



BILDUNGSWERK
der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

NETZWERK
 **4.0**

DOKUMENTATION **zum virtuellen Netzwerktreffen**

**ZUKUNFT DER ARBEIT GESTALTEN -
NACHWUCHSKRÄFTE ALS CHANCE DAFÜR SEHEN**

WER WIR SIND



EUGENIE JEDICH
Verbundmanagerin
(Qualifizierungsverbünde)
0174 9929197
jedich.eugenie@biwe.de



CHRISTIANE PAROCH
Verbundmanagerin
(Qualifizierungsverbünde)
0162 2416566
paroch.christiane@biwe.de



JACKIE REICHERT
Regionale Projektleiterin
(NETZWERK Q 4.0)
0172 4520493
reichert.jackie@biwe.de



ANN-CATRIN ZIRNIG
Regionale Projektleiterin
(NETZWERK Q 4.0)
0162 7485925
zirinig.ann-catrin@biwe.de

UNSERE GEDANKEN ZUR VERANSTALTUNG

Unternehmen in der digitalen Transformation sind gefordert, sich schnell zu wandeln

Ausbildungsberufe müssen neu ausgerichtet werden oder völlig neu entstehen

Nachwuchskräfte spielen eine wichtige Rolle

In die Welt der neuen Anforderungen wollen wir Sie heute mitnehmen

1

Christopher Zirnig

Arbeit 4.0: Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit von morgen zur Sicherung der Zukunft

2

Thomas Bürkle

Veränderung der Berufsbilder: Die Notwendigkeit der Neuordnung von bestehenden Berufsbildern und neuen Berufsbildern

3

Imke Gedusch

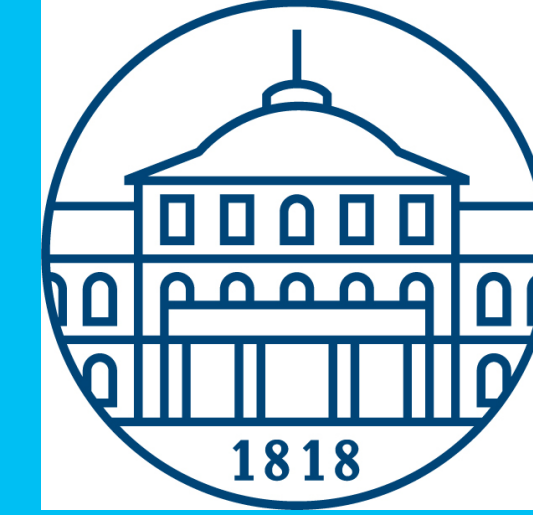
Einblick in die Praxis: Herausforderungen aus Unternehmenssicht bei der Etablierung eines neuen Ausbildungsberufes (am Bsp. E-Commerce-Kaufleute)

4

Dirk Werner

Attraktive Ausbildungsunternehmen 4.0: Digitale (Aus-)Bildung als Türöffner zur jungen Generation

CHRISTOPHER ZIRNIG 25.02.2021



**UNIVERSITÄT
HOHENHEIM**

ARBEIT 4.0: GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN DER ARBEIT VON MORGEN ZUR SICHERUNG DER ZUKUNFT

**Universität Hohenheim
Lehrstuhl für Soziologie
christopher.zirnig@uni-hohenheim.de**

»In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?«

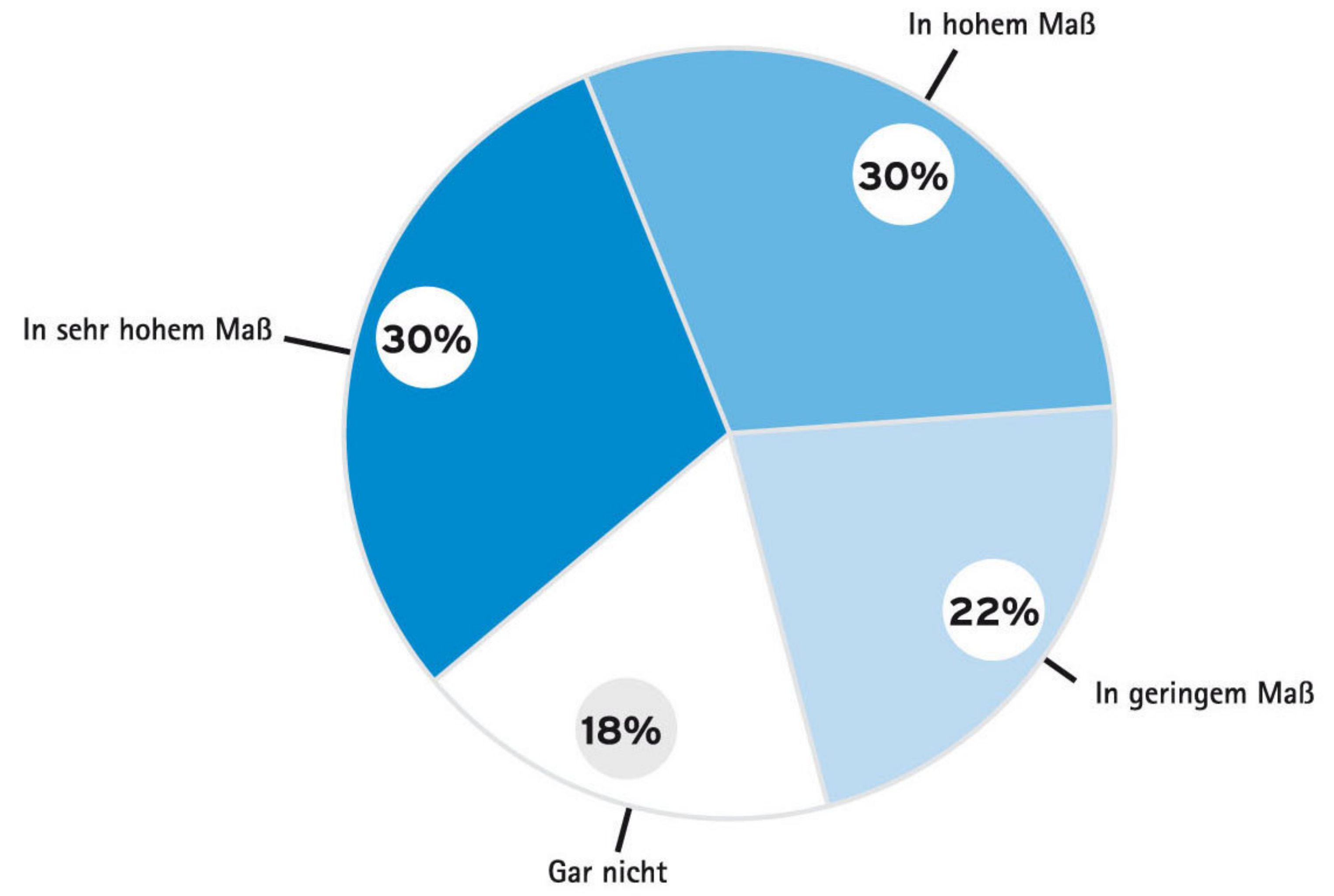


Abb. 6

Digitalisierung und Multitasking – die Wirkung

»Durch die Digitalisierung ist die Zahl der gleichzeitig zu bewältigenden Vorgänge eher...

...größer geworden?«



56%

...geringer geworden?«



5%

...gleich geblieben?«: 39%



Abb. 7

Digitalisierung in ihrer Wirkung auf Entscheidungsspielräume

»Durch die Digitalisierung sind Ihre Entscheidungsspielräume bei der Arbeit eher...

