

Akademie der Deutschen Medien2 <i>Aktuelle Seminare aus den Bereichen „Storytelling“ und „Content Marketing“</i>	ComTeam AG Academy & Consulting 11 <i>Aufbruch in eine neue Ära: ComTeam verabschiedet langjährigen Standort in Gmund</i>
Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG).....3 <i>ADG-Qualifizierungen im Bereich Neues Arbeiten Nachhaltigkeit als Top-Management-Thema Campus.Führen: Abschluss der Lernreise auf dem Campus Schloss Montabaur Weiterbildungsmaßnahmen auf dem Campus Schloss Montabaur in neuer Wohlfühlatmosphäre</i>	Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting..... 12 <i>New Learning Innovation Hub</i>
bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH4 <i>bbw Projekt: Fachkraft für Optik bbw seit 50 Jahren Bildungspartner der Wirtschaft</i>	Deutsche Gesellschaft für Qualität – DGQ Weiterbildung GmbH 12 <i>DGQ bietet neues E-Training zum Lieferantenmanagement an Qualitätsmanagement für Medizinprodukte in der Kunststoffindustrie Berufsbegleitender Masterstudiengang „Quality Engineering (M.Sc.)“ gestartet Westfälische Hochschule neuer Kooperationspartner im Lehre-Hochschul-Modell der DGQ Auch 2021: EFQM zeichnet DGQ als Partnerorganisation aus 7. DGQ-Qualitätstag: Zentraler Branchentreff nach drei Jahren Pause zurück</i>
Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V.....5 <i>Jahrespreis des BWW Bildungsverbands für Mitwirkende am Neuordnungsverfahren InnoWard 2022 Ausbildungsumfrage 2022 Modern in die Zukunft</i>	Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH..... 14 <i>Jahresprogramm 2023</i>
Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH.....7 <i>Zertifikatskurs: „HR Business Partner (bbw)“</i>	Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW)14 <i>Jahresbildungsprogramm 2023 der DVGW Beruflichen Bildung Transparenz und Qualität in der Beruflichen Weiterbildung Maßnahmen zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung</i>
Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. .7 <i>Zukunftsfähig dank BGM CARS 2.0: Transformationsnetzwerk für den Fahrzeug- und Maschinenbau Internationale Fachkräfte und Auszubildende gewinnen – so kann es gelingen</i>	Deutsches Institut für Interne Revision e.V.....15 <i>Hot Topics & Trends in der Finanzbranche und Industrie</i>
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.8 <i>50 Jahre BWHW</i>	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH..... 15 <i>Digitale Grundbildung zielgruppengerecht gestalten Neues Tool stärkt Erwachsene bei Berufsorientierung im Handwerk Future Skills regional und branchenspezifisch Welche Kompetenzen machen zukünftig den Unterschied? Veranstaltungshinweis</i>
Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH8 <i>KMU im Norden erhalten Unterstützung bei technologischem Fortschritt durch Politik und Sozialpartner Transformationslotsen: Schwerpunkt Energie</i>	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH 17 <i>Ausbildung zum Certified Disability Management Professional (CDMP) COVID-19 und die ambulante berufliche Rehabilitation</i>
Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.9 <i>Recruiting und Personalarbeit medienwirksam gestalten – Junge Generationen ansprechen Online-Lehrgang: Strategischer Gesundheitsexperte Neuer Lehrgang: Personalentwicklungstool für High Potentials XTRASEMINARE INTERNATIONALES</i>	SAP Deutschland SE & Co. KG..... 18 <i>SAP Training und Adoption bietet nun auch Change Management Services Verstärkter Einsatz von Community Strategien bei SAP Training</i>
Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.10 <i>Berufs- und Studienorientierungsmesse KickStart MINT</i>	Technische Akademie Esslingen e.V. 18 <i>TAE hüllt sich in neues Gewand – Website-Relaunch abgeschlossen</i>
Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.10 <i>bsw-Aktionstag Ausbildung – Plattform für „Mini-Bewerbungsgespräche“ bsw-Fachtagungen bieten Austausch- und Lernplattform für Gleichgesinnte bsw intensiviert seine Zusammenarbeit mit Usbekistan Praxisrelevanter Wissenstransfer zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung für regionale KMU bsw rekrutierte Azubi aus Vietnam für eine Metallausbildung in Sachsen</i>	TÜV SÜD Akademie GmbH..... 18 <i>Neues QM-Fachportal startet Seminarprogramm 2023 Aktion „Ein Baum für jede Buchung“ TÜV SÜD Akademie erweitert „Blended Training“-Angebot</i>
	Impressum20

Akademie der Deutschen Medien

Aktuelle Seminare aus den Bereichen „Storytelling“ und „Content Marketing“

In den vergangenen zwei Jahren hat sich der Weiterbildungsmarkt erheblich verändert und damit auch die strategische Ausrichtung der Akademie der Deutschen Medien – hin zu „online first“. Während vor Beginn der Pandemie nur vereinzelt Seminare als Live-Online-Trainings oder Blended Learning durchgeführt wurden, stehen den Teilnehmenden heute (nach einer schrittweisen „Virtualisierung“ des kompletten Seminarprogramms) inzwischen alle Seminarformate – vom eintägigen Kompaktseminar bis hin zum mehrtägigen Zertifikatskurs – auch als Live-Online-Training zur Verfügung. Aus etwa 350 Schulungsthemen können Interessierte auswählen und sich entweder in Präsenz oder live-online flexibel, nachhaltig und praxisnah Wissen für ihren Berufsalltag aneignen – ein Angebot, das jährlich aktuell rund 5.000 Teilnehmende nutzen. Das Themenspektrum umfasst dabei unter anderem die Bereiche „Digitalisierung und digitale Medien“, „Online-Marketing & Social Media“, „Management & Führung“, „Lektorat & Redaktion“ sowie „Medienrecht“. Als besondere Schwerpunkte im Bereich Unternehmenskommunikation haben sich dabei aktuell die Themen „Storytelling“ und „Content Marketing“ etabliert.

Expert of Storytelling – Ein Intensivkurs mit Zertifikat
4-tägig, u.a. 25.-28.10.2022 live-online

Der Intensivkurs vermittelt die zentralen Methoden für erfolgreiches Storytelling in der Praxis. Die Teilnehmenden erhalten das Handwerkszeug, um für ihre Themen zielgerichtet und systematisch Geschichten zu entwickeln, sie lebendig zu erzählen, Spannung zu schaffen und so ihre Zielgruppe nachhaltig zu begeistern. Darüber hinaus lernen sie die Tools des Digital Storytellings kennen und können diese für jeden Kanal einsetzen – ob Social Media, Website oder Newsletter.

Im Zertifikatskurs erfahren die Teilnehmenden

- welche die zentralen Erfolgsfaktoren für gelungenes Storytelling sind
- wie genau und warum gute Geschichten bei Kunden wirken
- welche die Bausteine packender Stories sind – von der Botschaft bis zum Plot
- wie sie die Core-Story für ihr Unternehmen finden
- wie sie von einem Thema ausgehend eine Geschichte für ihre Zielgruppe entwickeln
- mit welchen Methoden eine Geschichte spannend und lebendig wird
- wie sie die Prinzipien des Storytellings für ihr Content Marketing nutzen
- wie sie Stories für ihre digitalen und klassischen Kanäle aufbereiten

Weitere Informationen zum Zertifikatskurs: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-seminar-expert-of-storytelling/>.

Storytelling in Text, Bild, Video und Ton

2-tägig, u.a. 21.-22.2.2023 live-online

Das Seminar vermittelt den Teilnehmenden, wie sie ein starkes Storytelling für Social Media entwickeln und ihre Geschichten mit faszinierenden Texten, einer packenden Bildsprache sowie Ton- und Videoelementen digital erzählen. Sie erfahren, mit welchen Tools sie erfolgreiche digitale Geschichten entwickeln und sie ihr multimediales Storytelling auf das nächste Level bringen.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- wie sie multimediales Storytelling erfolgreich gestalten
- wie sie ein Konzept für eine multimediale Geschichte entwickeln: wie sie ihre Kernbotschaft formulieren
- welche erzählerischen Elemente starkes Storytelling ausmachen
- wie sie klassische Storytelling-Elemente nutzen können
- was die wichtigsten Formate für Storytelling in Bild, Ton und Video sind
- wie sie ihren multimedialen Content für die Website und Social Media aufbereiten
- welche Inhalte und Formate sie mit dem Smartphone produzieren können
- wie sie ihre Zielgruppen über alle digitalen Kanäle ansprechen
- wie sie Sichtbarkeit in ihren Zielgruppen erzeugen
- wie sie multimediale Inhalte mit Apps zeitsparend erstellen können

Weitere Informationen zum Seminar: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-seminar-storytelling-in-text-bild-video-und-ton/>.

Storytelling für Nachhaltigkeit, Innovation und Change

2-tägig, u.a. 1.-2.12.2022 live-online

Das Seminar vermittelt praxisnah, wie die Teilnehmenden wichtige Veränderungen, Innovationen und Nachhaltigkeitsprojekte intern und extern mithilfe von Geschichten anstoßen und begleiten können. Hierfür lernen sie – neben wissenschaftlichen Erkenntnissen – die wichtigsten Kreativmethoden und Praxiswerkzeuge rund um Storytelling kennen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf Transformation, der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten und dem Einsatz von Storytelling als Instrument für die Organisationsentwicklung.

Im Seminar erfahren die Teilnehmenden

- wie Storytelling als Methode bei Transformationsprozessen unterstützen und Wandel begleiten kann
- wie sie wichtige organisationale Entwicklungen in Erzählungen übertragen
- wie sie die gestalterische Kraft von Geschichten für Change-Projekte nutzen
- wie sie die Grundnarrative von Unternehmen erkennen und diese an klimaneutrale Ziele anpassen
- wie sie mithilfe von Storytelling Nachhaltigkeitsberichte verfassen
- wie sie die interne Kommunikation auf verschiedene Personenkreise in der Organisation abstimmen können
- wie sie Mitarbeiter*innen und Vorgesetzte mit Storytelling-Techniken überzeugen

Weitere Informationen zum Seminar: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-seminar-storytelling-fuer-innovation-und-change/>.

Content Creator – Ein Intensivkurs mit Zertifikat

4-tägig, u.a. 25.-28.10.2022 live-online

Der Intensivkurs vermittelt den Teilnehmenden die wesentlichen Methoden, Tools und Trends, um innovativen Content zu kreieren. Sie erfahren, wie sie eine fundierte Content-Strategie aufbauen und welche Techniken es gibt, um außergewöhnliche Ideen für ihre Content-Marketing-Kampagnen zu entwickeln. So werden die Teilnehmenden in die Lage versetzt, ihre Konzepte in unterschiedlichen Formaten ansprechend zu produzieren und machen Kunden dauerhaft zu treuen Fans und Markenbotschaftern.

Im Zertifikatskurs erfahren die Teilnehmenden

- welche grundsätzlichen Schritte eine Content-Marketing-Strategie umfasst
- welchen Einfluss ihre Marke auf die Erstellung von Inhalten hat
- wie sie Briefings für ihre Content-Kreation formulieren
- wie sie Ideen für außergewöhnliche Inhalte entwickeln, die ihre Community bewegen
- wie sie mithilfe von Storytelling Geschichten finden und fesselnd erzählen
- wie sie Content für unterschiedliche Medien und Kanäle produzieren
- was Unternehmen bei der Zusammenarbeit mit Content Creatoren beachten müssen

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

Content Marketing Manager – Ein Intensivkurs mit Zertifikat

4-tägig, u.a. 21.-24.11.2022 live-online

Der Zertifikatskurs vermittelt die wesentlichen Methoden, Tools und Trends für Content Marketing in Print und digital – vom Aufbau einer Content-Strategie über die Auswahl zielgruppengerechter Themen, Formate und Kanäle bis hin zur erfolgreichen Vermarktung des produzierten Contents. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie ihre Inhalte mit crossmedialem Storytelling, SEO & Co. aufbereiten und den Erfolg ihrer Maßnahmen messen können.

Im Zertifikatskurs erfahren die Teilnehmenden

- wie sie eine erfolgreiche Content-Strategie entwickeln
- wie sie Content Marketing effizient planen und umsetzen
- wie sie ihre Inhalte optimal für das Web aufbereiten
- wie sie zielgruppengerechte Formate und Themen auswählen
- wie sie ihren Content gewinnbringend vermarkten und verbreiten
- wie sie den Erfolg ihrer Content Marketing-Maßnahmen messen können

Weitere Informationen zum Zertifikatskurs: <https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/online-zertifikatskurs-content-marketing-manager/>.

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

Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG)

ADG-Qualifizierungen im Bereich Neues Arbeiten

Die heutige Arbeitswelt befindet sich in einem grundlegenden Umbruch, ausgelöst durch die Digitalisierung sowie nochmals beschleunigt im Zuge der Coronapandemie. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und neue Formen der Zusammenarbeit sind in den Berufsalltag eingekehrt.

Gleichzeitig steigt bei vielen ArbeitnehmerInnen gerade jüngerer Generationen die Bereitschaft zum Jobwechsel. Die Bedürfnisse und Einstellungen der MitarbeiterInnen haben sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Die zentralen Werte heute: Sinnhaftigkeit, Flexibilität und Autonomie. Der Mensch im Mittelpunkt, nicht das Unternehmen. Durch den steigenden Fachkräftemangel wird es für Unternehmen zunehmend wichtiger, sich dieser Entwicklung anzunehmen, um MitarbeiterInnen zu binden und für diese ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sie zufrieden, motiviert und leistungsfähig agieren können.

Die Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG) unterstützt mit ihren Qualifizierungen Unternehmen dabei, neun Dimensionen des Neuen Arbeitens Zeit, Kompetenzen, Führung, Räume, Technologie, Gesundheit, Nachhaltigkeit, Rechtliche Rahmenbedingungen und Employer Branding zu einem ganzheitlichen Ansatz zu vernetzen, um neuartige Ansätze und Lösungen zu schaffen, die in der Praxis in den verschiedensten Arbeitskontexten anwendbar sind – ob mit den vielfältigen Qualifikationen für Führungskräfte und EntscheiderInnen rund um das Neue Arbeiten oder mit Individualberatungen. Der ADG-Quick-Check zum Thema Neues Arbeiten und entsprechende Lösungsansätze sind zu finden unter <https://www.adg-akademie.de/adg-aktuell/neues-arbeiten/>.

