

## Forum I : „ Weiterbildung stärken – Qualifizierung für die Arbeit der Zukunft“

### Gäste

*Marius Richter, Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH*

*Wolfram Gießler, BiG-Bildungsinstitut im Gesundheitswesen Gemeinnützige GmbH*

*Jochen Schroth, IG Metall Vorstand*

### Moderation

*Gunda Fischer, Regiestelle „Fachkräfte sichern“*

*Dr. Michael Stahl, Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.*

## Forum I : „Weiterbildung stärken – Qualifizierung für die Arbeit der Zukunft“

### DiWaq – Digitale Kompetenzen in der Wasserwirtschaft erkennen und qualifizieren

Marius Richter  
Prospektiv GmbH, Dortmund



Kommunaler Arbeitgeberverband  
Nordrhein-Westfalen

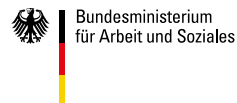


Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di), Landesbezirk NRW



Erftverband, Niersverband, Stadtwerke Warendorf, Hertener Stadtwerke

Gefördert durch:



- **Branche, Region:** Wasserwirtschaft (Wasserentnahme, -aufbereitung und -verteilung), Nordrhein-Westfalen
- **Bedarfslage:** Fachkräftebedarf infolge von alternden Belegschaften | Fehlende Fachkenntnisse bzgl. Digitalisierung | Wandelnde Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten bedingt durch die Digitalisierung der Arbeitswelt
- **Ziele:** Betriebliche Auswirkungen der Digitalisierung erkennen | veränderte Kompetenzgefüge sichtbar machen | Nutzung interner Rekrutierungswege ermöglichen | die Projektbeteiligten für die Bewältigung des digitalen Wandels mobilisieren
- **Zielgruppe/n und Unternehmensstruktur:** Führungskräfte, Mitarbeitende, Personalrat | Körperschaften des öffentlichen Rechts | Kommunale Eigenbetriebe | Mitarbeiteranzahl zwischen 50 und 540
- **Wesentliche Aktivitäten und Produkte:**
  - Entwicklung eines (digitalen) Leitbilds
  - Anforderungs- bzw. Stellenprofile von Schlüsselpositionen infolge eines Soll- und Ist-Vergleichs
  - Schulungskonzepte, z. B. für die Vermittlung von „digitalen Kompetenzen“ und Umsetzung von Leitlinien bzgl. des Kommunikationsverhaltens auf Basis technischer Kommunikationskanäle

## *Aktivitäten und Faktoren, die zur Stärkung betrieblicher Weiterbildung beitragen*

- Durchführung von Zukunftsworkshops hinsichtlich einer Sensibilisierung zum Thema „Arbeit 4.0“, der Ermittlung betrieblicher Handlungsbedarfe und Bestimmung von Kompetenzen, die in Zeiten der Digitalisierung wichtiger/unwichtiger werden
- Identifizierung aktueller Kompetenzgefüge zentraler Stellenprofile, um zukünftige, digitale Schlüsselkompetenzen zu ermitteln
- Einführung von Steuerungsgruppen in den Unternehmen für die Evaluation gegenwärtiger, digitaler Prozesse oder Entwicklung neuer Ideen/Ansätze
- Konkrete Lernimpulse hinsichtlich digitaler/moderner Führung, Organisationsgestaltung und Meeting-Konzepte

## *Herausforderungen für die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung*

- Die Anforderungen für die digitale Transformation sind den einzelnen Unternehmenseinheiten bekannt. Demgegenüber steht jedoch eine fehlende, einheitliche Digitalisierungsstrategie für das gesamte Unternehmen sowie eine optimale/effiziente Datenverwaltung, was eine Herausforderung für die gesamte Branche darstellt.
- Dezentralität der Tätigkeiten, z. B. durch einen hohen Anteil an Außenstandorten
- Hochtechnologisierte Branche vs. veraltete Prozesse und Strukturen
- Bessere Zugangswege zu Lerninhalten über digitale Plattformen schaffen, die raum- und zeitunabhängig sind (z. B. über Webinare, Videos)
- Sensibilisierung von Mitarbeitenden für technologische Veränderungen vor dem Hintergrund voranschreitender Dynamität [vgl. Kastner] (*präventiver Schulungsansatz*)

