

Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten

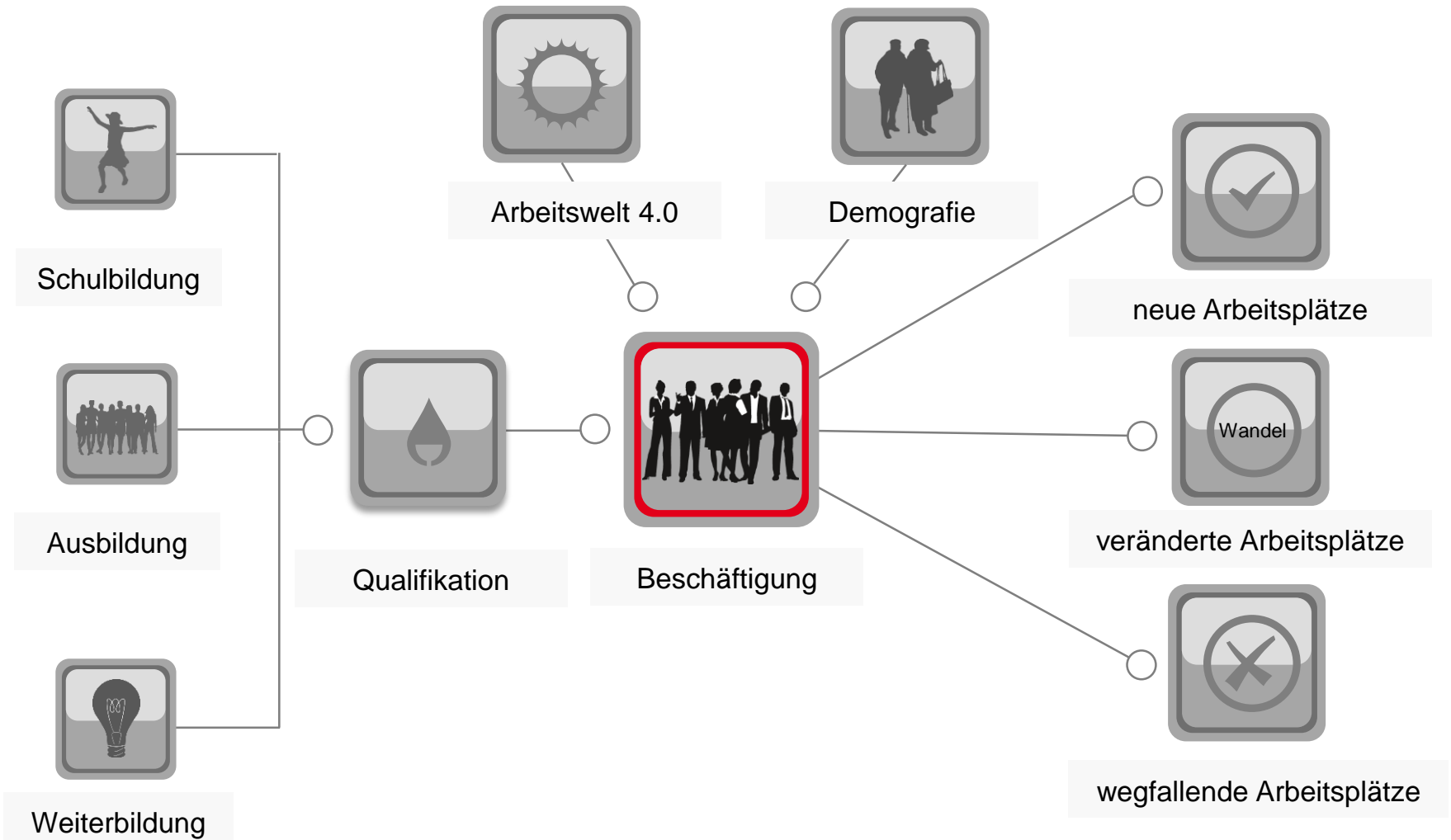
Arbeitswelt 4.0



Bundesagentur für Arbeit

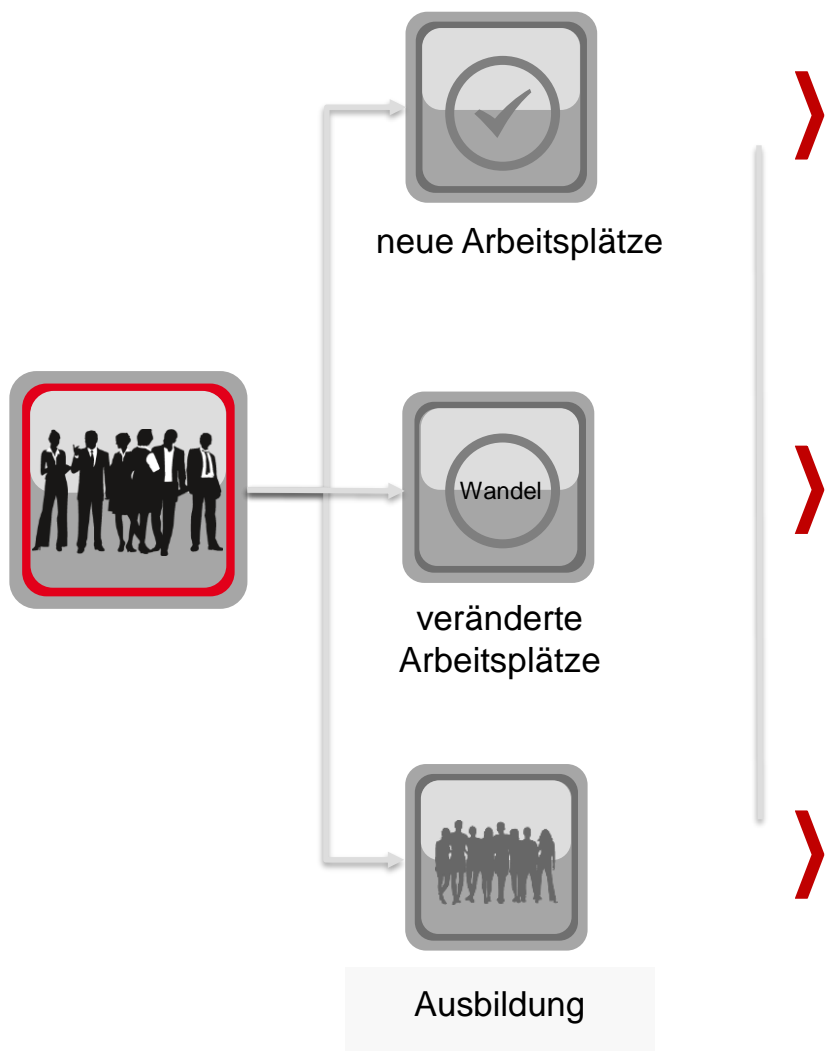
Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Neue Arbeitsplätze entstehen, während sich andere verändern oder wegfallen