Nachhaltigkeit als Top-Management-Thema

Sich mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen, ist kein „Nice to have“, es ist Notwendigkeit. Es betrifft nicht nur die Politik, Interessenverbände, Organisationen oder Unternehmen, sondern sämtliche Wirtschaftssubjekte. Mittlerweile wächst die Anzahl der Unternehmen, die sich mit Nachhaltigkeit auseinandersetzen – und das muss es auch. Anstelle von Einzellösungen benötigen Unternehmen heute mehr denn je ganzheitliche, kooperative Nachhaltigkeitsstrategien, um glaubwürdig Verantwortung für ökologische, ökonomische und soziale Belange zu übernehmen.

Hier setzt die ADG Gruppe an und bietet VorständInnen, Führungskräften und EntscheiderInnen die Möglichkeit, sich für die Chancen und Herausforderungen eines nachhaltigen Managements umfassend zu qualifizieren. Im Rahmen des modularen Bildungsangebots können sich diese unter anderem zu „Diplomierten NachhaltigkeitsmanagerInnen“, „Zertifizierten Nachhaltigkeitsbeauftragten“, „Zertifizierten Klimabeauftragten“ oder „Zertifizierten Umweltbeauftragten“ weiterbilden.

Das positive Teilnehmerfeedback der bereits abgeschlossenen Module „Nachhaltiges Wirtschaften“ und „Nachhaltigkeitsrisiken“ zeigt, dass die individuelle Kom-

binierbarkeit, die zeitliche Flexibilität und die hochaktuellen Inhalte der Modularen Management Programme der ADG Gruppe überzeugen. Weitere Informationen zum modularen Qualifizierungsangebot der ADG unter <https://www.adg-akademie.de/executive-und-management-programme/modulare-management-programme/>.

Campus.Führen: Abschluss der Lernreise auf dem Campus Schloss Montabaur

Führen: Anspruch, Bedarf und Wirklichkeit – Im Rahmen des kooperativen Führungskräfteentwicklungsprogramms Campus.Führen der Akademie der Genossenschaften e.V. und der Führungsakademie der Bundeswehr haben sich jeweils zehn Führungskräfte aus zwei Welten auf eine sechsmonatige Lernreise begeben. Im Mai dieses Jahres feierten sie mit rund fünfzig Gästen aus kooperativer Wirtschaft und militärischer Welt den erfolgreichen Abschluss des Pilotprojekts auf dem Campus Schloss Montabaur.

Es ist heute wertvoller und wichtiger denn je, dass die zivile Welt und die militärische Welt, aber auch die politische Welt stärker in den Austausch gehen, voneinander lernen und miteinander wachsen. Mit Campus.Führen hat die Akademie bewusst eine Möglichkeit dafür geschaffen und ein Format initiiert, das eine gemeinsame Basis für Gespräche und den Austausch über Führungsverständnis und Prinzipien bietet, betonte ADG-Vorstandsvorsitzende Dr. Yvonne Zimmermann den hohen Stellenwert der kooperativen Lernreise Campus.Führen, die die TeilnehmerInnen an unterschiedlichen Standorten der Bundeswehr, weiterer Kooperationspartner und auf dem Campus der ADG in Montabaur zusammenführte.

Wertvolle Zwischenergebnisse lieferte das Forschungsinstitut ADG Scientific – Center for Research and Cooperation e.V., das die Lernreise mit einem Begleitforschungsprojekt unter dem Titel „Gute Führung – Perspektivendifferenzen und normative Muster“ wissenschaftlich begleitete. Der zweite Durchlauf von Campus.Führen steht in den Startlöchern: Bereits am 29./30. November 2022 startet eine neue Lernreise in Hamburg. Mehr über die Abschlussveranstaltung von Campus.Führen auf Schloss Montabaur unter <https://www.adg-newsroom.de/adg-campus/abschluss-campus-fuehren/>.

Weiterbildungsmaßnahmen auf dem Campus Schloss Montabaur in neuer Wohlfühlatmosphäre

Durch die Corona-Pandemie und die voranschreitende Digitalisierung haben sich die Erwartungen und Ansprüche an die heutige Bildungslandschaft stark gewandelt. Neben veränderten Inhalten wandeln sich auch die Vorstellungen von Zeit und Ort des Lernens. Geschäftsreisen und Meetings in Präsenz werden aufgrund mangelnder Effizienz und gestiegenem Nachhaltigkeitsbewusstsein öfter in Frage gestellt.

Die Häufigkeit von Präsenzveranstaltungen nimmt ab, der Wunsch nach persönlichem Austausch und Netzwerken ist jedoch nach wie vor groß. Die Qualität des Aufenthalts spielt demnach eine zunehmend wichtigere Rolle. Um dies zu ermöglichen, hat die ADG Gruppe die Bar Netzwerk und das Restaurant Weitblick des Hotels Schloss Montabaur umfassend renoviert. Den Teilneh-

menden und Gästen bieten sich nun zahlreiche Möglichkeiten zum Netzwerken, kollaborativen Arbeiten und Entspannen. Diese besondere Wohlfühlatmosphäre verbindet Lernen und Lehren auf höchstem Niveau. Weitere Informationen zum Umbau der Bar Netzwerk und des Restaurants Weitblick auf dem Campus Schloss Montabaur sind zu finden unter <https://www.adg-newsroom.de/hotel-schloss-montabaur/neueroeffnung-restaurant-und-bar/>.

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

bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH

bbw Projekt: Fachkraft für Optik

Fünf herausfordernde Monate der Qualifikation zur Fachkraft im Bereich Optik liegen hinter den 18 Absolventinnen und Absolventen der bbw Akademie für betriebswirtschaftliche Weiterbildung am Standort in Berlin-Karlshorst, die am 9. September 2022 glücklich ihre Zertifikate in den Händen hielten.

Jana Speicher, Leiterin des Bildungszentrums der bbw Akademie für betriebswirtschaftliche Weiterbildung, und Dozent Bruno Wurst überreichten die Zertifikate und fanden für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des inzwischen vierten Jahrgangs viel Lob und Anerkennung. Aber nicht nur das ließ die Absolventinnen und Absolventen strahlen: Auch der Umstand, dass 17 von ihnen bereits mit einem Arbeitsvertrag in der Tasche in eine neue und sichere berufliche Zukunft starten werden, sorgte für eine zuversichtliche Stimmung. Das bbw Projekt in Kooperation mit mehreren Unternehmen aus dem Bereich Feinoptik hat ein Alleinstellungsmerkmal in der Region Berlin-Brandenburg. Im März 2023 wird der fünfte Jahrgang auf den Weg gebracht.

Der Jahrgang 2022 zur Fachkräfte-Qualifikation im Bereich Optik war am 28. März dieses Jahres in Kooperation mit den Unternehmen ASML Berlin GmbH, dopa Diamond Tools und Carl Zeiss Meditec AG sowie der Agentur für Arbeit an den Start gegangen. Der theoretischen Ausbildung schloss sich ein Praxismonat an. Mit der Berufspraxis konnten sich die angehenden Optik-Fachkräfte aber auch schon einmal pro Woche im Rahmen des fachpraktischen Unterrichts in ihrem Partnerunternehmen vertraut machen.

Im Vorfeld war eine zweiwöchige Phase zur Eignungsfeststellung an den bbw Standorten in Marzahn, Karlshorst und Friedrichshain zu meistern, während der die 39 Interessierten unter simulierten Arbeitsbedingungen ihre fein- und grobmotorischen Fähigkeiten unter Beweis stellen durften. Hier waren ruhige Hände und Geduld bei

der Bearbeitung der Übungsstücke gefragt. Darüber hinaus wurden auch theoretisches Wissen aus den Bereichen Mathematik, Deutsch und Geometrie vermittelt und abgefragt sowie die sozialen Kompetenzen der Teilnehmenden in den Blick genommen. Die besten 20 nahmen die Herausforderung an und 18 dürfen sich nun zu den Fachkräften für Optik zählen, die auf dem Arbeitsmarkt so dringend erwartet werden.

bbw seit 50 Jahren Bildungspartner der Wirtschaft

Bildung ist unser Auftrag, Vernetzung unsere Vision!, hieß es schon im Jahr 1972, als Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände und Unternehmen am 11. April das bbw Bildungswerk der Berliner Wirtschaft in Berlin-Charlottenburg gründeten. Ziel war es, von der Geburtsstunde an gemeinsam eine gesellschaftspolitisch orientierte Bildungsarbeit leisten zu können und Fachkräfte für die wirtschaftlichen Herausforderungen der 70er und 80er-Jahre zu qualifizieren. Seit Juli 1990 bietet das bbw als Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e.V. nicht mehr nur Berliner, sondern auch Brandenburger Unternehmen, Schüler:innen, Auszubildenden, Studierenden, Berufstätigen und Arbeitsuchenden berufliche Bildungsperspektiven auf allen Niveaustufen.

Dem bbw ist es gelungen, seine Mission, mit der es vor einem halben Jahrhundert an den Start gegangen ist, immer wieder mit neuem Leben zu füllen, um den sich stetig ändernden Anforderungen an Bildung und Aus- und Weiterbildung gerecht zu werden und stets auf der Höhe der Zeit zu agieren. Auf dieser Grundlage hat sich einer der größten privaten gemeinnützig tätigen Bildungsträger der Region Berlin-Brandenburg entwickelt.

Blickt man in das Gründungsjahr zurück, so gab es in Berlin genau ein Bildungszentrum, das ausschließlich Seminare für Fach- und Führungskräfte im Angebot hatte. Im Jahr 2022 zählen zur bbw Gruppe mit einem breiten Netzwerk von Partner:innen in der Wirtschaft und in der Wissenschaft vier Bildungsunternehmen: das Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e.V. mit Sitz im Berliner Haus der Wirtschaft, die bbw Akademie für betriebswirtschaftliche Weiterbildung, die auch Trägerin der bbw Hochschule, einer der größten privaten, staatlich anerkannten Hochschulen in der Region ist, das bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH sowie bbw Vocational Education Suzhou Co. Ltd (VES) in China.

Die bbw Gruppe führt allein in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg mit einer Belegschaft von 400 Beschäftigten 25 Bildungszentren und Standorte mit einer Produktvielfalt, die es hier zu einer der marktführenden Bildungsinstitutionen heranwachsen ließ. Und die Aktivitäten erstrecken sich über die Ländergrenzen hinaus. Die bbw Gruppe arbeitet im Verbund mit den Bildungswerken der Deutschen Wirtschaft und kann damit auch auf ein bundesweites Standortnetz zurückgreifen.

Von der Berufsorientierung und Berufsausbildung, von Umschulungen und Fortbildungen bis hin zum Master-Studium, Coaching und zur Arbeitsvermittlung werden im bbw bislang erfolgreich Talente gesucht und gefunden, ihre Stärken gefördert, Wissenslücken geschlossen und Kompetenzen weiterentwickelt. Der Bedarf an Erwachsenenbildung wächst stetig, verändert sich fortlaufend und nimmt eine Komplexität an, für deren Bewältigung ein starkes Netzwerk wichtiger ist, als jemals zuvor. Das 50. Jubiläumsjahr ist ein würdiger Anlass, um gemeinsam zurück und nach vorn zu blicken, Bewährtes

fortzusetzen und gleichzeitig neue Wege zu beschreiten, um auch weiterhin eine vielversprechende Zukunft für die Bildungslandschaft zu gestalten – dazu gab es im Rahmen der Festveranstaltung „50 Jahre bbw e.V.“ am 29. August 2022 die beste Gelegenheit. Namhafte Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Bildung sowie Kooperations- und Netzwerkpartner:innen des bbw waren an diesem Tag im Haus der Wirtschaft in Berlin zusammengekommen.

bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH
 Rheinpfalzallee 82
 10318 Berlin
 Tel.: (030) 5 09 29 – 221
 Fax: (030) 5 09 29 – 399
www.bbww-gruppe.de

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

Jahrespreis des BWV Bildungsverbands für Mitwirkende am Neuordnungsverfahren

Am alljährlichen Bildungskongress der deutschen Versicherungswirtschaft (BIKO) würdigte der BWV Bildungsverband das Engagement der Beteiligten am Neuordnungsverfahren der kaufmännischen Ausbildung in der Versicherungswirtschaft mit seinem Jahrespreis. Mit einem außerordentlichen Sonderpreis wurden zudem zwei Ausbildungsverantwortliche für ihr jahrzehntelanges, ehrenamtliches Engagement und ihre außergewöhnliche Expertise ausgezeichnet.

Im August bzw. September 2022 starteten mehr als 2.000 junge Menschen in die neugeordnete, modernisierte, technik- und zukunfts offene Ausbildung zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen. Dem voraus ging ein Neuordnungsverfahren, das 2020 begann und mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger im März 2022 seinen Abschluss fand. Stellvertretend für alle Mitwirkenden an diesem Neuordnungsverfahren wurden mehr als ein Dutzend Sachverständige und Koordinator:innen, die mit Hilfe weiterer über 100 Expert:innen unter Pandemiebedingungen die inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen ausgearbeitet haben, mit dem Jahrespreis 2022 des BWV Bildungsverbands ausgezeichnet. Der Preis ist eine Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit für die Aus- und Weiterbildung in der Versicherungswirtschaft.

InnoWard 2022

Sieben außergewöhnliche Projekte der Bildungsarbeit in der Versicherungswirtschaft wurden mit dem InnoWard 2022 ausgezeichnet. Ihr Vorbildcharakter hat Wirkung für Folgevorhaben und gibt wertvolle Orientierung in die Branche hinein.

Die Teilnehmer:innen des Bildungskongresses der Versicherungswirtschaft wählten aus den je drei nominierten Preisträgern der zwei Kategorien jeweils ihre Lieblingsprojekte aus:

Kategorie Berufliche Erstausbildung

- Platz 1: Concordia Versicherungs-Gesellschaft a.G.: Reverse Recruiting und Gamification im Ausbildungsrecruiting – die Concordia Messe-App
- Platz 2: R+V Allgemeine Versicherung AG: Das Projekt emilie - Der digitale Entwicklungsplan für Nachwuchskräfte des Vertriebs
- Platz 3: WERTGARANTIE Group: WACHSTUM.GEMEINSAM.GESTALTEN – WERTGARANTIE Group – Qualitätszirkel & Kollaboration innerhalb der Ausbildung

Kategorie Personalentwicklung/Qualifizierung

- Platz 1: Allianz SE: #LEAD - So führen wir unsere Leader erfolgreich in die Zukunft!
- Platz 2: LVM Versicherung: Das Lernen zum Arbeitsplatz bringen – erste Schritte auf dem Weg zu einer lernenden Organisation
- Platz 3: NÜRNBERGER Lebensversicherung AG: Pfad-Check – Karriereentwicklung mittels Künstlicher Intelligenz

Sonderpreis

- SIGNAL IDUNA Gruppe: Erinnerungskultur gestalten mit dem Verein Zweitzweigen e.V.

