

Akademie der Deutschen Medien2	Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting.. 11
<i>Aktuelle Seminare aus dem Bereich „Künstliche Intelligenz“</i>	<i>Ideenmanagement von DB Training, Learning & Consulting ausgezeichnet</i>
Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG)4	<i>Bildungskonferenz 2024: Einblick in die Zukunft des Lernens – wie lernt die DB heute und morgen?</i>
<i>Führen heute: emotional intelligent und situativ</i>	Deutsche Gesellschaft für Qualität –
<i>Mit Avataren lernen: Eine neue Dimension des Wissenstransfers bei “Campus.Führen”</i>	DGQ Weiterbildung GmbH 11
<i>Personalisierte Teamentwicklung mit KI-Coach</i>	<i>DGQ startet 2024 mit neuem Trainingsportfolio für Prozessmanagement</i>
Berufsbildungswerk der Deutschen	<i>Ausbau der Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit</i>
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.5	<i>9. Norddeutscher Qualitätstag: Qualität leben und nachhaltig gestalten</i>
<i>Weiterbildungsumfrage 2023 mit Sonderauswertung des IW Köln</i>	<i>Neue ISO-Norm 53001 für das Management von UN-Nachhaltigkeitszielen</i>
<i>InnoWard 2024 – Bildungspreis der Deutschen Versicherungswirtschaft startet in die Jubiläumsrunde</i>	<i>IPC begeht 20-jähriges Jubiläum – DGQ-Engagement gewürdigt</i>
Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.6	Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH 14
<i>Nachhaltigkeit: Chancen und Pflichten für Unternehmen</i>	<i>biko 2024 – der Mitmachkongress für Personalverantwortliche</i>
<i>Integration in den Arbeitsmarkt: Start des Job-Turbos</i>	Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW) 14
<i>Rekrutierung von IT-Fachkräften und Auszubildenden aus Indien</i>	<i>20. Führungskräfte-seminar für Bau- und Versorgungsunternehmen</i>
Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH ...6	<i>Informationsveranstaltung zur Neuordnung der umwelttechnischen Berufe</i>
<i>Vorstandswechsel beim Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft</i>	<i>Gasnetzgebietstransformationsplan (GTP) 2024</i>
<i>Neue Präsidentin an der Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW)</i>	<i>Forschungsseminarreihe der DVGW Beruflichen Bildung: Wissenstransfer für die Gas- und Wasserbranche</i>
<i>Gründungsjubiläum in der bbw-Gruppe: 40 Jahre bfz</i>	<i>DVFG und DVGW verlängern Kooperationsvereinbarung</i>
<i>Migration: bfz als Zentralstelle für Erstorientierungskurse (EOK) in Bayern</i>	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH..... 15
Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH...7	<i>“Don’t manage – lead change before you have to”</i>
<i>Künstliche Intelligenz im Personalmanagement</i>	<i>Lernende im Mittelpunkt – KI-gestützte Lösungen für die Weiterbildung von morgen</i>
<i>Innovative Berufsorientierung durch die Praktikumswoche des BNW</i>	<i>Willkommenskultur in Unternehmen – Vom Ankommen zum Bleiben</i>
Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.8	<i>Aktuelle Tagungen</i>
<i>Agentur T NRW – Transformationsagentur für die M+E-Industrie gestartet</i>	<i>Neue Publikationen</i>
Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.9	TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG 18
<i>In fünf Monaten zum Industriemeister</i>	<i>Effektive Schulungen ohne reale Risiken: 3spin Learning</i>
<i>bsw führt Personalleiterforum zum 30. Mal durch Wissen, Austausch und Inspiration für beruflichen und betrieblichen Erfolg</i>	<i>Der Mensch steht im Mittelpunkt – neue Business Unit People & Empowerment</i>
<i>Sächsische Politik überzeugt sich vom bsw-Modell der Azubigewinnung aus dem Ausland</i>	TÜV SÜD Akademie GmbH..... 19
<i>bsw unterstützt die Wirtschaftsförderung Sachsen</i>	<i>Forum Explosionsschutz für Hersteller</i>
<i>Nachhaltigkeit und Digitalisierung: Chancen und Herausforderungen in KMU meistern</i>	<i>Robert Kees ist neuer Leiter der Division Business Assurance</i>
DEKRA Akademie GmbH10	<i>TÜV SÜD Akademie ist exklusiver VDA QMC-Lizenzpartner in der Schweiz</i>
<i>Mehr Weiterbildungsangebote zum Thema Nachhaltigkeit</i>	<i>Modulare Ausbildung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD</i>
<i>DEKRA Neo GmbH – Medienagentur erweitert Portfolio</i>	<i>Hinweisgeberschutzgesetz</i>
	Impressum20

Akademie der Deutschen Medien

Die Akademie der Deutschen Medien begleitet und unterstützt ihre Kunden und Teilnehmer seit über 30 Jahren mit Weiterbildungsangeboten rund um Medien, Marketing und Digitales. Doch die Notwendigkeit zur kontinuierlichen Qualifizierung von Fach- und Führungskräften in den von der Akademie bedienten Unternehmen, Branchen und Abteilungen wurde mit dem Startschuss zur kostenfreien Nutzung von ChatGPT durch OpenAI Ende 2022 noch einmal auf ein neues Level gehoben.

Denn die Möglichkeiten, die generative Künstliche Intelligenz im beruflichen Alltag von Medienschaffenden, Marketeers und Kommunikatoren bietet, scheinen nahezu unbegrenzt: ob für die Kreation und Erstellung von neuen Inhalten in Text, Bild, Video und Ton, ob für die Produktentwicklung, ob für effizientere Workflows oder die komplette Automatisierung von Prozessen.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben ist es erforderlich, neue und umfassende Expertise im Umgang mit KI-Tools aufzubauen – als Unternehmer, Führungskraft oder Mitarbeiter. Denn nur, wer selbst auf dem aktuellsten Stand bleibt und seine Kenntnisse und Fähigkeiten den Anforderungen einer zunehmend digitalen und höchst dynamischen Arbeitswelt anpasst, kann seine eigene berufliche Zukunft und die seines Unternehmens aktiv und erfolgreich gestalten.

Das umfangreichen Seminar- und Trainingsangebot der Akademie rund um (generative) Künstliche Intelligenz unterstützt Fach- und Führungskräfte aller Branchen dabei, sich fit für die aktuellen Herausforderungen zu machen und KI erfolgreich in Geschäfts- und Arbeitsprozesse zu integrieren. Dazu stehen aktuell bereits über 30 Schulungsthemen und -formate zur Verfügung – vom zweistündigen Webinar bis zum mehrtägigen Qualifizierungsprogramm, von grundsätzlich strategischen Fragen für Entscheider bis hin zur operativen Umsetzung und Anwendung von KI-Tools im Medien-, Marketing- und Kommunikationsumfeld.

Aktuelle Seminare aus dem Bereich „Künstliche Intelligenz“

KI Manager – Ein Intensivkurs mit Zertifikat

4-tägig | zweiteilig | u.a. 3.-4.6. und 10.-11.6.2024 | 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, um die kommunikative Performance ihres Unternehmens bzw. ihres Bereichs steigern zu können
- welche technischen Voraussetzungen für den KI-Einsatz zu beachten und welche Datenvorverarbeitungsschritte notwendig sind
- wie sie KI-Lösungen erfolgreich in Medien-, Marketing- und Kommunikationsprozesse integrieren
- wie sie bestehende Workflows analysieren und mittels KI verbessern oder automatisieren können
- wie sie ausgewählte KI-Tools anwenden und so Content schneller und effizienter verwenden
- welche rechtlichen Aspekte sie beim Einsatz von KI berücksichtigen sollten.

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

KI für Entscheider – KI erfolgreich im Unternehmen einsetzen, Prozesse optimieren, Mehrwert schaffen
1-tägig | 19.4.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt ein grundlegendes Verständnis für die Funktionsweisen und Anwendungsgebiete von KI im unternehmerischen Kontext und zeigt den Teilnehmenden, wie sie Geschäftsbereiche und Prozesse identifizieren, die von einem Einsatz von KI profitieren. Sie erfahren, wie sie die für die Implementierung notwendigen Aufwände und Risiken sowie die Vorteile von KI in ihrem Unternehmen oder Bereich besser einschätzen. Die Teilnehmenden lernen verschiedene Strategien für die erfolgreiche KI-Integration kennen und verstehen, worauf beim Einsatz von KI-Tools zu achten ist. Zudem erwerben sie erste praktische Fähigkeiten, um KI-Anwendungskonzepte für jeden Unternehmensbereich zu entwickeln und so nachhaltige Wettbewerbsvorteile auf- bzw. auszubauen.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- welches die aktuell wichtigsten KI-Tools im unternehmerischen Kontext sind
- wie sie Geschäftsbereiche und Prozesse identifizieren können, die von KI profitieren
- wie sie KI in ihren unternehmerischen Alltag integrieren können
- wie sie KI-Tools nutzen können, um Aufgaben- und Arbeitsbereiche zu automatisieren
- welche konkreten Schritte zur Anpassung ihrer Infrastruktur notwendig sein können
- welche Hinweise zum Datenschutz sie bei der Nutzung von KI beachten sollten.

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

Online-PR mit Künstlicher Intelligenz optimieren – Content, SEO und Social Media mit KI-Einsatz
2-tägig | u.a. 21.-22.10.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt den Teilnehmenden, wie sie ihre Online-PR-Strategie verbessern und mit KI deren Effizienz steigern können. Sie erfahren, welche PR-Inhalte für ihr Unternehmen geeignet sind und wie sie ihre Botschaften auf der Website und in Social Media noch besser platzieren und sichtbar machen. Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, mithilfe von KI passenden Content zu generieren, geeignete Keywords zu finden, suchmaschinenoptimiert zu texten und ihre PR-Aktivitäten in sozialen Netzwerken nachhaltig zu optimieren. Außerdem lernen sie, mit welchen Kennzahlen sie

den Erfolg ihrer digitalen Öffentlichkeitsarbeit messen und mit KI-Unterstützung auswerten.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- was erfolgreiche Online-PR heute ausmacht
- wie sie PR-Aktivitäten mit KI beschleunigen und optimieren können
- wie sie KI-Tools effizient einsetzen – ob für die Erstellung von Inhalten, SEO oder Social Media
- welche Content-Formate sich am besten für ihre digitale PR eignen
- wie KI bei der Recherche von Keywords und suchmaschinenoptimiertem Texten hilft
- wie sie Social Media und KI erfolgreich für ihre Kommunikationsziele einsetzen und die Reichweite von Corporate Influencern nutzen
- wie sie den Erfolg ihrer digitalen Öffentlichkeitsarbeit mit KI-Unterstützung messen und KPIs von der Webanalyse bis zum Social Media-Monitoring nutzen.

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

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

2-tägig | 15.-16.5.2024 | 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 erfolgreich konzipieren und produzieren und ihre Community managen. Zudem lernen sie die besten Social-KI-Tools kennen und wissen nach Abschluss des Seminars, wie sie diese für ihren Social Media-Alltag einsetzen, um in Zukunft noch kreativer und produktiver arbeiten zu können.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- welche KI-Anwendungen für Social Media-Verantwortliche besonders 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 und passgenaue Texte, Bilder und Videos für ihre Social Media-Accounts erstellen
- wie sie erfolgreiches Community Management auf Social Media betreiben
- wie sie effiziente Redaktionspläne erstellen, um ihre Zielgruppe noch besser zu erreichen
- welche Chancen und Grenzen der Einsatz von KI in Social Media hat.

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

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

2-tägig | u.a. 28.-29.5.2024 | 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 kraftvolle Geschichten, die ihre Zielgruppe fesseln, zu entwickeln bzw. zu optimieren. Zudem lernen sie die wichtigsten Strategien und KI-Techniken kennen – von der Ideenfindung über die Sto-

ryline bis zur fertigen multi-medialen Geschichte. Anhand von Best Practices und während konkreter Workshop-Sessions 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 und Geschichten entwickeln
- wie sie Texte, Videos und Toninhalte für ihr Storytelling produzieren
- was die wichtigsten Tools und Plattformen für KI im Storytelling sind
- wie sie ihre Botschaften und Geschichten mithilfe von KI automatisiert und persönlich gestalten
- welche Rolle Daten im KI-getriebenen Storytelling spielen
- wie sie KI nutzen können, um Inhalte für Web und Social Media zu optimieren
- was die Vor- und Nachteile KI-gestützten Storytellings sind.

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

Videoproduktion mit KI – Mit Künstlicher Intelligenz zu mehr Kreativität und Effizienz in der Videokreation

1-tägig | u.a. 8.7.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt den Teilnehmenden, wie sie Künstliche Intelligenz in der Videoproduktion professionell einsetzen – von der ersten Recherche und Konzeption über die Ton- und Bildbearbeitung bis hin zur Erstellung völlig neuer Bildwelten. Die Teilnehmenden lernen Einsatzmöglichkeiten, Funktionsweisen und Potenziale der wichtigsten KI-Tools im Bereich Bewegtbild ebenso kennen wie deren aktuelle Einschränkungen und Grenzen. Sie erfahren, wie sie KI-gestützte Werkzeuge in den Produktionsprozess von Bewegtbild-Formaten integrieren und so bestimmte Produktionsphasen optimieren bzw. automatisieren können.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- welches die aktuell wichtigsten KI-Tools und -Technologien im Bereich Video sind
- wie sie KI nutzen können, um die Qualität ihrer Videos zu verbessern
- wie KI unterstützen kann, um kreative Ideen und Storyboards zu entwickeln
- wie sie mithilfe von KI-Tools einzelne Szenen oder ganze Videos automatisiert erstellen können
- welche KI-Technologien zur Verfügung stehen, um hochwertige Bilder, Animationen und Text-zu-Sprache-Inhalte zu generieren
- inwiefern KI zur automatisierten Untertitelung und Transkription von Videos beitragen und die Zugänglichkeit von Inhalten verbessern kann
- welche rechtlichen und ethischen Aspekte bei der Verwendung von KI zu berücksichtigen sind.