Viele Einflüsse auf Beschäftigungsentwicklung und -struktur

Beispiel 1: Handwerksbetrieb mit 14 Mitarbeitern/innen stellt seine Fertigung neu auf. Verkauf und Auftragsabwicklung erfolgt künftig online.



I. Beratung zum Stellen- und Ausbildungsmarkt

- Lage / Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe
- Arbeitsmarktmonitor Analyse regionaler Strukturen

II. Entwicklung von Strategien zur Besetzung von Stellen

- Betriebsbesuche, AG-Veranstaltungen, Online-Jobbörsen

I. Beratung zum Qualifizierungschancengesetz *neu*

- Möglichkeiten finanzieller Unterstützung von Unternehmen

II. Weiterbildungsberatung für Beschäftigte *neu*

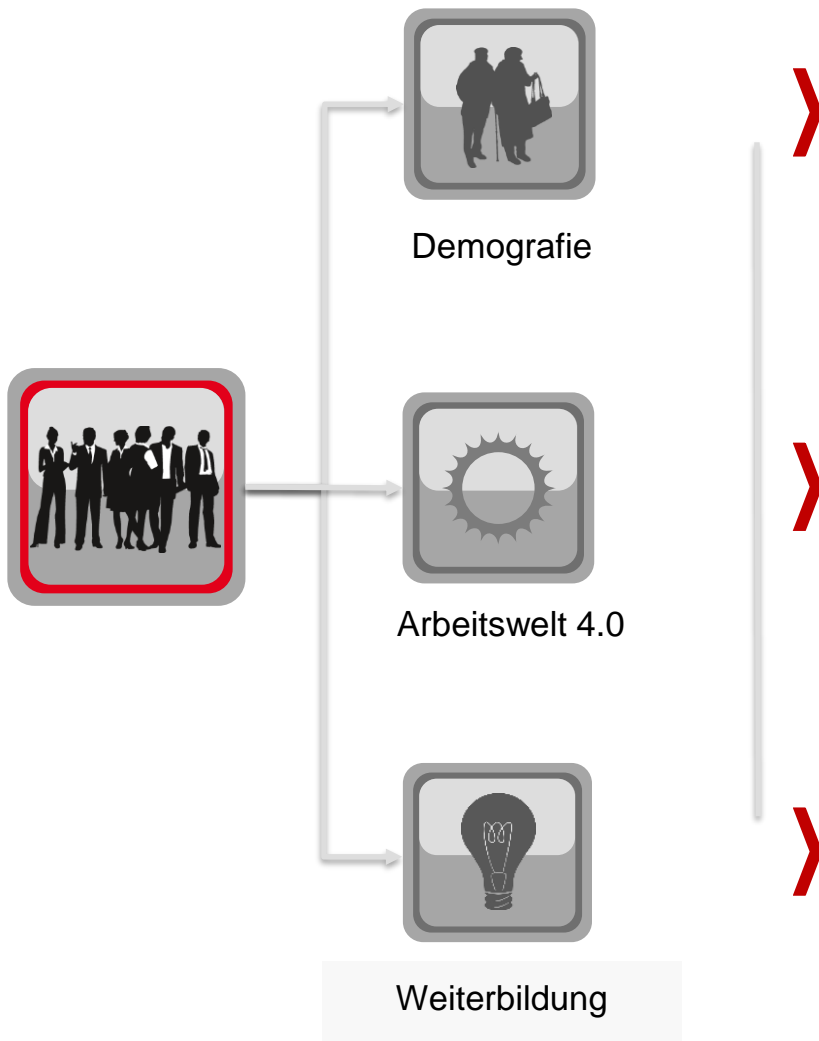
- unabhängige Beratung zu beruflichen Perspektiven

I. Beratung zur Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Arbeitnehmer/innen

II. Ausbildungsstellenvermittlung

- Sensibilisierung zu Mädchen in MINT-Berufen

Beispiel 2: Heizungsbauer mit 60 Mitarbeitern/Innen setzt neuen Schwerpunkt bei der Energieeinsparung seiner Systeme. Standortermittlung erfolgt mittels App. Diese reguliert die Heizleistung.



I. Qualifizierungsberatung

Sensibilisiert kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in Hinblick auf eine systematische, strategisch-vorausschauende Personalplanung und –entwicklung.

- Demografie-Analyse

I. Beratung zum Qualifizierungschancengesetz

- Beratungsangebot für AG und AN
- Beratung zu individuellen Fördermöglichkeiten

II. Einbeziehung von Netzwerkpartnern

- INQA-Netzwerk, Kammern und Verbände

I. Beratung zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung

II. Weiterbildungsberatung für Beschäftigte

- unabhängige Beratung zu beruflichen Perspektiven

Der Wandel am Arbeitsmarkt verändert die Anforderungen an die Agenturen für Arbeit

Stellenmarkt  Bewerbermarkt



finden

- Beratung zum Stellen- und Ausbildungsmarkt
- Entwicklung von neuen Besetzungsstrategien
- Arbeitsmarktmonitor
- Nutzung der Jobbörse und weitere Online-Stellenbörsen
- Beratung zum **neu** Teilhabechancengesetz (TCG)
- Beschäftigung von besonderen Personengruppen (u.a. Reha/SB)

Trend:  immer schwieriger



ausbilden & qualifizieren

- Beratung zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- Beratung zur Eingliederung förderungsbedürftiger Azubis u. Arbeitnehmer/innen
- Beratung zum Qualifizierungschancengesetz (QCG) **neu**
- Absolventenmanagement
- Weiterbildungsberatung
- Qualifizierungsberatung

Trend:  immer wichtiger



binden

- Ausbau der BA **aktuell** Beratungsangebote (LBB)
- Weiterbildungsberatung
- Beratung zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben
- Beratung zur gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung

Trend:  immer wichtiger



**Kammern,
Verbände u.v.m.**

individuelle Lösungen

Durch das QCG können die Agenturen für Arbeit besser auf diese Herausforderungen reagieren....