Mit dem Sonderpreis würdigt die Jury den sozialen und gesellschaftlichen Beitrag der Signal Iduna als Ausbildungsunternehmen. Mehr zu den Projekten und Impressionen der Preisverleihung unter www.innoward.de.

Ausbildungsumfrage 2022

Mit der jährlich erscheinenden Ausbildungsumfrage aus der Reihe der Bildungsumfragen der Versicherungswirtschaft stellen der BWV Bildungsverband und der AGV Standardzahlen und Benchmarks zu aktuellen Trends in der beruflichen Erstausbildung zur Verfügung. Nach zwei Jahren Corona interessierte 2022 insbesondere welche Bedeutung der Mobilarbeit in der Ausbildung nach der Pandemie gegeben wird und ob die Fähigkeit und Bereitschaft sich weiterzuentwickeln und das eigene Berufsleben verantwortlich zu gestalten, die sogenannten personalen Kompetenzen, bei den Berufseinsteiger:innen für das New Normal der Arbeitswelt wichtiger geworden sind. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Ausbildungspraxis in den Vertriebseinheiten.

Auch in 2021 wurde in der Assekuranz auf hohem Niveau ausgebildet. Wie im Vorjahr konnten drei Topwerte gehalten werden: Knapp 90 % aller Ausbildungsplätze wurden besetzt, 99 % aller Auszubildenden haben die Abschlussprüfung bestanden und 70 % der Absolvent:innen erhielten einen Anschlussvertrag. Von den nicht übernommenen Auszubildenden bleiben in diesem Jahr besonders viele der Branche erhalten. Mehr als die Hälfte machen sich im Außendienst selbstständig (§ 84 HGB).

Im New Normal zeigen sich folgende Trends für die Ausbildung: Der überwiegende Anteil der Versicherer plant Mobilarbeit anzubieten und dafür auch die entsprechenden Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Den Ausbilder:innen kommt dabei eine wesentliche Rolle zu: feste Austauschzeiten, eine sehr gute Erreichbarkeit und individuelle Einteilung der mobilen Arbeitsanteile sind wesentlich für das Gelingen dieser Arbeitsform. Bei der Vermittlung neuer Lerninhalte wird jedoch weiterhin das Präsenzlernen bevorzugt.

Die Ergebnisse weisen auch bei der zukünftigen Bedeutung personaler Kompetenzen eine große Übereinstim-

mung auf: 87 % der Befragten äußern, dass deren Bedeutung gestiegen ist. Wie in der Ausbildungsumfrage 2017 ist im Recruiting die Kompetenz Eigeninitiative/-verantwortung auf Platz 1 geblieben. Die antwortenden Unternehmen geben an, dass diese Kompetenz u.a. bei der Mobilarbeit besonders benötigt und damit gestärkt wird.

Die Antworten zu den Fragen zur Ausbildungspraxis in den Vertriebseinheiten verdeutlichen, dass es ein gutes Zusammenspiel zwischen Versicherungsunternehmen und Vertriebseinheiten gibt. Der Vertrieb profitiert häufig von finanzieller Unterstützung bei der Qualifizierung der Ausbilder:innen und beim Auswahlverfahren sowie der Einstellung der Auszubildenden. Alle Ergebnisse der 19. Ausbildungsumfrage können unter www.bildungsumfragen-versicherung.de aufgerufen werden. Sie basieren auf den Rückmeldungen von 62 Versicherungsunternehmen bzw. Unternehmensgruppen, die 92 % der Beschäftigten im Innen- und angestellten Außendienst repräsentieren.

Modern in die Zukunft

Die komplett modernisierte Berufsausbildung Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen ging im August 2022 an den Start und führt den Versicherungsnachwuchs sicher in die Zukunft. Die neuen Azubis werden für eine dynamische Arbeitswelt gewappnet, in der die Digitalisierung ebenso dazu gehört wie eine ganzheitliche und nachhaltige Kund:innenberatung. Die angehenden Fachkräfte erwerben durch eine verpflichtende Kernqualifikation eine breite Basis-Kompetenz und durch die Auswahl einer Spezialisierung vertiefende Kompetenzen für ihr späteres konkretes Tätigkeitsfeld. Mit dem neuen Profil bietet einer der am stärksten nachgefragten kaufmännischen Ausbildungsberufe (mehr als 12.500 Ausbildungsverträge in 2021) in Deutschland auch künftig ein weites Betätigungsfeld – insbesondere in Versicherungsunternehmen, aber auch in der Finanzdienstleistungsbranche.

Der BWV Bildungsverband hatte in nur 18 Monaten als Sozialpartner der Arbeitgeberseite mit seinen Partnern im Neuordnungsverfahren die neue Ausbildungsverordnung erarbeitet. Diese war im März 2022 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden und zum 1. August in Kraft getreten. Im direkten Anschluss an die Neuordnungsarbeit hat der BWV Bildungsverband mit zahlreichen Infoveranstaltungen und der Internetplattform www.kvf-guide.bwv.de auf die Neuerungen der neuen Ausbildung vorbereitet. Die Versicherungswirtschaft bietet seit über 50 Jahren ein konsistentes Fort- und Weiterbildungsangebot an. Insbesondere der/die Fachwirt/Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen ist der perfekte Anschluss an die Ausbildung der Kaufleute. Um den nahtlosen Anschluss zu gewährleisten hat der BWV Bildungsverband dessen Novellierung initiiert.

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

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH

Zertifikatskurs: „HR Business Partner (bbw)“

Die Anforderungen an Personalverantwortliche in Unternehmen werden immer anspruchsvoller. HR Business Partner sind strategische Partner des Managements und unterstützen mit passenden HR-Tools deren Aufgaben. Das Training findet in fünf Modulen statt, dabei wechseln sich Präsenz- und online-Trainings ab. Die Teilnehmer*innen setzen sich mit ihrer Rolle als HR Business Partner und ihrer Positionierung auseinander und werden in die Lage versetzt, eine beratende Rolle in allen Aspekten des Personalmanagements zu übernehmen. Sie erfahren, wie sie den Erfolg von Veränderungs- und Transformationsprozessen begleiten und beeinflussen. Dabei spielt Kommunikation eine wesentliche Rolle. Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, typische Gesprächssituationen angemessen zu gestalten und werden souveräner und geschickter in herausfordernden Gesprächssituationen.

Voraussetzung für das Zertifikat ist die Absolvierung der fünf Module des Kurses. Zudem ist der Kursleitung zwei Wochen vor Prüfungstermin eine schriftliche Ausarbeitung (ca. 10 bis 15 Präsentationsfolien zu einer Case Study aus der eigenen Praxis) vorzulegen. Es erfolgt eine Präsentation der schriftlichen Ausarbeitung im Plenum in Verbindung mit einer fachlichen Diskussion und Befragung. Der erste Durchgang hat mit acht Teilnehmer*innen gestartet. Kontakt: Elke Wailand. (089) 44108-430, elke.wailand@bbw.de, <https://www.bbw-seminare.de/seminarinfos/eca/22219/hr-business-partner-bbw/>.

*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 Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Zukunftsfähig dank BGM

Die Folgen der Pandemie, die Energiekrise oder der demografische Wandel stellen die Beschäftigten in den Unternehmen vor neue Herausforderungen. Gleichzeitig müssen sich diese an sich stetig verändernde Arbeitswelten anpassen und die Entwicklungen hin zu agileren Arbeitsmethoden sowie mobilen oder hybriden Arbeitsformen bewältigen. Das Bildungswerk BW hat daher seine Kooperation mit der AOK Baden-Württemberg ausgebaut. Die durch die AOK geförderten Seminare im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement decken nun das gesamte Spektrum der Verhaltens- und Verhältnisprävention ab und bieten gezielte Unterstützung.

Ergänzt wird das Angebot durch E-Learnings, die online jederzeit, flexibel abrufbar sind. Weitere Informationen unter <https://www.biwe-akademie.de/themen/gesundheitsmanagement>. Kontakt: Christiane Dräger, (0761) 150773-11, draeger.christiane@bi-we.de.

CARS 2.0: Transformationsnetzwerk für den Fahrzeug- und Maschinenbau

Die Region Stuttgart mit der benachbarten Region Neckar-Alb ist wie kaum eine zweite in Deutschland vom Fahrzeug- und Maschinenbau geprägt. Durch die zunehmende Internationalisierung, den Klimawandel oder die Elektrifizierung von Antriebssystemen kommt es zu tiefgreifenden Veränderungen in der Branche. Damit Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere, diesen Wandel meistern können, wurde im Oktober 2022 das Projekt „CARS 2.0“ (Cluster Automotive Region Stuttgart 2.0 – Transformationsnetzwerk für den Fahrzeug- und Maschinenbau) ins Leben gerufen. CARS 2.0 gliedert sich in acht Teilprojekte, die von verschiedenen Partnern umgesetzt werden. Das Bildungswerk BW wurde mit der Umsetzung des Teilprojekts „Qualifizierung und Weiterbildung“ beauftragt. Gefördert wird CARS 2.0 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Weitere Informationen unter <https://www.biwe-akademie.de/innovationslabor>. Kontakt: Nicole Balling, (07144) 307-0, balling.nicole@biwe.de.

Internationale Fachkräfte und Auszubildende gewinnen – so kann es gelingen

Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung, häufig fehlen jedoch personelle und zeitliche Ressourcen, Know-how, Netzwerke und Kontakte ins Ausland, um internationale Fachkräfte zu rekrutieren. Hier setzt die Biwe-Gruppe an und unterstützt Unternehmen bei allen Fragen rund um Zuwanderung, Arbeitsmobilität und Arbeitsmarktintegration. Mit einem kostenpflichtigen Recruiting -und Incomingangebot steht den Arbeitgebern ein Gesamtpaket aus einer Hand zur Verfügung, das komplett oder in einzelnen Modulen gebucht werden kann. Der Fachverband der Elektro- und Informationstechnik im Handwerk wurde für seine Mitgliedsunternehmen nun aktiv und schloss eine Rahmenvereinbarung mit dem Bildungswerk und seiner Personaldienstleistungsgesellschaft Apontis GmbH zur Rekrutierung von Elektrikern aus dem Kosovo und Bosnien ab. Weitere Informationen unter <https://www.career-in-bw.de>. Kontakt: Karin Nagel, (07161) 65861-40, nagel.karin@biwe.de.

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

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

50 Jahre BWHW

Das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft feiert sein 50-jähriges Bestehen. In einer zentralen Großveranstaltung am 15. Juli würdigte u.a. Frau Prof. Dr. Kristina Sinemus, die hessische Staatsministerin für Digitale Strategie und Entwicklung, in Vertretung des hessischen Ministerpräsidenten die Leistungen des Bildungswerks in den vergangenen Dekaden. In ihrem Grußwort beschrieb die Ministerin den rund 400 geladenen Gästen ihre eigenen wertvollen Erlebnisse als einst freie Mitarbeiterin des BWHW und führte aus, wie sie als Hochschullehrerin von hierbei gewonnenen pädagogischen Erfahrungen profitierte. Weitere regionale Jubiläumsveranstaltungen finden über das Jahr verteilt an den Standorten des BWHW statt.

Zu den Herausforderungen des Bildungswerks in den kommenden Jahren gehört die pädagogisch sinnvolle Weiterführung der Digitalisierung, verbunden mit umfangreichen Investitionen und weiteren Fortbildungen für die Beschäftigten. Da dies Betriebe im Zuge des digitalen Wandels mindestens ebenso stark betrifft, setzt das BWHW seine spezifischen Angebote für Unternehmen mit einem neuen Lehrgang fort: Die „Gestaltung der digitalen Transformation in Unternehmen“ ist ein Crashkurs in fünf Tagen. Er berücksichtigt für die Zielgruppe der Fach- und Führungskräfte insbesondere die Anforderungen kleiner und mittelständischer Unternehmen. Mit innovativen Anwendungsbeispielen aus KMUs werden die Treiber und Erfolgsfaktoren der Digitalisierung vorgestellt. Neben der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle thematisieren die Referenten aus Hochschulen und Praxis auch spezifische Datenschutz- und Informationsrechts-Thematiken, das Management von Innovationen sowie Anwendungsbereiche für Künstliche Intelligenz in Unternehmen.

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

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH

KMU im Norden erhalten Unterstützung bei technologischem Fortschritt durch Politik und Sozialpartner

Die Landesministerien der Nordländer Niedersachsen, Bremen, Schleswig-Holstein und Hamburg unterstützen die Fortführung des Regionalen Zukunftszentrums Nord (RZZ Nord). Auf dieser Basis hat das Bundesministerium

für Arbeit und Soziales (BMAS) den Trägerverbund des Zukunftszentrums nach einer erfolgreichen Interessenbekundung nunmehr zur Antragstellung aufgefordert, damit das RZZ Nord seine erfolgreiche Arbeit auch in 2023 fortsetzen kann.

Mit dem neu aufgelegten Programm „Zukunftszentren“ fördert das BMAS kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und deren Beschäftigte sowie (Solo-) Selbstständige bei der Bewältigung der digitalen Transformation. Über die gesamte Projektlaufzeit bis Ende 2026 steht ein Förderbetrag von mehr als 125 Millionen Euro für alle deutschen Bundesländer aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus und Bundesmitteln bereit. Das Zukunftszentrum der Nordländer erhält nach jetzigem Stand insgesamt bis zu 90 Prozent der kalkulierten Gesamtkosten von rund 20 Millionen Euro.

Ein Fokus des regionalen Zukunftszentrums im Norden soll ab 2023 auf innovativen Qualifizierungskonzepten und passgenauen Lösungen liegen, um Unternehmen und Beschäftigten zu helfen, mit digitalen Prozessen erfolgreich zu sein und so langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Mit dem neuen Zukunftszentrum im Norden will der Zusammenschluss von Experten den in den Regionen etablierten fachlichen Austausch mit den KMU festigen und die Expertise in Begleitung von KMU in Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen, Digitalisierung sowie unternehmensrelevanter KI-Technologie bündeln. Weitere Infos: <https://www.zukunftszentrumnord.de>. Projektverantwortlicher: Martin Kater, BNW, (0151) 55445707, martin.kater@bnw.de.

Transformationslotsen: Schwerpunkt Energie

Das Projekt Transformationslotse stieß in den Medien bereits auf ein breites Interesse. Unter anderem bezeichneten die Hannoversche Allgemeine Zeitung, das Göttinger Tageblatt, die Wolfsburger Allgemeine Zeitung sowie die Hildesheimer Allgemeine Zeitung das Projekt als „eine ziemlich beeindruckende Koalition aus Wirtschaft und Gewerkschaften und ihren jeweiligen Bildungseinrichtungen“.