...größer geworden?«



27%

...geringer geworden?«



13%

...gleich geblieben?«: 60%

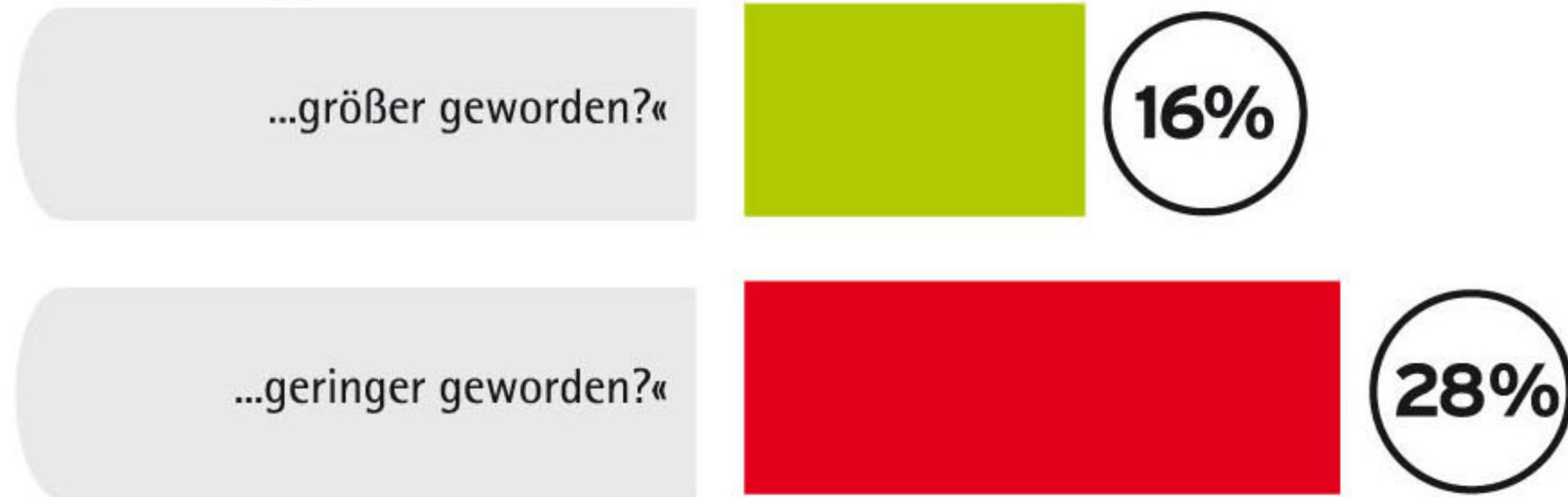


Abb. 8

Digitalisierung in ihrer Wirkung auf die Entscheidungsspielräume von Beschäftigten mit Guter und mit Schlechter Arbeit

»Durch die Digitalisierung sind Ihre Entscheidungsspielräume bei der Arbeit eher...

Beschäftigte mit Schlechter Arbeit



Beschäftigte mit Guter Arbeit

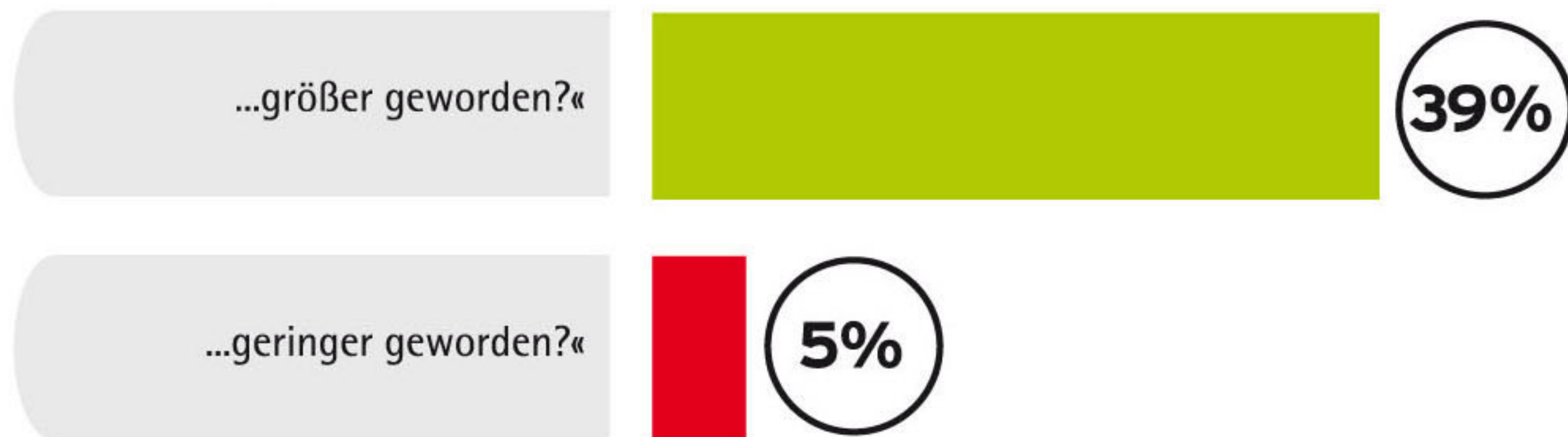


Abb. 9

Digitalisierung in ihrer Wirkung auf die Work-Life-Balance

»Durch die Digitalisierung ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für Sie eher...

...größer geworden?«



...geringer geworden?«



...gleich geblieben?«: 68%



Abb. 13

Die Beteiligung der Beschäftigten am Digitalisierungsprozess

»Können Sie Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik an Ihrem Arbeitsplatz nehmen?«

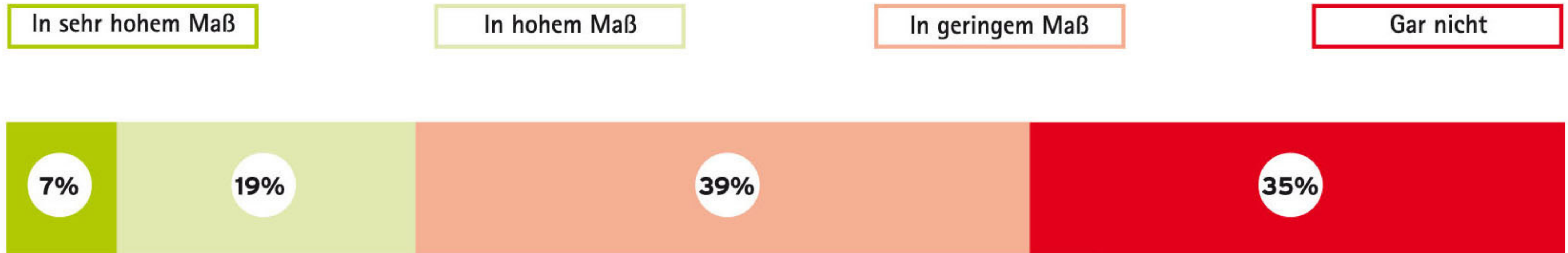


Abb. 14

Die Verbreitung des Gefühls, der Technik ausgeliefert zu sein

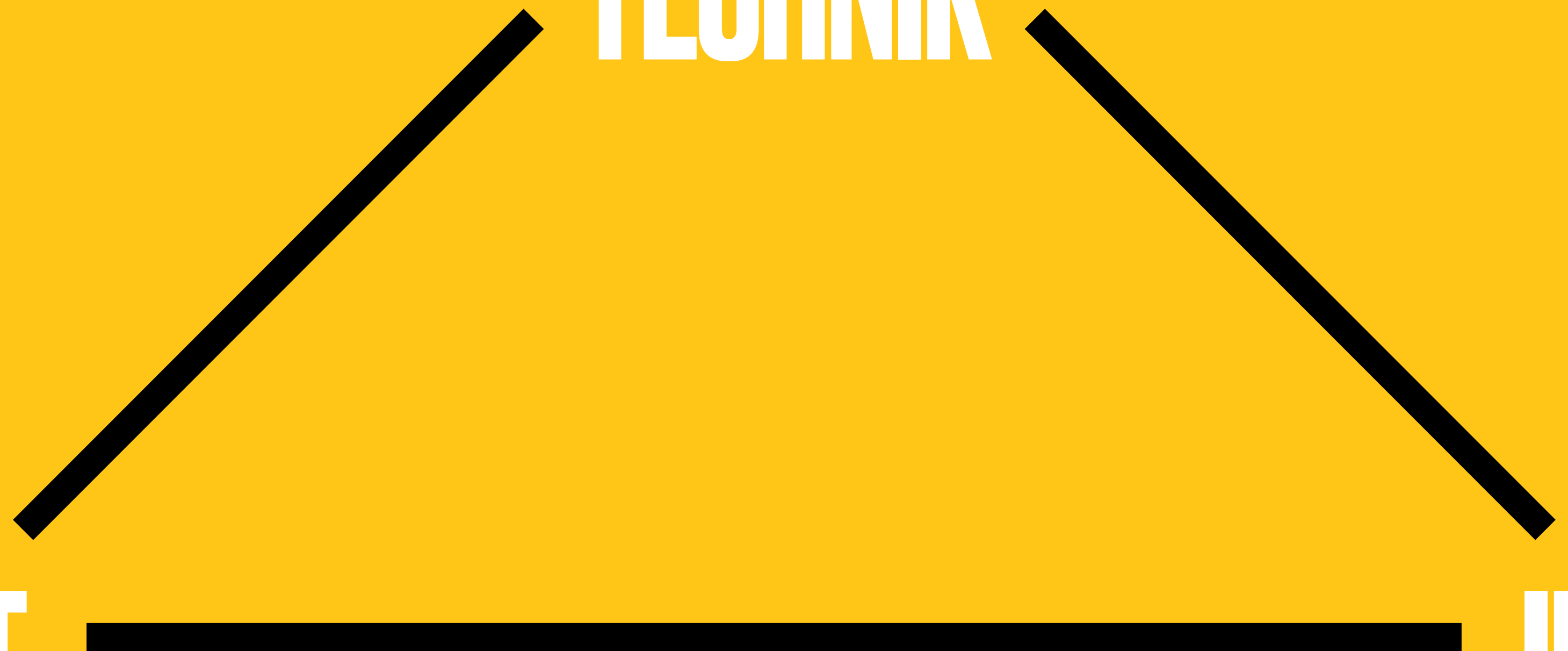
»Wie häufig kommt es vor, dass Sie sich bei Ihrer Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert fühlen?«