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

Mit KI effizienter schriftlich kommunizieren – ChatGPT gezielt für Business-Korrespondenz einsetzen

1-tägig | u.a. 18.4.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt den Teilnehmenden, was professionelle Geschäftskorrespondenz auszeichnet und wie sie die Erstellung ihrer Business-Texte mit Künstlicher

Intelligenz optimieren können. Sie erfahren, wie sie Befehle an die KI (Prompts) präzise formulieren, um passgenaue Ergebnisse zu erhalten. Zudem zeigt das Seminar, wie sie mit ChatGPT E-Mails, Präsentationen und Geschäftsberichte in kürzester Zeit professionell erstellen – von der Ideensammlung über den Entwurf bis zur Überarbeitung. Außerdem lernen die Teilnehmenden Methoden kennen, um Vorlagen für Serien-Mails, Standardanfragen oder Info-Mailings mittels Künstlicher Intelligenz zu generieren.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- welche Chancen KI für den Schriftverkehr im Büro bietet und wo die Grenzen von KI liegen
- welche KI-Tools ihre Geschäftskorrespondenz erleichtern, beschleunigen und optimieren
- wie sie unterschiedliche Textgattungen mit ChatGPT & Co. erstellen
- wie sie in kurzer Zeit Ideen und eine Gliederung für Business-Texte verschiedenster Art erhalten
- wie sie mit ChatGPT & Co. Rechtschreibfehler erkennen sowie hilfreiches Textfeedback erhalten
- wie sie mit KI-Tools Textvorlagen für Info-Mailings, Newsletter und Geschäftsbriefe generieren.

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

Werbetexten mit KI – Mit ChatGPT zu besseren Newslettern, Website-Texten, Social Media-Posts & Co.

1-tägig | u.a. 7.5.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt die Erfolgsfaktoren für die Erstellung ansprechender Werbetexte mit KI. Die Teilnehmenden erfahren, was sie beim Prompting beachten müssen, gewinnen Sicherheit bei der Erstellung zielführender Prompts und entwickeln ein Verständnis dafür, wie sie Chatbot-Texte beurteilen und optimieren. Sie lernen den Einsatz und die Möglichkeiten von ChatGPT besser kennen und schreiben Texte, die ein hohes Kreativniveau erreichen, Emotionen wecken und auf den Punkt kommen. Zudem verbessern die Teilnehmenden ihren Schreibstil, ihre Textstruktur, ihren Ausdruck und erhöhen ihre Sensibilität für Storys und die Emotionalität ihrer Texte.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- welche grundsätzlichen Möglichkeiten KI-Tools wie ChatGPT für die Texterstellung bieten
- wie sie KI im Bereich Copywriting und Werbetexten einsetzen können
- wie sie Prompts für bessere Texte für ihre Marketing- und Kommunikationskampagnen schreiben
- wie sie stilistische Grundlagen in die Überarbeitung einfließen lassen
- wie sie auch mit KI emotional und wirkungsvoll texten
- wie sie Fake News und Halluzinationen ausschließen.

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

Künstliche Intelligenz und Recht – KI-Tools rechtskonform einsetzen

1-tägig | u.a. 16.4.2024 | live-online

Das Seminar vermittelt einen kompakten Überblick über unterschiedliche Anwendungsgebiete von Künstlicher Intelligenz im unternehmerischen Kontext und zeigt,

welche gesetzlichen Vorgaben verschiedener Rechtsbereiche dabei zu beachten sind. Die Teilnehmenden erfahren, welches die wichtigsten rechtlichen Vorschriften insbesondere im Urheber- und Datenschutzrecht sind, und wie sie KI in Online Marketing, Social Media und Werbung sowie im Arbeits- und Vertragsrecht rechtssicher einsetzen können. Zudem gibt das Seminar einen Ausblick, welche Gesetzgebungsinitiativen, auch vonseiten der Europäischen Union, zu erwarten und wie diese für Unternehmen zu bewerten sind.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- welche rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit KI zu berücksichtigen sind
- wie sie urheberrechtliche Herausforderungen erkennen, die bei der Verwendung von KI-generierten Inhalten auftreten
- welche datenschutzrechtlichen Prinzipien und Folgemaßnahmen beim Einsatz von KI-Tools zu beachten sind
- wie sie personenbezogene Daten mithilfe von KI-Tools verarbeiten dürfen
- welche Rolle KI im Bereich Arbeits- und Vertragsrecht spielen kann, um Prozesse effizienter zu gestalten, die Einhaltung rechtlicher Vorschriften zu unterstützen und die Vertragsverwaltung zu verbessern.

Weitere Informationen: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/kuenstliche-intelligenz-und-recht/>.

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)

Führen heute: emotional intelligent und situativ

Die Rolle von Führungskräften hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Die Dynamik der digitalen Ära erfordert nicht nur technisches Know-how, sondern auch emotionale Intelligenz und die Fähigkeit, sich situativ anzupassen.

Mit dem Seminar "[Emotional intelligent führen](#)" bietet die ADG die Möglichkeit, Führungskompetenzen zu erweitern und eine inspirierende Arbeitsumgebung zu schaffen, die Mitarbeiter dazu ermutigt, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Durch praxisorientierte Übungen und reflektive Gruppencoachings entwickeln Führungskräfte ihre Fähigkeiten in Selbstführung, Empathie, Kommunikation und Stressmanagement weiter.

Ebenso wichtig ist das Verständnis für situative Führungstechniken. Das Seminar "[Situatives Führen](#)" vermittelt Führungskräften das Handwerkszeug, um in unterschiedlichen Situationen angemessen zu reagieren und mit verschiedenen Mitarbeiterpersönlichkeiten effektiv zusammenzuarbeiten.

Mit Avataren lernen: Eine neue Dimension des Wissenstransfers bei "Campus.Führen"

Digitale Workshops sind heutzutage weit verbreitet. Aber wer hat schon an einem Workshop mit Avataren teilgenommen, der echte Begegnungen in virtuellen Meetingräumen ermöglicht? Genau das erlebten die Teilnehmenden des zweiten Durchlaufs von "Campus.Führen" – dem Führungskräfteentwicklungsprogramm der ADG und der Führungsakademie der Bundeswehr. In dieser innovativen Lernumgebung sammelten die Teilnehmer überraschende Erkenntnisse: Virtuelle Zusammenarbeit ist kein Hindernis für effektives Arbeiten und selbst das Netzwerken funktionierte reibungslos.

„Campus.Führen“ ermöglicht einen Perspektivwechsel – in einem intensiven sechsmonatigen Programm brechen die Teilnehmenden aus ziviler und militärischer Welt tradierte Denkmuster auf und entwickeln neue Fähigkeiten, um auch in Stresssituationen wirkungsvoll zu führen.

Weitere Infos unter https://shop.adg-campus.de/rt24-200?utm_source=WK+Newsletter&utm_medium=Newsletter&utm_campaign=Campus.F%C3%BChren

Personalisierte Teamentwicklung mit KI-Coach

Künstliche Intelligenz bietet eine einzigartige Chance für effektive Teamentwicklung. Mit präziser Zielgerichtetheit und hoher Effizienz begleitet das ADG-Programm „[Der personalisierte KI-Coach](#)“ Transformationsprozesse und stärkt Teams für die Zukunft. Der KI-Coach macht Stärken sichtbar, fördert das Engagement und verleiht Mitarbeitenden sowie Führungskräften die nötigen Soft Skills, um den Wandel erfolgreich zu meistern. Durch die Etablierung einer Feedbackkultur mittels Performance Reviews und regelmäßigem Feedback wird das Wir-Gefühl gestärkt und eine positive Arbeitskultur gefördert.

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

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

Weiterbildungsumfrage 2023 mit Sonderauswertung des IW Köln

Branchenvergleich bescheinigt Versicherungswirtschaft weiterhin Bestnoten

Alle drei Jahre beauftragen der BWV Bildungsverband gemeinsam mit dem AGV, über das regelmäßige Erhe-

bungsraster hinaus, einen Branchenvergleich zur betrieblichen Weiterbildung als Sonderauswertung beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Die Ergebnisse sind medial aufbereitet unter www.bwv.de/weiterbildungsumfrage abrufbar. Die Versicherer schneiden erneut vorbildlich ab. Mehr Mitarbeitende als jemals zuvor haben im vergangenen Jahr mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme belegt (93 %). Gemessen an der Gesamtwirtschaft hat die Assekuranz fast doppelt so viel investiert (2032 €) und mehr für eine positive Lernkultur getan. Auch in den diesjährigen Spezialthemen der Umfrage zeigen die Ergebnisse einen Vorsprung der Versicherer gegenüber allen anderen Branchen. Hier wurde danach gefragt, welcher Weiterbildungsbedarf für die Mitarbeitenden sich aus den aktuellen Nachhaltigkeitsanforderungen an die Unternehmen ergibt. Außerdem interessierte, wie sich die Nutzung digitaler Lernformate weiterentwickelt hat.

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft fördern die Versicherungsunternehmen die berufliche Weiterbildung umfassender: Sie bieten Angebote zur Entwicklung aller Kompetenzbereiche an; insbesondere Maßnahmen zur Förderung sozialer und personaler Kompetenzen werden rund doppelt so häufig durchgeführt. Außerdem schließen diese häufiger mit einem formalen Abschluss ab, z.B. werden berufsbegleitende Studiengänge fast dreimal und Aufstiegsfortbildungen wie die Fachwirtqualifikation mehr als ein Viertel so häufig angeboten. Insgesamt gibt es für Mitarbeitende der Versicherer weniger Hürden aktiv zu werden. Unter anderem ist es förderlich von der Arbeitszeit freigestellt zu werden. In der Versicherungswirtschaft wird dies in besonderem Ausmaß so gehandhabt: 93 % aller Weiterbildungsstunden finden in der bezahlten Arbeitszeit statt.

Ein eindeutiges Ja gibt es auf die Frage, ob das Thema Nachhaltigkeit Weiterbildungen notwendig gemacht hat - bei den Versicherern mehr als in der Gesamtwirtschaft. Zur Nutzung digitalen Lernens lässt sich eine Fortsetzung der bereits vor sechs Jahren begonnenen Entwicklung feststellen. Im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft ist es überdurchschnittlich stark verankert. So bietet die Mehrheit der Versicherer webbasiertes interaktives Lernen (90 %) bzw. webbasiertes Selbstlernen (77 %) an. Diese Werte haben sich fast verdoppelt.

Die Sonderauswertung ist zum 4. Mal durchgeführt worden. Die aktuelle Umfrage basiert auf den Rückmeldungen von 48 Versicherern, die 91 % der Innendienstmitarbeitenden repräsentieren.

InnoWard 2024 – Bildungspreis der Deutschen Versicherungswirtschaft startet in die Jubiläumsrunde

Bereits zum 20. Mal gibt es die Chance, eine der begehrten Trophäen des InnoWard zu gewinnen. Seit 1. März sucht der BWV Bildungsverband wieder innovative Ideen und impulsgebende Best-Practice-Beispiele der Beruflichen Erstausbildung und Personalentwicklung/Qualifizierung in der Versicherungswirtschaft.

Der BWV Bildungsverband ruft die Teams der Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung in Versicherungsunternehmen, Makler- und Vermittlerbetrieben und auch Berufsschulen mit Versicherungsfachklassen auf, ihre außergewöhnlichen, innovativen Projekte einzureichen. Mitmachen ist einfach: Auf www.innoward.de bis 31. Mai die Bewerbung hochladen.

Der InnoWard wird am 19. September 2024 feierlich an die Gewinnerteams im Rahmen des Bildungskongresses der Versicherungswirtschaft (BIKO) in Berlin überreicht.

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.

Nachhaltigkeit: Chancen und Pflichten für Unternehmen

Wie können Unternehmen den Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit gestalten? Warum ist es für sie entscheidend, sich langfristig den steigenden Anforderungen anzupassen? Auf Unternehmen und Mittelstand kommen derzeit etliche regulatorische Pflichten in Sachen Nachhaltigkeit zu: So müssen mittelständische Unternehmen demnächst erstmalig einen Nachhaltigkeitsbericht bis 2026 erstellen und veröffentlichen. Darin können auch Chancen liegen: mit Blick auf die Zukunftssicherung des Geschäftsmodells, auf Innovationen und die Weiterentwicklung von Produkten, auf Zielmärkte und Kundengruppen oder die Arbeitgeberattraktivität. Partner für die Unternehmen ist die BIWE Gruppe mit ihren zielgruppenspezifischen Seminar- und Workshop-Angeboten. Weitere Informationen unter <https://www.biwe-akademie.de/themen/nachhaltigkeit>. Kontakt: Christiane Dräger, Mobil 0152 09230193, draeger.christiane@biwe.de.

Integration in den Arbeitsmarkt: Start des Job-Turbos

Baden-Württemberg braucht Fach- und Arbeitskräfte. Viele geflüchtete Menschen sind gut qualifiziert und verfügen nach einem Integrations Sprachkurs über grundlegende Deutschkenntnisse. Hier setzt der Job-Turbo des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur schnelleren Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen an. Die BIWE Gruppe bietet ein breites Angebot zur Qualifizierung und Integration von Geflüchteten an. Bereits nach Ankunft in Deutschland steht ein Interessens- und Berufe-Check "About me" kostenfrei in 15 Sprachen zur Verfügung. Neben Integrations- und Berufssprachkursen wird mit passgenauen Coachingmodulen, Angeboten und Lehrgängen zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt. Weitere Informationen: <https://www.biwe-bbq.de/jobturbo>. Kontakt: Uwe Bies-Herkommer, Mobil: 0172 9635525, bies-herkommer.uwe@biwe.de.

Rekrutierung von IT-Fachkräften und Auszubildenden aus Indien

Mit der Marke career-in-bw unterstützt die BIWE Gruppe Unternehmen bei der Gewinnung und Integration von

internationalen Fachkräften, u.a. aus Indien. Gemeinsam mit Kooperationspartnern werden Auszubildende und IT-Fachkräfte aus dem indischen Bundesstaat Maharashtra gewonnen. Der zweitgrößte und am schnellsten wachsende Staat des Landes zeichnet sich neben renommierten Bildungseinrichtungen besonders durch die führende Rolle in der Industrie und IT aus und bietet mit seiner jungen, gut ausgebildeten Bevölkerung große Potenziale für Unternehmen. Die Fachkräftegewinnung vor Ort wird von Kooperationspartnern und ortskundigen Scouts übernommen. Aktuell werden bereits Interviews mit Bewerber*innen aus dem IT-Sektor und Ausbildungsinteressierten durchgeführt. Auszubildende könnten damit noch zum 1. September 2024 in Deutschland ihre Ausbildung starten. Weitere Informationen unter <https://www.career-in-bw.de>. Kontakt: Thomas Schiffner, Mobil 0162 1006806, schiffner.thomas@biwe.de.