Arbeitslose

Die berufliche Weiterbildungsförderung arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird flexibler

Beschäftigte

Deren Weiterbildungsförderung ist nun von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße unabhängig

Chancen für die Digitalisierung!

Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung

Durch das QCG ergeben sich neue Chancen für....

Arbeitslose

Förderung von

- zusätzlichen beruflichen Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt ausgerichtet sind oder
- Weiterbildungen in Engpassberufen

Ziel: **Verbesserung der individuellen Beschäftigungschancen**

Beschäftigte

Förderung wenn, deren berufliche Tätigkeiten

- durch Technologien ersetzt werden,
- vom Strukturwandel bedroht sind oder

sie eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben...

...unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße

Keine Änderung bei Weiterbildungen für geringqualifizierte Beschäftigte

Die Förderung geringqualifizierter Beschäftigter bei Teilnahme an Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen, bleibt unverändert:

- Lehrgangskosten können in voller Höhe übernommen werden
- AEZ-Förderung ist bis zu 100 % möglich

Das Wichtigste zur Beschäftigtenförderung

Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) und Weiterbildungskosten sind von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße unabhängig

Lehrgangskosten

grundsätzlich muss sich der Arbeitgebers an den Lehrgangskosten beteiligen

AEZ

- für zugelassene Weiterbildungsmaßnahme
- Berufsabschluss i.d.R. mindestens vier Jahre zurückliegend
- keine Förderung in den letzten 4 Jahren nach § 82 SGB III neu
- Maßnahme > 160 Stunden

→ Aber nur bei Weiterbildungen,
die nicht über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes gefördert werden können!

Weiterbildungsprämien gibt es bei Maßnahmen nach § 81 SGB III (§131a Abs. 3) – notwendige Förderung

Durch das QCG ergeben sich neue Chancen für Unternehmen....

Mehr Chancen durch Qualifizierung

Wir verbessern die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben (also in einem Beruf, in dem Fachkräftemangel besteht).

Mehr Zuschüsse für

Weiterbildungskosten

Arbeitsentgelt (während der Weiterbildung)



< 10

Kleinstunternehmen



< 250

Kleine und mittlere Unternehmen



> 250

Größere Unternehmen



> 2500

Große Unternehmen

bis zu **100%**

bis zu **50%**

bis zu **25%**

bis zu **15%**

bis zu **100%**

ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen

20%

bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen

bis zu **75%**

bis zu **50%**

bis zu **25%**

bis zu **25%**

bis zu **100%**

bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen

Beispiel 1: ein Berufsabschluss wird angestrebt....

**Ungelernt: Malerhelfer
ohne Ausbildung**

**abschlussorientiert:
Vorbereitungskurs und
Externenprüfung**

**Betriebsgröße bei
abschlussorientierten
Maßnahme irrelevant**

**Bis 100 % der
Maßnahme-
kosten**

**Bis 100 % des
Arbeitsausfalls.**

**Eigenanteil des
Arbeitgebers
meist mindestens
in Höhe der
Kosten eines
Azubis.**

Beispiel 2: Anpassungsqualifizierung im Kleinbetrieb....

**Mit Berufsabschluss:
Dachdecker**

**Anpassungsfortbildung:
Drohnen Schulung
(Ermittlung von Schäden
am Dach)**

**Bis 100 % der
Maßnahme-
kosten**

**Bis 75 % des
Arbeitsausfalls.**

9 Mitarbeiter

Beispiel 3: Anpassungsqualifizierung im Mittelstand....

ungelernt

Anpassungsfortbildung

Bis 25 % der
Maßnahme-
kosten

Bis 25 % des
Arbeitsausfalls.

300 Mitarbeiter

Ansprechpartner

Ansprechpartner für Arbeitgeber

Falls Sie Ihren Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit noch nicht kennen, wählen Sie einmalig die Servicenummer **0800 45555 20** – dort erhält Sie die Kontaktdaten Ihres dauerhaften Ansprechpartners.

Der Anruf auf der Servicenummer wird aufgrund der Vorwahl des Anrufers immer in den örtlichen Arbeitgeber-Service geroutet.

Ansprechpartner für Arbeitnehmer

Als Arbeitnehmer wählen Sie die Servicenummer **0800 45555 00**. Die Kolleginnen und Kollegen im Service-Center können Ihre ersten Fragen beantworten und Sie erhalten ggf. einen Termin zu einem Beratungsgespräch in Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort.