TECHNIK

ARBEIT

INDIVIDUUM



ARBEIT – FÜNF KERNDIMENSIONEN

- Anforderungsvielfalt
- Gestaltung von Aufgaben
- Bedeutung von Aufgaben
- Autonomie
- Feedback

INDIVIDUUM – WAHRNEHMUNG VON ARBEIT

- Selbstwirksamkeit
- Identität
- „Zu-Hause-Fühlen“

GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN

TECHNIK

- Handlungsspielräume
- Situatives (Re-)Agieren
- Transparenz
- Hilfe nicht Hindernis

ARBEIT

- Ganzen Prozess der Aufgabe erleben
- Kooperation/Kommunikation stärken
- Mitgestaltung bei Arbeitsprozessen
- Vielseitigkeit und Anforderungsvielfalt
- Autonomie

INDIVIDUUM

- Eigenständige Aneignung
- Etwas bewirken können
- Mitgestaltung

PUBLIKATIONEN



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

Vier Praxis-Handreichungen über das Wirtschaftsministerium BW zu den Themen:

- Künstliche Intelligenz im Mittelstand – Begriffsbestimmung und Verortung
- Standortbestimmung KI in KMU
- Künstliche Intelligenz im Mittelstand
- Stand der Gestaltungsempfehlungen zu KI

Link:

<https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/arbeitsmarktpolitik/ethische-und-sozial-vertraegliche-ki-in-unternehmen-forschungsprojekt/>

Buchbeitrag:

Zirnic, Christopher; Jungtäubl, Marc; Ruiner, Caroline (2021): **Menschengerechte Gestaltung von KI bei Dienstleistungsarbeit**. In: Bruhn, Manfred; Hadwich, Karsten (Hrsg.): Forum Dienstleistungsmanagement 2021 – Künstliche Intelligenz im Dienstleistungsmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler (im Erscheinen).



Impuls: Die Notwendigkeit der Neuordnung von bestehenden und neuen Berufsbildern

Thomas Bürkle, Präsident Fachverband Elektro Baden-Württemberg



E|HANDWERK



Ausbildungsordnungen ab Ausbildungsjahr 2021

Die neuen Berufsbilder im E-Handwerk

Jetzt
informieren!



Ausbildungsstruktur E-Handwerk 4.0 ab Herbst 2021

Neue Ausbildungsberufe im E-Handwerk



Aktuelle Berufe

Elektroniker/-in

FR Energie- und Gebäudetechnik
FR Automatisierungstechnik
FR Informations- und
Telekommunikationstechnik

Systemelektroniker/-in

Informationselektroniker/-in

SWP Bürosystemtechnik
SWP Geräte- und Systemtechnik

Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik

Neue Berufe ab 8/2021

Elektroniker/-in

FR Energie- und Gebäudetechnik
FR Automatisierungs- und
Systemtechnik

Elektroniker/-in für **NEU** Gebäudesystemintegration

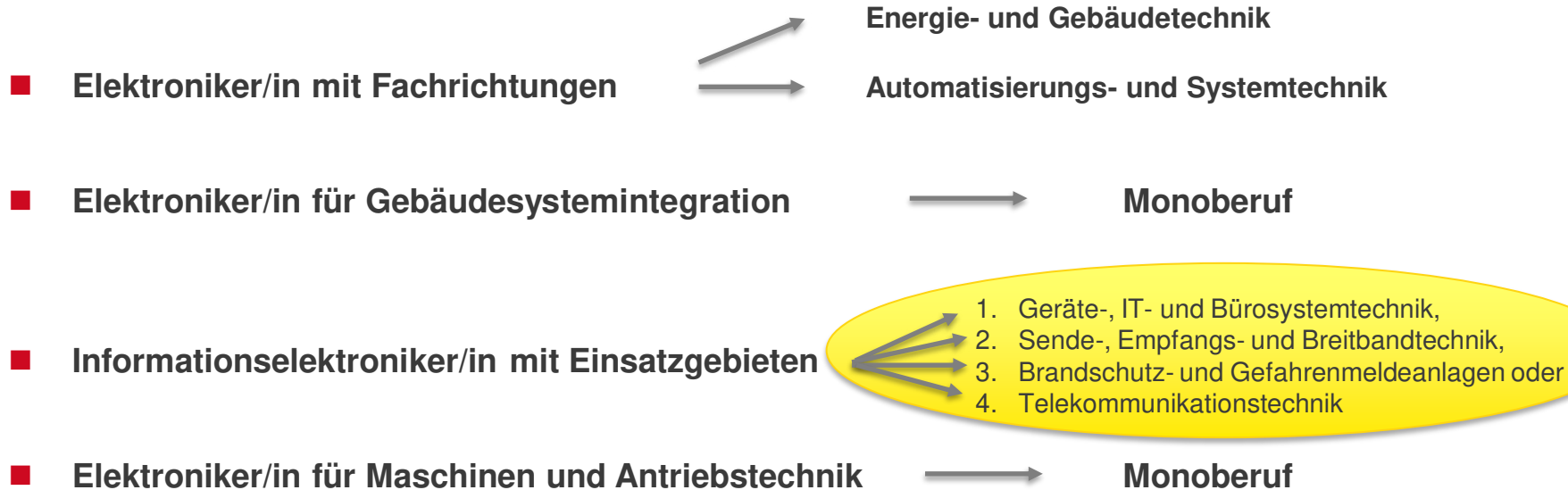
Informationselektroniker/-in

Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik





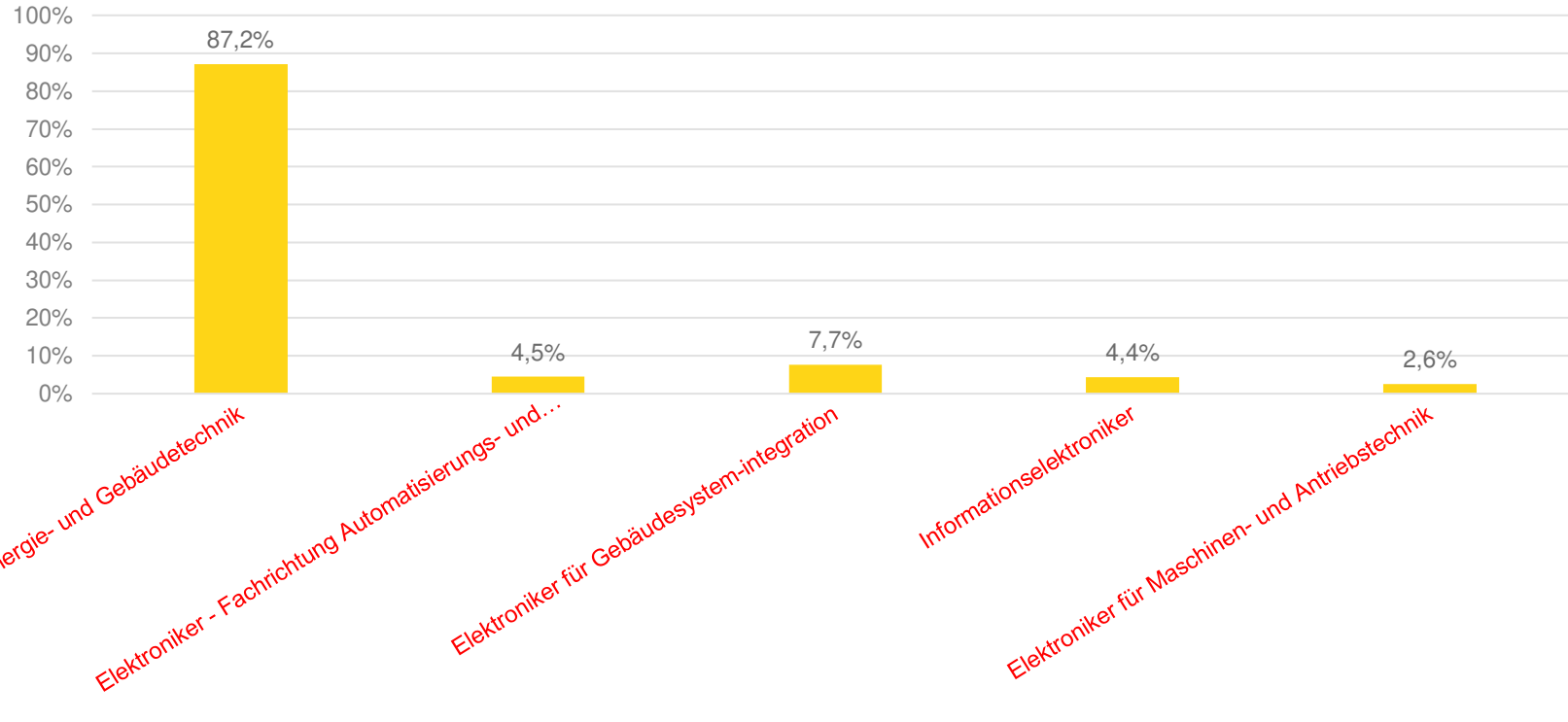
Ausbildungsstruktur E-Handwerk 4.0 ab Herbst 2021