## Forum I : „Weiterbildung stärken – Qualifizierung für die Arbeit der Zukunft“

Dialog<sup>plus</sup>S

**Branchendialog in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft in digitalisierten Arbeitswelten**

*Wolfram Gießler, BiG-Bildungsinstitut im Gesundheitswesen  
Gemeinnützige GmbH*



### Projektpartner

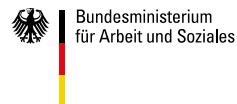
Institut Arbeit und Technik – Hochschule Gelsenkirchen



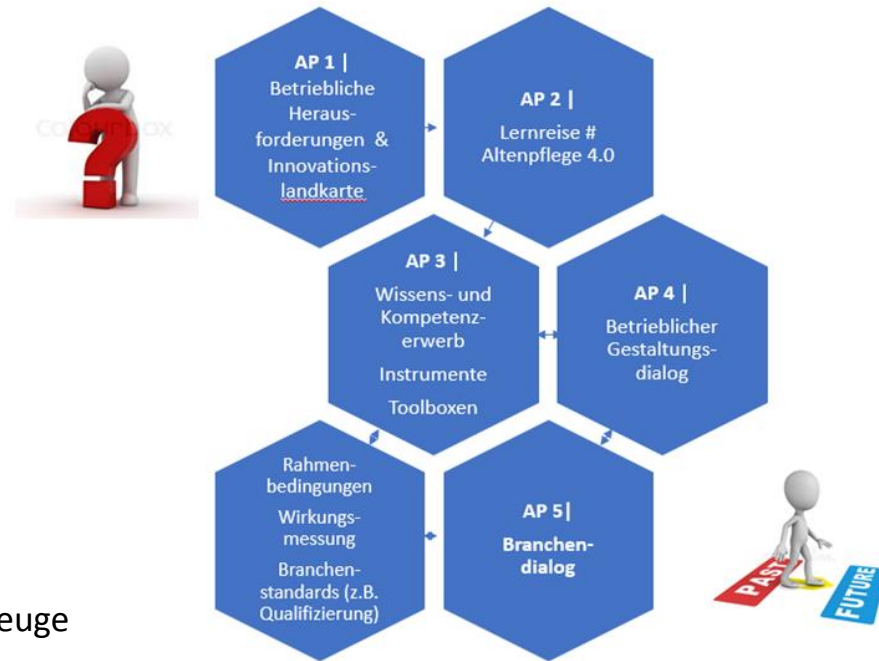
Bildungsinstitut im Gesundheitswesen, Essen



Gefördert durch:



# Projektkurzbeschreibung



**Branche:** Altenpflegebranche / Niedersachsen & Hessen

## Ziele:

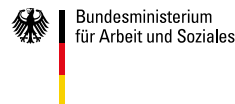
- Identifizierung betrieblicher Potenziale
- Wissens- und Kompetenzerwerb
- Erarbeitung orientierender Standards, unterstützender betrieblicher Instrumente und Werkzeuge
- Aufbau eines strukturierten, moderierten und fachlich fundierten Branchendialogs

**Zielgruppe:** Führungs- und Leitungskräfte, Pflegefachkräfte, Interessenvertretungen

## Projektschritte:

- Status-quo-Analysen betrieblicher Digitalisierungsstrategien und betrieblicher Handlungsfelder,
- Sensibilisierung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen für nützliche digitale Lösungen,
- Erarbeitung von Bewertungs- und Nutzenkategorien zur Identifizierung des Mehrwerts digitaler Technologien,
- Lernen von den Erfahrungen von Pionierunternehmen und für die Übertragbarkeit von Lösungen in das eigene Unternehmen
- Erarbeitung eines zielgruppenübergreifenden Anforderungskatalogs für betriebliche Digitalisierungsstrategien in der Altenpflege

Gefördert durch:



Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten.

## *Aktivitäten und Faktoren, die zur Stärkung der Weiterbildung beitragen*

- **Lernreise** - Umsetzungserfahrungen und betrieblich relevante Lösungen entwickeln / Wissen und Kompetenzen zu digitalen Lösungen erweitern und potenziellen Mehrwert für das eigene Unternehmen entwickeln / Pionierunternehmen identifizieren
- Wissen der Zielgruppen zu digitalen Konzepten und Umsetzungsanforderungen wird durch externes Expertenwissen verbreitert und vertieft. (Inhouse- und Plattform-Workshops)
- Erarbeitung unterstützender betrieblicher Instrumente und Tools / Zusammenführung der wichtigsten Ergebnisse, Erfahrungen und Handlungsempfehlungen der Lernreisen aus Sicht unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (Workshop-Format).