Backup

Weiterbildung von Beschäftigten gewinnt an Bedeutung



Digitales Denken



Online-Teamfähigkeit



Interkulturelle Kompetenz



Medienkompetenz



Lebenslanges Lernen



Kurzfristige
Wissensaneignung



Wissenstransfer



Sprachliche
Kompetenzen



Eigenverantwortung

Weiterbildung als Kernanforderung

Förderübersicht zur Weiterbildungsförderung Beschäftigter

Weiterbildungsförderung Beschäftigter ab 01.01.2019

Bezeichnung	Geringqualifizierte Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte				
Rechtsgrundlage	§ 81 Abs. 2 i.V.m. § 82 SGB III	§ 82 SGB III				
Berufsabschluss	Kein Berufsabschluss oder kein verwertbarer Berufsabschluss	Berufsabschluss muss in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen				
Minstdauer	entfällt	mehr als 180 Unterrichtsstunden (§ 82 Abs. 1 Nr. 4 SGB III)				
Lage der Weiterbildung	Innerhalb (z.B. betriebliche Einzelumschulung) oder außerhalb des Betriebes	Außerhalb des Betriebes oder Durchführung durch zugelassenen Träger im Betrieb				
Maßnahmeziel	Nachträglicher Erwerb Berufsabschluss (Umschulung, Vorbereitung Externenprüfung, Teilqualifizierung)	Sonstige Weiterbildung (über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehend und nicht im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegend. Der Arbeitgeber darf zur Durchführung der Weiterbildung nicht gesetzlich verpflichtet sein)				
Zulassung	Erforderlich (durch fachkundige Stelle oder im Rahmen der Einzelfallzulassung nach § 177 Abs. 5 SGB III bei betrieblichen Einzelumschulungen)					
Übernahme Lehrgangskosten	100%	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe				
		Betriebe bis 9 Beschäftigte bzw. ältere und schwerbehinderte Beschäftigte in KMU	Sonstige Beschäftigte in KMU (10-249 Beschäftigte)	Größere Betriebe (250-2.499 Beschäftigte)	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte) mit vertraglichen Vereinbarungen	Großbetriebe (mind. 2.500 Beschäftigte) ohne vertragliche Vereinbarungen
		Bis zu 100%	Bis zu 50%	Bis zu 25%	Bis zu 20%	Bis zu 15%
Arbeitgeberbeteiligung	entfällt	Entfällt	50%	75%	80%	85%
Übernahme sonstiger Weiterbildungskosten	wenn sie durch die Weiterbildung zusätzlich entstehen					
Arbeitsentgeltzuschuss	Bis zu 100 %	In Abhängigkeit von der Betriebsgröße				
		Betriebe bis 9 Beschäftigte	Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten		Großbetriebe (mind. 250 Beschäftigte)	
		Bis zu 75%	Bis zu 50%		Bis zu 25%	
Hinweis	entfällt	Generell gelten für diese Beschäftigtengruppe zusätzliche maßnahme- und personenbezogene Förderungsvoraussetzungen (§§ 22, 82 Abs. 1 SGB III)				



AGENTUR



Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0 – Digitale Handlungskompetenz für die Arbeitswelt von morgen

**Digitalgipfel 2019 – Wirtschaft 4.0 BW
11. April 2019**

Dr. Stefan Baron & Dominique-Navina Pantke



AGENTUR

**AGENTUR ZUR FÖRDERUNG
DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG
IN DER METALL UND ELEKTROINDUSTRIE
BADEN WÜRTTEMBERG E. V.**

Eine gemeinsame Einrichtung von:



Bezirk
Baden-Württemberg

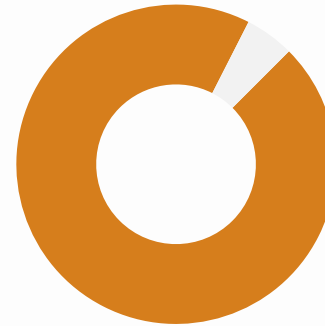
SÜDWESTMETALL

Digitale Handlungskompetenz?



76 % der Mitarbeiter sollen in 5 Jahren grundlegende digitale Fähigkeiten beherrschen.

Stifterverband 2018



95 % der Experten aus der Automobilindustrie erwarten, dass der Anteil an informellen, unternehmensinternen Lernens (stark) zunimmt.

BMAS 2018



80 % der Befragten wissen nicht, was der Begriff Industrie 4.0 in etwa bedeutet bzw. können ihn erklären.

Initiative D21



Fast 60 % der Fachkräfte mit HS-Abschluss haben niedrige bis sehr niedrige Kompetenzwerte in IKT.

