivee fördert somit auch den Austausch von XR-Experten. Weitere Infos gibt es unter www.ivee.me und im Webshop unter <https://www.tuvsud.com/akademie/ivee-xr-trainings>.

Neue Schulung zur Cybersecurity-Richtlinie

NIS-2 für Managementverantwortliche

Die neue europäische Richtlinie zur Sicherheit von Netz- und Informationssystemen, kurz NIS-2, die aktuell in deutsches Recht überführt wird, nimmt Geschäftsleitungen von Betreibern kritischer Infrastrukturen in die Haftung. Managementverantwortliche sind nach NIS-2 sogar verpflichtet, sich mit dem Risikomanagement im Bereich der Sicherheit in der Informationstechnik vertraut

zu machen. Die TÜV SÜD Akademie bietet dafür seit September 2024 Schulungen an.

Im Vergleich zur Vorgängerversion sind nun etwa zehnmals mehr Organisationen von NIS-2 betroffen. Da insbesondere auch die Managementverantwortlichen deutlich stärker in die Pflicht genommen werden, gibt es einen starken Informationsbedarf in dieser Zielgruppe. Im Rahmen der Schulung werden alle wesentlichen Punkte von NIS-2 aufgegriffen und bereiten die Teilnehmenden so auf eine konforme Umsetzung der Richtlinie vor.

Verpflichtungen für Leitungsorgane, persönliche Haftungsregeln, Berichtspflichten

Die Schulung „NIS-2 für Managementverantwortliche“ der TÜV SÜD Akademie liefert einen kompakten Überblick über die Anforderungen, die sich aus der NIS-2-Richtlinie und ihrer nationalen Umsetzung durch den aktuellen Stand des NIS-2-Umsetzungs- und Cybersicherheitsstärkungsgesetzes (NIS2UmsuCG) ergeben. Teilnehmende erfahren, welche Verpflichtungen direkt von den Leitungsorganen erfüllt werden müssen und für welche Pflichtverletzungen die Leitungsorgane persönlich haften. Sie lernen außerdem die Anforderungen an das IT-Risikomanagement, die Registrierungs- und Berichtspflichten sowie die Rolle von europäischen und internationalen Standards zur Umsetzung dieser Verpflichtungen kennen.

Schulungsinhalte im Überblick

Die Schulung liefert Managementverantwortlichen Antworten auf folgende Fragen:

- Fällt meine Einrichtung in den Anwendungsbereich der NIS-2-Richtlinie?
- Welche Verpflichtungen müssen Mitglieder der Leitungsorgane selbst erfüllen und welche können sie delegieren?
- Welche Anforderungen gelten für wesentliche und wichtige Einrichtungen und worin unterscheiden sie sich?
- Welche Risikomanagementmaßnahmen für Cybersicherheit müssen umgesetzt werden?
- Welche Berichtspflichten sind zu erfüllen?
- Welche persönlichen Haftungsregelungen und Maßnahmen der zuständigen Behörden treffen Mitglieder der Leitungsorgane?

Die TÜV SÜD Akademie bietet die Schulung als halbtägiges Seminar über einen Virtual Classroom seit September 2024 an. Die Teilnehmenden erhalten anschließend einen Nachweis über ihre Teilnahme an der von NIS-2 und dem aktuellen deutschen Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung der NIS-2-Richtlinie geforderten Schulung. Risikomanagern und Risikoverantwortlichen werden ergänzend die Ausbildungen „RiskManager – TÜV“ bzw. „IT-Risikomanagement“ empfohlen. Weitere Informationen unter tuvsud.com/akademie/1712042.

Seminarprogramm 2025

Die Weiterbildung der Mitarbeitenden ist entscheidend für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Ob in Präsenz, in einem Online-Training oder einer Virtual-Reality-Schulung – Weiterbildungen vertiefen das Können und Wissen der Mitarbeitenden und motivieren sie für ihre Aufgaben. Ab sofort ist das gesamte Programm 2025 der TÜV SÜD Akademie online verfügbar.