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

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH

Vorstandswechsel beim Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft

Sandra Stenger ist seit Januar 2024 neue Vorstandsvorsitzende des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw.de) mit Sitz in München. Sie trat die Nachfolge von Anna Engel-Köhler an, die nach knapp neun Jahren an der Unternehmensspitze ihre Tätigkeit für das bbw beendete. Stenger startete 1997 bei der bbw-Gruppe. In den Folgejahren hatte sie diverse Führungspositionen inne, 2016 wechselte sie innerhalb der Unternehmensgruppe zur Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW). Seit 2019 war Sandra Stenger stellvertretende bbw-Geschäftsführerin sowie Geschäftsführerin der FAW (faw.de). Die bbw-Gruppe umfasst ein umfangreiches Netzwerk an Bildungs- und Beratungsunternehmen sowie Sozial- und Personaldienstleistern. In 14 Gesellschaften sind rund 10.500 Mitarbeiter tätig – schwerpunktmäßig in Bayern, aber auch deutschlandweit sowie international an 500 Standorten.

Neue Präsidentin an der Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW)

Prof. Dr. Kerstin Fink leitet ab April 2024 die Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) in München als Präsidentin. Sie tritt die Nachfolge von Dr. Evelyn Ehrenberger an, die die HDBW seit 2015 führte. Die HDBW (hdbw-hochschule.de) ist eine Gesellschaft des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw.de). Gegründet wurde die HDBW im Jahr 2012, der akademische Lehrbetrieb startete im Wintersemester 2014/15. Kerstin Fink, Professorin für Wirtschaftsinformatik aus München, war an verschiedenen Bildungseinrichtungen

tätig und hat internationale Hochschulen beraten. Zuletzt leitete sie die Nordakademie Hochschule der Wirtschaft in Elmshorn/Hamburg. Die HDBW hat in den letzten Jahren einen konstanten Aufschwung erlebt: Derzeit sind rund 450 Studierende aus 42 Nationen eingeschrieben. Ein Schwerpunkt sind Masterstudiengänge mit Fokus auf Digitalisierungsthemen, auch in englischer Sprache. In enger Kooperation mit bayerischen aber auch internationalen Unternehmen bietet die HDBW praxisorientierte Bachelor- und Master-Studiengänge in den Bereichen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik, Maschinenbau und Digitalisierung an.

Gründungs Jubiläum in der bbw-Gruppe: 40 Jahre bfz

Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz.de) feierten im vergangenen Jahr ihr 40-jähriges Bestehen. Seit ihrer Gründung qualifizieren die bfz im Auftrag der öffentlichen Hand Menschen aller Altersgruppen entsprechend den Anforderungen der modernen Arbeitswelt. Die bfz gehören als Tochtergesellschaft des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw.de) seit Jahren zu einem der größten arbeitgebernahen Bildungsanbieter in Deutschland. Seit der Gründung wurden bislang rund fünf Millionen Menschen durch die bfz weitergebildet, täglich sind es derzeit etwa 30.000 Teilnehmende. Geschult werden sie dabei von den mehr als 3.000 bfz-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern. Sie fördern die Teilnehmenden bayernweit an 170 Schulungsorten, helfen bei der Vermittlung in Job oder Ausbildung und begleiten sie bei der Integration ins Berufsleben.

Migration: bfz als Zentralstelle für Erstorientungskurse (EOK) in Bayern

Im Jahr 2013 als Modellprojekt in Bayern gestartet und seit 2017 bundesweit umgesetzt, entwickeln sich die Erstorientungskurse zu einem wichtigen Willkommensangebot für Migranten in ganz Deutschland. Die Erstorientungskurse helfen schutzsuchenden und zugewanderten Menschen in Bayern, sich in ihrer Alltagsumgebung zu orientieren. Seit Juli 2023 haben die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz.de) die Funktion der landesweiten Zentralstelle für Erstorientungskurse inne – ernannt durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Die bfz sind damit bayernweit zuständig für die Auswahl der Träger, koordinieren die administrative Abwicklung und begleiten alle relevanten Akteure fachlich wie konzeptionell.

*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.bbwbzf-seminare.de*

Bildungswerk der Niedersäch- sischen Wirtschaft gGmbH

Künstliche Intelligenz im Personal- management

Das Regionale Zukunftszentrum Nord des BNW zu Gast im Podcast "Personalmanagement - der Podcast für Recruiting, Führung und Lernen"

Die Digitalisierung revolutioniert nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch das Personalmanagement. Künstliche Intelligenz (KI) ist dabei eine der treibenden Kräfte hinter diesem Wandel. Doch welche Potenziale bietet KI im Personalmanagement und welche Skills sind für HR-Mitarbeitende sowie Anwender:innen in dieser neuen Ära vonnöten?

Im Podcast "Personalmanagement - der Podcast für Recruiting, Führung und Lernen" haben Heike Andreschak und Michael Braun mit den RZ.Nord-Kolleg:innen Kim Alexandra Herberg und Martin Kater vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH genau diese Fragen erörtert.

Die faszinierende Welt der KI wird offensichtlich, von der Reifegradanalyse in Unternehmen bis hin zu verschiedenen Anwendungsgebieten. Dabei reicht das Spektrum von der Mitarbeitergewinnung über Online-Assessments bis hin zur Weiterbildung und Employee Experience. Es werden auch die rechtlichen und ethischen Aspekte, die mit dem Einsatz von KI im Personalmanagement einhergehen, beleuchtet. Kleine und mittelständische Unternehmen zeigen große Begeisterung für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Personalmanagement. Diese Technologie bietet ihnen die Möglichkeit, Prozesse zu optimieren, Effizienz zu steigern und datengestützte Entscheidungen zu treffen, was früher oft großen Konzernen vorbehalten war. Besonders in der Rekrutierung und bei der Mitarbeiterentwicklung sehen sie erhebliches Potenzial. Trotz anfänglicher Zurückhaltung aufgrund von Ressourcen- und Kompetenzfragen erkennen sie, dass KI-Lösungen zunehmend zugänglicher und erschwinglicher werden. Viele sind begeistert von der Aussicht, durch KI maßgeschneiderte Schulungen anzubieten oder die Mitarbeiterzufriedenheit präziser zu analysieren. Es herrscht ein wachsendes Bewusstsein dafür, dass KI ihnen helfen kann, ein wettbewerbsfähigeres und attraktiveres Arbeitsumfeld zu schaffen. Trotzdem bleiben Herausforderungen wie Datenschutz und ethische Überlegungen wichtige Diskussionspunkte, die in den Workshops thematisiert werden. Insgesamt jedoch überwiegt die positive Aufnahme und das Interesse an den Möglichkeiten, die KI im Personalmanagement bietet. Bei Interesse kann hier reingehört werden:

-  Spotify: [Link](#)
-  Amazon Music: [Link](#)
-  Apple Podcasts: [Link](#)
-  Google Podcasts: [Link](#)
-  Soundcloud: [Link](#)

Am 16.5.2024 findet der Workshop „KI im Personalmanagement“ unter der Leitung von RZ.Nord Projektmanagerin Kim Alexandra Herberg in Zusammenarbeit mit der IHK Oldenburg statt. Mehr Infos dazu auf www.zukunftszentrumnord.de oder direkt bei kim-alexandra.herberg@bnw.de.

Innovative Berufsorientierung durch die Praktikumswoche des BNW

In einer Welt, in der die Berufswahl zunehmend zu einer Herausforderung für junge Menschen wird, hat das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) eine bahnbrechende Lösung gefunden: die Praktikumswoche. Diese Initiative, die in den Osterferien sowie eine Woche davor und danach in mehreren Regionen Niedersachsens angeboten wurde, zielt darauf ab, Schülerinnen und Schülern eine praktische und umfassende Berufsorientierung zu ermöglichen.

Was ist die größte Herausforderung des Lebens an die Gen Z? Würden Kinder und Jugendliche dazu befragt werden, steht ganz oben auf der Liste sicherlich die Berufswahl. Einerseits gab es noch nie so viele Möglichkeiten für Heranwachsende, um sich zu professionalisieren. Andererseits schreckt allzu große Verbindlichkeit schnell ab.

Genau hier setzt die Praktikumswoche an. Innerhalb von fünf Tagen haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, fünf unterschiedliche Berufe in ebenso vielen verschiedenen Unternehmen kennenzulernen. Das Programm ist dabei so gestaltet, dass es die Möglichkeit bietet, sich in über 20 Berufsfeldern auszuprobieren. Ein besonderer Aspekt der Praktikumswoche ist die Flexibilität: Teilnehmende können die Tage, an denen sie die Praktikumsangebote wahrnehmen möchten, selbst wählen. Es besteht jedoch keine Verpflichtung an jedem Tag im Aktionszeitraum mitzumachen, sodass genügend Zeit für Entspannung oder Reisen in den Ferien bleibt. Das Angebot richtet sich an alle Schülerinnen und Schüler ab einem Alter von 15 Jahren.

Die „Praktikumswoche BNW“ bietet jungen Menschen wertvolle Einblicke in verschiedene Berufsfelder. Das Programm leistet einen wegweisenden Beitrag zur beruflichen Orientierung und Fachkräftesicherung. Die Schülerinnen und Schüler können in sieben Regionen Niedersachsens verschiedene Berufe kennenlernen. Die „Praktikumswoche BNW“ ermöglicht Praxiserfahrungen, die die Chancen auf einen anschließenden Praktikums- oder Ausbildungsplatz erhöhen. Die Schirmherrin Katrin Stumpfenhausen, Geschäftsführerin von SchuleWirtschaft Niedersachsen ist überzeugt, dass die „Praktikumswoche BNW“ einen nachhaltigen Einfluss auf die berufliche Entwicklung der Teilnehmenden haben wird.

Aus Sicht der Initiatoren stellt die Praktikumswoche auch für Unternehmen eine hervorragende Gelegenheit dar, mit minimalem organisatorischem Aufwand motivierte junge Menschen kennenzulernen und für sich zu gewinnen. Die Teilnahme ist für Unternehmen kostenlos, und die Tagespraktika lassen sich frei gestalten. So können Betriebe die Praktikanten aktiv in den Arbeitsalltag einbinden und beispielsweise ihre Ausbildungswerkstätten vorstellen.

Die vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft initiierte „Praktikumswoche BNW“ ist ein Leuchtturmprojekt: praxisorientiert und innovativ. Durch die gemeinsame Anstrengung und Unterstützung aller Partner:innen der Praktikumswoche, insbesondere der Arbeitgeberverbände aus den teilnehmenden Regionen sowie den engen Partnern UVN und SchuleWirtschaft werden Schüler:innen wertvolle Praxiserfahrungen ermöglicht. Der enge und nachhaltige Kontakt zwischen den beteiligten Unternehmen und den teilnehmenden Schüler:innen öffnet beiden Parteien Perspektiven und Türen

für die berufliche Zukunft. Unternehmen erhalten einen ersten Eindruck von den Qualifikationen und Talenten der Schüler:innen, während die Jugendlichen konkrete Einblicke in die berufliche Praxis erhalten und ihre Stärken in der Praxis austesten können, ist Tobias Lohmann, Hauptgeschäftsführer des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH, der Ansicht.

Info zum Projekt: Im Rahmen des Projektes „Zusätzliche Berufliche Orientierung an niedersächsischen öffentlichen berufsbildenden Schulen“ werden unter der Leitung des BNW und im Projektverbund mit der Universität Osnabrück passgenaue und praxisnahe Formate zur Berufsorientierung entwickelt, die die Schüler:innen der vollzeitschulischen, nicht berufsqualifizierenden Bildungsgänge berufsbildender Schulen bei der Stärkung ihrer Berufswahlkompetenz unterstützen. Die Erprobung der neu entwickelten Module findet im Schuljahr 2023/2024 an 8 Fokusschulen statt. Ziel des Projekts ist die Konzeption, Entwicklung und Erprobung schulform-, berufsbereichs- sowie regionalspezifischer Formate zusätzlicher Berufsorientierungsmaßnahmen. Auftraggeber des Projekts ist das Niedersächsische Kultusministerium. Das Projekt wird im Rahmen der Bund-Land-Vereinbarung Bildungsketten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

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

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.

Agentur T NRW – Transformationsagentur für die M+E-Industrie gestartet

Das Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V. (BWNRW) ist seit dem 1. Januar 2024 Träger der Agentur T NRW – Transformationsagentur für die M+E-Industrie. Die Agentur T NRW geht zurück auf eine Initiative der Sozialpartner in der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektro-Industrie. IG Metall NRW und der Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL NRW) hatten im Rahmen des Tarifabschlusses 2021 die Einrichtung einer solchen gemeinsamen Transformationsagentur vereinbart.

Aufgabe der Agentur T NRW ist es, M+E Betriebe in Nordrhein-Westfalen bei der digitalen und ökologischen Transformation sozialpartnerschaftlich zu unterstützen. Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAGS). IG Metall NRW und METALL NRW haben sich darauf verständigt, dass das BWNRW als Projektträger der zentrale Umsetzungspartner der Agentur T NRW ist und unterstützen das Projekt aktiv. Die Agentur T NRW ist paritätisch besetzt und fungiert als Ansprechpartnerin für beide Betriebsparteien. Informationen unter: www.agentur-t.nrw (voraussichtlich ab 24.4. online).

Ansprechpartner: Dr. Peter Janßen, Tel.: 0211 4573-245, janssen@bwnrw.de / Silvia Maier, Tel.: 0211 4573-262, maier@bwnrw.de.

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

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.