Berufsbildpositionen: Alle Berufe haben gemeinsame berufsbildübergreifende **Kernqualifikationen** sowie spezifische **Fachqualifikationen** (Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten)



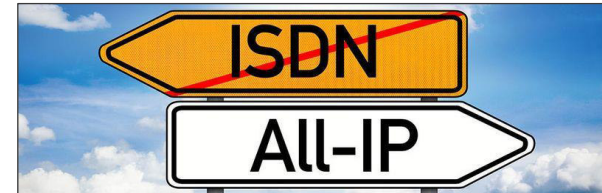
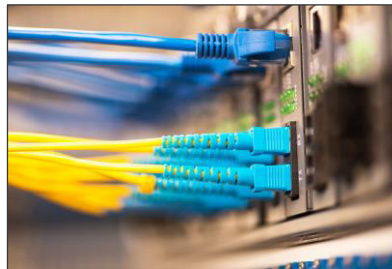
In welchen Berufen planen Sie, 2021 Ausbildungsplätze anzubieten?
(bezogen auf Ausbildungsbetriebe; Mehrfachantworten möglich)





Informationselektroniker digitalisieren in den Bereichen:

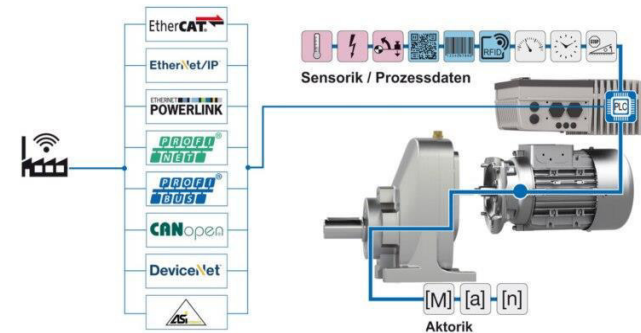
- Informations- und Kommunikationssysteme
- Gefahrenmeldeanlagen, Gebäudesicherheitstechnik
- Multimedia- und serverbasierte Systeme
- Softwares, Programmierung, Datenbankkonzepte





Elektroniker für Maschinen- und Antriebstechnik digitalisieren in den Bereichen:

- Antriebs- und Steuerungstechnik
- Maschinendaten, Sensorik – erfassen und auswerten (Machine Learning, KI)
- Smart Services – vorbeugende Instandhaltung, Fernwartung
predictive maintenance / Augmented Reality
- dynamische Laststeuerung, intelligentes Energiemanagement





„Gebäude-Elektroniker“ digitalisieren in den Bereichen:

- Smart Home / Smart Building
- Messtechnik – intelligente Messsysteme, Smart Meter Gateway
- Vernetzte Energietechnik – smart energy
- Last- und Lademanagement, Backend-Abrechnungssysteme
- IoT – vernetzte Steuerungs- und Regelungstechnik für Industrie 4.0
- Automatisierung- und Bussysteme, Programmierung/Parametrierung
- AAL – Assistenzsysteme, Smart Speaker, Sprachsteuerung
- Digitale Antennen- und Breitbandkommunikation





ENERGIE- UND GEBÄUDETECHNIK

Ausbildungsinhalte

- Systeme der Energieversorgung und Gebäudetechnik
- Antriebs-, Schalt-, Steuer- und Regeleinrichtungen
- Energieversorgungsanlagen
- Empfangs- und Breitbandkommunikationsanlagen
- Datennetze

Tätigkeitsfelder

- Arbeiten an Anlagen und Systemen zur elektrischen Energieverteilung und -erzeugung
- In Privathäusern ebenso wie Betrieben der Immobilienwirtschaft, kommunalen Betriebsstätten sowie bei technischen Gebäudeausrüstern
- Immer mittendrin, wenn´s um Energie und Gebäude geht





Wie haben sich die Anforderungen an Fachkräfte im E-Handwerk (Gebäudetechnik) verändert?

Markt-Anforderungen

- Steigende Nachfrage nach dem Zusammenführen von Smart-Home-Anwendungen im Bereich Wärme-, Energieerzeugung- und Energiemanagementlösungen
- Gut ausgebildete Mitarbeiter*innen müssen auch weitere Gewerke „einbinden“ können
- **Bindeglied zu Planern** im Bereich smarter und Gewerke übergreifender Gebäudetechnologien
- Intelligente Gebäudetechnik-Lösungen **in elektrohandwerklicher Dienstleistung** verankern

Daraus resultierende Anforderungen an Betriebe

- Elektro / Heizung / Klima / Lüftung, Regelungstechnik, Planungstools, BIM,....



Ausbildungsinhalte

- Analysieren gebäudetechnischer Systeme
- Durchführen der Gewerke übergreifenden technischen Planung und Integration gebäudetechnischer Anlagen und Systeme
- Integrieren von Komponenten und Funktionen an gebäudetechnischen Anlagen und Systemen

Tätigkeitsfelder

- Die gesamten im Gebäude vorkommenden technischen Systeme und deren Integration
- In Industrieunternehmen und IT- Systemhäusern sowie bei technischen Gebäudeausrüstern.





- Mindestens guter Realschul-Abschluss
- noch besser: Fachhochschulreife oder Abitur
- ggf. bereits Studienerfahrung
- hohes technisches Verständnis, vernetztes Denken und Handeln
- Kommunikationsgeschick, Leistungsfähigkeit
- Englisch- und gute PC-Kenntnisse
- Besonders ambitionierten und technisch sehr begabten Hauptschulabsolvent*innen bleibt der Zugang zum Ausbildungsberuf aber nicht grundsätzlich verwehrt.





Um eine der **Ausbildungsverordnung** und dem **Rahmenlehrplan** entsprechende Ausbildung gewährleisten zu können, sollte der Ausbildungsbetrieb über entsprechende Voraussetzungen verfügen, die hier exemplarisch aufgeführt sind:

- Umsetzung von Projekten im Bereich „Smart Home“, z. B. mit Vernetzung von Beleuchtung, Multimedia, Verschattungstechnik sowie der im Gebäude beteiligten Gewerke (Empfehlung: mindestens 5-10 Projekte pro Jahr)
- Umsetzung von Projekten im Bereich „Smart Building“, z. B. mit Lösungen zur Wärme- und Energieerzeugung sowie Energiemanagement
- Möglichkeit der Planung von Projekten im Bereich smarter und gewerkeübergreifender Gebäudetechnologien





- Fachliteratur, Standardsoftware, insbesondere Kommunikations-, Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulationssoftware sowie Zeichenprogramme und Planungssoftware im Unternehmen, insbesondere auch der Einsatz der Bauwerksdatenmodellierung (Building Information Modeling - BIM)
- Mess- und Diagnosegeräte für verschiedene Systeme in der Gebäudetechnik sind vorhanden
- Lizenzen für Softwareanwendungen zur Gebäudesystemintegration (z.B. ETS), um Datenmodelle, Systemarchitektur und -topologie entwerfen zu können
- Kenntnisse und Nutzung von Visualisierungs-, Fernwartungs- und Fernsteuerungssystemen

Ausbildungsorganisation

Berufsschulstandort

- Start mit landesweit zentraler Beschulung in Karlsruhe
 - Heinrich-Hertz-Schule
 - Bundesfachschule für Elektro- und Informationstechnik
 - Ausstattung und fachliche Eignung top
 - Blockunterricht mit Unterbringung
 - Keine echte Landesfachklasse mit „Sonderstatus“
- Bei großer Nachfrage nach GSI sind mittelfristig weitere Schulstandorte im Land möglich (bspw. im Großraum Stuttgart)
- Träger der Berufsschulen sind die Stadt-/Landkreise





Ausbildungsorganisation

Überbetriebliche Ausbildung

- Start mit landesweiter Kenntnisvermittlung in Stuttgart
 - Elektro Technologie Zentrum (etz)
 - Bundesweit (mit) führendes Ausbildungszentrum im E-Handwerk
 - Ausstattung und fachliche Eignung top
 - Blockunterricht mit Unterbringung
- Je nach Bedarf und Möglichkeiten in den Bildungszentren können ggf. auch weitere ÜBA-Standorte im Land entstehen (bspw. in Karlsruhe, Freiburg oder Südwürttemberg)
- Allerdings bestehen sehr hohe technische und fachliche Anforderungen
- Damit auch ein hoher Finanzierungsbedarf bezüglich der Ausstattung