IAB Forschungsbericht 2019

Weiterbildung 2024

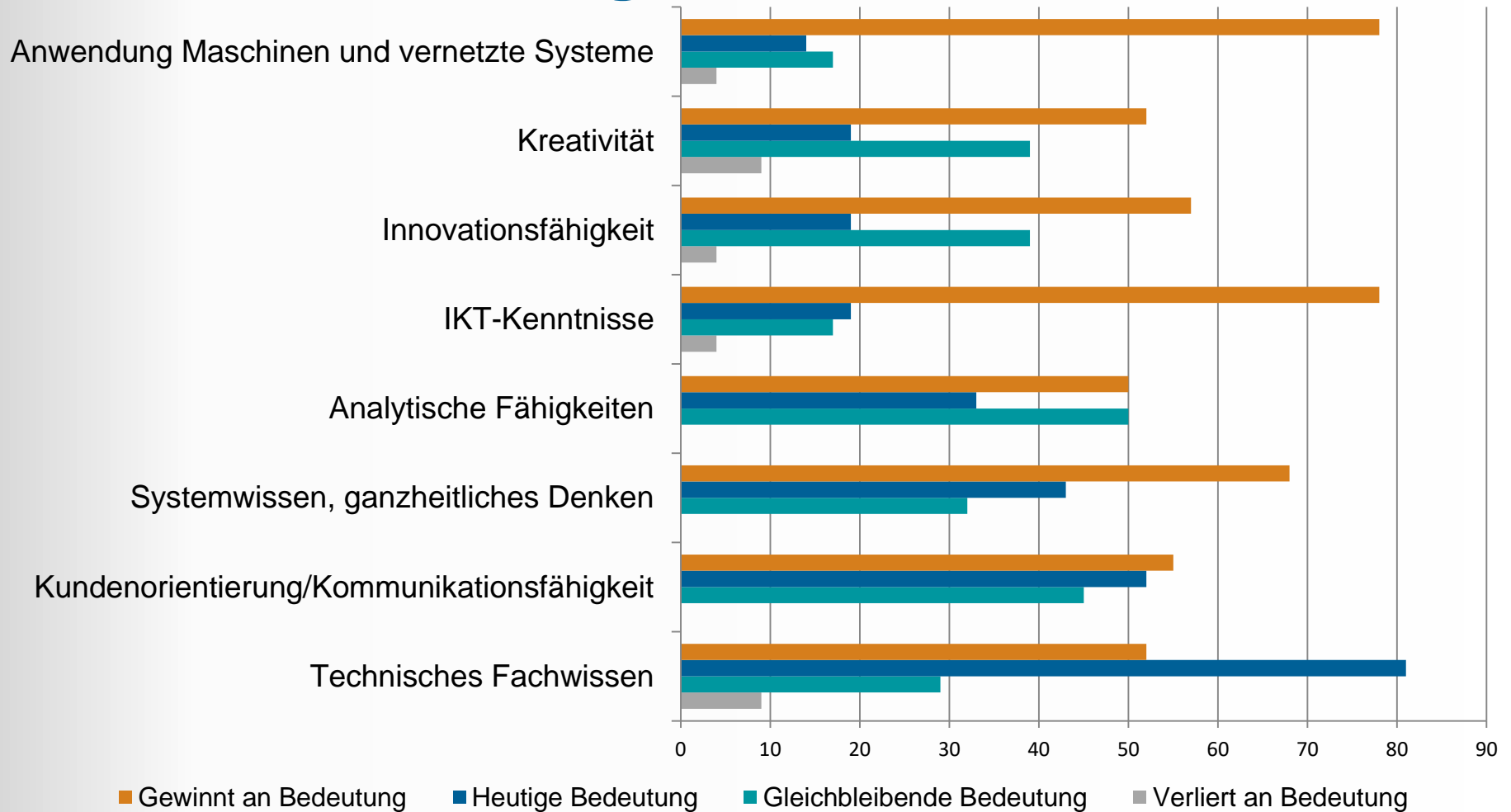
WB 4.0

In den nächsten
12 Monaten

In den nächsten
zwei Jahren

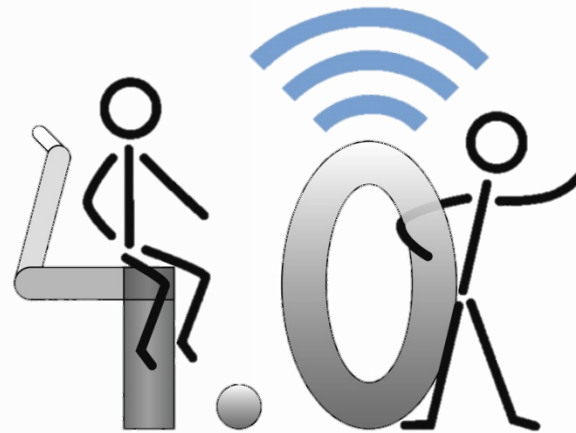
In den nächsten
fünf Jahren

Überfachliche Kompetenzen gewinnen an Bedeutung



Quelle: BMAS 2018: Forschungsbericht 522/1: Qualität der Arbeit, Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit im Wechselspiel von Technologie, Organisation und Qualifikation, Branchenbericht Automobil.

Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0



Weiterbildung 4.0

Projektträger



Förderer



Baden-Württemberg

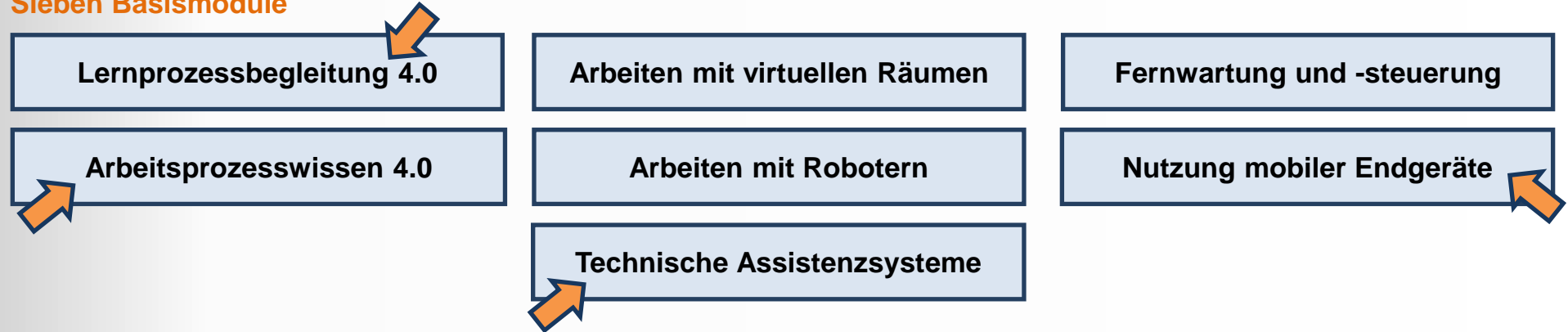
MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU

Projektpartner



Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

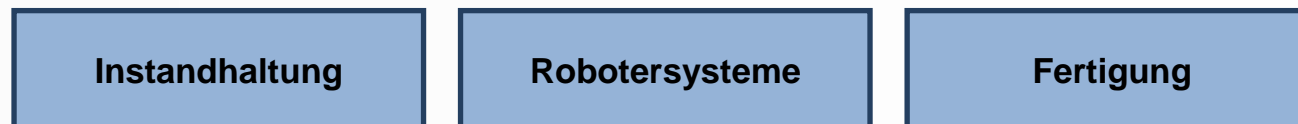
Sieben Basismodule



Drei Perspektiven der Analyse und Gestaltung



Drei Bereiche des Industrie 4.0- Einsatzes



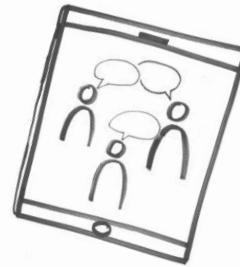
Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

Wie sind wir vorgegangen?

Literatur- und
Projektrecherche



Interview- und
Fallstudie (52
Gespräche mit
81 Personen)