In fünf Monaten zum Industriemeister

Die sächsische Wirtschaft konstatiert einen hohen Bedarf an Industriemeistern. Im Regelfall dauern die Vorbereitungskurse auf die Industriemeisterprüfung vor der IHK bis zu 1,5 Jahren und finden berufs begleitend statt. Dies erfordert ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen. Im bsw besteht die Möglichkeit, die Vorbereitungskurse innerhalb von nur fünf Monaten zu absolvieren. Das Programm ist zwar straff aber zeitlich dennoch überschaubar. Das motiviert Personalabteilungen dazu, ihren Fachkräftenachwuchs für die Kursdauer freizustellen und die Kosten zu übernehmen. Angehende Industriemeister wissen das zu schätzen. Dass die Kurse regelmäßig und lange im Voraus ausgebucht sind, zeigt den Bedarf nach kurzen kompakten Weiterbildungen. Infos unter: www.bsw-fachschulen.de.

bsw führt Personalleiterforum zum 30. Mal durch

Unter dem Titel „Unternehmerischer Erfolg bedingt HR als strategischen Partner“ lädt bsw am 23. April 2024 Personalleitungen und Geschäftsführungen aus Unternehmen zum Personalleiterforum ein. Die Resonanz auf die Tagesveranstaltung, die jährlich und ausschließlich in Präsenz stattfindet, ist enorm. Über 100 Teilnehmende haben sich angemeldet, um von Vorträgen und Diskussionen in Workshops zu aktuellen Themen zu profitieren. Die Teilnehmerzahl ist ein Indiz dafür, dass Personalverantwortliche eine immer bedeutendere Rolle im Management einnehmen und dafür nach Expertenwissen und informellen Austausch mit Gleichgesinnten suchen. Weitere Informationen unter: www.bsw-gmbh-online.de/tagungen/personalleiterforum/.

Wissen, Austausch und Inspiration für beruflichen und betrieblichen Erfolg

bsw-Fachtagungen bieten neben Impulsen für den Arbeitsalltag auch die Möglichkeit zu Austausch unter Gleichgesinnten. Das bsw bietet jährlich vier Fachtagungen, die aktuelle Herausforderungen aufgreifen, mit denen die verschiedenen Zielgruppen konfrontiert sind. Die Teilnehmenden profitieren von Inputs durch Fachexperten und schätzen den informellen Austausch in den Workshop-Runden.

Termine und Themen für 2024:

- 23.4.2024, Personalleiterforum: Unternehmerischer Erfolg bedingt HR als strategischen Partner
- 13.9.2024, Fachtagung für Sekretariat und Assistenz: Office 2024 – Was Sie brauchen, um erfolgreich zu sein
- 19.9.2024, Ausbilderforum: Verbindung schaffen, Talente fördern: die Kunst des Brückenbauens in der Ausbildung
- 27.9.2024 Industriemeistertag: Die resiliente Führungskraft – Erfolgsfaktor für krisenfesten Führung und Unternehmenserfolg

Nähere Infos: www.bsw-gmbh-online.de/tagungen/.

Sächsische Politik überzeugt sich vom bsw-Modell der Azubigewinnung aus dem Ausland

Der sächsische Staatsminister der Finanzen Hartmut Vorjohann informierte sich im bsw – Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft über das bsw-Modell zur Gewinnung und Ausbildung ausländischer Azubis und Fachkräfte für sächsische KMU. Im Fokus seines Besuches stand die Finanzierung der Aktivitäten zur Gewinnung, Qualifizierung und Betreuung von Nachwuchs- und Fachkräften. Der Bedarf sächsischer Unternehmen an Nachwuchskräften ist hoch. Diese übernehmen die Finanzierung für die passgenaue Gewinnung der jungen Menschen und die umfassende Vorbereitung auf die duale Berufsausbildung selbst. Lediglich die Kosten für aufbauende Deutschsprachkurse werden über das BAMF gefördert. Das bsw-Modell beinhaltet neben der Rekrutierung und Vorbereitung im Heimatland auch die sprachliche und sozialpädagogische Betreuung der jungen Menschen in Sachsen. Seit fast zehn Jahren engagiert sich bsw auf diesem Gebiet. Aktuell wird die Ausweitung dieser Aktivitäten auf Usbekistan vorbereitet.

bsw unterstützt die Wirtschaftsförderung Sachsen

Gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH (WFS) organisiert bsw eine Unternehmerreise nach Usbekistan im Mai 2024. Das Ziel der Reise besteht darin, usbekische Schulabsolventen für eine duale Berufsausbildung und ausgebildete Fachkräfte in Mangelberufen für Sachsen zu gewinnen.

Das bsw pflegt seit mehreren Jahren intensive Geschäftskontakte nach Usbekistan, z.B. im Rahmen von gemeinsamen Vorhaben mit Chamber of Commerce and Industry of Uzbekistan (CCIU) und Association of Hoteliers of Uzbekistan (AHU). Im November 2023 fand im bsw das Usbekisch-Sächsisches Wirtschaftsforum statt, an dem Vertreter aus Politik und Wirtschaft aus beiden Ländern teilnahmen. Unter dem Thema „Wege zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften“ erörterten beide Seiten eine gewinnbringende Zusammenarbeit auf diesem Gebiet.

Das bsw kann auf jahrelange Erfahrungen und Erfolge bei der Gewinnung, Qualifizierung und Betreuung von Azubis aus Vietnam verweisen. Durch die Rolle als Vorreiter und Know-how-Träger für die Gewinnung ausländischer Azubis, ist das bsw zu einem geschätzten Ansprechpartner für die sächsische Politik und Wirtschaft geworden.

Nachhaltigkeit und Digitalisierung: Chancen und Herausforderungen in KMU meistern

Das Projekt Mittelstand-Digital Zentrum (MDZ) Leipzig-Halle versteht sich als Plattform für Wissenstransfer und für Vernetzung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die sich der digitalen Transformation und Nachhaltigkeit stellen möchten. Dabei stehen sie vielen Herausforderungen gegenüber und benötigen entsprechendes Know-how. Hier setzt das MDZ an: Branchenübergreifend werden die Bedarfe bzw. Themen der KMU aufgenommen. In sogenannten „Learn-Nuggets“ bis hin zu webbasierten Trainings können sich die Mitarbeitenden aus KMU informieren und schulen lassen. Der Fokus liegt dabei auf nachhaltiger Wertschöpfung, Lieferketten, regionalen Kooperationen und innovativer Wissensvermittlung. Die Projektpartner, zu denen auch das bsw gehört, konnte in einem Zeitraum von fast zwei Jahren 1.661 KMU in der Region Leipzig, Halle und den angrenzenden Landkreisen unterstützen. <https://mittelstand-digital-leipzig-halle.de>.

*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

Mehr Weiterbildungsangebote zum Thema Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Handeln wird für Unternehmen immer wichtiger. Doch auch wenn die Transformation hin zu mehr Nachhaltigkeit eine Herausforderung darstellt, so bringt sie doch immense Vorteile mit sich. Unternehmen, die ressourcenschonend wirtschaften, sparen Kosten. Zudem schonen sie die Umwelt durch einen reduzierten CO₂-Ausstoß, was auch zu einem besseren Image führt. Das macht Unternehmen auch für Anleger (m/w/d) attraktiver. Nicht zuletzt können sich Prozessoptimierungen im Sinne der Nachhaltigkeit auch positiv auf andere Bereiche des Arbeitsalltags auswirken und beispielsweise das Risiko von Arbeitsunfällen senken.

Die DEKRA Akademie hilft Unternehmen und Beschäftigten mit den folgenden neuen Weiterbildungsangeboten zur Nachhaltigkeit dabei, ökologisch, sozial und ökonomisch nachhaltig zu handeln:

- Nachhaltigkeit im Unternehmen – Weiterbildung für eine erfolgreiche interne Kommunikation
- Greenwashing vermeiden – Seminar für Richtlinien und Praxisbeispiele in Unternehmen
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG): Überblick, Anforderungen und Pflichten
- Corporate and Product Carbon Footprint – Baustein zur Klimaneutralität
- Nachhaltigkeitsmanager (m/w/d) – Kompaktschulung

Sämtliche Schulungen werden von qualifizierten Fachexperten (m/w/d) geleitet und sind als Live-Online-Training verfügbar. Die praxisorientierten Trainings sind zielgruppengerecht konzipiert und abwechslungsreich gestaltet. Es wird hoher Wert auf eine aktive Beteiligung der Teilnehmenden gelegt und sie werden zum beruflichen Erfahrungsaustausch ermutigt. Nach einem erfolgreichen Abschluss erhalten Teilnehmende eine Teilnahmebestätigung bzw. ein Zertifikat der DEKRA Akademie. Bei Fragen oder Interesse: E-Mail: service.akademie@dekra.com, Tel.: +49.711.7861-3939 (Mo-Fr 7-21 Uhr / Sa 8-17 Uhr).

DEKRA Neo GmbH – Medienagentur erweitert Portfolio

Die ehemals als DEKRA Media GmbH bekannte Medienagentur aus Mönchengladbach hat umfirmiert. Seit Jahresbeginn wird die operative Aktivität unter dem neuen Namen DEKRA Neo GmbH geführt. Ausschlaggebend für die Neupositionierung war unter anderem die Erweiterung des Produktportfolios. Neben der Konzeption und Entwicklung von digitalen Lernplattformen und Lerninhalten bietet DEKRA Neo jetzt auch Live-Online-Trainings an und positioniert sich als Fullservice-Agentur. Das Unternehmen ist eine 100% Tochter der DEKRA Akademie GmbH.

Die Services, mit denen DEKRA Media sich bereits innerhalb des Konzerns und bei zahlreichen nationalen und internationalen Projektkunden einen Namen gemacht hat, bietet DEKRA Neo weiterhin an. Die Agentur setzt dabei auf die thematische Nähe zu den DEKRA Kernthemen Safety, Security und Sustainability. Zusammen mit den über 100 Standorten der DEKRA Akademie entstehen Kompetenzentwicklungs-Angebote für Unternehmen: von Grundqualifizierungen über Fachfortbildungen als Präsenz- oder Blended Learning Angebote bis hin zu Online-Unterweisungen und kundenspezifischen Content-Entwicklungen.

DEKRA Neo wird zudem nach wie vor das Erfolgsprodukt DEKRA Safety Web ausbauen und weiterentwickeln und darüber hinaus auch neuen Berufsgruppen und Branchen zugänglich machen. Das Online-Unterweisungsportal versorgt inzwischen mehr als 3.000 Kunden mit über 50 Unterweisungen aus den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Compliance und Luftsicherheit. Mittlerweile wurden auf DEKRA Safety Web mehr als eine Million Unterweisungen absolviert. Aktuell befindet sich ein Redesign des Portals mit erweiterten interaktiven Funktionen in der Umsetzung.

Bei Fragen oder Interesse: Arno Fischer, Geschäftsleiter, Tel.: +49 711 7861-4644, E-Mail: arno.fischer@dekra.com.

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

Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting

Ideenmanagement von DB Training, Learning & Consulting ausgezeichnet

Für die Kampagne „Nachwuchskräfte für das Ideenmanagement begeistern – Ideenwettbewerb und Impulse vor Ort für Azubis“ hat das Team Ideenmanagement den zweiten Platz des Deutschen Ideenmanagement Preises 2024 in der Kategorie „Beste Lösung Young Idea Management“ gewonnen.

Die Ideenmanager:innen von DB Training haben sich zum Ziel gesetzt, Nachwuchskräfte für das Ideenmanagement zu begeistern. Dafür haben sie einen Ideenwettbewerb für Auszubildende vor Ort in Instandhaltungswerken durchgeführt und Impulse gesetzt. Dabei sind sie sehr gezielt vorgegangen und haben sich über viele verschiedene Wege an die Azubis gewandt. Mit dem Wettbewerb konnten 2023 über 120 Auszubildende erreicht und vor allem aktiv bei der Mitgestaltung des Konzerns eingebunden werden. Die Kampagne wird auch in diesem Jahr mit großer Beteiligung fortgeführt.

Das Deutsche Institut für Ideen- und Innovationsmanagement zeichnet Organisationen und Personen auf bundesweiter Ebene aus, die Vorbildcharakter im Ideenmanagement haben. Mit der Auszeichnung setzt das Institut den Fokus auf das wichtige Thema Ideenmanagement und fördert kreative Köpfe, die eine ideenreiche Unternehmenskultur leben. Eine Anerkennung, dass die Konzepte und Vorgehensweisen von DB Training größte Wirksamkeit und Anwendbarkeit erzielen.

Bildungskonferenz 2024: Einblick in die Zukunft des Lernens – wie lernt die DB heute und morgen?

Bereits zum dritten Mal fand der Dialog zum Thema innovatives & digitales Lernen zwischen Interessensvertreter:innen des DB-Konzerns und Arbeitgeber:in mit 160 Teilnehmenden statt. Nach zwei Online-Veranstaltungen in diesem Jahr zum ersten Mal im Trainingszentrum Fulda in Präsenz. Dieses Format wurde gemeinsam mit der Interessenvertretung initiiert und trägt dazu bei, die Transformation des betrieblichen Lernens sozialpartnerschaftlich auszugestalten. Denn die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt machen auch vor betrieblichem Lernen nicht halt. Daher ist es dem DB-Konzern ein wichtiges Anliegen, direkt zu den verschiedenen Entwicklungen miteinander ins Gespräch zu kommen.

Eröffnet wurde die Bildungskonferenz durch Philipp Nagl, Vorstandsvorsitzender der InfraGo A. Er bot einen inspirierenden Einblick in die betrieblichen Herausforderungen und wie zukünftige Qualifizierungen ausgestaltet werden müssen. Anschließend wurde auf dem Podium angeregt über die Zukunft des betrieblichen Lernens diskutiert. Einen Blick über den Tellerrand boten die Einblicke in die Praxis des betrieblichen Lernens bei Lufthansa sowie Siemens. Die parallel stattfindende Haus-Messe stand unter dem Motto "Digitalisierung in der Bildung anfassbar machen". Die Teilnehmenden konnten

hier digitale Lernlösungen direkt ausprobieren und in virtuelle Lernwelten eintauchen. Der Einsatz von Mixed Reality im Lernkontext per Holo Lenses und VR/AR Anwendungen im Stellwerkstraining sind nur zwei Beispiele.

Die Konferenz bot viel Raum für Erprobungen sowie die Möglichkeit, Expert:innen aus verschiedenen Bereichen der Bildung zu treffen, Einblicke in neue Technologien zu gewinnen und sich über bewährte und neue Lernangebote auszutauschen.

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

Deutsche Gesellschaft für Qualität – DGQ Weiterbildung GmbH

DGQ startet 2024 mit neuem Trainingsportfolio für Prozessmanagement

Die DGQ hat ihr Trainingsangebot im Prozessmanagement neu aufgesetzt. Den Start des neuen Portfolios bildet das Seminar Prozessmanagement – Grundlagen. Teilnehmende erhalten ein Grundverständnis für die verschiedenen Gestaltungsebenen des Prozessmanagements. Die vermittelten Methoden zur Visualisierung und Darstellung von Arbeitsabläufen sind der erste Schritt zur Sicherstellung einer fortlaufenden Verbesserung von Prozessen.