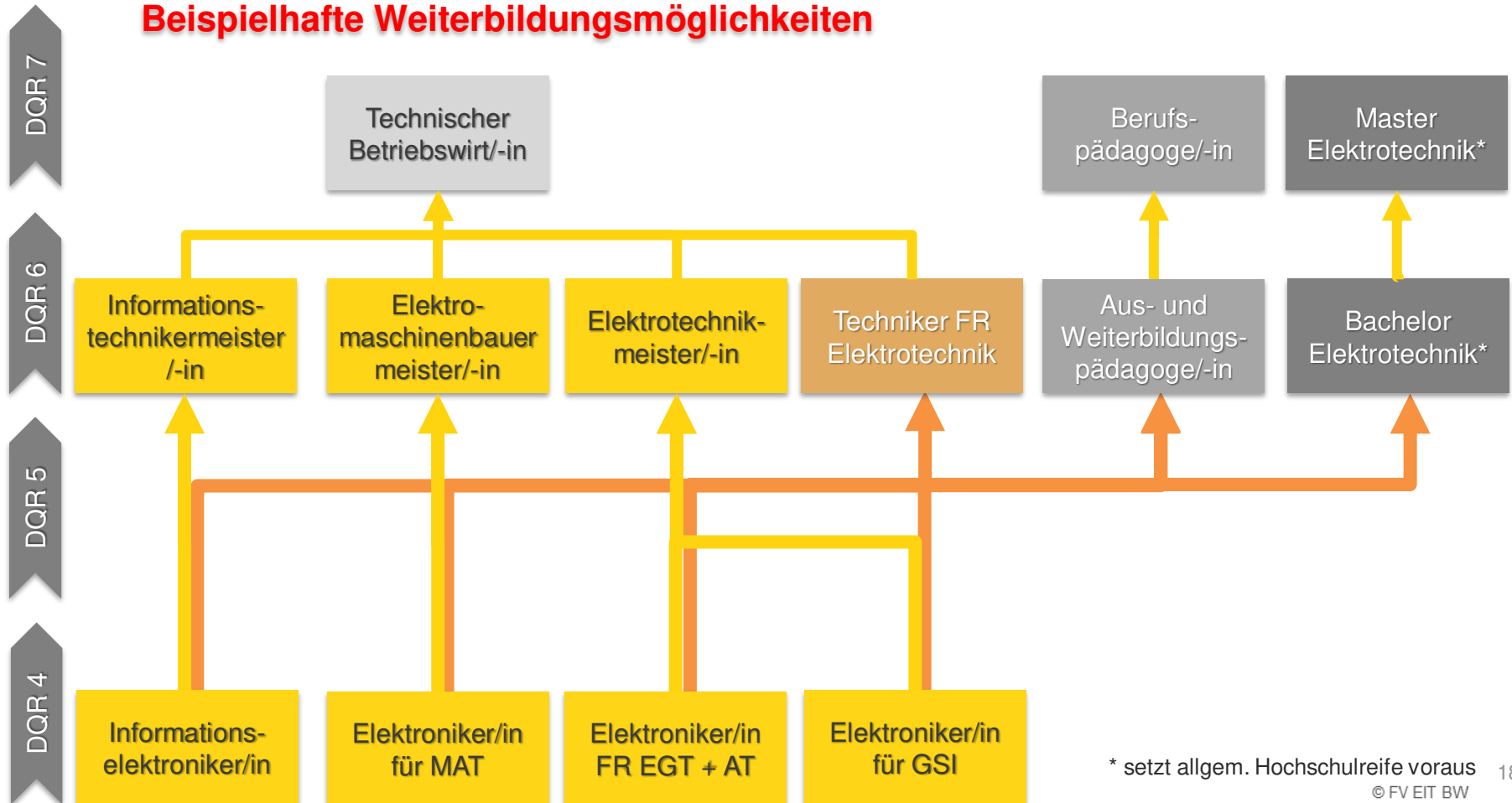


Überbetriebliche Ausbildungsmodule:

- GSI 1: Installieren und Prüfen elektrischer Energiesysteme und Einbindung intelligenter Anwendungen
- GSI 2: Infrastruktur für die Übertragungstechnik installieren, einrichten und prüfen
- GSI 3: Sensoren und Aktoren für intelligente Gebäude in Betrieb nehmen
- GSI 4: Smart Building Systeme visualisieren und über Sprachsteuerung bedienen
- GSI 5: Energiemanagement in digitalen Gebäuden
- GSI 6: Errichten, Konfigurieren und Prüfen von Gebäudeleitsystemen
- GSI 7: Gebäudetechnische Anlagen und Systeme
- GSI 8: Anwendungen verschiedener Systeme im Bereich Building Automation
- GSI 9: Integration von Gebäudesystemen unter Beachtung der IT-Sicherheit
- **insgesamt 11 ÜBA-Wochen (2 der Kurse sind auf 2 Wochen ausgelegt)**



Beispielhafte Weiterbildungsmöglichkeiten



* setzt allgem. Hochschulreife voraus



Was bringt die berufliche Neuordnung im E-Handwerk mit sich?

- Ab dem zweiten Ausbildungsjahr teils mehr „digitale“ als handwerkliche Ausbildung
- Höhere Anforderungen an Bewerber*innen:
Digitales Verständnis und vernetztes, gewerkeübergreifendes Denken und Handeln
- Junge Menschen bringen heute andere Voraussetzungen mit:
Können bspw. top ihre Smartphones „programmieren“, haben aber keinen Führerschein
- Auch den Ausbildungsbetrieben wird mehr abverlangt: u.a. ist eine andere Führung erforderlich
- Anforderungen an Berufsschulen: Digitales Lernen ist ergänzend erforderlich:
Regelmäßige Online-Treffen, Online-Nachhilfe, Projektentwicklung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen, weitere Wünsche & Anregungen?

Thomas Bürkle

Präsident

Voltastraße 12, 70376 Stuttgart

Tel. (07 11) 95 59 06 66

thomas.buerkle@fv-eit-bw.de

Herausforderungen aus Unternehmenssicht bei der Etablierung eines neuen Ausbildungsberufes (am Bsp. E-Commerce-Kaufleute)

Es gibt den Ausbildungsberuf nun 3 Jahre – in diesem Jahr finden die ersten Prüfungen statt.



Diversität der Ausbildungshintergründe in E-Commerce Teams besonders vielfältig

- Viel „Learning bei Doing“
- Ausbildung als Chance die benötigten Fertigkeiten und Fähigkeiten „anzutrainieren“



Es muss Mutige geben, damit neue (Ausbildung-) Potentiale etabliert werden können.



Was beeinflusst junge Menschen bei der Entscheidung was der nächste Schritt nach der Schule sein wird?

Schule, Mitschüler, Medien, Eltern.
Präsenz auf Kanälen wichtig, wo
Schüler unterwegs sind. Eltern
Unsicherheiten nehmen.
Bewerbende auch auf diesen Beruf
aufmerksam machen.



Wissensvermittlung muss stärker im Betrieb stattfinden

Förderung

Lehrer müssen Lehrplan und Prüfungsanforderungen auch erst kennen lernen.
Wissen muss auch bei LehrerInnen aufgebaut werden.
Der Beruf sollte nicht ausgebildet werden, wenn man als Unternehmen das Ziel hat mit dem Azubis dann erst eine Ecommerce-Abteilung aufzubauen.



**Chance:
E-Commerce Kaufleute im
Unternehmen für die (digitale)
Zukunft bereit zu machen!**

Kontakt Daten:

Imke Gedusch

Senior Online-Marketing Managerin / Teamleitung eCommerce

BTI Befestigungstechnik GmbH & Co. KG

Salzstraße 51

74653 Ingelfingen

T +49 7940 141 510

M +49 170 7949379

F +49 7940 141 9510

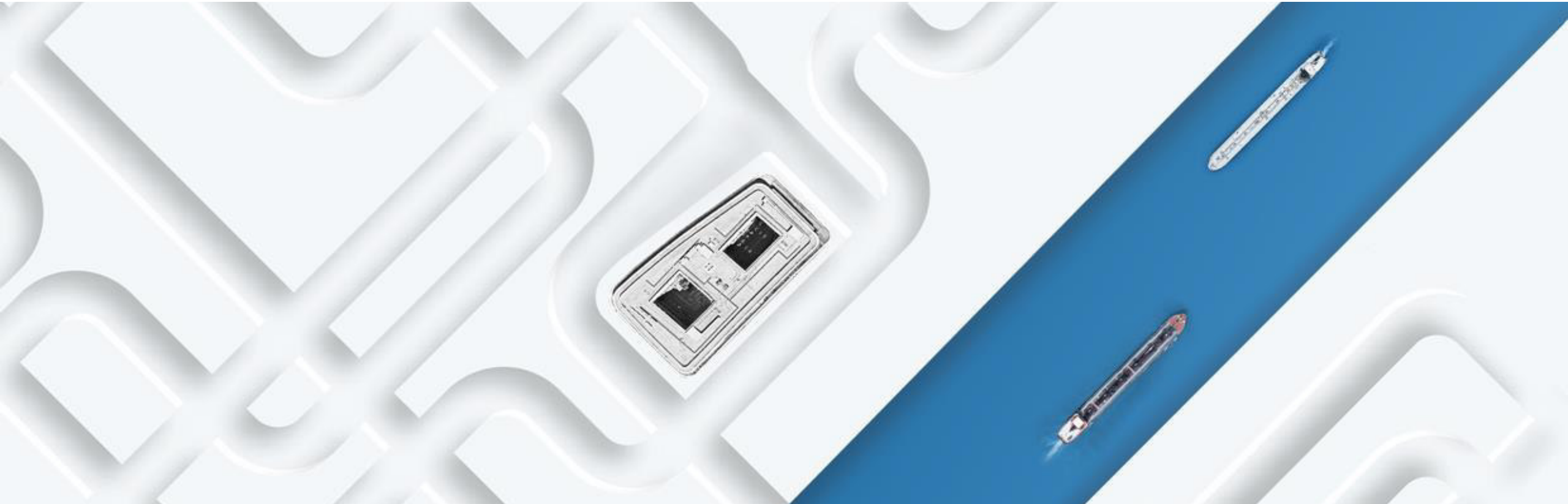
imke.gedusch@bti.de

Wir wollen diese Plattform nutzen um diesen Beruf in der Region zu etablieren. Mit dieser Veranstaltung erhoffen wir uns Austausch mit anderen Unternehmen.



Attraktives Ausbildungsunternehmen 4.0

Digitale (Aus)Bildung als Türöffner zu jungen Generation



Veränderungen der Arbeitswelt

Volatilität



Unsicherheit



Komplexität



Ambiguität



Bildquellen: Pixabay

1

Was macht ein attraktives Ausbildungsunternehmen aus?

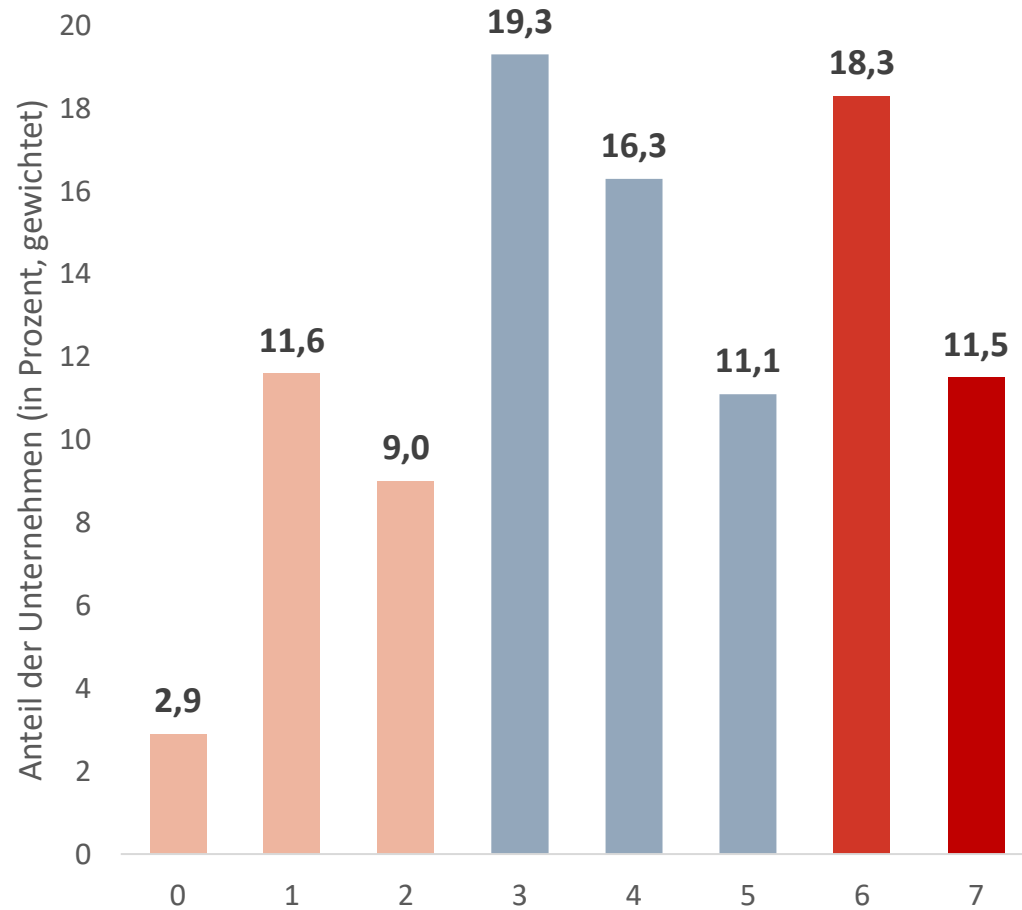


Bildquelle: apm-limited.com

Employer Branding:

- Werte
- Führungskultur
- Betriebsklima
- Sicherheit des Berufs
- Mitarbeitergespräche
- Aus- und Weiterbildung
- Agilität und Digitalisierungsgrad
- Gesundheitsmanagement
- Vereinbarkeit Beruf und Freizeit
- Bewerber-Experience
- Mitarbeiter als Botschafter
- Ruf als Arbeitgeber / Marke
- ...

„Ausbildungsunternehmen 4.0“



Elemente:

- Beschäftigung mit Digitalisierung der Ausbildung (0-2)
- Vermittlung digitaler Inhalte (0-2)
- Einsatz digitaler Lernmedien (0-2)
- Ausbilder vertraut mit neuesten Technologien (0-1)

Ergebnisse:

- **Digitale Nachzügler (0-2 Punkte)**
- **Second Mover (3-5 Punkte)**
- **Ausbildungsunternehmen 4.0 (6-7 Punkte)**

Quelle: IW-Personalpanel 2019, N=710. Datenbasis: Unternehmen, die aktuell ausbilden oder in den letzten 5 Jahren ausgebildet haben, in Prozent.

Halbgötter im Blaumann?

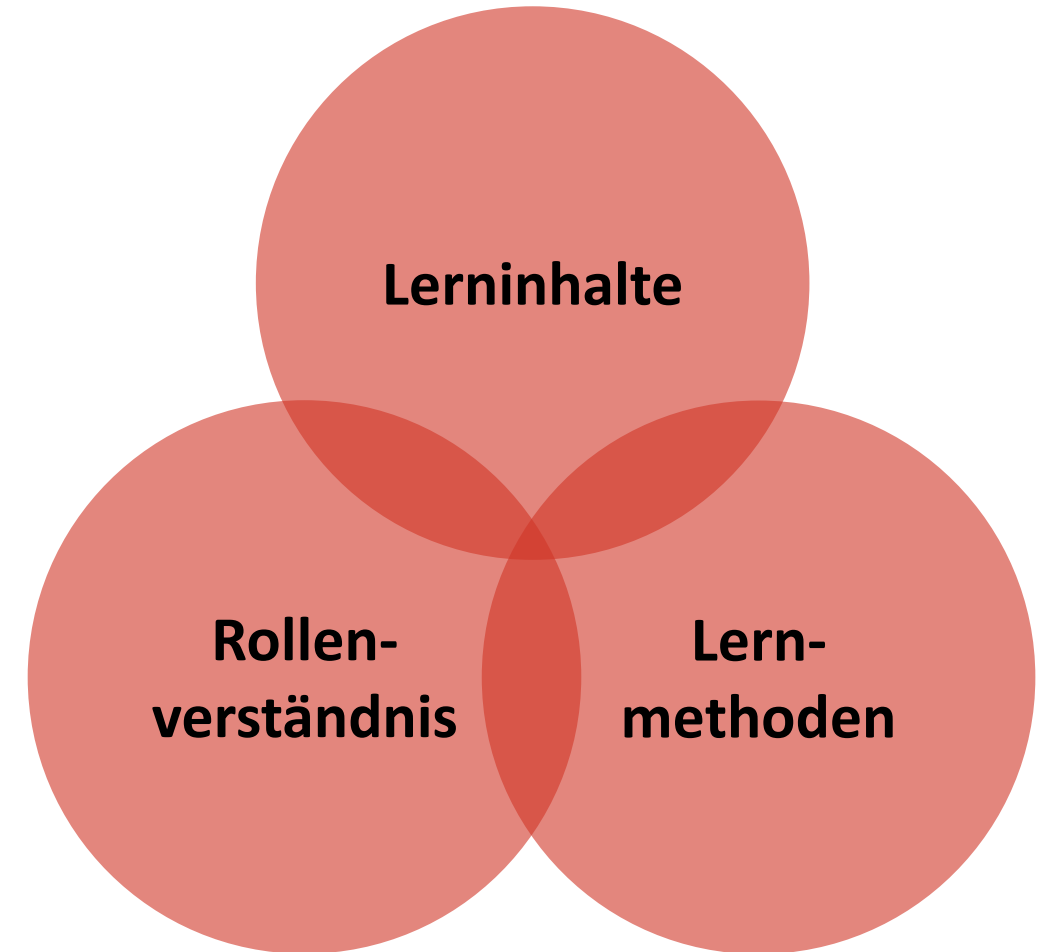
Vom Unterweiser zum Lernprozessbegleiter



Qualifizierungsbedarf im digitalen Wandel

Was sollte ein „Ausbilder 4.0“ können?