In diesem Jahr bietet die Qualifizierung einen besonderen Schwerpunkt: Energie. Die Energiekrise, einhergehend mit ihren drastischen Veränderungen, gepaart mit der stetig wachsenden Digitalisierung, stellt Unternehmen vor Herausforderungen. Daher ist das Ziel die Sensibilisierung für Energieverbräuche sowie der Aufbau von Handlungskompetenz zur Beeinflussung von Energieverbräuchen. Dabei werden ökologische, ökonomische und soziale Aspekte betrachtet und Zielkonflikte, die sich aus diesen Bereichen ergeben, gemeinsam bearbeitet.

Ziel des Projekts „Transformationslotse“ ist es, die Menschen in den Betrieben mit notwendigen Handlungskompetenzen im Bereich Energie auszubilden, um den Strukturwandel nachhaltig in die unternehmerische Praxis übersetzen zu können.

Die Qualifizierung von Mitarbeiter*innen oder Mitarbeiter*innengruppen zum Transformationslotsen steht grundsätzlich allen Unternehmen in Niedersachsen offen. Im Fokus steht das mittlere Management in der Produktion und produktionsnahen Bereichen, z.B. Meister*innen, Techniker*innen und Qualitätsmanager*innen.

Der dritte Durchgang mit dem Schwerpunkt Energie startet am 15.11.2022. Weitere Informationen: <https://www.bnw.de/themen/projekte/transformationslotsen/>.

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

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.

Recruiting und Personalarbeit medienwirksam gestalten – Junge Generationen ansprechen

Der Markt um Fachkräfte, Bewerber und Azubis ist hart umkämpft. Oft gehen eigene Stellenanzeigen in der Masse unter, generieren wenige Bewerbungen, Active Sourcing greift nicht, der Markt scheint leergefegt und nicht interessiert. Und wenn junge Menschen in die Organisation kommen, nehmen ältere Mitarbeitende sie oft als zu fordernd oder selbstbewusst wahr.

In dem aktuellen Online-Seminar (zwei Tage á 4 Stunden) des BWNRW erfahren die Teilnehmenden anhand des Generationenmodells, wie jüngere Generationen in der Berufswelt „ticken“ und was sie anspricht. Insbesondere bekommen sie Einblicke in das Mindset und die Weltsicht der Jungen in Bezug auf die Arbeitswelt. Sie lernen, wie sie ihr Unternehmen attraktiv sichtbar und medienwirksam für das Recruiting und die Personalarbeit darstellen können. Dabei werden sowohl die Kanäle wie auch Inhalte berücksichtigt. Ansprechpartnerin: Lisa Wienstroer, (0211) 4573-242, wienstroer@bwnrw.de

Online-Lehrgang: Strategischer Gesundheitsexperte

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist für jedes Unternehmen eine sehr wichtige Ressource und sollte deshalb bestmöglich gefördert werden. Ein strukturiertes und nachhaltig wirksames Vorgehen im Gesundheitsmanagement hat nicht nur viele positive Effekte in Richtung Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Auch Unternehmensressourcen wie Zeit und Geld können so sinnvoll und zielgerichtet eingesetzt werden.

Der neu konzipierte Online-Lehrgang des BWNRW schult Mitarbeitende, die im Unternehmen für das BGM zuständig sind, an sechs Nachmittagen in allen Themen, die für ein strukturiertes, strategisch ausgerichtetes und nachhaltig wirksames betriebliches Gesundheitsmanagement nötig sind. Der Lehrgang zeichnet sich aus durch einen hohen Praxisbezug, eine integrierte Lernstandkontrolle, vertiefendes Arbeiten und Austausch auf einer E-Learning-Plattform sowie durch die Projektaufgabe, die die Lernthematik mit dem eigenen Arbeitsalltag verknüpft. Die erfolgreiche Teilnahme wird durch das trägerinterne Zertifikat „Expertin/Experte für Strategisches Gesundheitsmanagement“ bescheinigt.

Der Online-Lehrgang „Strategischer Gesundheitsexperte“ startet am 19.10.2022. Ansprechpartnerin: Uta Kressin, (02371) 8291-957, kressin@bwnrw.de

Neuer Lehrgang: Personalentwicklungstool für High Potentials

Der Erfolg eines Unternehmens ist ganz maßgeblich abhängig von den Menschen, die dort wirken und arbeiten. Dies zeigen die vielen Herausforderungen dieser Zeit ständig und auf vielfältige Weise. Transformationsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft, beschleunigt durch die Corona-Pandemie, verändern merklich auch die Anforderungen an die Personalentwicklung im Unternehmen. Viele Unternehmen möchten ihre Talente gerne entwickeln, tun sich aber schwer mit praxisrelevanten Lernformaten für diese Zielgruppe.

Der neue BWNRW-Lehrgang bietet hier Unterstützung und fördert Talente bei Kompetenzaufbau und Vernetzung mit dem Tool der External Peer Reflection. Die Nachwuchskräfte bekommen Lern- und Entwicklungschancen, die sie so im eigenen Unternehmen nicht vorfinden. Durch den Blick über den Tellerrand und die enge und vertrauliche Zusammenarbeit innerhalb der Reflecting Teams werden wichtige Führungskompetenzen aufgebaut. Gleichzeitig wird die Persönlichkeitsentwicklung gefördert. Außerdem entsteht ein berufliches Netzwerk, das nach Projektende fortgeführt werden kann. So wird nachhaltig lebendige, kollegiale Unterstützung verankert.

Die Unternehmen erhalten mit dem Format der External Peer Reflection ein Personalentwicklungstool für ihre High Potentials. Sie positionieren die Unternehmensmarke damit deutlich sichtbar im War for Talents. Start dieses Lehrgangs ist der 29.11.2022. Ansprechpartnerin: Uta Kressin, (02371) 8291-957, kressin@bwnrw.de

XTRASEMINARE INTERNATIONALES

Die engen wirtschaftlichen Verflechtungen innerhalb Europas haben auch Auswirkungen auf die grenzüberschreitende Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund informiert das BWNRW im Rahmen der XTRASEMINARE INTERNATIONALES über gesetzliche Regelungen und aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht bei wichtigen Handelspartnern insbesondere der nordrhein-westfälischen Unternehmen.

Diese Reihe besteht mittlerweile erfolgreich im siebten Jahr und hat seitdem Geschäftsführungen, Führungskräften und Personalverantwortlichen die wesentlichen Merkmale des Arbeitsverhältnisses von der Einstellung bis zur Kündigung in den Niederlanden, in Belgien, China, Frankreich, Großbritannien, Österreich, Polen, Spanien, USA aufgezeigt. 2023 werden als neue Themen das Arbeitsrecht in Indien, Italien und Tschechien in den Fokus rücken. Ansprechpartnerin: Regina Hoyer, (0211) 4573-247, hoyer@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 Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.

Berufs- und Studienorientierungsmesse KickStart MINT

Bereits zum 13. Mal fand am 9. und 10. September 2022 die Berufs- und Studienorientierungsmesse „KickStart MINT“ statt. Unter dem Motto „KickStarter sind Durchstarter“ präsentierten 50 regionale Unternehmen und Aussteller ihre Ausbildungs- und Studienangebote aus dem MINT-Bereich. Die „KickStart MINT“ ist die größte Berufsorientierungsmesse mit MINT-Ausrichtung in Sachsen-Anhalt. Die Messe wird jährlich im Herbst vom Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt (BWSA) e.V. in Kooperation mit den Arbeitgeberverbänden im HAUS DER WIRTSCHAFT und dem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Sachsen-Anhalt organisiert.

Über 3.000 Besucherinnen und Besucher erkundeten an den beiden Messetagen die Hallen des Innovations- und Gründerzentrums Magdeburg, kurz IGZ, in Barleben. Geboten wurden auch in diesem Jahr viel Technik und verschiedene MINT-Stationen und -Experimente zum Anfassen und Ausprobieren, eine digitale Schüler-Rallye mit attraktiven Klassenpreisen, verschiedene Workshops zum Thema Ausbildung und Studium, ein spannendes Rahmenprogramm sowie kostenfreie Bewerbungsfotos, Bewerbungsmappen-Checks und Interessen- und Neigungstests. Seit jeher informiert im Außenbereich der Messe der M+E Infotruck der Metall- und Elektroindustrie erlebnisorientiert über die Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsbilder in der Metall- und Elektro-Industrie.

Erstmals präsentierte sich in diesem Jahr auch die Initiative InnoTruck des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Der Truck bietet eine mobile Mitmach-Ausstellung rund um Innovationen und wichtige Zukunftsthemen. Die Jugendlichen lernen am Beispiel von über 80 Ausstellungsstücken, wie Forschung und Technologien unser Leben beeinflussen und wie sie in MINT-Berufen die Welt mitgestalten können. Die mobile Ausstellung lädt ein zu einer multimedialen Entdeckungsreise von der Forschung über die Technologie und die Anwendung bis hin zu Berufsbildern und Mitmachangeboten. Mit Virtual- und Augmented-Reality-Anwendungen lassen sich Innovationen nicht nur anschauen, sondern auch anfassen und ausprobieren. So zeigt ein kollaborativer Roboter, wie die Zusammenarbeit von Menschen und Maschinen in Zukunft aussehen könnte. Beispiele aus dem Bereich Mobilität führen vor Augen, wie die Verkehrswende gelingen kann, und medizintechnische Exponate demonstrieren den Fortschritt in der Gesundheitsforschung. Weitere Informationen zur Messe „KickStart MINT“ unter: www.kickstart-messe.de. Kontakt: Silke Markgraf, (0391) 74469 678, kickstart@bwsa-group.de.

*Bildungswerk der Wirtschaft
Sachsen-Anhalt e.V.
Halberstädter Straße 42
39112 Magdeburg
Tel.: (03 91) 7 44 69 – 618
Fax: (03 91) 7 44 69 – 609
www.bwsa.de*

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V.

bsw-Aktionstag Ausbildung – Plattform für „Mini-Bewerbungsgespräche“

Am 8. November 2022 haben Schulabsolventen und Ausbildungsverantwortliche die Möglichkeit sich in „Mini-Bewerbungsgesprächen“ kennenzulernen und gegenseitig voneinander zu überzeugen. Regionale Unternehmen melden ihre freien Ausbildungsstellen im bsw; Schulabsolventen registrieren sich bei ihren Wunsch-Unternehmen für ein Gespräch. Eine win-win-Situation für beide Seiten: Ein schlechtes Zeugnis ist nicht automatisch ein Ausschlusskriterium für den potenziellen Auszubildenden und Ausbildungsverantwortliche lernen Bewerber unvoreingenommen kennen. Der bsw-Aktionstag Ausbildung findet in diesem Jahr bereits zum zweiten Mal statt, beteiligte bsw-Standorte sind bsw-Schwarzenberg sowie bsw-Vogtland und bsw-Werdau. Weitere Informationen: www.bsw-sachsen.de/schueler/aktionstag-ausbildung-sachsen/.

bsw-Fachtagungen bieten Austausch- und Lernplattform für Gleichsinnige

Seit fast 30 Jahren bietet das bsw jährlich vier Fachtagungen an, die sich an Personal-, Ausbildungsverantwortliche sowie an Industriemeister und Assistenzen richten. Aktuelle Themen und Fachexperten, die in Workshops Kenntnisse vermitteln und zu intensivem Austausch motivieren, ziehen stets zwischen 70 und 120 Teilnehmende an. Auch im Jahr 2022 waren die bsw-Fachtagungen wieder ein voller Erfolg für alle Akteure. Die Termine für 2023 stehen bereits fest: www.bsw-gmbh-online.de/tagungen/.

bsw intensiviert seine Zusammenarbeit mit Usbekistan

Seit einem Jahr pflegt das bsw eine enge Kooperation zur IHK Usbekistans. Das Ziel der Zusammenarbeit bestand darin, gemeinsam Aus- und Weiterbildungen entsprechend der Bedarfe der Mitgliedsunternehmen zu entwickeln. Aufgrund der großen Resonanz und des wachsenden Interesses staatlicher Institutionen wurde dieses Vorhaben nun für weitere drei Jahre verlängert. Damit verbunden ist die Bearbeitung von Themen der Berufsorientierung sowie der Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften. Eine bsw-Mitarbeiterin wurde als Langzeitexpertin in Taschkent eingesetzt. Informationen: www.bsw-mas.de.

Praxisrelevanter Wissenstransfer zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung für regionale KMU

Am 1. Juli 2022 startete das vom BMWK geförderte Mittelstand-Digital Zentrum Leipzig-Halle seine Arbeit. Wesentliche Ziele des regionalen Zentrums sind, ansässige KMU bei den Transformationen zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung als Impulsgeber zu unterstützen bzw. begleiten. Das Zentrum fokussiert sich auf die drei Handlungsfelder: innovative und nachhaltige Wertschöpfung, nachhaltige Lieferketten und regionale Kooperations-

möglichkeiten sowie innovative Wissensvermittlung als Grundlage einer nachhaltigen Entwicklung. Neben dem bsw beteiligen sich die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig, die Handwerkskammer Halle (Saale), die Stadt Halle (Saale) sowie das Merseburger Innovation- und Technologiezentrum als Partner im zunächst für drei Jahre angesetzten Projektverbund. Infos unter: www.bsw-pas.de.

bsw rekrutierte Azubi aus Vietnam für eine Metallausbildung in Sachsen

Seit mehreren Jahren engagiert sich das bsw für die Gewinnung von Auszubildenden aus Vietnam. Im Sommer 2022 starteten 20 junge Menschen aus Vietnam ihre berufliche Ausbildung in Westsachsen. Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs und dem intensiven Betreuungsaufwand zum Trotz, bietet dieses Geschäftsfeld ein großes Zukunftspotenzial. Neben der Rekrutierung und Auswahl übernimmt bsw die sprachliche Ausbildung vor und nach Ausbildungsbeginn sowie die fachliche und soziale Betreuung während der Ausbildung. Sowohl dieses Leistungspaket als auch eine Delegationsreise nach Vietnam, die vom bsw für Herbst 2022 organisiert wurde, stößt bei sächsischen Unternehmen auf großes Interesse. Informationen unter: www.bsw-ausbildung.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

ComTeam AG Academy & Consulting

Aufbruch in eine neue Ära: ComTeam verabschiedet langjährigen Standort in Gmund

Ein echter Meilenstein: Nach fast 40 Jahren gemeinsamem Weg mit dem Tagungshotel in Gmund am Tegernsee ist es Zeit für ein neues Kapitel. ComTeam verlässt zum 1. Januar 2023 das Seminar- und Tagungshotel und mit ihm den Standort in Gmund am Tegernsee.

Was genau passiert zum Jahreswechsel?

Die ComTeam Academy wird ihre Aus- und Weiterbildungen weiterhin in einzigartigen Tagungshotels durchführen – aber nicht mehr im eigenen. Das Hotel, dessen Pächter die ComTeam AG ist, gibt das Unternehmen zum Jahreswechsel ab.