Das neue Herzstück des Themas Prozessmanagement ist der Lehrgang Prozessmanager. Dieser erlaubt es, tief in die Welt der Prozessdarstellung, -analyse und -verbesserung einzutauchen. Als Gestaltungsrahmen des Lehrgangs dient das Aachener-Qualitätsmanagement-Modell. Mit dessen Hilfe können Prozesse aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und verbessert werden, da die Wechselwirkung, Schnittstellen und Ressourcen von Prozessen übersichtlich dokumentiert und dargestellt werden. Nach der Teilnahme ist es möglich, die Prüfung zum Prozessmanager (DGQ) zu absolvieren.

Wer Prozesse komplett digital erfassen, strukturieren und weiterentwickeln möchte, für den ist das DGQ-Seminar „BPMN Prozessmodellierung“ geeignet. Die Sprache „BPMN“ kann dort Schritt für Schritt erlernt werden. Praxisbeispiele an realen Projekten vermitteln den Teilnehmenden anschaulich wichtige Ereignistypen, Symbole und mögliche Konstrukte zur Prozessmodellierung. So entsteht die Möglichkeit für eine effiziente Prozessdokumentation und ein Business-IT Alignment für den Berufsalltag von Prozessmanagern.

Abgerundet wird das neue Portfolio durch den Workshop „Moderationsmethoden für Prozessmanager“. Hierbei lernen und erproben die Teilnehmenden Softskills, um

Meetings und Prozessworkshops jederzeit zum Erfolg zu führen. Durch das Kennenlernen verschiedener Methoden und deren Anwendung im Rahmen des Trainings können Teilnehmende das Erlernete schnell im Berufsalltag einbinden.

Ausbau der Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit stellt eine zentrale Herausforderung für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft dar – Tendenz steigend. Die DGQ beschäftigt sich seit längerem intensiv mit diesem Thema und hat durch die Gründung des Fachkreises Nachhaltigkeit Anfang 2023 einen weiteren Impuls gesetzt. Diesen Schwung nimmt die DGQ mit ins neue Jahr und wird sich noch stärker in diesem Bereich engagieren.

Plattform für Austausch und Wissenstransfer

Ein zentraler Aspekt ist dabei die Rolle der DGQ als Vernetzungsplattform für Qualitätsbegeisterte aus verschiedensten Branchen und Bereichen. Eines der wichtigsten Themen ist derzeit die Frage nach der Implementierung von Nachhaltigkeits-Strategien in die Unternehmenssteuerung. Gerade hier wird die Bedeutung eines integrierten Managementsystems sowie eines konsequenten Prozessmanagements offensichtlich, um die eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen auf der operativen Ebene zu verankern.

Ausbau Lehrgangs- und Veranstaltungsportfolio

Neben den inhaltlichen Aktivitäten bietet die DGQ seit einigen Jahren verschiedene Lehrgangsformate zum Thema Nachhaltigkeit an, beispielsweise eine viertägige Ausbildung zum „Nachhaltigkeitsmanager“. In den letzten Monaten hat die DGQ ihr Portfolio hier weiter aufgestockt. So gibt es für einen ersten Einblick in das Thema Nachhaltigkeit zwei eintägige Grundlagen-Seminare. Darüber hinaus hat die DGQ ein stetig wachsendes Angebot an Weiterbildungen, das bereits jetzt aktuelle Nachhaltigkeits-Thematiken umfasst:

- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
- Doppelte Wesentlichkeitsanalyse
- Kreislaufwirtschaft beziehungsweise Circular Economy

Außerdem werden ein Blended Learning zum Thema ESRS/CSRD sowie ein Lehrgang zum Klimaschutzmanager in Kürze verfügbar sein.

Flankierend hierzu bietet die DGQ regelmäßig offene Veranstaltungen zu aktuellen Themen und Fragestellungen rund um Nachhaltigkeit an. Auch für 2024 konnte die DGQ hierfür bereits wieder einige Referenten und Themen gewinnen. So fand beispielsweise am 15. Januar 2024 eine Online-Veranstaltung mit Schwerpunkt auf der Berechnung des CO₂-Fußabdrucks statt und am 21. Februar 2024 kam der DGQ-Erfahrungsaustausch Nachhaltigkeit unter dem Thema „Umweltkommunikation mit Circle Facilitation“ zusammen.

Außerdem hat die DGQ auf ihrer Webseite ein Profil für das Berufsbild des Nachhaltigkeitsmanagers veröffentlicht. Interessierte können sich hier umfassend über Aufgaben, Gehalt oder Karrierewege eines Nachhaltigkeitsmanagers sowie das breite Angebot der DGQ zu diesem Thema informieren.

Qualität und Nachhaltigkeit – Perspektiven für die Zukunft

Der Nachhaltigkeits-Fahrplan ist damit für dieses Jahr bereits gut gefüllt. Doch neben dem Angebot an Veran-

staltungen und Weiterbildungsmöglichkeiten wird sich die DGQ in diesem Jahr intensiv der Frage nach den Anknüpfungspunkten von Qualität und Qualitätsmanagement an das Thema Nachhaltigkeit widmen: Wo können Qualitätsmanager im Unternehmen einen Beitrag zu Nachhaltigkeitsthemen und deren Operationalisierung leisten? Wie kann ein systematisches Management von Nachhaltigkeit in Unternehmen im Kontext eines integrierten oder gar generischen Managementsystems gelingen?

Gemeinsam mit ihrem Expertennetzwerk arbeitet die DGQ auch 2024 intensiv an diesen Fragestellungen. Die hierzu entwickelten Antworten sollen einen wichtigen Beitrag für die wirksame Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in Organisationen liefern.

9. Norddeutscher Qualitätstag: Qualität leben und nachhaltig gestalten

Am 12. Juni 2024 ist es wieder soweit: Der Norddeutsche Qualitätstag lädt Fach- und Führungskräfte aus dem Qualitätsmanagement zu einer inspirierenden und informativen Veranstaltung nach Hamburg ein. Auch in diesem Jahr läuft das ganztägige Praxisforum als Hybridveranstaltung, so dass eine Teilnahme entweder persönlich vor Ort oder bequem online möglich ist.

Partner der Veranstaltung sind neben der Deutschen Gesellschaft für Qualität e.V. (DGQ) die ConSense GmbH, die Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS) sowie die Fachzeitschrift QZ Qualität und Zuverlässigkeit.

Die neunte Auflage des beliebten Branchentreffs startet mit hochkarätigen Keynotes, die die Bedeutung des Qualitätsmanagements in Unternehmen aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchten. So wird die Leitende Polizeidirektorin Indra Loose-Sommer Einblicke in die Herausforderungen von Qualität und Nachhaltigkeit bei der Bundespolizei geben.

Dr. Benedikt Sommerhoff, Leiter des Themenfeldes Qualität & Innovation bei der Deutschen Gesellschaft für Qualität e.V., zeigt auf unterhaltsame Weise, wie man sein eigenes Q-Profil entwickelt und damit auf die Erfolgsspur kommt. Begleitet von den Ergebnissen der aktuellen DGQ-Studie Q-Organisation können die Teilnehmenden ihre eigene Standortbestimmung vornehmen und wertvolle Impulse für ihre tägliche Arbeit erhalten.

Praxisnahe Einblicke erhalten sie auch dieses Jahr wieder in Workshops mit konkreten Beispielen aus dem Prozess- und Qualitätsmanagement. Ob vor Ort oder online, es erwartet die Teilnehmenden ein vielfältiges Programm:

Online und vor Ort

- QM nach Udo Lindenberg – Mach' Dein Ding, egal, was die ander'n sagen...
Dr. Benedikt Sommerhoff, Leitung Themenfeld Qualität & Innovation, Deutsche Gesellschaft für Qualität e.V.
- Nachhaltigkeit und Qualität in Uniform: Wie die Bundespolizei Umwelt- und Qualitätsmanagement umsetzt
Indra Loose-Sommer, Leitende Polizeidirektorin im Bundespolizeipräsidium
- Was bedeutet der KI Hype für die Industrie und wie kann „serious AI“ wirklich helfen?
Jan Ruhnke, Director AI, Artificial Intelligence Center Hamburg (ARIC) e.V.

- Storytelling im QM: Einfach erklären, Verständnis fördern und verbessern
Jakob Scheitza, Head of Industrial Storytelling, Facts and Stories GmbH

Ausschließlich vor Ort, nicht online

- Best Practice Transfer in der Otto Group: it's a peoples business
Juliane Dieckmann, Head of Knowledge Management, Digital & Consulting der Otto Group
- Praktische Lösungen für KMU und ihre Nachhaltigkeitsstrategie
Eric Schlichter, Schlichter Consulting und K. Henry Wehrenberg, Blueberries & Friends GmbH
- Expertenrat und Umsetzungstipps für Managementsysteme und Nachhaltigkeit
Altan Dayanac, Global Program Manager EMS, OHS, EnMS & Sustainability der DQS Holding GmbH
- Erfolgsfaktor Mensch – wie Qualität durch gute Führungskräfte gelingt
Arne Salig, CEO espressoul GmbH, Consultraining

Neue ISO-Norm 53001 für das Management von UN-Nachhaltigkeitszielen

Die Internationale Organisation für Normung (ISO) setzt die Realisierung der sogenannten Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen in einen Managementsystemstandard um: Die ISO 53001 – „Management Systems for UN Sustainable Development Goals – Requirements“ wird von dem dafür eingerichteten ISO-Projektcommittee erarbeitet und soll bis Herbst 2025 veröffentlicht werden.

Als erster Schritt wird ein Managementsystemleitfaden (ISO/PAS 53002 Guidelines for contributing to the UN Sustainable Development) erarbeitet, um anschließend die Managementsystemnorm auf Basis der ISO harmonized structure als ISO 53001 zu entwickeln. Der Zeitplan dazu ist sehr ambitioniert.

Neben der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden Organisationen die Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele damit perspektivisch nach Verabschiedung der Normen und Vorhandensein eines entsprechenden Zertifizierungsangebots über eine entsprechende Zertifizierung nachweisen können.

Ziele im Kontext der Organisation realisieren

Mit der internationalen Norm will die ISO ein global anwendbares Instrument schaffen, mithilfe dessen Organisationen ausgewählte UN-Ziele, die Sustainable Development Goals (SDG) umsetzen können. Im Fokus stehen sollen dabei laut ISO explizit solche UN-Ziele, die relevant für den jeweiligen Kontext der Organisationen sind, und nicht grundsätzlich alle 17 Nachhaltigkeitsziele.

Zwar enthalten die bestehenden ISO-Managementsystemnormen bereits verschiedene Hinweise und Anforderungen zu Nachhaltigkeitsaspekten, darunter etwa Umwelt-, Gesundheits- und Energieaspekte. Mit der ISO 53001 werden diese nun durch einen umfassenden Standard ergänzt, der sämtliche im Nachhaltigkeitszusammenhang relevanten Faktoren abdecken soll.

Scope der Norm

Die ISO 53001 soll zur Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung die Anforderungen an ein „Sustainable-Development-Goals-Managementsystem“ spezifizieren. Dies kommt zum Tragen, wenn eine Organisation ihre Aktivitäten hinsichtlich der Umsetzung der SDGs belegen und erweitern möchte. Zudem empfiehlt sich ein

solches SDG-Managementsystem für Organisationen, die ihre entsprechenden Tätigkeiten auf systematische Art und Weise managen möchten.

Im Ergebnis soll das SDG-Managementsystem dazu beitragen, die Nachhaltigkeitsperformance von Organisationen zu erweitern, Compliance-Verpflichtungen zu erfüllen, ausgewählte Nachhaltigkeitsziele zu erreichen sowie das Vertrauen von Stakeholdern in die Zukunftsfähigkeit der Organisation zu gewinnen und zu halten. Nicht zuletzt steht so auch der wirtschaftliche Erfolg der Organisation im Fokus der Norm.

IPC begeht 20-jähriges Jubiläum – DGQ-Engagement gewürdigt

Die „International Personnel Certification Association“ (IPC) hat im Oktober 2023 ihr 20-jähriges Bestehen gefeiert. Die DGQ wurde im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung für ihr langjähriges Engagement gewürdigt und ihr gemeinsam mit der „European Organization for Quality“ (EOQ) für ihre maßgebliche Unterstützung gedankt.

Im Fokus der IPC-Mitgliedschaft steht, die europaweit geltenden Regeln für die Auditoren-Zertifizierung mit dem entsprechenden IPC-Programm zu harmonisieren. Das Programm, an dem Experten von DGQ, Quality Austria und Norsk Sertifisering AS maßgeblich mitgewirkt haben, war 2018 nach jahrelangen Abstimmungsrunden zwischen der IPC und dem International Accreditation Forum (IAF) als erstes Zertifizierungsprogramm für Fachpersonal weltweit durch IAF anerkannt worden. Seitdem bilden diese Regelwerke eine maßgebliche Grundlage für die Personenzertifizierungsstellen der EOQ-Mitgliedsorganisationen sowie für die über ein IPC Multi Lateral Agreement angeschlossenen Zertifizierungsstellen weltweit. Durch die kontinuierliche jahrelange aktive Mitwirkung in den Gremien von EOQ und IPC trägt die DGQ dazu bei, dass die Inhalte der auf diesen Programmen basierenden Zertifikate aktuell bleiben und Änderungen in fachlichen und regulatorischen Anforderungen umgesetzt werden.

Aufgaben der IPC

Das Ziel der IPC ist es, über die Bereitstellung harmonisierter Regelwerke den Bedarf an kompetentem Fachpersonal zu decken. Neben dem Schwerpunkt auf der Personenzertifizierung bietet die IPC auch die Anerkennung von Ausbildungsanbietern und Ausbildungskursen an. Vollmitglieder sind akkreditierte Personenzertifizierungsstellen. Assoziierte Mitglieder vertreten andere Interessengruppen rund um die Personenzertifizierung.

Rolle von DGQ und EOQ

Im Rahmen der Weiterentwicklung von DGQ-Bildungsangeboten und Personenzertifizierungen beschäftigte sich die DGQ Anfang der 2000er Jahre mit der Frage, wie sie eine internationale Anerkennung von DGQ-Zertifikaten – insbesondere für Auditoren – erzielen kann. Im Zuge der Globalisierung nahmen die Einsätze von Auditoren weltweit zu. Diese Entwicklung betraf sowohl first als auch second oder third party. Entsprechend wuchs die Nachfrage nach einer weltweiten Anerkennung von Auditoren-Zertifikaten als Kompetenznachweis.