Die TÜV SÜD Akademie bietet mit mehr als 600 Seminartemen in den Bereichen Management und Technik eine große Bandbreite an zukunftsorientierten Lerninhalten.

Das Seminarprogramm wird kontinuierlich weiterentwickelt und passt sich an aktuelle, für Unternehmen relevante Themen an. In diesem Jahr stehen Nachhaltigkeit und IT-Sicherheit besonders im Fokus.

Nachhaltigkeit: CSRD-Manager

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) als neue EU-Richtlinie zur Unternehmensnachhaltigkeitsberichterstattung setzt einen klaren Rahmen für die Offenlegung von Nachhaltigkeitsdaten und -fakten. Ab dem Jahr 2025 werden deutlich mehr Unternehmen zu einer Offenlegung verpflichtet als bisher. Die TÜV SÜD Akademie hat dazu ein [umfangreiches Aus- und Weiterbildungsprogramm](#) entwickelt, das die Teilnehmenden modular absolvieren können. Im Anschluss kann die Zertifikatsprüfung zum CSRD-Manager – TÜV abgelegt werden.

Wasserstoff-Personenzertifizierung

Wasserstoff ist ein wichtiger Energieträger für eine nachhaltige Zukunft. Für Mitarbeitende in der Herstellung und im Betrieb von Wasserstoffsystemen und -anlagen sowie in der Wasserstoffmobilität bietet die TÜV SÜD Akademie [rollenbasierte Wasserstoff-Personenzertifizierungen](#) an. Teilnehmende können damit die Kompetenz zum Thema Wasserstoff nachweisen, die sie für ihre Tätigkeit innerhalb der Wasserstoff-Wertschöpfungskette benötigen. Die Vorbereitung auf die Wasserstoff-Personenzertifizierungen kann flexibel gestaltet werden, die TÜV SÜD Akademie bietet hierzu Trainings in unterschiedlichen Lernformaten an. Die Zertifizierungsprüfungen können online absolviert werden.

Sichere Softwareentwicklung

Sichere Softwareentwicklung wird mit der zunehmenden Digitalisierung zu einem der wichtigsten Wettbewerbsfaktoren. Im Rahmen des Trainings [Secure Software Engineering Professional – TÜV](#) werden entsprechende Konzepte, Methoden und Prozesse betrachtet und praktisches Wissen zu deren Umsetzung vermittelt. Der sogenannte Secure Software Development Lifecycle (SDLC) nimmt dabei eine zentrale Rolle ein. Das Training wird als 3-tägiger Zertifikatskurs angeboten, der auch bei Unternehmen inhouse durchgeführt werden kann.

CISO Akademie

Die neue [TÜV SÜD CISO Akademie](#) bietet umfassende Schulungskonzepte zu Informationssicherheit, Industrial Cybersecurity und Datenschutz. Die Themen reichen dabei vom Risikomanagement über die ISO/IEC 27001 und Bedrohungsanalysen bis hin zur Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Auch interaktive Schulungen zu Incident Response, Hacking-Kenntnisse & Threat Intelligence sind im Angebot. Bei den Trainings steht neben der Vermittlung der inhaltlichen Kenntnisse der Austausch mit Fachexperten und Trainern im Vordergrund. Ziel ist es, CISOs, ihre Teams und Mitarbeitende im Unternehmen umfassend zu qualifizieren und auf dem neuesten Stand zu halten.

Auch die Bereiche [Medizintechnik](#) und Qualitätsmanagement werden 2025 ein erweitertes und aktualisiertes Programm bieten. So wird mit Themen wie elektromagnetische Verträglichkeit für Medizinprodukte oder KI-Anwendungen in der Medizintechnik Wert daraufgelegt, Sicherheitsaspekte in alle Bereiche der Medizintechnik zu integrieren. Im Qualitätsmanagement bietet das [QMB Blended Training „Fast Track“](#) einen besonders flexiblen Weg zum anerkannten Qualitätsmanagement-Beauftragten-Zertifikat.