Die Weiterbildungen der ComTeam Academy werden zukünftig in ganz Deutschland stattfinden. Damit werden vor allem die AkademiekundInnen ortsunabhängiger. In den zukünftigen Partnerhotels wird ComTeam weiterhin die Gastgeberrolle einnehmen, um eine ideale Lernumgebung zu gestalten: inklusive Rundum-Sorglos-Paket für die Teilnehmenden.

Die Gesellschaft der ComTeam AG mit Hauptsitz im Hotel zieht damit in einen neuen Standort um. Diese neue

Heimat für Büro und Team wird im Raum südlich/östlich von München beheimatet sein.

Im Fokus: Die optimale Lern- und Arbeitsumgebung

ComTeam hat seit jeher den Anspruch, den Akademieteilnehmenden die bestmöglichen Rahmenbedingungen für Lern- und Entwicklungsprozesse zu bieten. Ein optimaler Entwicklungsprozess beginnt bei der Haltung den Menschen gegenüber, stellt Aktualität der Themen und Didaktik ins Zentrum und schließt die passende Umgebung mit ein. Es ging in der Unternehmensgeschichte nie darum, ein eigenes Hotel zu besitzen. Vielmehr wollte ComTeam ideale Lern- und Arbeitsumgebungen gestalten und wird das in anderen Tagungslösungen auch weiterhin tun, so Judith Hildebrecht, die seit Juli dieses Jahres Akademieleiterin bei ComTeam ist.

Geschäftsmodell entwickelt sich weiter

Der Ausstieg aus dem Hotel-Business ist logische Konsequenz einer Entwicklung des eigenen Geschäftsmodells. Bildeten zu Gründungszeiten Akademie und Tagungshotel noch die zentralen Standbeine des Unternehmens, so hat sich das Geschäftsmodell im Laufe der Jahre verschoben und entwickelt: geprägt durch ein stetiges Wachstum im Change-Consulting und den In-house-Training. Die Akademie wurde bereits in den letzten Jahren flexibler und hat verstärkt auch rund um die Standorte in Frankfurt, Düsseldorf und Berlin Fuß gefasst.

Flexibilität für die ComTeam Academy

Sich von der Hotellerie zu verabschieden, hat für die Akademie, die damit nicht mehr an einen Standort gebunden ist, einen entscheidenden Vorteil: flexiblere und individuellere Anpassungsmöglichkeiten der Lernumgebung an den jeweiligen Schwerpunkt. ComTeam hat beispielsweise für Persönlichkeitsthemen Hotels mit starkem Charakter, ruhiger Umgebung und vielen Rückzugsmöglichkeiten ausgewählt. Methodenorientierte Seminare zu Change- und Kulturthemen bekommen innovative Orte mit klaren Linien und einem Fokus auf Funktionalität. Die Lernformate werden weiterhin ein Mix aus bekannten Präsenz- und Hybridformaten sowie – im Falle der eAcademy – rein virtuelle Learning Journey sein.

Leadership-Academy startet in 2023

Persönliche Weiterentwicklung und Methodenkompetenzen für BeraterInnen, Coaches und ExpertInnen werden im Akademie-Portfolio weiterhin einen hohen Stellenwert haben. Darüber hinaus werden Leadership-Themen auch in der Akademie wieder mehr Raum bekommen. Hier nehmen Kundenanfragen deutlich zu – eine Leadership-Academy für den Mittelstand wird gemeinsam mit bestehenden Kunden entwickelt. Die Termine für die Seminare und Ausbildungen 2023 stehen bereits fest und sind online zu finden: <https://comteammgroup.com/de/academy/die-comteam-academy/seminar-und-ausbildungsuebersicht/>.

*ComTeam AG
 Academy & Consulting
 Kurstraße 2-8
 83703 Gmund am Tegernsee
 Tel.: 08022 9666 – 0
 Fax: 08022 9666 – 96
www.comteammgroup.com*

Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting

New Learning Innovation Hub

Die digitale Transformation wirkt sich umfassend auf die gesamte Arbeitswelt aus, auch auf Berufe im Eisenbahnsektor. Neue Berufsbilder entstehen, die neues Wissen und neue Fähigkeiten erfordern. Zugleich schaffen neue Technologien aber auch immer mehr Möglichkeiten für Lehrende und Lernende. Der Bedarf an individualisierten, flexiblen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten steigt. Zudem wird der Trend hin zu immer mehr digitalen Lernformaten nicht abreißen. Überall und jederzeit online lernen zu können, ist für viele heute schon vollkommen alltäglich.

DB Training reagiert auf die veränderten Anforderungen an digitales Lernen, digitaler Lernkonzepte und den Einsatz von digitalen Medien im Bereich der betrieblichen Bildung. Seit 1. Oktober 2022 verstärkt Nina Schwarting als Leiterin des New Learning Innovation Hubs das Führungsteam von DB Training. Nach kaufmännischer Ausbildung, Auslandsaufenthalt und Master folgten verschiedene Stationen in Unternehmensberatung, Start-up und schließlich bei der Otto Group im Bereich Digital Learning. So facettenreich der Weg bislang auch war, so verbindet alle Stationen doch eines: die Transformation des Lernens. Ihre Begeisterung für digitales und lebenslanges Lernen bringt Nina Schwarting nun bei DB Training ein.

Der New Learning Innovation Hub ist der zentrale Ansprechpartner rund um das Thema digitales Lernen. Die Expert:innen begleiten die Kund:innen in allen Phasen des Projekts – von der Idee bis zur Umsetzung. DB Training wird der Treiber und kompetente Partner für das digitale Lernen im Konzern. Der NLIH unterstützt dieses Ziel als Innovationstreiber und Sparringspartner im Bereich Digitalisierung von Lerninhalten in den Geschäftsfeldern und DB Training-intern.

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 bietet neues E-Training zum Lieferantenmanagement an

Die DGQ hat ihr Weiterbildungsangebot um ein E-Training zum Thema Lieferantenmanagement erweitert. Das Seminar richtet sich an Personen aus allen Bran-

chen, die über keine oder wenig Erfahrung im Lieferantenmanagement verfügen und sich mit den Grundlagen zu diesem Thema näher auseinandersetzen möchten.

In einer ausgewogenen Mischung aus Online-Training und virtuellen Gruppenarbeitsphasen lernen die Teilnehmenden die Anforderungen aus den Qualitätsmanagementnormen kennen. Dabei erhalten sie einen kompakten Überblick über die Basisbausteine eines professionellen Lieferantenmanagementsystems. Das Seminar behandelt darüber hinaus Methoden, um die Lieferanten zielführend zu managen, und erläutert den grundsätzlichen Mehrwert, den ein professionelles Lieferantenmanagement einer Organisation bietet. Das erste E-Training findet vom 3.–4.11.2022 statt. Weitere Informationen und die Anmeldung zum Training: <https://shop.dgq.de/products/e-training-lieferantenmanagement>.

Qualitätsmanagement für Medizinprodukte in der Kunststoffindustrie

Die DGQ hat gemeinsam mit dem Kunststoff-Zentrum (SKZ) ein Weiterbildungsangebot im Bereich Medizinprodukte geschaffen. Mit dem weiteren Ausbau der Kooperation sollen die Lehrinhalte der DGQ-Kurse stark mit den praxisnahen Arbeitsprozessen der Kunststoffindustrie durch das SKZ verbunden werden. So entsteht ein weiterer gewinnbringender Mehrwert für die Teilnehmer:innen. Aus der Verbindung zwischen Kunststoffindustrie und Medizinprodukten ergibt sich für viele Unternehmen ein wachsendes Geschäftsmodell.

Im Lehrgang profitieren die Teilnehmer:innen von einem spezifischen Trainingsangebot, das nicht nur umfangreiches Wissen zum Managementsystem nach ISO 13485 vermittelt, sondern auch Praxisbeispiele aus der Kunststoffindustrie. Das SKZ bietet die speziell ausgestatteten Räumlichkeiten, durch die sich die Teilnehmer:innen in Gruppenarbeiten ganz gezielt mit den kunststoffspezifischen Anforderungen auseinandersetzen können. Im September fand der viertägige Pilot-Lehrgang „DIN EN ISO 13485 – Qualitätsmanagement für Medizinprodukte in der Kunststoffindustrie“ statt. Die Rückmeldung der Teilnehmer:innen viel durchweg positiv aus. Weitere Informationen zu dem neuen Training: <https://www.skz.de/bildung/kurs/din-en-iso-13485-qm-fuer-medizinprodukte-in-der-kunststoffindustrie>.

Berufsbegleitender Masterstudiengang „Quality Engineering (M.Sc.)“ gestartet

Quality Engineering sichert den Erfolg von Produktion und Fertigung in Deutschland. Um qualifizierte Personen dafür auszubilden und auf berufliche Herausforderungen vorzubereiten, bieten die DGQ, die Provdavis Hochschule und die Technische Akademie Esslingen (TAE) seit 2017 den berufsbegleitenden Studiengang „Master of Quality Engineering (M.Sc.)“ an. Er bietet Personen mit Hochschulabschluss die Chance, sich für eine Führungsposition in der produzierenden Industrie zu qualifizieren – zum Beispiel als Qualitätsingenieur, Qualitätsauditor oder Qualitätsmanager.

Im Zuge der Re-Akkreditierung des Studienganges wurde 2022 das aktuelle Thema „Functional Safety and Security“ aufgegriffen und als möglicher Studienschwerpunkt definiert. Aufbauend auf den allgemeinen Grundlagen des Qualitätsmanagements wird der wechselseitige Schutz zwischen Menschen und Maschinen im 3. und 4. Semester thematisiert. „Functional Safety and Security“ spielt eine immer größere Rolle in der Industrie, unter

anderem wenn es um Automation in unterschiedlichen Bereichen geht. Die Herausforderung dabei ist, ungewollte Aktionen des Systems im Griff zu haben und jegliche Schnittstellen so zu schließen, dass keiner die Möglichkeit hat, von außen auf das System zuzugreifen und das System zu manipulieren. Studienbeginn ist im Oktober.

Selbstverständlich gibt es auch weiterhin die Möglichkeit, sich im Qualitätsmanagement-Studium ganz klassisch auf Themen im Bereich der Auditierung und der Qualitätsmanagementsysteme in der Industrie zu konzentrieren. Dabei lassen sich anrechenbare Leistungen für DGQ-Zertifikate sammeln. Die Präsenzveranstaltungen zum Master-Studium finden Freitagnachmittag und Samstag statt. Dabei nutzt die Mischung aus Vorort-Präsenz und Live-Online-Veranstaltungen alle Möglichkeiten, um Flexibilität, individuelles Zeitmanagement und den persönlichen Kontakt zwischen Dozenten und Studierenden optimal miteinander zu verbinden.

Westfälische Hochschule neuer Kooperationspartner im Lehre-Hochschul-Modell der DGQ

Bereits im Studium eine wichtige Zusatzqualifikation für den Berufsstart mitzubringen – dies ist die Idee hinter dem Lehre-Hochschul-Modell der DGQ. Studierende in Bachelor- und Masterstudiengängen kooperierender Hochschulen können im entsprechenden Zusatzfach das Zertifikat zum „DGQ Manager Qualität Junior“ erwerben.

Über ein Antragsverfahren überprüft die DGQ die notwendigen Zulassungsvoraussetzungen gemäß den Anforderungen der European Organization for Quality (EOQ). Das Curriculum der Hochschulen muss von Dauer und Inhalt diesen Vorgaben entsprechen. Mit der Westfälischen Hochschule ist nun der 16 Kooperationspartner hinzugekommen.

Seit 1997 bietet die DGQ dieses Qualifizierungsmodell zum „DGQ Manager Qualität Junior“ an. Seit Beginn dieses Programms haben sich bundesweit rund 4000 Studierende für ein solches Zertifikat qualifiziert. Die Studierenden sichern sich somit einen Vorsprung für ihren Berufseinstieg. Mit diesem Zertifikat haben sie darüber hinaus die Basis geschaffen, um bei der DGQ Expertenwissen für die Zertifizierung zum DGQ-(Lead)-Auditor zu erlangen: Wenn die Absolventen die notwendige Berufserfahrung gesammelt und die entsprechenden Zertifikate DGQ-Qualitätsmanagementbeauftragter oder DGQ-Qualitätsmanager erhalten haben, steht der Zulassung zur Kompetenzprüfung nichts mehr im Wege. Sie berechtigt, die Auditorenausbildung zu beginnen.

Internationale Anerkennung:

Die Inhalte der Ausbildung zum „DGQ-Quality Systems Manager Junior“ stimmen mit den Forderungen des harmonisierten Ausbildungsschemas der EOQ für die Zertifizierung von Qualitätsfachpersonal überein. Die EOQ ist ein anerkanntes QM-Netzwerk in Europa. Die DGQ ist als nationaler Partner und Zertifizierungsstelle der EOQ zugelassen und vergibt als einzige deutsche Organisation EOQ-Zertifikate. Unter definierten Voraussetzungen können Inhaber von DGQ-Zertifikaten im Anschluss an die Qualifizierung zum DGQ-Qualitätsmanager und DGQ-Auditor Qualität auch das entsprechende EOQ-Zertifikat über die DGQ erhalten.

Auch 2021: EFQM zeichnet DGQ als Partnerorganisation aus

Die DGQ freut sich über diese erneute Ehrung: Nach 2020 hat die European Foundation for Quality Management (EFQM) die DGQ auch für 2021 zur Outstanding Certified Training Organisation ernannt. Damit würdigt die EFQM das Engagement und die Leistung der DGQ als eine Organisation, die Weiterbildungen und Beratung in diesem Bereich anbietet. Das EFQM Modell ist international anerkannt und dient der Analyse von Organisationen, zur Organisationsentwicklung sowie zur Organisationsbewertung. Kein anderes Modell seiner Art wird in so viele Sprachen übersetzt und weltweit eingesetzt.

Neues EFQM Modell 2020

2020 hat die EFQM eine grundlegend überarbeitete Version des EFQM Modells veröffentlicht, das Organisationen noch besser dabei unterstützt, sich an Krisensituationen anzupassen. Es trifft detaillierte Annahmen, wie Organisationen unter den aktuellen Bedingungen erfolgreich handeln können. Dazu berücksichtigt das Modell zwei Konzepte, die unverzichtbar sind: die Auseinandersetzung mit dem Ecosystem einer Organisation und die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.

Die DGQ verbindet eine langjährige Partnerschaft mit der EFQM. Sie bietet verschiedene Trainings und umfassende Beratung zur Organisationsentwicklung mit dem EFQM Modell an. Sie erweitert ihr Spektrum in diesem Bereich kontinuierlich durch E-Trainings.