- Neue inhaltliche Anforderungen in die betriebliche Ausbildung integrieren (z.B. neue Berufsbildposition zur Digitalisierung: M+E-Berufe 2018, alle Berufe 2021)
- Digitale Lernmedien und Lernmethoden im Ausbildungsalltag nutzen, neue didaktische Potentiale realisieren
- Fachliche, soziale und personale Kompetenzen nachhaltig bei Azubis fördern und das eigene Rollenverständnis erneuern



2

Türöffner zu jungen Generation?



Bildquelle: colourbox.dec, bmwi.de

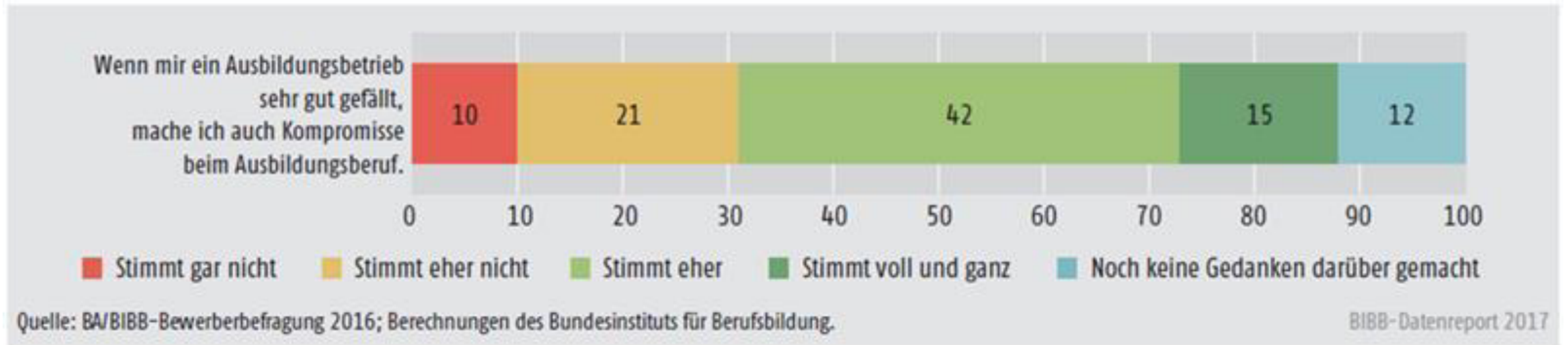
Akzeptanz und Attraktivität als Herausforderung

Unterschiedliche Lebenswelten zusammenbringen

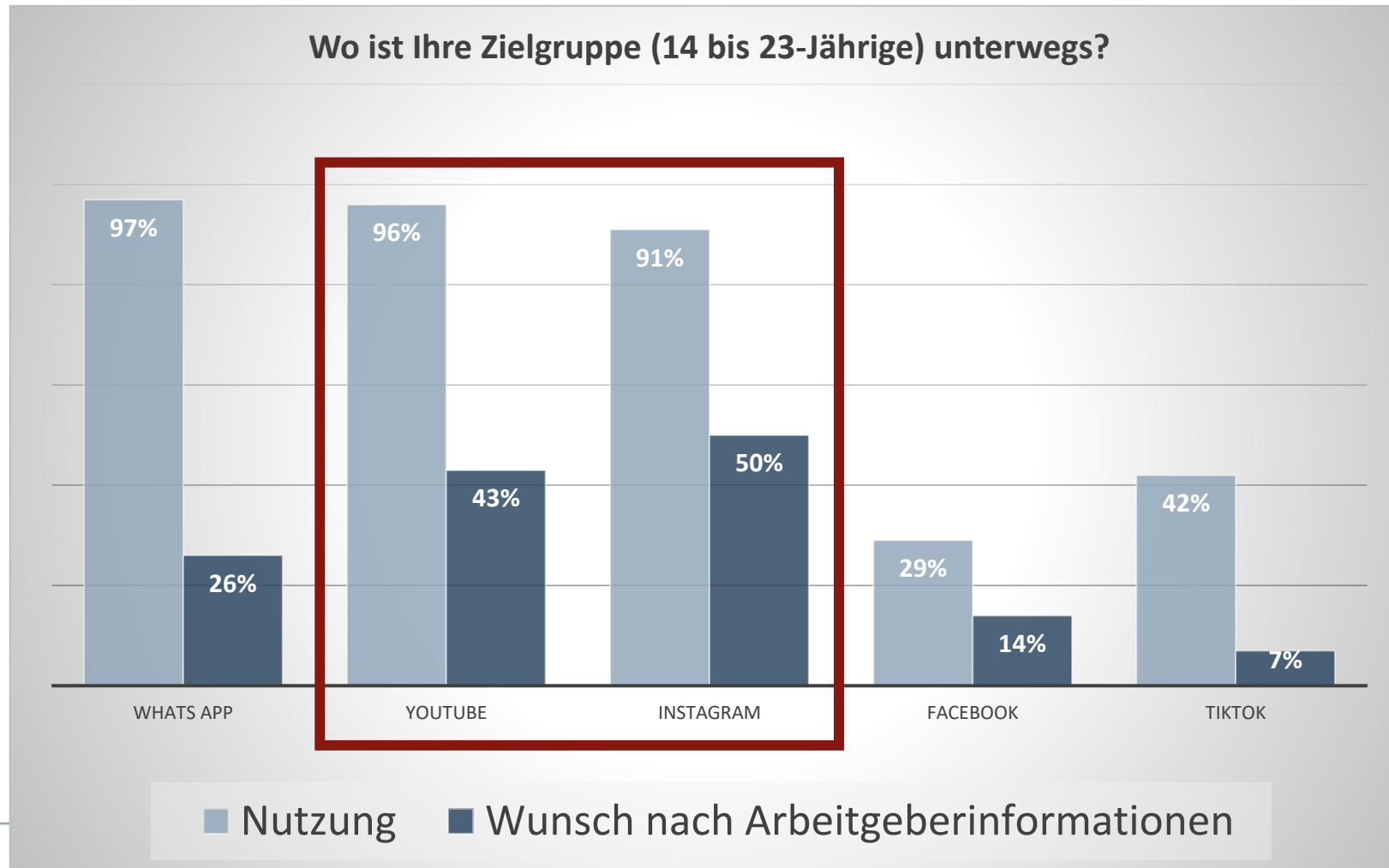


Bildquellen: Matthias Felling, Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz Landesstelle NRW; https://www.youtube.com/watch?v=WinDf_5G9Ps

ATTRAKTIVITÄT DES BETRIEBS IST WICHTIG!



SOCIAL-MEDIA-NUTZUNG DER JUNGEN GENERATIONEN



WARUM LOHNT SICH INSTAGRAM FÜR IHR AZUBI-RECRUITING?

- Sie holen Ihre Zielgruppe dort ab, wo sie unterwegs ist.
- Sie sind Teil eines stetig wachsenden Netzwerks.
- Sie produzieren kreative Bilder und Videos, die nachhaltig in Erinnerung bleiben.
- Instagram ist eine leicht bedienbare und kostenfreie App.

KOFA-TIPPS:

- Bleiben Sie individuell: Je authentischer, desto besser.
- Machen Sie auf offene Stellen aufmerksam.
- Zeigen Sie, wie vielfältig eine Ausbildung bei Ihnen ist.
- Geben Sie Einblicke in Ihren Arbeitsalltag.
- Tauschen Sie sich regelmäßig mit Ihren Azubis und jüngeren Beschäftigten über mögliche Inhalte und Trends aus.

BEISPIEL INSTAGRAM: ARBEITSALLTAG ZEIGEN



Die komplette Instagram Story finden Sie [hier](#).

[@wittgruppekarriere](#)

BEISPIEL INSTAGRAM: BERUF VERANSCHAULICHEN

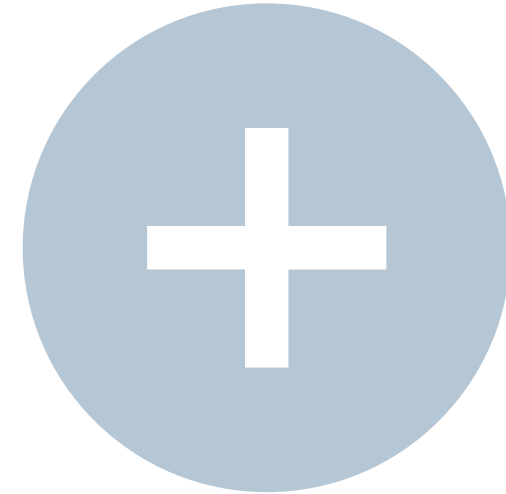


[@malermeisterochs](#)

Digitale Berufsorientierung und Rekrutierung

Geeignete Instrumente und Wege:

- VIRTUELLES AZUBI-SPEED-DATING
- ONLINE-PRAKTIKUM
- AZUBI-BOTSCHAFTER, SPRECHSTUNDE
- INFORMATIONEN ALS QUIZ
- YOUTUBE-VIDEOS
- VIRTUELLE AUSBILDUNGSMESSEN
- ...