Unter Federführung von DGQ und Quality Austria entwickelte die EOQ die damaligen Ausbildungsschemata „EOQ harmonized schemes“ weiter und stellte sie auf Basis der Anforderungen der ISO 17024 als certification schemes für Zertifizierungsstellen zur Verfügung. In einem mehrjährigen Abstimmungsprozess mit der Euro-

pean Co-operation for Accreditation (EA) wurde die Anerkennung des europäisch harmonisierten EOQ Schemas COS CS 9000 als Akkreditierungsgrundlage in 2017 erreicht. Damit steht in Europa ein akkreditierungsfähiger Standard für die Zertifizierung von Qualitätsfachpersonal einschließlich Auditoren zur Verfügung, der auch der DGQ-Personenzertifizierungsstelle als Akkreditierungsgrundlage dient.

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

Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH

biko 2024 – der Mitmachkongress für Personalverantwortliche

19./20. September 2024 in Berlin

Auf dem biko, dem Bildungskongress der Versicherungswirtschaft und Branchentreffen der Personal- und Bildungsverantwortlichen der Versicherung, werden gemeinsam Zukunftsstrategien für nachhaltiges Personalmanagement in der Versicherungswirtschaft, speziell im Kontext aktueller Trends und Herausforderungen wie Künstliche Intelligenz, New Work, agiles Arbeiten, Fachkräftemangel, Nachhaltigkeit und Digitalisierung diskutiert.

In diesem Jahr steht das allgegenwärtige Thema Künstliche Intelligenz (KI) im Mittelpunkt. Das Lernen befindet sich an der Schwelle einer neuen Ära, in der KI eine zentrale Rolle spielt. Personal- und Bildungsverantwortliche müssen die Einsatzmöglichkeiten, Chancen und Risiken von KI verstehen. Von maßgeschneiderten Avatar-Trainierenden, die sich perfekt an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden anpassen über KI-generierte Trainingsmaßnahmen, die stets auf dem neuesten Stand sind, hin zu optimierten Bewerbungsprozessen, in der die KI helfen könnte, Auswahlentscheidungen vorzubereiten – es gibt noch viel mehr Facetten. Dazu gehört auch, sich den Fragen des Datenschutzes, der rechtlichen Rahmenbedingungen, dem kommenden EU-KI Act und der Akzeptanz der KI bei Mitarbeitenden und Bewerbenden zu stellen.

Der diesjährige biko bietet die Plattform für den offenen und ehrlichen Austausch der Erfahrungen und Erkenntnisse rund um KI: Einige haben schon viel probiert und wissen, was funktioniert hat und was (noch) nicht. Andere fragen sich nach den Potenzialen und möchten die Möglichkeiten, Chancen und Risiken eruieren, um die nächsten Schritte in ihren Unternehmen sicherer und klarer einleiten zu können.

Zahlreiche Foren, Vorträge und Workshops bieten nachhaltige Impulse aus Personalentwicklung, Organisationsgestaltung, Aus- und Weiterbildung sowie Best Practices aus den Versicherungsunternehmen und die Gele-

genheit zum Austauschen und Netzwerken. Bei Anmeldung bis 12. April gibt es einen Frühbucherpreis. Weitere Informationen sind [hier](#) zu finden.

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

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

20. Führungskräfteseminar für Bau- und Versorgungsunternehmen

Am 20. und 21. Juni 2024 findet das von DVGW, rbv und AGFW in Kooperation veranstaltete Seminar für Führungskräfte aus der Bau- und Versorgungswirtschaft zum 20. Mal in Folge statt. Im landschaftlich reizvollen Schliersee-Spitzingsee-Gebiet stehen eine Vielzahl von Themen – von der praktischen Umsetzung der Energiewende über verschiedene Herausforderungen im modernen Leitungsbau bis hin zu notwendigen Anpassungsstrategien im sich rasant verändernden Arbeitsmarkt – auf der Agenda, vorgetragen von ausgewiesenen Fachleuten der Branche. Weitere Informationen und Anmeldung: www.dvgw-veranstaltungen.de/11111.

Informationsveranstaltung zur Neuordnung der umwelttechnischen Berufe

Die Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung, der Klimawandel sowie technische und rechtliche Rahmenbedingungen erfordern eine Neuordnung des Berufsbildes der Fachkraft für Wasserversorgungstechnik und anderer umwelttechnischer Berufe. In einer kompakten und kostenfreien Online-Veranstaltung haben die an der Neuordnung der UT-Berufe beteiligten Verbände DWA, DVGW, VKU und VDRK gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) am 29. Januar 2024 über den aktuellen Stand sowie die bereits absehbaren Änderungen informiert. Die Veranstaltung stieß mit rund 500 Teilnehmenden auf reges Interesse. Für all diejenigen, die nicht live teilnehmen konnten, stehen die Videoaufzeichnung und die gezeigten Folien zum Download bereit: www.dvgw-veranstaltungen.de/berufsinformationen/facharbeiter.

Gasnetzgebietstransformationsplan (GTP) 2024

Im Rahmen der Initiative „H2vorOrt“ haben 49 Gasversorgungsunternehmen im DVGW in Zusammenarbeit mit dem VKU über den sogenannten Gasnetzgebietstransformationsplan (GTP) einen Transformationspfad für Verteilernetzbetreiber (VNB) entwickelt, um die regionale und sichere Versorgung mit klimaneutralen Gasen auszugestalten. Der neue GTP-Leitfaden 2024 bildet das zentrale und standardisierte Planungsinstrument für die

Dekarbonisierung der Gasverteilernetze im dritten Planungszeitraum. Auf Basis der Einzelplanungen der Gasverteilernetzbetreiber und ihrer standardisierten Rückmeldung erstellt H2vorOrt wie auch in den Vorjahren einen deutschlandweiten Ergebnisbericht zur GTP-Planung. Wie der GTP in der Praxis anzuwenden ist, zeigt eine neue Veranstaltung der DVGW Beruflichen Bildung „GTP in der Praxis – H2-Transformation des Gasverteilernetzes“ auf. Asset Manager, GTP-Erstellende, Planende und technische Fach- und Führungskräfte werden im Kontext von DVGW-Regelwerk und H2-Readiness in den vier Analyseschritten bei der Erstellung des GTP 2024 geschult und es wird ein intensiver Praxisbezug hergestellt. Weitere Informationen und Anmeldung zu den beiden jeweils 2-tägigen Online-Schulungen am 3./4. Juni 2024 sowie am 8./9. Oktober 2024: www.dvgw-veranstaltungen.de/60009.

Forschungsseminarreihe der DVGW Beruflichen Bildung: Wissenstransfer für die Gas- und Wasserbranche

Die Energie- und Wasserbranche in Deutschland steht vor einer Vielzahl von Herausforderungen: Die ambitionierten Klimaschutzziele der EU und Bundesregierung erfordern einen grundlegenden Umbau des Energiesystems und den Einsatz klimaneutraler Gase. Gleichzeitig muss sich die Wasserwirtschaft an die Folgen des Klimawandels anpassen. Die DVGW-Forschungsinstitute und externen Partner arbeiten in Forschungsprojekten gemeinsam daran, diese Herausforderungen anzugehen und die Gas- und Wasserversorgung weiterzuentwickeln. Regelwerksnahe und sicherheitsbezogene Themen stehen dabei im Fokus zahlreicher Projekte.

Die kostenlose Forschungsseminarreihe der DVGW Beruflichen Bildung bildet die Brücke, um das Wissen aus der Forschung in die Praxis zu übertragen und der Gas- und Wasserbranche zugänglich zu machen. Die Online-Veranstaltungen dienen dabei nicht nur dem Wissenstransfer, sondern bieten auch ein Forum zum Austausch und zur Diskussion mit anderen Fachleuten innerhalb der Branche.

Viele spannende Seminare zu aktuellen F&E Projekten sind für das Jahr 2024 bereits geplant. Die genauen Termine und Inhalte sind auf der Website der DVGW Beruflichen Bildung zu finden unter www.dvgw-veranstaltungen.de/forschungsseminare. Alle Interessierten sind eingeladen, sich kostenlos anzumelden und die Chance zu nutzen, ihr Wissen zu erweitern und sich mit anderen Fachleuten auszutauschen.

DVFG und DVGW verlängern Kooperationsvereinbarung

Im Dezember 2020 haben der DVGW und der Deutsche Verband Flüssiggas (DVFG) e.V. mit einer Kooperationsvereinbarung die Schulungen zur neuen technischen Regel Flüssiggas 2021 (TRF) auf eine gemeinsame Basis gestellt. Schulungsunterlagen sind das vom DVFG überarbeitete Regelwerk, das die spezifischen Anforderungen an das Inverkehrbringen, Errichten und Betreiben von Flüssiggas-Anlagen bündelt. Der DVGW bringt als verantwortlicher Träger der TRF-Schulungen seine Erfahrungen als maßgeblicher Bildungsanbieter im Energie- und Wasserfach ein. Die im Dezember 2023 ausgelaufene alte Rahmenvereinbarung wurde mit geringfügigen Modifikationen nunmehr bis mindestens Dezember 2025 verlängert. Weitere Informationen und

Anmeldung zur Veranstaltung „Die neue TRF 2021 – Technische Regel Flüssiggas 72108“: www.dvgw-veranstaltungen.de/72108.

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

**„Don't manage – lead change before you
have to“**

*Wie steht es um die Transformation in der bayerischen
Automobilindustrie?*

Transformation ist ein grundlegender Wandel von Geschäftsmodellen, Produkten und Arbeitsprozessen. Für die Betroffenen geht Transformation mit lang andauernden Orientierungs- und Lernprozessen, wie dem Erwerb von neuen Kompetenzen, einher. Bei vielen Unternehmen und Beschäftigten rufen diese Prozesse zunächst Unsicherheit und ein Gefühl der Ohnmacht hervor, gerade wenn ihnen Informationen und Orientierung fehlen.

Veränderung aktiv gestalten

Den Veränderungsprozess nicht nur zu verwalten, sondern bewusst lenken, bevor die Umstände einen dazu zwingen, empfiehlt Jack Welch (ehemals CEO, Global Electric). Dabei stellt sich die Frage: Was benötigen Unternehmen, um Transformation erfolgreich umzusetzen?

Im Rahmen des Förderprogramms „Transformationsstrategie für Regionen der Fahrzeug- und Zuliefererindustrie“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), begleitet das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Projekt transform.by Unternehmen der bayerischen Fahrzeug- und Zuliefererindustrie. Auf Basis von Fallstudien ermittelt das f-bb in intensiven Gesprächen mit Entscheidungsträger*innen und Beschäftigten, zentrale Hemmnisse, Herausforderungen sowie vorhandene und nötige Kompetenzen. Neben den drei D – Dekarbonisierung, demografischer Wandel und Digitalisierung, treibt die Automatisierung der Produktion den Umbruch in den Unternehmen voran.

In den untersuchten Fallstudienunternehmen zeigt sich, dass Fachkräfte mit mechanischen Kenntnissen, z.B. Zerspanungsmechaniker*innen, zunehmend Kompetenzen in Mechatronik und Elektro(tech)nik benötigen. Da der Wandel von Berufsbildern als zu behäbig empfunden wird, setzen Unternehmen verstärkt auf Nachqualifizierung. Befeuert wird dies durch demografische Entwicklungen, die es erschweren, Auszubildende und ausgebildete Fachkräfte für die Produktion zu finden. Um automatisierte Prozesse mehrerer Maschinen überblicken und eigenständig steuern zu können, wird es zudem nötig, Maschinenbediener*innen zu Anlagenführer*innen weiterzuentwickeln.

Eine der großen Herausforderungen ist es, den Beschäftigten der Automobilindustrie, die in den letzten Jahr-

zehnten vor allem Aufschwung erlebt haben, Angst vor Veränderung und kleineren Rückschritten zu nehmen. Deshalb spielen Vorgesetzte eine zentrale Rolle bei der erfolgreichen Transformation der Unternehmen. Entscheidend ist, dass sich Vorgesetzte zu FÜHRUNGSKRÄFTEN entwickeln, die vorausschauend und proaktiv kommunizieren und Mitarbeiter*innen begleiten, unterstützen und individuelle Entwicklungschancen aufzeigen. Führungskräfte sind zentral, da der Erwerb überfachlicher Kompetenzen besonders herausfordernd ist. Kürzere Produktzyklen und schnellere Technologieentwicklungen erfordern stetige Einarbeitung in neue Themen und Arbeitsweisen, wodurch ein verstärkter abteilungsübergreifender Austausch erforderlich ist. Daher gewinnen Kommunikationskompetenzen für alle beruflichen Anforderungsniveaus an Bedeutung.

Perspektiven zur Gestaltung der Transformation

Vor der fachlichen Kompetenzentwicklung müssen Unternehmen den Veränderungsprozess an sich strukturieren. Dazu gehören separate Kommunikationsansätze für jede Zielgruppe und ein erweitertes Rollenverständnis bei Führungskräften, weil:

- nur so eine positive Einstellung zum Veränderungsprozess erreichbar ist
- Informations- und Kommunikationsprozesse die Rahmenbedingungen für Partizipation am Veränderungsprozess bilden. Hieraus kann eine Lernkultur entstehen, in der Mitarbeitende selbstorganisiert lernen und befähigt werden, Veränderungen umzusetzen
- nur durch aktive Gestaltung der Veränderung frühzeitig Qualifizierungsbedarfe in den Fachabteilungen erkannt werden. Dies ist nötig, um rechtzeitig Weiterbildungsangebote in den betrieblichen Alltag integrieren zu können.

Das f-bb erarbeitet hierzu Qualifizierungskonzepte, die mit den Unternehmen der Fallstudien pilotiert werden. Somit trägt das f-bb dazu bei, teilnehmende Unternehmen zu unterstützen, die Transformation aktiv und erfolgreich zu gestalten. Weitere Informationen: <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/zukunftsf-tige-beschaeftigungssituation-der-automobilwirtschaft-in-bayern-1/>.