Neben diesen Programmneuheiten hat die TÜV SÜD Akademie auch wieder viele bewährte Schulungen im Angebot. Insbesondere die Virtual-Reality-Schulungen von TÜV SÜD iver für gefährliche Tätigkeiten sind stark gefragt und werden kontinuierlich erweitert. Alle Themen und Termine des Seminarprogramms 2025 der TÜV SÜD Akademie gibt es online unter www.tuvsud.com/akademie/seminare-a-z.

Neue IREB-Lizenz für die Schweiz und China

Requirements Engineering ist ein wichtiger Schritt in der Entwicklung von Software, Systemen oder Produkten. Das International Requirements Engineering Board (IREB) hat für Requirements-Engineering-Fachkräfte das „Certified Professional for Requirements Engineering Zertifizierungskonzept“, kurz CPRE, entwickelt. Die TÜV SÜD Akademie ist seit August 2024 zugelassener Zertifizierer für diese Personenzertifizierung in der Schweiz und in China.

Die Personenzertifizierung „Certified Professional for Requirements Engineering“ hilft Fachkräften, insbesondere aus den Bereichen Projektmanagement, agile and regulated Environments, Business Analytics, Testing und Requirements Engineering, ihre Kompetenzen in diesem Bereich nachzuweisen und mit einem Zertifikat zu belegen. Die TÜV SÜD Akademie ist nun neben Indien auch in der Schweiz und China zugelassener Zertifizierer. Die Nachfrage von Unternehmen, die vor komplexen Projekten stehen und auf gut ausgebildete Requirements Engineering-Fachkräfte zurückgreifen möchten, ist in diesen Ländern groß.

Requirements Engineering – was ist das?

Fachkräfte für Requirements Engineering haben eine wichtige Aufgabe im gesamten Entwicklungsprozess. Sie sind zuständig für das Erheben, Analysieren, Spezifizieren, Dokumentieren, Prüfen und Verwalten von Anforderungen (Requirements) für die Entwicklung von Produkten und die Umsetzung in Projekten. Durch den Austausch mit allen an einem Projekt beteiligten Stakeholdern tragen sie maßgeblich zum Erfolg bei.

Das IREB-Zertifizierungskonzept legt für die Ausbildung und Zertifizierung von CPRE vier verschiedene Level fest: Foundation, Practitioner, Specialist und Expert. Interessierte jeden Levels können sich entweder über ausgewählte Trainingsanbieter, Online-Schulungen oder ein Selbststudium ihr nötiges Wissen erwerben. Ausschließlich vom IREB zugelassene Zertifizierer, wie TÜV SÜD in Indien, China und der Schweiz, nehmen abschließend die Prüfung nach einem vom IREB vorgegebenen Prüfkatalog ab. Nach Bestehen der Prüfung erhalten die Teilnehmenden ein zeitlich unbegrenzt gültiges CPRE-Zertifikat. Weiterführende Informationen zur CPRE-Zertifizierung gibt es auf den Seiten von IREB oder auf der TÜV SÜD Webseite zur [Schweiz](#), [China](#) und [Indien](#).

TÜV SÜD Akademie schult Berufsschullehrkräfte in Baden-Württemberg

Alternative Antriebsarten werden in der Fahrzeugtechnik immer wichtiger. Um angehende Fachkräfte für Kraftfahrzeugmechatronik angemessen auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten, schult die TÜV SÜD Akademie zusammen mit dem Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) Baden-Württemberg Berufsschul-

lehrkräfte im Bereich Gasantriebe – Schwerpunkt Wasserstofftechnik an der Esslinger Außenstelle des ZSL. Ziel ist es, dass Auszubildende an immer mehr Berufsschulen in Baden-Württemberg künftig das Zertifikat 2S nach DGUV FBHM-099 erwerben können, das sie befähigt, Arbeiten an gasführenden Teilen bei Fahrzeugen mit Gas- bzw. Wasserstoffantrieb durchzuführen. Vorangegangen war ein Kooperationsprojekt an der Richard-Fehrenbach Gewerbeschule in Freiburg.