7. DGQ-Qualitätstag: Zentraler Branchentreff nach drei Jahren Pause zurück

Das lange Warten hat für Qualitätsfachleute am 17. November 2022 ein Ende: Nach drei Jahren findet dann wieder der DGQ-Qualitätstag statt. Der zentrale Branchentreff für die Qualitätsmanagement-Community in Deutschland bietet in seiner 7. Auflage eine Neuerung: Erstmals ist der DGQ-Qualitätstag als Hybrid-Veranstaltung geplant. Eine Teilnahme ist daher sowohl vor Ort im House of Logistics and Mobility (HOLM) am Frankfurter Flughafen als auch online möglich. Mit diesem neuen Veranstaltungsformat reagiert die DGQ auf den sich wandelnden Bedarf und berücksichtigt damit auch kurzfristige Entwicklungen mit Auswirkungen auf die Veranstaltung.

Im Vordergrund steht beim DGQ-Qualitätstag wieder ein intensiver, interaktiver und kreativer Austausch der Teilnehmenden. Unter dem diesjährigen Motto „Fokus Mensch“ vermitteln spannende Vorträge und agile Workshops aktuelles Wissen, zeigen Best-Practice-Lösungen auf und sorgen für praxisnahe Ergebnisse. Das facettenreiche Programm bietet fachliche Impulse für unterschiedlichste Branchen. Die Teilnehmenden haben erneut die Möglichkeit, sich ihr Programm individuell aus den verschiedenen Formaten zusammenzustellen.

Sechs Themenschwerpunkte

Das Angebot gliedert sich in die sechs Bereiche „Qualität im Wandel“, „Umgang mit der Lage“, „Normung“, „Digitalisierung“, „Nachhaltigkeit“ sowie „Gesundheit“. Es spiegelt damit die Themenlandkarte der DGQ wider. Zugleich bildet das Motto „Fokus Mensch“ die inhaltliche Klammer des 7. DGQ-Qualitätstags. Es macht deutlich: In Zeiten, in denen Systeme und Prozesse an ihre Grenzen optimiert wurden, rückt wieder der Mensch in den

Mittelpunkt – sowohl als Umsetzer:in als auch als Nutzer:in von Qualität. Das Programm bietet aktuelle fachliche Impulse und bezieht dabei auch aktuelle Megatrends samt ihren Auswirkungen auf das Qualitätsmanagement ein. Weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Interessierte unter www.qualitaetstag.de.

*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.dgg.de*

Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH

Jahresprogramm 2023

Mit dem Bildungsprogramm 2023 bildet die Deutsche Versicherungsakademie (DVA) auch im kommenden Jahr ein weites Themenspektrum ab, das Fach- und Führungskräfte der Versicherungswirtschaft auf ihrem angestrebten oder eingeschlagenen Berufsweg bestmöglich unterstützt.

Neben den bewährten Standards wird (Hintergrund-) Wissen und Know-how zu aktuellen Themen, die die Versicherungsbranche bewegen, vermittelt. So bietet die Deutsche Versicherungsakademie (DVA) umfangreiche Qualifizierungen zum Thema New Work und neue Arbeitsweisen an. Den Erfordernissen der Zeit entsprechend wurde auch das Schwerpunktthema Nachhaltigkeit weiter ausgebaut: Ab Februar 2023 wird erstmals der DVA-Zertifikatslehrgang zum/-r CSR-Manager/-in Versicherungen (DVA) angeboten.

Für alle, die Bildungszeiten erwerben wollen, gibt es das Online-System Easy Learning IDD, in dem Online-Lernprogramme, Online-Seminare und eine On-Demand-Videothek flexibel genutzt werden können. Zudem werden zahlreiche Präsenz- und Online-Veranstaltungen mit Weiterbildungszeiten angeboten. Alle Angebote können auch als maßgefertigte Inhouse-Lösung speziell auf die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst werden. Das digitale Bildungsprogramm und alle aktuellen Informationen sind zu finden unter www.versicherungsakademie.de/epaper/. Ansprechpartnerin: Claudia Schröder, (089) 455547-751, claudia.schroeder@versicherungsakademie.de.

*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)

Jahresbildungsprogramm 2023 der DVGW Beruflichen Bildung

Im September ist das DVGW-Jahresbildungsprogramm 2023 erschienen. Über 300 Fortbildungsmöglichkeiten in diversen Präsenz- und Online-Formaten stehen den Teilnehmenden darin zur Verfügung, die konsequent an den Marktanforderungen und den Bedingungen des Digitalisierungszeitalters ausgerichtet sind. Das neue Bildungsprogramm ist auf der [Homepage der Beruflichen Bildung](#) abrufbar. Gemeinsam mit den DVGW-Forschungsinstituten und externen Partnern fördert der DVGW seit Jahrzehnten die praxisorientierte Bildung und technologische Weiterentwicklung im Gas- und Wasserfach. Dabei spielen neben der Ressourcenschonung und -gewinnung auch die Verbesserung technischer Standards, die wachsenden Qualitätsansprüche und die Sicherheit in der Gas- und Wasserversorgung eine große Rolle. Ein Beispiel hierfür ist das Forschungsengagement und kontinuierlich wachsende Bildungsangebot auf dem Gebiet des Wasserstoffs als Energieträger. Mit einer neuen Zertifikatsreihe zur Erlangung der Wasserstoff-Fachkompetenz stärkt die DVGW Berufliche Bildung den sicheren Umgang mit den relevanten technischen Regeln für aktuelle H2-Projekte. Parallel ist auch die neue [Wasserstoff-Broschüre](#) der DVGW Beruflichen Bildung mit allen H2-Veranstaltungen für das Jahr 2023 erschienen.

Transparenz und Qualität in der Beruflichen Weiterbildung

Als Partner mit einer großen Schnittmenge im Bereich der Mitgliedschaft kooperieren der Deutsche Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW), das Gas- und Wärme-Institut Essen e.V. (GWI) und der Rohrleitungsbauverband e.V. (rbv) bereits seit vielen Jahren im Bereich der Beruflichen Bildung. Wesentliches Merkmal ihres Verbundes ist die enge Abstimmung bei der Entwicklung neuer Themen, Formate und Bildungsstandards. Mit einer im Juli 2022 geschlossenen [Rahmenvereinbarung zur Anerkennung von Kursstätten](#) haben die drei Partner ihre Zusammenarbeit nun bekräftigt und erweitert.

Ferner haben DVGW und rbv einen [Kooperationsvertrag zur Zusammenführung ihrer gleichartigen Berufsbildungsangebote in einem gemeinsamen Prüfausweissystem](#) unterzeichnet. Insbesondere bei deckungsgleichen Teilnehmergruppen, Angeboten und ausführenden Kursstättenpartnern im Bereich der Grundlagenschulungen nach DVGW GW 301 (bspw. GW 330, GW 331, GW 129, GW 128, GW 15 ff.) soll dies zu Bürokratieabbau und Prozessoptimierung in der Aus- und Weiterbildung führen und einen nachhaltigen Zuwachs an Transparenz und Effizienz im Leitungsbau ermöglichen. Die mit allen iOS und Android-Geräten kompatible, mobile Prüfausweis-App wird dem Markt voraussichtlich Mitte des kommenden Jahres zur Verfügung stehen.

Maßnahmen zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung

Wie lassen sich Ausbildung und Fachkräftesicherung – unterscheidbar von anderen Branchen – interessant gestalten und die Nachhaltigkeit der Versorgungsbranche für die gesuchten Zielgruppen sichtbar machen? Diese und viele weitere Fragen werden im [Online-Forum des Gremienverbundes der Verbände AGFW, BDEW, DVGW, rbv und VDE](#) am 13. Oktober 2022 von 13:30-14:30 Uhr im Rahmen der diesjährigen gat | wat diskutiert. Weitere Informationen und Anmeldeöglichkeiten unter www.gat-wat.de.

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

Deutsches Institut für Interne Revision e.V.

Hot Topics & Trends in der Finanzbranche und Industrie

Agile Revision, Diversity und Inklusion, Fraud, MaRisk, IT-Sicherheit, Digitale Transformation, Governance Kodex und viele Themen mehr stehen auf dem zweitägigen Programm der großen Herbsttagung des DIIR. Alle Fach- und Führungskräfte der Internen Revision sind zu dem digitalen Event "Hot Topics & Trends in der Finanzbranche und Industrie" am 22. und 23. November 2022 eingeladen.

Drei Plenumsvorträge, eine Podiumsdiskussion, ganze 24 Fachsitzungen und neun On-Demand-Vorträge warten auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Top-Referentinnen und Referenten stehen auf der Agenda. So spricht etwa Nicholas Gartside (CIO Munich RE) zum Thema "ESG from an institutional investor perspective - First hand experiences". Renata Jungo Brüngger (Vorstandsmitglied Mercedes-Benz Group AG) wird in ihrem Vortrag darauf eingehen, wie sich Vorstand und Aufsichtsrat den idealen Revisor vorstellen: digital, nachhaltig und nah am Business. Christian Buchholz, Geschäftsführer des verrocchio Institutes, geht auf die Frage ein, wie Change in Zeiten von Künstlicher Intelligenz und New Work funktioniert. Zudem widmet sich eine hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion dem Thema "Transformation des Internal Audit Mindsets".

In den einzelnen Fachsitzungen geht es dann in die inhaltliche Tiefe. Es spielen Trendthemen aus der IT-Sicherheit eine Rolle, ebenso wie die Prioritäten der EZB-Aufsicht oder neue gesetzliche Anforderungen an Fraud Investigations. Die Teilnehmenden können sich in der virtuellen Lounge mit den Referentinnen und Referenten zu den vielfältigen Fachthemen austauschen und diskutieren. Noch bis 24. Oktober 2022 kann ein Frühbucheckpreis genutzt werden. Für Teilnehmende gibt es 17 CPE-Punkte inkl. bis zu 4 Ethik-CPE-Punkte für das persönliche Aus- und Weiterbildungskonto.

Das ausführliche Programm und die Anmeldeunterlagen sind zu finden unter www.diir.de.

DIIR – Deutsches Institut für Interne Revision e.V.
Theodor-Heuss-Allee 108
60486 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 713769 – 15
Fax: (069) 713769 – 69
www.diir.de

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Digitale Grundbildung zielgruppengerecht gestalten

Etwa jeder achte Erwachsene in Deutschland gilt als gering literalisiert. Darunter werden Menschen verstanden, die nicht auf einem für den Alltag ausreichenden Niveau lesen und schreiben können. Über einzelne Buchstaben, Wörter oder kurze Sätze kommen sie nicht hinaus. Infolge der zunehmenden Transformation in eine digitale Wissensgesellschaft drohen die Betroffenen noch mehr ins gesellschaftliche Abseits zu geraten. Vor allem dann, wenn Digitalisierung und Automatisierung dazu führen, dass Helferjobs zukünftig mehr und mehr von Maschinen und Algorithmen übernommen werden. Aber das muss nicht so kommen. Vielmehr bieten Computer und Software gering Literalisierten auch Möglichkeiten. Wie Lehrkräfte die dafür erforderliche digitale Grundbildung umsetzen können, das skizziert die neue Praxishilfe „Digitalisierung in der Grundbildung. Didaktische Empfehlungen für einen gelingenden Unterricht“.

Viele gering literalisierte Menschen haben in einer sensiblen Lebensphase den Anschluss verloren und nicht wiedergefunden, sind jedoch hoch motiviert und können gerade durch die digitale Technik wieder besser erreicht und zum Lernen motiviert werden. Für Dominique Dausser, eine der Autorinnen der Praxishilfe und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), geht es auch um die Qualifizierungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen. Auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft sind digitale Kompetenzen ein Muss und zwar auch für Beschäftigte im Helferbereich. Bisher fehlen jedoch geeignete pädagogische Konzepte, um die Zielgruppe ihren spezifischen Bedürfnissen entsprechend zu fördern.

Diese Lücke schließt die Praxishilfe, die in Kooperation mit der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg entstanden ist. In ihr werden die Faktoren beschrieben, von denen der Erfolg des digitalen Unterrichts abhängt: Dazu gehört ein Arbeits- und Lebensweltbezug, der den Lernenden konkrete Anwendungsmöglichkeiten aufzeigt. Dazu gehört, dass das Lehr-/Lernverhältnis als Lernprozessbegleitung gestaltet sein sollte und dazu gehören Lehrkräfte, die medienpädagogische Kompetenzen mitbringen. Auch die Rahmenbedingungen sind Teil der erfolgskritischen Infrastruktur. Gemeint ist eine adäquate technische Ausstattung der Lehrinstitution ebenso wie der intensive Einsatz digitaler Medien im Unterricht und die stetige Fortbildung der Lehrkräfte.

Mit der Praxishilfe bekommen Grundbildungszentren eine Orientierungshilfe an die Hand, mit der sie für Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten passende Lernangebote erstellen können. Sie fasst erste Erkenntnisse aus dem f-bb-Projekt „Lernen lernen – digital und literal“ (DIGIalpha) zusammen. Das Projekt wird vom Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg gefördert.

Neues Tool stärkt Erwachsene bei Berufsorientierung im Handwerk

Für die berufliche Orientierung sind erwachsene Bezugspersonen – insbesondere Eltern und Lehrkräfte – eine wichtige und meist die erste Informationsquelle von Jugendlichen. Konkret wirken Erwachsene auf den Berufswahlprozess ein, indem sie ihr eigenes berufliches Wissen weitergeben. Somit übermitteln sie ihre Erfahrungen, Vorstellungen und Bewertungen zur Arbeitswelt und zu bestimmten Berufsbildern. Gleichzeitig fällt es Erwachsenen gleichermaßen wie Jugendlichen schwer, die unüberschaubaren Möglichkeiten einer Ausbildung nach dem Schulabschluss zu erfassen. Hier setzt der neu vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) entwickelte InfoCheck an. Er richtet sich vor allem an Eltern und Lehrkräfte mit dem Ziel, deren Berufsorientierungskompetenz zu stärken.

Der InfoCheck wirkt auf zweierlei Weise: Durch niedrigschwellige Multiple und Single Choice Fragen zum Thema „Frauen im Handwerk“ liefert er Nutzer*innen Informationen zu handwerklichen Berufen. Damit soll der InfoCheck zu einer individuellen Berufsorientierung beitragen, die einen Ansatz verfolgt, gemeinsam mit Jugendlichen deren Wünsche, Interessen, sowie Stärken zu erkennen und im Berufswahlprozess einzubringen. Der InfoCheck liefert dabei nicht nur einen informativen Mehrwert, sondern soll Erwachsenen auch Spaß machen. Er stellt das Handwerk in den Fokus, da dieser Berufsstand stark vom Fachkräftemangel gezeichnet ist und gleichzeitig immer noch nur wenige Mädchen und junge Frauen den Weg dorthin finden. Es wird aufgezeigt, welche vielfältigen Möglichkeiten das Handwerk hinsichtlich Weiterbildung, Familienplanung, Aufstiegs- und Karrierechancen und nicht zuletzt zur Selbstverwirklichung bietet.