Lernende im Mittelpunkt – KI-gestützte Lösungen für die Weiterbildung von morgen

Wie sieht die Welt der beruflichen Weiterbildung von morgen aus? Neue Bedarfe nach personalisierten und flexiblen Lernarrangements bei Lernenden treffen aktuell auf einen immer größer werdenden und unübersichtlichen Markt an Bildungsangeboten. Besser werdende KI-Lösungen stellen bestehende Produkte und Geschäftsmodelle in Frage, da Lernmaterialien, Prüfungsfragen und Feedback auf Knopfdruck selbst generiert werden können. Gleichzeitig liefern sie aber auch faszinierende neue Möglichkeiten für personalisierte Lernformen, weil sie beispielsweise mittels Konzeption und Analyse fiktiver Dialoge historischer Persönlichkeiten oder einem Dialog mit Büchern bzw. deren Autor*innen einen neuen Zugang zu Wissen schaffen. Bildungsanbieter stehen dadurch unter großem Innovationsdruck. Veränderungen können abschrecken, ängstigen oder gar lähmen, gleichsam aber auch motivieren und den Nährboden für neue Lösungen bieten. Gerade jetzt ist es wichtig, sich von der enormen Anzahl und Vielfalt an neuen Möglich-

keiten nicht verunsichern zu lassen, sondern diese proaktiv für die Neu- und Weiterentwicklung von Bildungsangeboten zu nutzen. Ein erfolgversprechender Fokus liegt in der Personalisierung digitaler Weiterbildungsangebote – optional in Verbindung mit KI-Technologien. Im Projekt „KI-gestützte Personalisierung in der berufsbezogenen Weiterbildung (KIPerWeb)“ des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) wurden mit Praxispartnern ausgewählte Möglichkeiten erprobt.

Eine Erkenntnis des Projekts ist, dass gerade die aktuelle Phase der digitalen Transformation Bildungsanbietern ermöglicht, ihre Angebote auf eine Art und Weise zu individualisieren, die früher sehr aufwendig oder gar undenkbar war. Moderne Technologien eröffnen spannende Optionen, maßgeschneiderte Lernangebote für verschiedenste Zielgruppen zu erschaffen. Aktuell wird dabei in der Weiterbildungslandschaft viel ausprobiert und mit neuen Ideen experimentiert. Ziel ist es, Chancen auszuloten, das eigene Bildungsumfeld aktiv zu gestalten und im Idealfall sogar eine führende Rolle bei der Entwicklung innovativer Angebote einzunehmen.

Kleine Schritte mit großer Wirkung

Dabei muss man nicht zwangsläufig große Umstrukturierungen anvisieren. Schon kleine, schrittweise Anpassungen der Bildungsplattform und des Lernmaterials können den Weg zu einer spürbar personalisierten Bildungserfahrung ebnen:

1. Vielfalt bieten: Auswahlmöglichkeiten durch unterschiedliche Lernmedien und -formate lassen Lernenden eine Wahl, wie sie lernen möchten. Das können Fassungen in leichter Sprache, barrierefreie Textversionen oder Audio-Angebote für Menschen mit sensorischen oder kognitiven Beeinträchtigungen sein. Beispielsweise lässt sich eine Version mit vielen Infografiken und interaktiven Elementen, eine zweite rein auditive mit Podcast-Folgen und eine dritte mit Videos und einfacher Sprachgestaltung erstellen. Lernende erfahren dadurch einen deutlichen Mehrwert, da sie je nach Bedarf wählen können. Durch derlei Maßnahmen kann die digitale Teilhabe aller gesteigert werden. Durch den Einsatz von generativer KI ist die Erstellung solcher Materialien mit überschaubarem Aufwand umsetzbar.
2. Individuell fördern: Die bedarfsgerechte Zusammenstellung von Bildungsinhalten für die einzelnen Lernenden auf Basis kleiner Lernmodule hilft, Lernende mit unterschiedlichem Vorwissen abzuholen und individuell zu fördern. Die Einbindung von Lern- und Verhaltensdaten (z.B. Aktivitätslevel, Bestehensquoten oder Selbsteinschätzungen zu Wissenslücken) ist besonders nützlich, um den Lernprozess zielgerichtet zu unterstützen. Zwischen thematischen Abschnitten können Quizzes den Lernfortschritt messen und individuelle Empfehlungen für den nächsten Lernabschnitt geben. Damit ersetzen individualisierte Lernwege zunehmend den einen Kurs für alle.
3. Entscheidungen vereinfachen: Das Angebot an Weiterbildungen ist riesig und nicht immer ist klar, was zu den eigenen Bedürfnissen, Zielen und Interessen passt. Mit Unterstützung von KI-Verfahren lässt sich ein datenbasiertes Entscheidungsmanagement aufbauen, das Lernenden auf Basis verfügbarer Informationen passende Inhalte empfiehlt. Dabei können individuelle Voraussetzungen (z.B. Interessen oder Einschränkungen) und Wünsche (z.B. zu Kursdauer oder Gebühren) ebenso berücksichtigt werden wie anforderungsorientierte Kriterien (z.B. Englischkenntnisse).

Unabhängig vom gewählten Grad der Personalisierung ist es ratsam, stets die Lernenden in den Mittelpunkt der Überlegungen zu stellen und abzuwägen, welche Bedürfnisse und Wünsche die jeweiligen Zielgruppen haben. Von hier aus lässt sich prüfen, welche Personalisierungsmaßnahmen sinnvoll und förderlich sind. Dadurch können aus der Vielzahl an Möglichkeiten die passenden ausgewählt und ein zielführendes Vorgehen entwickelt werden.

Um Bildungsanbietern diesen Weg zu erleichtern, hat das f-bb einen Leitfaden zu KI-basierter Personalisierung berufsbezogener Weiterbildung veröffentlicht, in dem die dargestellten Möglichkeiten vertieft und konkrete KI-Verfahren sowie praxisnahe Umsetzungstipps vorgestellt werden: <https://www.wbv.de/shop/detail/dc56c67629183c89bf547811622ac9b6>.

Im Projekt „KI-gestützte Personalisierung in der berufsbezogenen Weiterbildung (KIPerWeb)“ werden – unter Leitung des f-bb und gefördert vom BMBF im Rahmen der Förderlinie INVITE – innovative Konzepte zur Modularisierung und Personalisierung berufsbezogener Weiterbildung entwickelt und erprobt.

Willkommenskultur in Unternehmen – Vom Ankommen zum Bleiben

Eine Perspektive aus der Betriebsberatung der bea-Brandenburg

Zunehmender Fach- und Arbeitskräftemangel als auch die Erfahrung, dass betriebliche Integration kein Selbstläufer ist, bringen Betriebe dazu, aktiv an ihrer Willkommenskultur zu arbeiten. Betriebliche Willkommenskultur ist Führungsaufgabe, sie bezieht die gesamte Belegschaft mit ein und kann durch konkrete Maßnahmen gefördert werden. In einer vielfältigen Arbeitswelt ist eine gelebte Willkommenskultur eine wichtige Säule der Arbeitgeberattraktivität.

Im Kern bezieht sich der Begriff "Willkommenskultur" auf eine Grundhaltung der Offenheit und Akzeptanz gegenüber Migrantinnen und Migranten. Willkommenskultur betont die Bedeutung der Aufnahmegesellschaft für eine gelingende Integration. Integration liegt damit nicht nur in der Verantwortung von Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung, sondern ist eine gesellschaftliche Gemeinschaftsaufgabe.

Betriebliche Willkommenskultur als gesamtbetriebliche Aufgabe

Betrieben, die sich aktiv mit ihrer Willkommenskultur beschäftigen und diese gestalten wollen, ist bewusst, dass das Gefühl, willkommen zu sein, die Grundlage für eine erfolgreiche Integration neuer Mitarbeitender ist. Für Unternehmen ist es sinnvoll, Willkommenskultur nicht ausschließlich für Mitarbeitende mit Migrations- und Fluchterfahrung zu denken, sondern für die gesamte Belegschaft. Ein praktischer Ansatz besteht darin, den Blick auf die vorhandene Vielfalt im Unternehmen zu richten. Dies verdeutlicht die Diversität (z.B. Geschlecht, Alter, Religion) und zeigt zugleich Gemeinsamkeiten (z.B. Familienstand, Elternschaft, Ausbildung) in der Belegschaft auf. Die Gestaltung einer Willkommenskultur kann als Teil eines ganzheitlichen "Diversity Managements" verstanden werden. Vielfältige Belegschaften bringen viele Potenziale, aber auch mögliche Konflikte mit sich. Mangelnde Deutschkenntnisse erschweren beispielsweise zunächst die betriebliche Kommunikation. Mehrsprachige Mitarbeitende sind jedoch langfristig eine Bereiche-

rung für die interne und externe Kommunikationsfähigkeit eines Unternehmens. Die Ausgestaltung einer Willkommenskultur im Betrieb beinhaltet in der Praxis u.a.

- den kontinuierlichen Dialog mit der Belegschaft ("Warum machen wir das?"),
- die Gestaltung konkreter Maßnahmen (Schulungsangebote, Mentoring-Angebote oder Employer-Brandings) und
- das Vorleben der angestrebten Offenheit durch die Leitungsebene.

Willkommenskultur in der Beratungspraxis: Mehr als ein Onboarding

Im durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) umgesetzten und durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) des Landes Brandenburg geförderten Projekt Betriebliche Begleitagentur bea-Brandenburg werden Brandenburger Unternehmen seit 2016 bei der betrieblichen Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung unterstützt. In der Beratungspraxis zeigen sich vermehrt Anfragen, die das Thema Willkommenskultur adressieren. Durch Unternehmen häufig formulierte Anliegen sind hierbei die Mitarbeitergewinnung (Recruiting), Fach- und Arbeitskräftesicherung, der Wunsch eines gelingenden betrieblichen Eingliederungsmanagements (Onboardings), ein funktionierendes Konfliktmanagement oder ein produktives Arbeitsklima. Anlass für Betriebe, sich mit dem Thema Willkommenskultur zu beschäftigen, sind zumeist praktische Herausforderungen wie Sprach- und Kommunikationsprobleme. Für Unternehmen, die noch keine Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung beschäftigen, sind häufig Fragen der Einbeziehung der Belegschaft bei der Öffnung des Betriebes für neue Zielgruppen ausschlaggebend.

So hat beispielsweise ein Malerbetrieb in Brandenburg eine Betriebsversammlung auf besondere Weise genutzt: Themen waren die Altersstruktur der Belegschaft und die Schwierigkeiten, Auszubildende zu finden. Ganz konkret wurde darüber diskutiert, was eine ausbleibende "Verjüngung" für die Arbeitsbelastung der Belegschaft in den nächsten Jahren bedeutet. Die Betriebsversammlung war der Ausgangspunkt einer erfolgreichen und durch die Belegschaft mitgetragenen Öffnung des Unternehmens und eines aktiven Rekrutierens von Beschäftigten mit Flucht- und Migrationserfahrung.

Die bea-Brandenburg begleitet Betriebe bei diesen bzw. ähnlichen Herausforderungen und unterstützt bei der Umsetzung von Maßnahmen. Gerne genutzte Angebote sind u.a. Sprachmittlungen, welche Missverständnissen vorbeugen und helfen, Konfliktsituationen zu entschärfen sowie interkulturelle Trainings, die eine betriebliche Willkommenskultur stärken oder als Teil des Onboarding-Prozesses eingesetzt werden können.

Auch wenn das Ankommen neuer Beschäftigter eine zentrale Rolle einnimmt: Willkommenskultur als Haltung und Führungsaufgabe geht über Einarbeitungsaktivitäten hinaus. Sie umfasst auch vielfaltssensible Stellenausschreibungen, Öffentlichkeitsarbeit, Mentoring-Angebote für neue Kolleginnen und Kollegen sowie interkulturelle oder vielfaltsorientierte Schulungen. Auch Aktivitäten aus der sozialen Integration wie sprachliche und fachliche Qualifizierungsangebote oder die Begleitung bei ausländerrechtlichen Fragestellungen als auch lebenspraktischen Herausforderungen wie Wohnungssuche oder Kinderbetreuung können dazugehören. Solche Aktivitäten fördern unter der Einbeziehung der Gesamtbe-

legschaft eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur, die sich nachhaltig im betriebsinternen zwischenmenschlichen Umgang manifestiert: Eine gelebte Willkommenskultur.

Aktuelle Tagungen

Abschlussstagung des Projekts "KI-gestützte Personalisierung in der berufsbezogenen Weiterbildung"

19.4.2024, 9:00 - 16:00 Uhr, online

Weitere Informationen [hier](#)

MIT VOLLGAS IN DIE ZUKUNFT – Weiterbildung als Innovationsmotor für Unternehmen

14.11.2024, 10:30 - 15:30 Uhr, Nürnberg

Weitere Informationen [hier](#)

Neue Publikationen

[Modularisierung berufsbezogener Weiterbildung](#)

[Wege zur Messung der betrieblichen Bildung für nachhaltige Entwicklung](#)

[Wissenschaftliche Expertise zur Weiterentwicklung des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen Berlin](#)

[New Work in der Verwaltung. Ergebnisse der Pilotierung & Evaluation des Veränderungsprozesses zum "Neuen Arbeiten" im Ministerium für Infrastruktur und Digitales Sachsen-Anhalt](#)

[Bedarfs- und Bestandsanalyse der Angebote zur Förderung der Aus- und Weiterbildung und Beschäftigung von Personen mit Migrationsgeschichte in der Stadt Bremerhaven](#)

[Patentbasierte Analyse der Technologietrends in der Automobilbranche in Bayern und weltweit](#)

[Abschlussbericht Evaluation der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach §45AufenthG](#)

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

TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG

Effektive Schulungen ohne reale Risiken: 3spin Learning

Die Entwicklung von Virtual-Reality (VR)-Anwendungen mit KI-Unterstützung ist so einfach wie die Erstellung einer PowerPoint-Präsentation. Das ist durch die Beteiligung der TÜV NORD GROUP an dem Darmstädter Unternehmen 3spin Learning sowohl für den Konzern als auch für seine Kundinnen und Kunden möglich.