## *Herausforderungen und Chancen für die Gestaltung von Weiterbildung*

- Dialogs plus ist eine der wenigen Branchendialoge im Programm „Fachkräfte sichern“ – insbesondere in der Pflege.
- Pflegebranche ist stark fragmentiert – Weiterbildungsangebote sind individuell / unternehmensspezifisch anzubieten
- Die Digitalisierung ist angekommen – jedoch in sehr unterschiedlicher Ausprägung und Gestaltung.
- Es gibt keinen generalisierten Branchenblick, auch nicht der Sozialpartner - jede Einrichtung ist „einmalig“ in ihrer Gestaltung von digitalisierten Anforderungen und unterschiedlich aufgestellt. Entsprechend „flexibel“ sollten Aktivitäten sein. Dies gilt besonders für die Kompetenzentwicklung von BR/PR/MAV.
- Von „oben verordnete Weiterbildung“ wird nicht passgenau in den Unternehmen umgesetzt werden können.

## Forum I : „Weiterbildung stärken – Qualifizierung für die Arbeit der Zukunft“

### ARBEIT+INNO>ATION

Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten

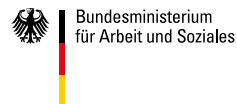


Jochen Schroth, IG Metall Vorstand



Ruhr-Universität Bochum

Gefördert durch:



- Branche/Region: Metall- und Elektroindustrie, bundesweit
- Bedarfslage: Industrie 4.0 braucht Arbeiten 4.0

## Ziele

- Sicherung industrieller Wertschöpfung/ Stärkung der Innovationskraft
- Beschäftigungssicherung und gute Arbeitsbedingungen
- Aufbau nachhaltiger Personalentwicklungsstrukturen in beteiligten Betrieben

## Zielgruppe

- Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute
- betriebliche Expert\*innen und Vertreter\*innen der Geschäftsführung

## Zentrale Handlungsstränge

- Qualifizierungsreihen „Arbeiten 4.0“ (5 Module á 3 Tage + Besuch in der Lernfabrik Bochum)
- betriebliche Umsetzungsprojekte (sozialpartnerschaftlich)
- Praxis-Wissenschaftsdialoge/ arbeitsorientiertes Expertennetzwerk

## *Aktivitäten und Faktoren, die zur Stärkung der Weiterbildung beitragen*

- Die Sozialpartnerrichtlinie fördert das frühzeitige Einbinden aller betrieblichen Akteure in digitale Transformationsprozesse und trägt so mit dazu bei ein gemeinsames Verständnis von soziotechnischen Gestaltungsperspektiven im Betrieb zu entwickeln.
- Die Chancen des digitalen Wandels lassen sich vor allem dann nutzen, wenn wir auf eine menschengerechte Gestaltung digitaler Arbeit setzen. Die frühzeitige Einbindung und aktive Beteiligung der Beschäftigten ist dafür der Schlüssel.
- Die Herausforderungen der digitalen Transformation stellen sich in jedem Betrieb und Unternehmen anders und neu. Deshalb bedarf es passgenauer Qualifizierungs- und Unterstützungsleistungen durch die Sozialpartner.

## *Herausforderungen für die Gestaltung von Weiterbildung*

- Entscheidungen über die künftige Wettbewerbsfähigkeit eines Standorts fallen häufig nicht mehr vor Ort sondern auf der Unternehmens- und Konzernebene. Deshalb ist eine enge Verzahnung von betriebs-, unternehmens- und ggf. transnationaler Aktivitäten notwendig.
- In vielen Betrieben fehlt es an einer strategischen Planung und Überblick von Digitalisierungsvorhaben. Eine vorausschauende Personalentwicklung und das Ermitteln von Qualifizierungsbedarfen werden so erschwert.
- Die Umsetzung der Qualifizierungs-Tarifverträge ist kein Selbstläufer. Hier bedarf es aktiver Unterstützungsleistungen durch die Sozialpartner.