Der InfoCheck ist kostenfrei unter <https://digikomp.bbw.de/onlineatest/register/anonymous/213> zugänglich. Er wurde im Projekt „Kurs aufs Handwerk: (Mehr) Mädchen für Handwerksberufe gewinnen“ entwickelt. Dabei werden jungen Frauen die vielfältigen Möglichkeiten einer Berufswahl im Handwerk aufgezeigt. In Zusammenarbeit mit den Talentscoutinnen der Handwerkskammern Niederbayern-Oberpfalz und Oberfranken werden Informationen zum Thema Ausbildung im Handwerk und genderneutrale entdeckende Berufsorientierung vor Ort angeboten. Dabei unterstützen und beraten die Talentscoutinnen im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes nicht nur Schülerinnen und Schüler, sondern auch Eltern, Lehrkräfte und Betriebe.

Projektpartner sind das f-bb und die Handwerkskammern Niederbayern-Oberpfalz und Oberfranken. Das Projekt wird aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales im Rahmen des Arbeitsmarktfonds gefördert. Erprobt werden die Maßnahmen in den Regionen Bamberg-Coburg und Weiden sowie angrenzenden Bezirken.

Future Skills regional und branchenspezifisch

Wie Qualifizierungsverbünde Firmen und Beschäftigte zielgenau unterstützen können

Vor allem Kleinst-, Klein- und mittelständische Betriebe haben Schwierigkeiten dabei, branchen- und betriebspezifische Kompetenzbedarfe zu identifizieren und passende Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten zu finden. Es mangelt dafür häufig an entsprechendem Fachpersonal und an den erforderlichen finanziellen Mitteln. Hilfe erhalten Firmen von Qualifizierungsverbänden (QV). In Qualifizierungsverbänden schließen sich verschiedene Firmen, Verbände und Institutionen zu regionalen Netzwerken zusammen, die gemeinsame Weiterbildungsangebote für Beschäftigte der Branchen, aber auch branchenübergreifend planen und durchführen. Die hauptamtlich in den QV eingesetzten Expert*innen haben im Blick, welche Skills zukünftig nachgefragt werden und wo es entsprechende Trainings gibt. Falls es noch keine entsprechenden Angebote gibt, werden Kurse sogar selbst entwickelt. Außerdem können die Qualifizierungsverbünde dazu beitragen, dass sich betroffene Unternehmen in einer Region besser vernetzen und über die zukünftigen Herausforderungen austauschen. Der Vernetzungsansatz bildet in fast allen Verbänden das Herzstück der Zusammenarbeit.

Das sind Ergebnisse der Evaluation des Pilotprojekts „Qualifizierungsverbünde zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit“, die das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Auftrag des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft durchgeführt hat. Ziel der Evaluation war es, Erfolgsfaktoren und Hindernisse eines nachhaltigen Projekterfolgs zu identifizieren und im Hinblick auf eine zweite Projektphase Erkenntnisse zur Weiterentwicklung, Verstetigung und Ausweitung von Qualifizierungsverbänden zu gewinnen. Das Pilotprojekt wurde in sechs baden-württembergischen Regionen unter Regie des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. umgesetzt.

Ganz aktuell wurde dazu der Abschlussbericht veröffentlicht: Entscheidend für den Erfolg der Netzwerkarbeit ist die Leistung der Verbundmanager*innen. Diese steuern operativ das Netzwerkmanagement. Sie halten persönliche Kontakte und sichern den Informationsfluss. Sie verantworten überdies in Rückkopplung mit den Verbundpartnern die strategische Weiterentwicklung. In den in Baden-Württemberg analysierten Qualifizierungsverbänden ist es gelungen, dass für eine offene Kommunikation notwendige Vertrauen zu schaffen. Dieses gründet sich in persönlicher und institutioneller Neutralität. Eine nachhaltige und erfolgsversprechende Verstetigung scheint vor allem dann realistisch, wenn zunächst ein hauptamtliches Verbundmanagement beibehalten wird, da viele Ressourcen in die Bildung der Netzwerke sowie die Netzwerkarbeit fließen, für die vor allem KMU keine Kapazitäten haben.

Ein konkretes Beispiel der Netzwerkarbeit ist die Arbeitsmarkt-Drehscheibe. Sie dient als Plattform zwischen Unternehmen zur Personalvermittlung und -findung. Sie unterstützt dabei, neue Beschäftigungspotenziale zu erschließen, Fachkräfte in der Region zu halten und Beschäftigte von „Arbeit in Arbeit“ zu vermitteln. Die Arbeitsmarkt-Drehscheibe wird derzeit regional in Ostwürttemberg, Ludwigsburg und in Göttingen umgesetzt. Nach der Pilotphase werden die QV

in Baden-Württemberg weitergeführt. Dabei sollen auch die Empfehlungen der Evaluation getestet werden.

Welche Kompetenzen machen zukünftig den Unterschied?

f-bb-Studie benennt die wichtigsten Future Skills

Die Pandemie hat in Deutschland für einen Digitalisierungsschub gesorgt. Ob neue Vertriebswege, bessere Austauschmöglichkeiten mit Kund*innen oder Ausschöpfung von Effizienzpotenzialen: Je früher und umfangreicher Unternehmen die Chancen technologischer Innovationen erkennen und nutzen, desto wettbewerbsfähiger sind sie zukünftig. Hierfür brauchen sie Fachkräfte, die über die in der Zukunft entscheidenden Kompetenzen verfügen – Future Skills. Welche Future Skills werden besonders gefragt sein? Welche konkreten Fähigkeiten gehören dazu? Auf Basis einer Literaturrecherche und aus Gesprächen mit Fachleuten aus den am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) angesiedelten Zukunftszentren in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt sowie Bayern und Baden-Württemberg lassen sich erste Anhaltspunkte dafür ableiten.

Demnach werden vor allem digitale Schlüsselkompetenzen, transformative Kompetenzen und technologische Kompetenzen als relevant erachtet. Unter erstere fällt die Digital Literacy, die u.a. zur Anwendung gängiger Software und zur Sensibilität im Umgang mit Daten befähigt. Daneben braucht es die Kompetenz zur Digitalen Kollaboration über Onlinekanäle durch ortsungebundene, effektive Kommunikation und das Einhalten der digitalen Etikette. Die Fähigkeit zum Digital Learning ist unabdingbar, um Informationen unterschiedlicher digitaler Quellen deuten, verstehen und einordnen zu können. Unter anderem während der Pandemie haben Angestellte vieler Branchen grundlegende digitale Schlüsselkompetenzen erworben. Im nächsten Schritt sollte durch Weiterbildung die kritische Selbstreflexion des Umgangs mit neuen Technologien und die Neugier auf Innovationen unter den Mitarbeiter*innen in Betrieben gestärkt werden.

Transformative Kompetenzen bilden den Kern der Future Skills. Unternehmen, die diese fördern und in denen diese vorhanden sind, sollten es schaffen, die sich bietenden Chancen zu nutzen. Transformative Kompetenzen umfassen die Offenheit und Widerstandsfähigkeit gegenüber Veränderungen, Innovationskompetenz, Dialog- und Konfliktfähigkeit, Ambiguitätstoleranz, Selbstorganisation und Selbstlernkompetenz. Damit Unternehmen die technologischen Möglichkeiten für sich nutzen können, müssen Angestellte und Führungskräfte die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen mitbringen.

Transformative Kompetenzen sind außerdem die Voraussetzung, um technologische Innovationen zu nutzen, weiterzuentwickeln bzw. zu schaffen. Auch diese sollten in großem Umfang vorhanden sein, damit Unternehmen sich (technologisch) dem Markt anpassen können. Kompetenzen in den Bereichen IT-Architektur, Blockchain Technologie und Management, Data Analytics, Softwareentwicklung, Mensch-Computer Interaktion und Künstliche Intelligenz (KI) sind besonders gefragt. Es ist davon auszugehen, dass Fachkräfte, die mit diesen Innovationen umgehen oder sie (weiter)entwickeln, zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Sie werden auch deshalb zunehmend gefragt sein, weil es KMU in der Breite noch an wichtigen digitalen Kompetenzen fehlt. Bislang schöpfen nur wenige, speziali-

sierte Unternehmen die technologischen Möglichkeiten aus. Das liegt auch daran, dass große Unsicherheit darüber besteht, welche konkreten digitalen Kompetenzen benötigt werden und wie Unternehmen diese erwerben können. Hier hilft die Identifikation relevanter Future Skills insbesondere dann, wenn sie auf Branchen- oder Unternehmensebene heruntergebrochen werden. Angesichts der Vielfalt auf dem Weiterbildungsmarkt bedarf es zudem einer stärkeren Transparenz und Systematisierung der Angebote und Fördermöglichkeiten. Darüber hinaus sollte Weiterbildung im digitalen Wandel auf niedrigschwellige, abwechslungsreiche und flexible Formate setzen, die die Potenziale neuer Technologien nutzen und für Beschäftigte erlebbar machen.

Veranstaltungshinweis

An der Universität Rostock findet vom 29. bis 30. November 2022 die Veranstaltung „Strukturen beruflicher Weiterbildung zwischen „New Work“, demografischem Wandel und sozioökologischer Transformation“ statt. Ziel des AGBFN-Forums ist es, das Wechselverhältnis zwischen gesellschaftlichen Transformationsprozessen einerseits und Strukturen beruflicher Weiterbildung andererseits in den Blick zu nehmen und diesbezügliche Forschungsansätze und -befunde, aber auch aktuelle Initiativen und Gestaltungsansätze aus der Weiterbildungspraxis und -politik zu diskutieren und zu reflektieren. Weitere Informationen: https://www.agbfn.de/de/agbfn_148614_160910.php.

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

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Ausbildung zum Certified Disability Management Professional (CDMP)

Am 25.10.22 startet die nächste Präsenz-Ausbildung zur/zum zertifizierten Disability Manager*in. In 17 Modulen werden die Teilnehmenden an der FAW-Akademie Hamburg auf die international anerkannte CDMP-Prüfung vorbereitet. Die Ausbildung steht allen Berufsgruppen offen, die betriebliche Eingliederungsprozesse oder das Gesundheitsmanagement begleiten und ist von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zertifiziert. Kontakt: Maike Buchholz, (040) 280066-40, maike.buchholz@faw.de. Weitere Infos: <https://www.faw.de/bgm-ausbildungen-seminare/certified-disability-management-professional>.

COVID-19 und die ambulante berufliche Rehabilitation

Die Corona-Pandemie hat auch die ambulante berufliche Rehabilitation vor große Herausforderungen gestellt.

Seit Oktober 2020 beschäftigen sich die Universität zu Köln und die FAW im gemeinsamen Projekt „Lernen von der SARS-CoV-2 Pandemie: Lektionen für die Zukunft der Leistungserbringung in der ambulanten beruflichen Rehabilitation“ (COVaRe) intensiv mit den Folgen der Pandemie auf die berufliche Rehabilitation.

Welche Auswirkungen hat die Pandemie? Und wie können die Erfahrungen mit alternativen Lern- und Beratungsformaten zukünftig für eine flexible Form der Leistungserbringung in der beruflichen Rehabilitation genutzt werden? Marie Heide, Dr. Jana Bauer und Prof. Mathilde Niehaus von der Universität zu Köln haben Teilergebnisse von COVaRe in der Zeitschrift Berufsbildung veröffentlicht. Weitere Informationen: <https://www.faw.de/aktuelles/covid-19-und-die-ambulante-berufliche-rehabilitation>.

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

SAP Deutschland SE & Co. KG

SAP Training und Adoption bietet nun auch Change Management Services

Um die Annahme und Zufriedenheit mit SAP Software bei Kunden und Partnern noch weiter zu steigern, bietet SAP Training nun aktiv Change Management Services. Information incl. Artikel, Podcasts und einem Change Readiness Assessment sind auf folgender Seite zu finden, wobei als Metapher „Surfen“ (Ride the Change) genutzt wird: <https://events.sap.com/de/change-and-training-services/de/home>

Verstärkter Einsatz von Community Strategien bei SAP Training

Gemeinsam Good Practices teilen und co-kreativ zu entwickeln – das ist die Mission der SAP Training & Change Community. Dieser Ansatz zum verbesserten Engagement mit dem Ökosystem beinhaltet Formate wie Polls, vorgestellte Community Teilnehmer oder Events wie Ask me Anything Sessions. Bei Interesse sind die Mitglieder des Wuppertaler Kreises herzlich zur LinkedIn Gruppe der Community eingeladen <https://www.linkedin.com/groups/8682361/>.

*SAP Deutschland SE & Co. KG
Training und Adoption
Dietmar-Hopp-Allee 20
69190 Walldorf
Tel.: (06227) 74 – 1300
<https://sap.de/training>*

Technische Akademie Esslingen e.V.

TAE hüllt sich in neues Gewand – Website-Relaunch abgeschlossen

Die Technische Akademie Esslingen (TAE) startet mit einem runderneuertem visuellen Erscheinungsbild aus der Sommerpause. Was bereits zu Jahresbeginn in diversen analogen Medien seinen Anfang nahm, findet nun mit dem Relaunch der Webseite www.tae.de seinen Abschluss: ein frisches und modernes Corporate Design im Rahmen eines geschärften und einprägsamen Markenauftritts. Dabei steckt hinter dem Website-Relaunch viel mehr als nur ein neuer Anstrich: „Die TAE hat ihren Webauftritt grundlegend neu gedacht. Im Fokus der Überarbeitung stand in erster Linie das Nutzerverhalten – sowohl am Desktop als auch am mobilen Endgerät. Ich denke, das sieht und spürt man“, so Vorstand Michael Walz.

Website-Besuchern wird vermutlich als erstes die neu positionierte, seitliche Navigation auffallen, die User zum einen noch schneller an ihr Ziel bringt, es ihnen gleichzeitig aber auch ermöglicht, ohne Ladezeit sehr tief in den Seitenbaum hinein zu navigieren. Dadurch verstehen Nutzer sehr schnell, wie die Seite im Gesamten aufgebaut ist und behalten darüber hinaus zu jeder Zeit die volle Übersicht, wo sie sich gerade befinden.