5 Über-
betriebliche
Workshops

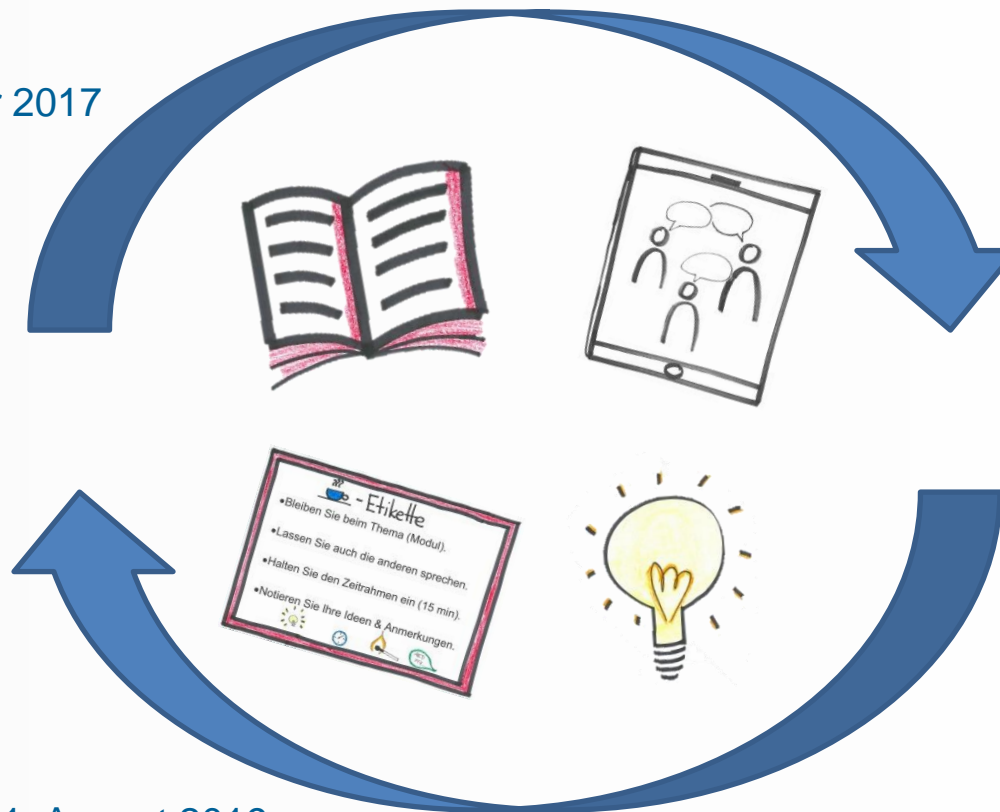


10
Innerbetriebliche
Workshops

Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

Der Projektzeitraum

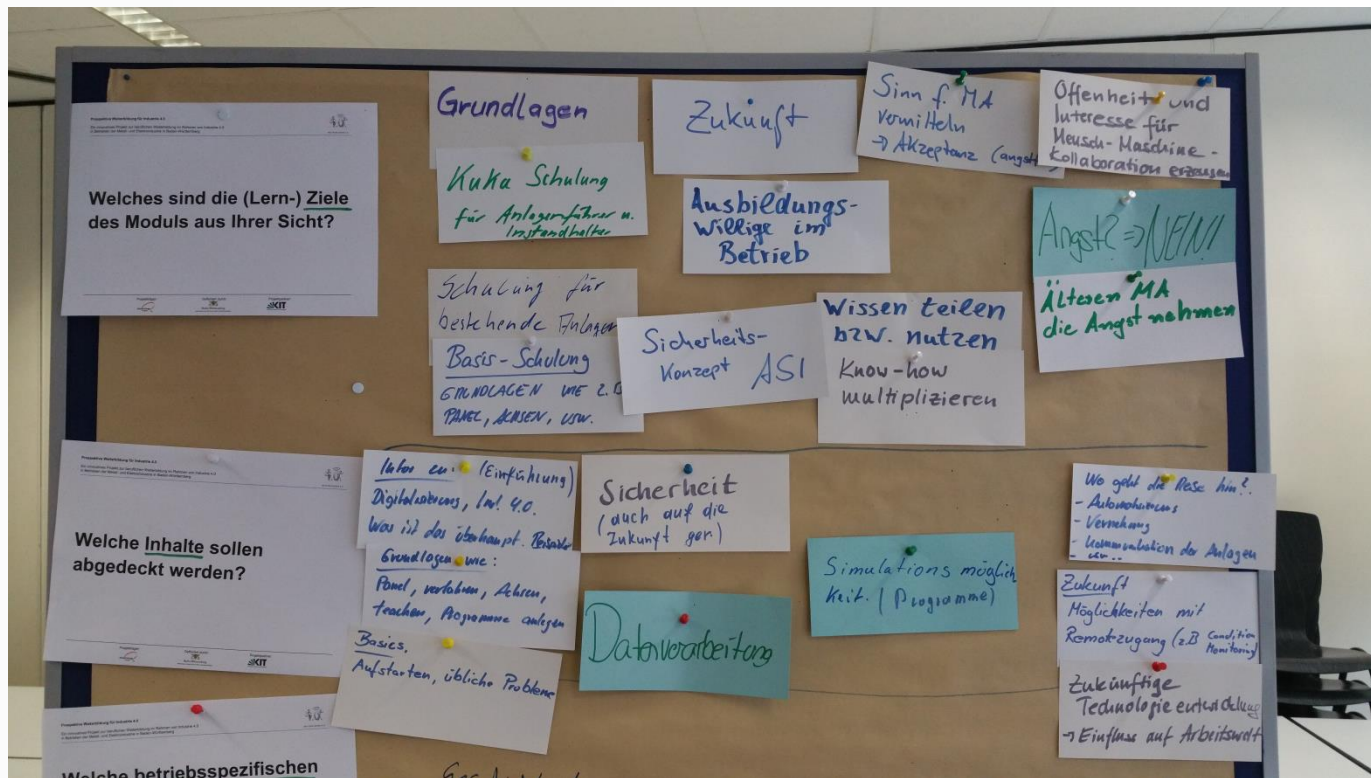
Start: 01. Januar 2017



Ende: 31. August 2019

Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

Praxisbeispiel „Arbeiten mit Robotern“



Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

Praxisbeispiel „Arbeiten mit Robotern“

Mögliche Aktionen:

- Spielerischer Einstieg in das Thema
- Arbeitsplatzbegehung: Was ist im Betrieb bereits vorhanden? Wie hat sich der Betrieb entwickelt?
- Industrie 4.0 generell zum Thema machen
- Darlegen, wieso Roboter im Betrieb eingesetzt werden
- Heranführung an die Programmierung und Steuerung von Robotern