Das Unternehmen 3spin Learning ist ein führender Anbieter einer Software zur Erstellung immersiver Lernerlebnisse. Zu den Kundinnen und Kunden zählen Luft-

hansa, E.ON und Pfizer. Ziel ist es, möglichst vielen Menschen wertvolle Lerninhalte zu vermitteln – nicht irgendwie, sondern in Form von immersiven Erlebnissen, die im Gedächtnis bleiben und Lernerfolge nachhaltig steigern. Denn Lernen findet oft theoretisch statt, wo es praktisch geübt werden muss. VR und AR (Augmented Reality) bieten die Möglichkeit, Lerninhalte digital und verständlich zu vermitteln. Sinnvoll ist es vor allem, wenn der Lernort schwer zugänglich oder gefährlich ist, wie beispielsweise bei Arbeiten in großer Höhe oder beengten Verhältnissen in einem Dampfkessel. Wenn Schulungsobjekte nicht immer und überall verfügbar sind, kann ein digitaler Zwilling für ein Training beliebig oft genutzt werden. VR eignet sich besonders gut, um sich grundlegend auf neue Situationen vorzubereiten, während AR als erweiterte Realität sinnvoll ist, um vorhandenes Wissen zu verbessern.

Die cloudbasierte No-Code-Plattform vereint viele Funktionen, ohne dass Anwender:innen programmieren müssen. Die Trainingsinhalte sind einfach zu erstellen und schnell zu skalieren.

Damit dieser Funke innerhalb der TÜV NORD Akademie möglichst zügig überspringt, hat das Onboarding der Akademie-Mitarbeitenden bereits im Januar begonnen. In den Workshops haben sie selbst Inhalte erstellt und die Perspektive der Lernenden eingenommen sowie KI-unterstützte Dialoge geführt.

Die Plattform erweitert das Portfolio und ermöglicht den Kundinnen und Kunden in der Aus- und Weiterbildung völlig neue Lernerlebnisse. Die neue Business Unit People & Empowerment wird die gemeinsame Strategie beider Unternehmen federführend verantworten und verfolgen. Gemeinsam soll zudem ein „XR Hub“ als Kompetenzzentrum aufgebaut werden. Mehr Details: www.tuev-nord.de/wissen/vr-training. Kontakt: Melanie Rudolph, Leitung Unternehmensentwicklung, merudolph@tuev-nord.de.

Der Mensch steht im Mittelpunkt – neue Business Unit People & Empowerment

Der TÜV NORD Konzern positioniert sich für nachhaltige Lösungen bei der Energie- und Mobilitätswende, forciert Innovationen und digitale Dienstleistungen, sichere Anwendungen für KI und das Quanten-Zeitalter. Seit dem 1. Januar 2024 präsentiert sich das Unternehmen in einer neuen Struktur. Neu geschaffen wurde eine Business Unit (Geschäftsbereich), die den Menschen mit Themen wie Aus- und Weiterbildung, Qualifikation, lebenslanges Lernen sowie Gesundheit in den Mittelpunkt stellt. In der neuen Konzernstruktur heißt die neue Business Unit People & Empowerment.

Auf Basis der bisherigen TÜV NORD Akademie wurden diejenigen Bereiche integriert, die sich in der TÜV NORD GROUP um die Sicherheit und die Gesundheit der Menschen in den Betrieben bemühen. Somit sind auch die Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz in der Business Unit mit an Bord. Mit den dazu gewonnenen Kompetenzen von MEDITÜV und dem Medizinisch-Psychologischen Institut (MPI) wird die neue Business Unit ihre Dienstleistungen auch in Industriebereichen erbringen, in denen Zuverlässigkeit gefragt ist und in denen beispielsweise Eignungsprüfungen notwendig sind. Die Business Unit People & Empowerment deckt alle Bereiche von der Diagnostik der Menschen über das Training bis zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz ab. Dies ermöglicht, schon heute die Technologien von morgen im Blick zu

haben und ebenso die Herausforderungen und Ängste, die sich daraus für die Menschen ergeben.

Die Business Unit People & Empowerment soll zum führenden Anbieter für innovative Diagnose- und Beratungsdienstleistungen entwickelt werden, die sich nahtlos in die Arbeitsabläufe der TÜV Nord Organisation integrieren lassen. Diagnoselösungen werden präziser und umfassender sein, indem sie fortschrittliche Technologien wie künstliche Intelligenz nutzen. Gleichzeitig werden Angebote noch stärker auf die individuellen Bedürfnisse und die Technologieanforderungen der Kundinnen und Kunden zugeschnitten sein. Kontakt: Melanie Rudolph, Leitung Unternehmensentwicklung, meru-dolph@tuev-nord.de.

TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG
Große Bahnstr. 31
22525 Hamburg
Tel.: (040) 8557 - 2757
Fax: (040) 8557 - 2958
<https://www.tuev-nord.de/de/unternehmen/bildung/>

TÜV SÜD Akademie GmbH

Forum Explosionsschutz für Hersteller

Praxisnahe Lösungen sowie rechtliche, technische und organisatorische Fragen des Explosionsschutzes standen im Mittelpunkt des Forums Explosionsschutz von TÜV SÜD am 27. und 28. Februar 2024 in München.

Der Explosionsschutz unterliegt ständig wechselnden gesetzlichen Anforderungen und steht vor Herausforderungen wie der Globalisierung oder der Komplexität international harmonisierter Vorschriften. Die Fachtagung der TÜV SÜD Akademie GmbH in Zusammenarbeit mit der TÜV SÜD Product Service GmbH bot Herstellern und Inverkehrbringern von Produkten in explosionsgefährdeten Bereichen, Vertretern von Prüfstellen und Überwachungsinstitutionen sowie Verbänden und Berufsgenossenschaften Gelegenheit zum Austausch.

An beiden Veranstaltungstagen erwartete die Forumsteilnehmenden ein abwechslungsreiches Programm mit Vorträgen unter anderem zur Rechts- und Produktsicherheit, zu Betriebsanleitungen, zur neuen Maschinenverordnung und der technischen Dichtheit bei der Verwendung von brennbaren Kältemitteln. Den Veranstaltungsauftritt machte Nadine Nagayama von der TÜV SÜD Product Service GmbH zu internationalen Marktzulassungen für explosionsgeschützte Geräte. Adrian Heuer vom Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme ISE, Testlab Batterien, sprach über die Risiken beim Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien. Am zweiten Veranstaltungstag drehten sich drei Vorträge um das Thema Wasserstoff.

Das nächste Forum Explosionsschutz findet als Präsenzveranstaltung mit begleitender Ausstellung am 18. und 19. Februar 2025 bei TÜV SÜD in der Westendstraße 199 in München statt. Weitere Informationen [hier](#).

Robert Kees ist neuer Leiter der Division Business Assurance

Robert Kees ist seit 1.1.2024 neuer Leiter der Division Business Assurance von TÜV SÜD. In dieser Position verantwortet er die strategische Weiterentwicklung der Dienstleistungen Audits, Bewertungen, Trainings und Zertifizierung und übernimmt auch die Rolle als Sprecher der Geschäftsführung der TÜV SÜD Management Service GmbH. Kees ist bereits seit 2012 in unterschiedlichen Managementpositionen für den internationalen Dienstleistungskonzern tätig.

Robert Kees verfügt über viel Erfahrung und Expertise innerhalb der TÜV SÜD-Organisation. Seit 2017 verantwortete er die globalen Marketingaktivitäten, das strategische Accountmanagement, Sales Excellence sowie den neu etablierten E-Business Bereich innerhalb der TÜV SÜD-Gruppe. Zuvor war er als Sprecher der Geschäftsführung der TÜV SÜD Product Service GmbH für deren operatives Geschäft zuständig und hat hier einen starken Fokus auf Vertriebs- und Kundenorientierung gelegt. Nach seinem erfolgreichen Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Augsburg, sammelte Kees seine Berufserfahrungen u.a. beim Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen KPMG.

Die Division Business Assurance ist mit 2.000 Mitarbeitenden und einem Umsatz von mehr als 290 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2022 eine von fünf Divisionen des TÜV SÜD-Konzerns.

TÜV SÜD Akademie ist exklusiver VDA QMC-Lizenzpartner in der Schweiz

Die Akademie der TÜV SÜD Schweiz AG bietet seit 1.1.2024 Schulungen und Prüfungen in der Schweiz an, die vom Qualitäts-Management-Center des Verbands der Automobilindustrie (VDA QMC) entwickelt wurden. Damit ist das Unternehmen nun auch in der Eidgenossenschaft als exklusiver VDA QMC-Lizenzpartner tätig. Das VDA QMC und sein weltweites Lizenzpartnernetzwerk unterstützt Unternehmen der Automobilindustrie in Sachen Qualitätsmanagement nach einheitlichen Empfehlungen der VDA-Bände.

Teilnehmende von Trainings zu den VDA-Bänden der Akademie der TÜV SÜD Schweiz AG profitieren von einem erfahrenen Trainerpool, der seit 1998 in Deutschland und ab sofort auch in der Schweiz Schulungen durchführt. Mittelfristig werden weitere lokale Trainer ausgebildet und das Portfolio um französisch- und italienischsprachige Veranstaltungen erweitert. Die enge Zusammenarbeit der TÜV SÜD Akademie in der Schweiz und Deutschland hat noch einen weiteren Vorteil: Online-Schulungen stehen Teilnehmenden aus beiden Ländern offen, weshalb auch Nischenthemen für eine kleine Zielgruppe angeboten werden können.

Folgende Schulungen aus dem Angebot des VDA QMC sind verfügbar: VDA 6.3 Prozessauditor auch Product Safety & Conformity Representative (PSCR), VDA Schadteilanalyse Feld, Produktauditor VDA 6.5, VDA 2 – Produktionsprozess und Produktfreigabe. Eine detaillierte Übersicht findet sich auf der [Webseite](#) der TÜV SÜD Akademie. Alle Schulungen werden aktuell in Deutsch und Englisch angeboten.

TÜV SÜD ist bereits seit 1998 Lizenzpartner für Schulungen und Qualifizierungsveranstaltungen zu den VDA-Bänden in Deutschland und seit 2012 in Indien. Unab-

hängig vom VDA QMC bietet die TÜV SÜD Akademie weitere Qualitätsmanagement-Schulungen im Bereich der Automobilindustrie an, beispielsweise zu IATF 16949. Die Akademie der TÜV SÜD Schweiz AG ist seit Juli 2022 in Basel und Zürich vertreten.

Modulare Ausbildung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD

Immer mehr Unternehmen berichten über ihr Engagement im Bereich Nachhaltigkeit. Doch die getroffenen Aussagen sind oft schwierig nachzuvollziehen und zu vergleichen. Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) als neue EU-Richtlinie zur Unternehmensnachhaltigkeitsberichterstattung setzt dafür nun einen klaren Rahmen. Gleichzeitig verpflichtet sie deutlich mehr Unternehmen zu einer Offenlegung. Die TÜV SÜD Akademie hat dazu ein umfangreiches modulares Aus- und Weiterbildungsprogramm entwickelt, das als CSRD-Manager – TÜV abgeschlossen werden kann.

Mit Planspiel auf CSRD-Implementierungsprozess vorbereiten

Die Umsetzung der Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die der CSRD zugrunde liegen, ist in der Praxis eine Herausforderung. Während eines zweitägigen Planspiels, das im Rahmen der Aus- und Weiterbildung zum CSRD-Manager – TÜV absolviert wird, erarbeiten die Teilnehmenden eine Vorgehensweise, die helfen soll, diese Anforderungen auf das jeweilige Unternehmen angepasst umzusetzen. Anhand einer simulierten Geschäftsumgebung eines produzierenden Unternehmens erleben die Teilnehmenden die Phasen eines Implementierungsprozesses und erfahren, wie sie die Voraussetzungen für eine effiziente Implementierung von Prozessen und Strukturen schaffen können.

ESRS – komplexe Themen digital aufbereitet

Mit den konkreten Inhalten der ESRS können sich die Teilnehmenden der CSRD-Manager-Ausbildung anhand digitaler Lernkarten vertraut machen. Sowohl die beiden Querschnittstandards ESRS 1 und ESRS 2, die nach CSRD für alle Unternehmen obligatorisch sind, sowie weitere Themenstandards werden so auf anschauliche und verständliche Weise vermittelt und verschaffen den Teilnehmenden einen guten Überblick über die jeweiligen Anforderungen.

Umfang und Abschluss der CSRD-Manager-Ausbildung
Die Aus- und Weiterbildung zum CSRD-Manager – TÜV können Teilnehmende modular gestalten. Neben einer Reihe von Pflichtseminaren, können sie aus weiteren Wahlpflichtseminaren frei wählen. Im Anschluss kann die Zertifikatsprüfung zum CSRD-Manager – TÜV absolviert werden. Das erworbene Zertifikat dient Nachhaltigkeitsmanagern und weiteren an der Berichterstattung beteiligten Personen als wertvoller Kompetenznachweis im Bereich der CSRD.

Alle Informationen zur CSRD-Manager-Ausbildung unter <https://www.tuvsud.com/akademie/csr-d-ausbildung>.

Weiterführende Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung gibt es unter <https://www.tuvsud.com/de-de/themen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsbericht>.

Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz soll hinweisgebende Personen, die potenzielle Verstöße ihrer Unternehmen gegen gesetzliche Regelungen feststellen und melden

wollen, vor beruflichen Konsequenzen oder Repressalien schützen. Zu diesem Zweck werden Unternehmen dazu verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten, an die sich Hinweisgeber vertraulich wenden können. Die Meldestelle muss die Hinweise bearbeiten und erforderliche Gegenmaßnahmen ergreifen.

Während Unternehmen ab 250 Beschäftigten bereits mit dem Inkrafttreten des Gesetzes am 2. Juli 2023 zur Einrichtung einer internen Meldestelle verpflichtet waren, sind kleinere Unternehmen ab 50 Beschäftigten ab dem 17. Dezember 2023 verpflichtet. Die Expertinnen und Experten von TÜV SÜD unterstützen Unternehmen bei der Implementierung einer internen Meldestelle und übernehmen bei Bedarf auch alle Aufgaben der internen Meldestelle.

Weitere Informationen zur Unterstützung der TÜV SÜD Akademie bei der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes gibt Alexandra Petrovic unter alexandra.petrovic@tuvsud.com.

Die TÜV SÜD Akademie bietet auch Präsenz- und Online-Seminare zum Hinweisgeberschutzgesetz und zur Entwicklung eines funktionierenden Hinweisgeberprozesses an. Weitere Informationen zu den Programmen und den Kosten gibt es im Internet unter <https://www.tuvsud.com/de-de/store/akademie/1121013>.

*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 Herbst 2024

Die nächste Ausgabe wird im Oktober 2024 erscheinen. Redaktionsschluss für Nachrichten aus den Mitgliedsunternehmen ist der 25. September 2024.

Herausgeber

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