„Ein weiteres, zentrales Anliegen der Neukonzeption war es, die Fülle des Leistungsangebots klarer und verständlicher zu präsentieren. Die TAE bietet mehr als ‚nur‘ Seminare und Lehrgänge in der beruflichen Weiterbildung. Mit unseren Submarken MTAE und STAE decken wir das volle Bildungsspektrum ab: von Ausbildung bis Studium. Das sollte nun deutlich transparenter werden“, kommentiert Walz. Zudem dürfen sich Nutzer über die neue Warenkorb-Funktion freuen, die einen verbesserten Check-Out innerhalb des Buchungsprozesses ermöglicht. „Wir sind davon überzeugt, dass die neue Seite auch bei unseren Kunden auf positive Resonanz stoßen wird, freuen uns aber über jedes konstruktive Feedback“, resümiert Walz abschließend. Bei Anregungen zur Webseite gerne Kontaktaufnahme unter: marketing@tae.de, (0711) 3 40 08-29.

*Technische Akademie Esslingen
An der Akademie 5
73760 Ostfildern (Nellingen)
Tel.: (07 11) 3 40 08 – 0
Fax: (07 11) 3 40 08 – 27
www.tae.de*

TÜV SÜD Akademie GmbH

Neues QM-Fachportal startet

Qualitätsmanagement (QM) spielt für Unternehmen eine zentrale Rolle, wenn es um die Verbesserung von Produkten und Leistungen sowie um die Steigerung der Kundenzufriedenheit geht und kann sogar der Kreislaufwirtschaft helfen. Das neue QM-Fachportal der TÜV SÜD Akademie für die international anerkannte Qualitätsnorm

ISO 9001 bietet eine breite Vielfalt an praxisnahen, aktuellen Fachinformationen und Arbeitshilfen sowie Lernmaterialien.

Ein effizientes Qualitätsmanagement auf Basis der ISO 9001 ermöglicht es Unternehmen nicht nur, ihre Prozesse kontinuierlich zu verbessern und Kosten zu sparen. Auch für eine ressourcenschonende Kreislaufwirtschaft liefert das QM-Management viele Ansatzpunkte. Die Kunden bevorzugen Unternehmen und Marken, die verantwortungsvoll bei der Rohstoff-Beschaffung handeln, ressourcenschonend entwickeln und produzieren und dabei den gesamten Produkt-Lebenszyklus bis hin zur Abfallvermeidung und hohen Recyclingquoten im Blick haben.

Das bietet das QM-Fachportal:

Unternehmen, die sich für einen Zugang zum TÜV SÜD QM-Fachportal entscheiden, erhalten uneingeschränkten Zugriff auf eine Vielzahl von Inhalten zur Optimierung ihres Qualitätsmanagements:

- Praxisnahes Fachwissen: Nutzerinnen und Nutzer profitieren vom Wissens- und Erfahrungsschatz der TÜV SÜD-Fachexpertinnen und -Fachexperten, die praktische Tipps und Tricks zu allen wichtigen QM-Themen liefern.
- Material für interne QM-Schulungen: Die von den TÜV SÜD-Expertinnen und -Experten vorbereiteten Präsentationen und Arbeitshilfen ermöglichen es, QM-Schulungen normenkonform und für alle Teilnehmenden leicht verständlich abzuhalten.
- Formulare für die tägliche Qualitätssicherung: Das QM-Fachportal stellt eine Vielzahl von bewährten Formularen zur Verfügung, um den täglichen Anforderungen der ISO 9001 gerecht zu werden und relevante Informationen des firmeneigenen QM-Systems zu dokumentieren.
- Antworten auf die Frage: Welche Aufgaben stellt die Norm ISO 9001 einem Unternehmen? Das QM-Fachportal zeigt drei unterschiedliche Wege auf, diese Frage zu beantworten.
- Digitales Lernmaterial: Web Based Trainings, digitale Lernkarten, Videos und Podcasts helfen dabei, die Inhalte des Qualitätsmanagements zu vertiefen.
- Qualitätsmanagement Blog: Regelmäßig erscheinen neue Beiträge zum aktuellen Geschehen rund um das Thema Qualitätsmanagement.

Das QM-Fachportal kann zunächst vier Wochen lang gratis getestet werden. Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Seminaren der TÜV SÜD Akademie erhalten einen aktionsbezogenen Rabatt. Weitere Informationen und Anmeldung: <https://de-qm-fachportal.tuvsud.com/>.

Seminarprogramm 2023

Die Arbeitswelten verändern sich rasant, damit steigen die Anforderungen an Unternehmen und ihre Mitarbeitenden, stets up-to-date zu bleiben. Die TÜV SÜD Akademie ist auf die passende, individuelle Aus- und Fortbildung von Fachkräften spezialisiert. Mit mehr als 600 Themen ist das Seminarprogramm für 2023 online verfügbar. Aktuelle Fokusthemen sind Nachhaltigkeit, Qualitätsmanagement und Cybersecurity sowie Wasserstofftechnologien und Batteriespeicher.

Ein besonderes Merkmal der TÜV SÜD Akademie ist neben der Themenvielfalt das breite Angebot vielseitiger Schulungs- und Lernformate. Neben offenen Trainings gibt es auch maßgeschneiderte Firmenschulungen. Zudem baut die Akademie bereits seit Jahren ihr Online-

Angebot kontinuierlich aus. Ein Prozess, der während der Corona-Pandemie noch stärker vorangetrieben wurde. Neben Online-Fachportalen gibt es auch eine weiterwachsende Anzahl an reinen Online-Schulungen und sogenannten Blended Trainings, die durch einen Mix aus eigenverantwortlichem Selbststudium und festgelegten Live-Phasen – online oder im Präsenzunterricht – maximale Flexibilität für die Weiterbildung von Mitarbeitenden bieten.

Die Weiterbildungen der TÜV SÜD Akademie sind deutschlandweit an mehr als 20 Standorten verfügbar. Somit ist auch Präsenzunterricht für alle Teilnehmenden mit möglichst geringem Reiseaufwand möglich. Aber nach den Erfahrungen der Weiterbildungsexperten von TÜV SÜD schätzen auch viele Teilnehmende die Kombination aus selbstständigem Online-Lernen und Live-Trainings im Rahmen der Blended Trainings, während andere reine Online-Trainings bevorzugen. Bundesweit sind zudem alle Standorte der Akademie mit modernster Technik wie VR-Brillen und -Sets ausgestattet, mit denen Teilnehmende auch seltene Szenarien oder gefährliche Vorgänge wie Kransteuerung, Ladungssicherung oder das Freischalten von Elektrofahrzeugen detailliert trainieren können, ohne selbst in Gefahr zu geraten.

Im Seminarprogramm 2023 auf der Website der TÜV SÜD Akademie wird angezeigt, welche Lernformate für die einzelnen Seminarthemen verfügbar sind. Dabei sind die folgenden Themen neu oder stehen besonders im Fokus:

- Chancen- und risikobasiertes Auditieren
- Erst- und Wiederholungsprüfung von elektrischen Ladesäulen
- Sensibilisierung Wasserstoff (E-Learning)
- Qualifikationen im Qualitätsmanagement
- Klima- und Nachhaltigkeitsmanagement

Das Seminarprogramm mit über 600 Seminarthemen aus den unterschiedlichsten Bereichen ist hier abrufbar: www.tuvsud.com/akademie/seminare-a-z.

Weitere Informationen zu den Fokusthemen, Lernformaten und Firmenlösungen: <https://www.tuvsud.com/de/store/akademie/kampagne/weiterbildung-weitergedacht>.

Aktion „Ein Baum für jede Buchung“

Sich beruflich weiterbilden, in seinen Aufgaben wachsen und gleichzeitig etwas Gutes für das Klima tun? Die TÜV SÜD Akademie macht genau das möglich. Denn im Rahmen der Aktion „Ein Baum für jede Buchung“ wird seit Mai 2022 für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer der Schulungen im virtuellen Klassenzimmer ein neuer Baum gepflanzt. Das erste Ziel, mindestens 6.000 Bäume in heimischen Wäldern zu pflanzen, wurde bereits erreicht. Bei dieser Initiative setzt die TÜV SÜD Akademie auf die Kooperation mit der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e.V.

Online lernen und das Klima schützen

Mit hochqualifizierten Trainerinnen und Trainern und bewährten Schulungskonzepten bieten die Online-Trainings im virtuellen Klassenzimmer eine gewohnt hohe Schulungsqualität und ein hohes Maß an Interaktion und gemeinsamem Lernen. Zu den Online-Seminaren können sich alle Teilnehmenden klimafreundlich und bequem von Zuhause aus zuschalten. Auf diese Weise entfallen An- und Abreise – und bei mehrtägigen Trainings auch die Übernachtungen. Ebenso werden bei diesem Fortbildungsmodell keine physischen Seminar-

räume mehr benötigt, die je nach Bedarf beleuchtet, beheizt oder klimatisiert werden müssen. Das spart vor allem Strom, Wasser und Heizenergie. Auch auf Teilnehmerunterlagen in Papierform wird verzichtet, wodurch der Energieaufwand für die Schulungen weiter reduziert wird. Insgesamt werden durch die virtuellen Klassenzimmer also der Energieaufwand und der CO₂-Ausstoß deutlich verringert. So bietet die TÜV SÜD Akademie höchste Weiterbildungsqualität mit maximaler Rücksichtnahme auf die Umwelt.

Im virtuellen Klassenzimmer bietet die TÜV SÜD Akademie ein breites Spektrum an Online-Seminaren vom Einsteiger- bis zum Expertenlevel an. Die Themenpalette reicht dabei von Arbeits- und Gesundheitsschutz über Qualitätsmanagement bis hin zu Verkehr und Logistik. Alle Trainings und Termine im virtuellen Klassenzimmer der TÜV SÜD Akademie sind zu finden unter: <https://www.tuvsud.com/de-de/store/akademie/online-trainings/virtuelles-klassenzimmer>. Mehr Informationen zur klimafreundlichen Weiterbildung mit der TÜV SÜD Akademie: www.tuvsud.com/akademie/weiterbildung-klimafreundlich. Informationen zur Schutzgemeinschaft Deutscher Wald: <https://www.sdw.de>.

TÜV SÜD Akademie erweitert „Blended Training“-Angebot

Moderne Arbeitswelten werden immer digitaler und flexibler. Daher vereint die TÜV SÜD Akademie die Erfolgsgeschichte ihrer virtuellen Trainings mit ihrer jahrzehntelangen Erfahrung in der klassischen beruflichen Weiterbildung: Eine Reihe von neuen Blended Trainings, bestehend aus vorgelagerten E-Learnings und einer vertiefenden, abschließenden Präsenzphase, macht berufliche Weiterbildung nicht nur zeiteffizienter, sondern auch umweltfreundlicher. Der Abschluss bleibt derselbe: Erfolgreiche Absolventen eines Blended Trainings erhalten das bewährte und anerkannte Zertifikat der TÜV SÜD Akademie.

Mit Blended Trainings wird das Weiterbildungsangebot nicht nur nachhaltig und flexibler, sondern auch attraktiver für die Seminarteilnehmenden gestaltet. Die Weiterbildungen sollen für möglichst viele Menschen zugänglich sein. Ob ein Seminarteilnehmer sich mehrere Tage auf einer reinen Präsenzveranstaltung außer Haus befindet oder sich zeit- und ortsunabhängig via E-Learning im Selbststudium fortbildet und nur für die finalen ein bis zwei Tage samt Prüfung in einem Training Center vor Ort sein muss, ist in der Praxis ein großer Unterschied.

Aber nicht nur auf Effizienz und Kosten, auch auf die Umwelt wirken sich die neuen Blended Trainings der TÜV SÜD Akademie positiv aus: Durch das Konzept kann sich die Umweltbilanz von Weiterbildungsmaßnahmen verbessern, da Anfahrten oder Hotelaufenthalte sowie die Nutzung von Seminarräumen auf ein Minimum reduziert werden. Das Konzept der Blended Trainings sieht vor, dass Teilnehmende die inhaltlichen Grundlagen der gewählten Weiterbildung online selbst erlernen und verinnerlichen. Dies geschieht über spezielle, durch die TÜV SÜD Akademie entwickelte E-Learnings, die in Zusammenarbeit mit den Trainerinnen und Trainern der Akademie eigens didaktisch konzipiert wurden. Dabei profitieren die Lernenden von voller zeitlicher Flexibilität sowie der Möglichkeit, Lerntempo und Wiederholungen individuell zu gestalten. In der abschließenden Live-Phase werden diese Grundlagen mit Trainer oder Trainerin um wichtiges Fach- und Praxiswissen ergänzt, bevor die Abschlussprüfung erfolgt.

Als eines der ersten 2022 neu konzipierten Blended Trainings steht das Thema „Befähigte Person für Prüfungen im elektrischen Explosionsschutz nach BetrSichV – Explosionsschutz gemäß Anhang 2, Abschnitt 3, Nr. 3.1 BetrSichV“ auf dem neuen Lehrplan der TÜV SÜD Akademie. Durch den Blended Training-Ansatz konnte der Zeitaufwand für dieses Thema von 24 auf 16 Unterrichtseinheiten reduziert werden, denn nach dem selbstständigen Onlinetraining sind nur noch 1,5 Tage Präsenzunterricht nötig.

Auch die Schulungen „Batteriemanager Grundmodul“ und „Batteriemanager Experte“ wurden als Blended Trainings für alle, die sich vor dem Hintergrund der Energiewende für Batterietechnologien interessieren, komplett neu konzipiert. Die Trainingsmodule richten sich vor allem an Industriemanager, technische Führungskräfte sowie Berater, Ingenieure und Analysten, die das Potenzial von Batteriespeichern verstehen oder in den Bereich der Batteriespeicherung einsteigen möchten. Weitere Infos zu den Blended Trainings der TÜV SÜD Akademie: <https://www.tuvsud.com/de-de/store/akademie/lernformate/blended-training>.

Anmeldemöglichkeiten zu den Seminaren:

www.tuvsud.com/akademie/blended/explosionsschutz

www.tuvsud.com/akademie/batteriemanager-grundmodul

www.tuvsud.com/akademie/batteriemanager-expert

TÜV SÜD Akademie GmbH

Westendstraße 160

80339 München

Tel.: (089) 5791 – 2835

Fax: (089) 5791 – 2073

www.tuvsud.com/akademie

Impressum

Erscheinungsweise

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

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

Die nächste Ausgabe Frühjahr 2023

Die nächste Ausgabe wird im April 2023 erscheinen. Redaktionsschluss für Nachrichten aus den Mitgliedsunternehmen ist der 22. März 2023.

Herausgeber

Wuppertaler Kreis e.V.

Bundesverband betriebliche Weiterbildung

Widdersdorfer Straße 217

50825 Köln

Tel.: (0221) 372018

info@wkr-ev.de

www.wkr-ev.de