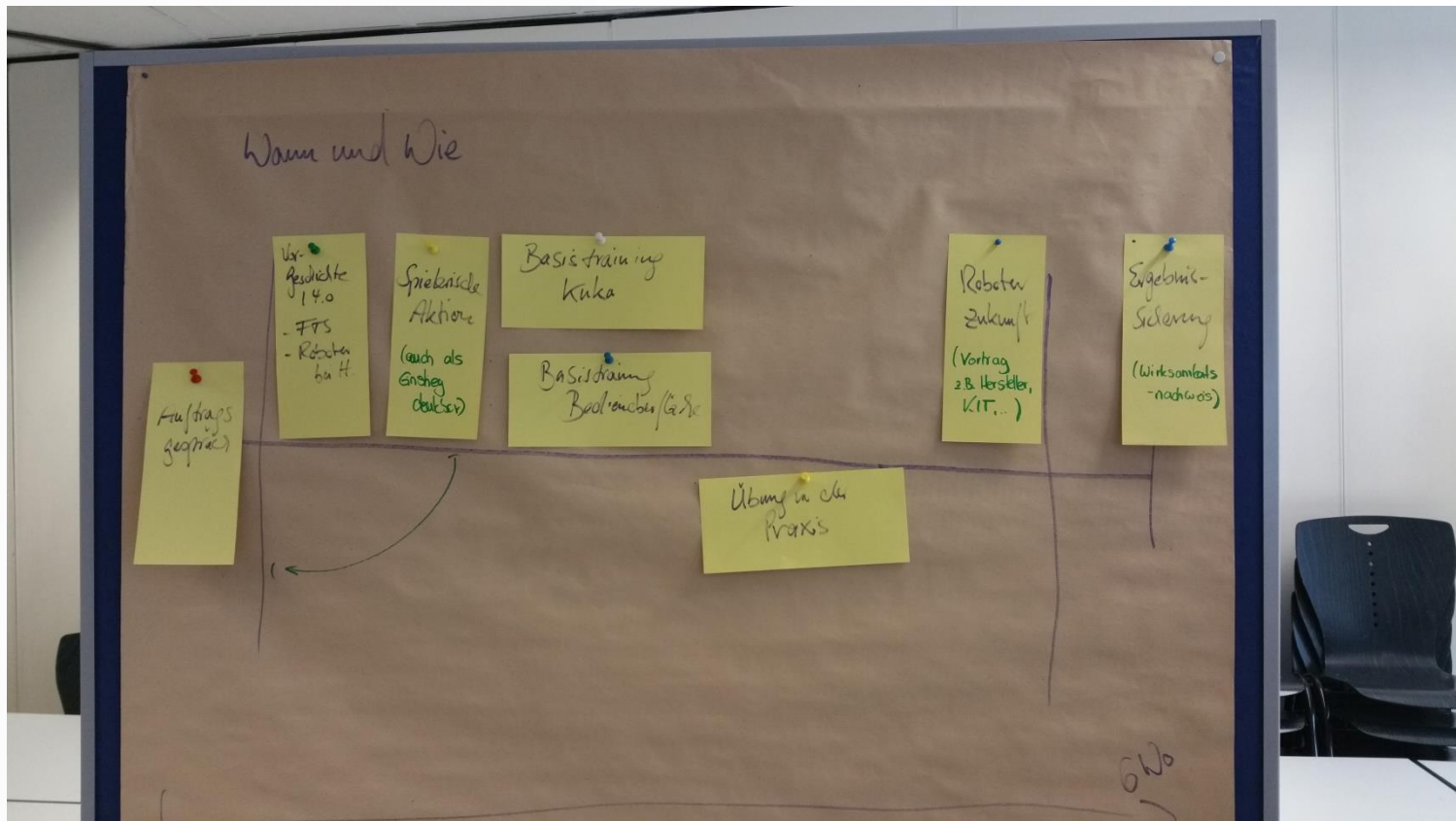
Umfang:

1-2 Tage

Im Projektbetrieb: Einheiten verteilt über ~ 6 Wochen

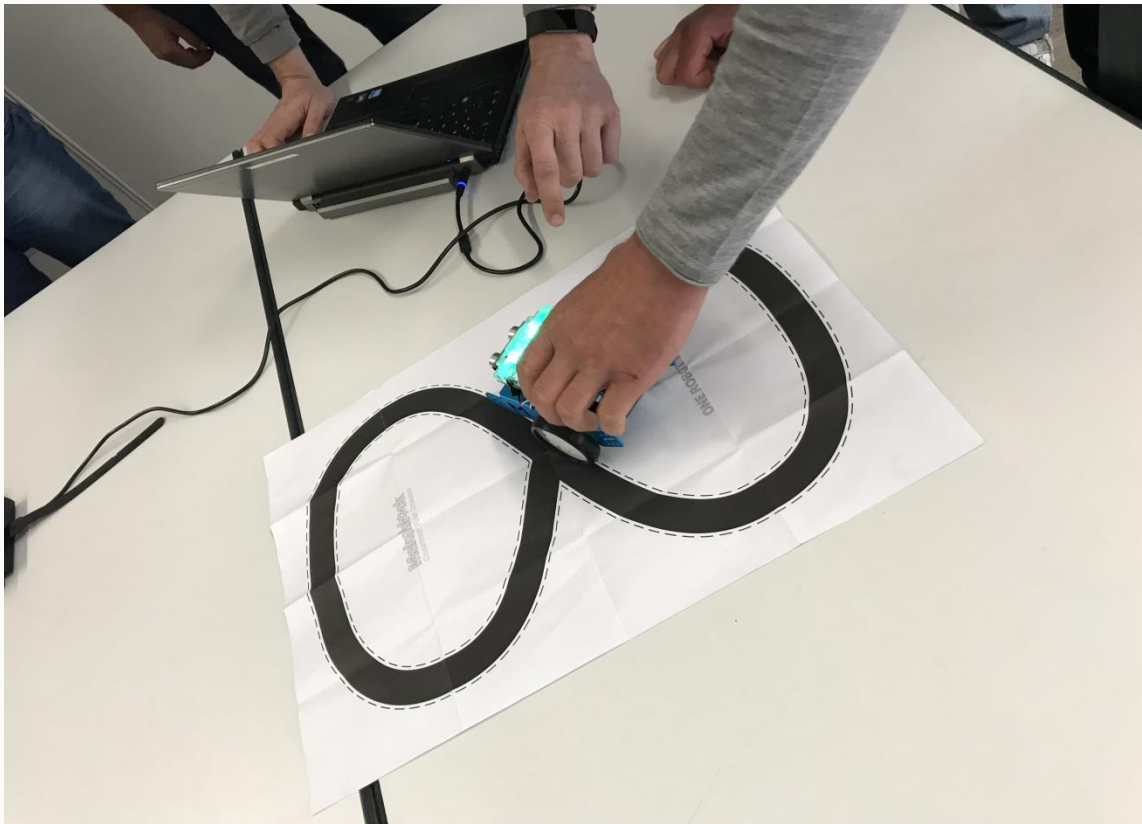
Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