Die zunehmende Verbreitung von alternativen Antriebsarten in Fahrzeugen führt auch zu einer Veränderung bei Wartung und Instandsetzung in den Werkstätten. Fachkräfte für Kraftfahrzeugmechatronik müssen in der Lage sein, mit diesen Fahrzeugen umzugehen, ohne sich selbst zu gefährden. Der Fachbereich Holz und Metall der DGUV hat deshalb die Qualifizierung für das Arbeiten an Fahrzeugen mit Gasantrieb in der DGUV FBHM-099 klar geregelt. Die TÜV SÜD Akademie bietet unterschiedliche Schulungen an, um Kraftfahrzeugmechatronikerinnen und Kraftfahrzeugmechatroniker in die Lage zu versetzen, die verschiedenen Qualifizierungsstufen der DGUV FBHM-099 zu erlangen.

Vorreiter für die Ausbildung der Berufsschülerinnen und -schüler war die Richard-Fehrenbach-Gewerbeschule Freiburg. Seit längerer Zeit können die Auszubildenden dort unter Einhaltung vorgegebener Verfahrensschritte sowohl das Freischaltzertifikat 2S für Arbeiten an Fahrzeugen mit Hochvoltssystemen nach DGUV 209-093 als auch das Zertifikat 2S nach DGUV FBHM-099 für Arbeiten an Gasantrieben erhalten. Ihre Lehrkräfte wurden von der TÜV SÜD Akademie ausgebildet, so dass das zusätzliche Angebot auf Grundlage bestehender Lehrplangvorgaben im Rahmen der normalen schulischen Ausbildung stattfinden kann. Die Zertifikatsprüfung am Ende der Ausbildung wird von TÜV SÜD-Experten direkt an der Schule abgenommen.

Das Pilotprojekt aus Freiburg stieß beim Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung des Landes Baden-Württemberg auf großen Anklang. In der beruflichen Ausbildung ist ein starker Praxisbezug elementar. Daher ist es wichtig, die Ausbildung zukunftsgerichtet zu gestalten. Das Projekt aus Freiburg soll in die baden-württembergische Fläche getragen werden. Ziel ist es, die gesellschaftliche Akzeptanz für Wasserstofftechnologien zu stärken und zur Sensibilisierung im Umgang mit Wasserstoff einen Beitrag zu leisten. Das vertiefte Ausbildungsangebot und die damit verbundene Zertifizierungsmaßnahme soll das Thema Wasserstofftechnik anschaulich und sichtbar machen und somit den Transformationsprozess in der Fahrzeugtechnik unterstützen.

Im Rahmen der Lehrerfortbildung wurden deshalb kürzlich 18 Lehrkräfte aus ganz Baden-Württemberg von TÜV SÜD ausgebildet. Sie können nun Schülerinnen und Schülern an ihren Schulstandorten die Möglichkeit bieten, sich im Bereich Gasantriebe – Schwerpunkt Wasserstofftechnik zu qualifizieren. Teilnehmende Auszubildende können dann ebenfalls das Zertifikat 2S nach DGUV FBHM-099 der TÜV SÜD Akademie erlangen. Der erste Durchgang der Lehrerfortbildung stieß auf sehr positive Resonanz, so dass weitere Veranstaltungen folgen werden.

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 2025

Die nächste Ausgabe wird im April 2025 erscheinen. Redaktionsschluss für Nachrichten aus den Mitgliedsunternehmen ist der 26. März 2025.

Herausgeber

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