Praxisbeispiel „Arbeiten mit Robotern“



Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

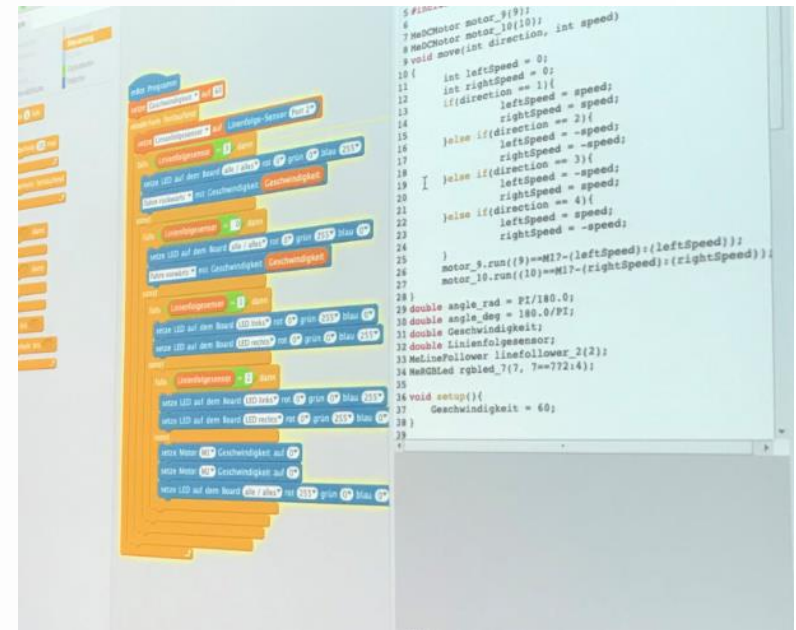
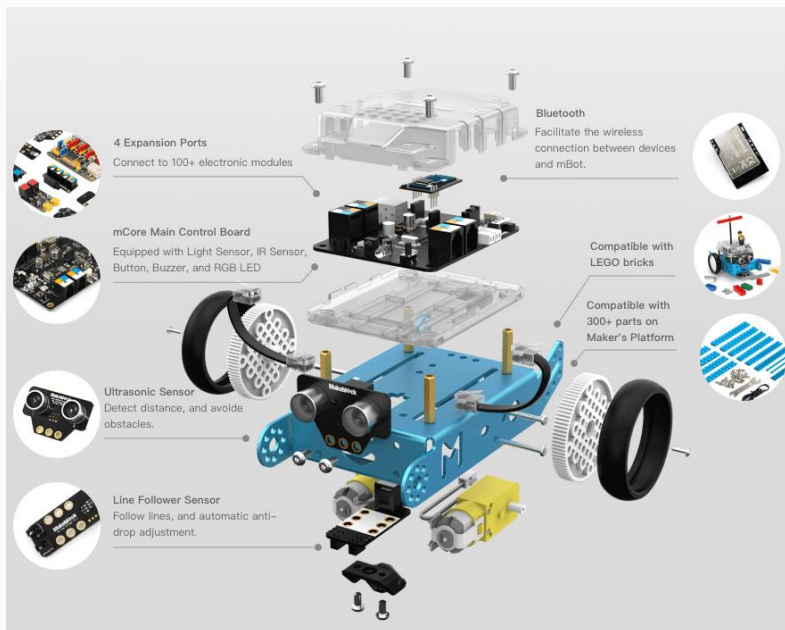
Praxisbeispiel „Arbeiten mit Robotern“



Einstieg in das
Thema mit dem mBot

Projekt Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0

Praxisbeispiel „Arbeiten mit Robotern“



6 Thesen: Weiterbildung für die Arbeitswelt 4.0

- Die Weiterbildung muss eng mit der bestehenden Arbeitsstruktur verknüpft werden!
- Weiterbildung muss vorausschauen!
- Die Arbeitsprozesse werden schnelllebiger – formelle Weiterbildungsangebote müssen sich schnell anpassen!
- Es braucht mehr Anpassungs- und Erhaltungsqualifizierungen!
- Die Bedeutung von informellem und non-formalen Lernen wird zunehmen.
- Die Bedeutung formalen Lernens, z.B. einer Aufstiegsfortbildung, wird zurückgehen.



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Baden-Württemberg



weiterbilden#weiterdenken

Berufliche Weiterbildung für Industrie 4.0

Gemeinsame Fachtagung

am 18. Juli 2019, 10 - 15 Uhr in der Sparkassenakademie in Stuttgart

LINE-UP

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL

Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau
Baden-Württemberg

Christian Rauch

Vorsitzender der Geschäftsführung
Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit

Dr. Josephine Hofmann

Leiterin Competence Center Business Performance Management
Fraunhofer IAO

Dr. Stefan Wolf

Vorsitzender
Südwestmetall

Roman Zitzelsberger

Bezirksleiter
IG Metall Baden-Württemberg

Die Veranstaltung wird durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg im Rahmen des Projekts „Prospektive Weiterbildung für Industrie 4.0“ gefördert.



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Stefan Baron

Geschäftsführer

Tel: 0711 - 36 59 188 11

Mobil: 0172 - 522 65 46

baron@agenturq.de

Dominique-Navina Pantke

Projektreferentin

Tel: 0711 - 36 59 188 18

Mobil: 0151-15 83 75 60

pantke@agenturq.de

Lindenspürstraße 32 , 70176 Stuttgart

www.agenturq.de



@agenturq



[linkedin.com/company/agenturq-stuttgart/](https://www.linkedin.com/company/agenturq-stuttgart/)



<https://bit.ly/2qCmyuu>



Noch Fragen