3

Ausblick



Bildquelle: colourbox.de

KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG: KOFA

Unser Ziel ist es, relevante Informationen für **gute Personalarbeit in KMU** bereitzustellen – kostenlos, praxisnah und mit leichtem Zugang.

Folgende Angebote bietet das KOFA:



Studien: Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



Handlungsempfehlungen und Checklisten: Tipps für Ihre Personalarbeit



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Trends: Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Führung 4.0



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



AKTUELLES AUS DEM KOFA

Newsletter

Anmeldung über unsere Website:
www.kofa.de/service/newsletter

Veranstaltungen

Anmeldung über unsere Website:
www.kofa.de/service/veranstaltungen

Podcast

Abonnieren Sie unseren Podcast auf [Spotify](https://www.spotify.com).



kofa_de



KOFA-Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung



KOFA-Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung



Netzwerk Q 4.0 – Qualifizierung von Ausbildern im digitalen Wandel

<https://netzwerkq40.de/>



<https://bit.ly/3fcj1uu>

The video player interface shows a play button, a progress bar at 00:05, and various control icons. Above the player are several icons representing different aspects of the network: a gear, a shopping cart, a globe, a mail icon, a person with a gear, and a refresh icon.

ERKLÄRVIDEO / 2:30 MIN

WAS IST DAS NETZWERK Q 4.0?

Kurz und anschaulich: Erfahren Sie in diesem Video, wie das NETZWERK Q 4.0 zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals beiträgt.

1

Christopher Zirnig

Arbeit 4.0: Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit von morgen zur Sicherung der Zukunft

2

Thomas Bürkle

Veränderung der Berufsbilder: Die Notwendigkeit der Neuordnung von bestehenden Berufsbildern und neuen Berufsbildern

3

Imke Gedusch

Einblick in die Praxis: Herausforderungen aus Unternehmenssicht bei der Etablierung eines neuen Ausbildungsberufes (am Bsp. E-Commerce-Kaufleute)

4

Dirk Werner

Attraktive Ausbildungsunternehmen 4.0: Digitale (Aus-)Bildung als Türöffner zur jungen Generation

ARBEIT 4.0:

Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit von morgen zur Sicherung der Zukunft

- Intrinsische Motivation von Auszubildenden ist wichtig für die Zufriedenheit während ihrer Ausbildungszeit.
- Auszubildende werden jedoch nicht durch jedes Unternehmen bei der Digitalisierung „abgeholt“ und gefördert.
- Digitale Lernplattformen werden für Auszubildende zwar zur Verfügung gestellt, doch von vielen kaum angenommen.
- Allgemeinbildende Schulen / Berufsschulen wurden zwar mit Hard- und Software ausgestattet, aber viele Lehrerinnen und Lehrer sind darin ungenügend befähigt, um die Medienkompetenz an Schülerinnen und Schüler weiterzugeben.
- Wichtig ist das Mindset „Lebenslanges Lernen“ als Vorbild für Lernende.
- Um all diese wichtigen Punkte anzugehen, ist eine Vernetzung von mehreren Firmen innerhalb eines Verbundes sinnvoll und wichtig; auch um beispielsweise Lerninhalte für digitale Lehre gemeinsam zu gestalten.



VERÄNDERUNG DER BERUFSBILDER:

Notwendigkeit der Neuordnung von bestehenden Berufsbildern und die neuen Berufsbildern

- Beruf Elektroniker für Maschinen- und Antriebstechnik ist z.B. angepasst worden hier vor allem die Themen *Batterie* und *Elektromobilität*.
- Bei den Anpassungen spielen Umweltfragen und Digitalisierung eine große Rolle.
- Die Digitalisierung ersetzt die Mechanik.
- Wichtig ist es, wesentliche Grundkompetenzen zu entwickeln wie z. B.: Fachkompetenz, Sozialkompetenz, emotionale Kompetenz und Effizienz der Fertigung
- Es wird mehr Wert auf ganzheitliches Denken gelegt, da es immer mehr Schnittstellen gibt.
- Ausbilder*innen müssen sich den neuen Anforderungen stellen und sich qualifizieren, damit die neuen Inhalte auch vermittelt werden können.
- Ein weiteres großes Thema ist die Datenkompetenz: Über Simplifizierung Azubis heran führen und Datenzusammenhänge darstellen.

EINBLICK IN DIE PRAXIS:

Herausforderungen aus Unternehmenssicht bei der Etablierung eines neuen Ausbildungsberufes (am Bsp. E-Commerce-Kaufleute)

Welchen Durchlauf haben Sie im Unternehmen?

Absoluter Schwerpunkt liegt im Ecommerce.
Ansonsten haben wir praxisähnliche Einsätze (max. 2-3 Monate) im Produktmanagement, Marketing allgemein, Beschaffung, Retoure, Buchhaltung, Kundenstamm

Haben Sie Projekte für die Kaufleute im E-Commerce z. B. eine Seite programmieren?

Programmiert wird bei uns nicht innerhalb der Ecommerce-Abteilung.
Projektbeispiele: Planung Social Media Kampagnen, Release tests, Umsetzung einer Offline-Kampagne in eine Online-Kampagne, Online-Darstellung bei Einführung eines Neuprodukts

Was (welche Fächer) werden in der Berufsschule unterrichtet?

Darf z. B. der Ausbilder für Industriekaufleute den Beruf ausbilden?

Hier kommt die IHK vorbei und prüft die fachliche Qualifikation des Ausbilders.
Lässt sich leider nicht allgemein beantworten.

Welche Kanäle bespielen Sie?

Extern sind dies:
Facebook, Instagram, Newsletter, Display

1.Ausbildungsjahr:
• Deutsch
• Gemeinschaftskunde
• Projektfachkompetenz
• Berufsfachkompetenz:
Sortimente im Onlinevertrieb
Beschaffung und Gestaltung vom Sortiment
Wertströme erfassen und beurteilen

In welchen Bereichen werden die Azubis danach übernommen?

Das hängt natürlich vom Aufbau in der Firma ab, aber bei uns ist das Ziel "im Ecommerce".

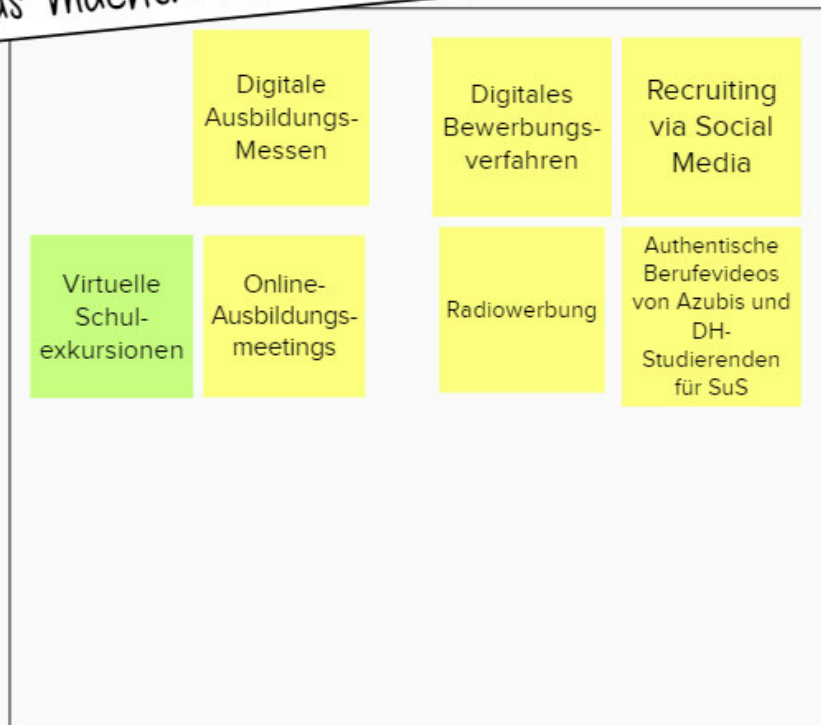
Inwiefern kann der Ausbildungsberuf mit der Schnelligkeit der Entwicklungen mithalten?

Das ist natürlich nicht so einfach, da Lehrpläne und Prüfungsordnungen nicht so agil sind wie das Thema E-Commerce. Auch hier sind die Betriebe gefragt, die Azubis entsprechend zu fördern und zu fordern..

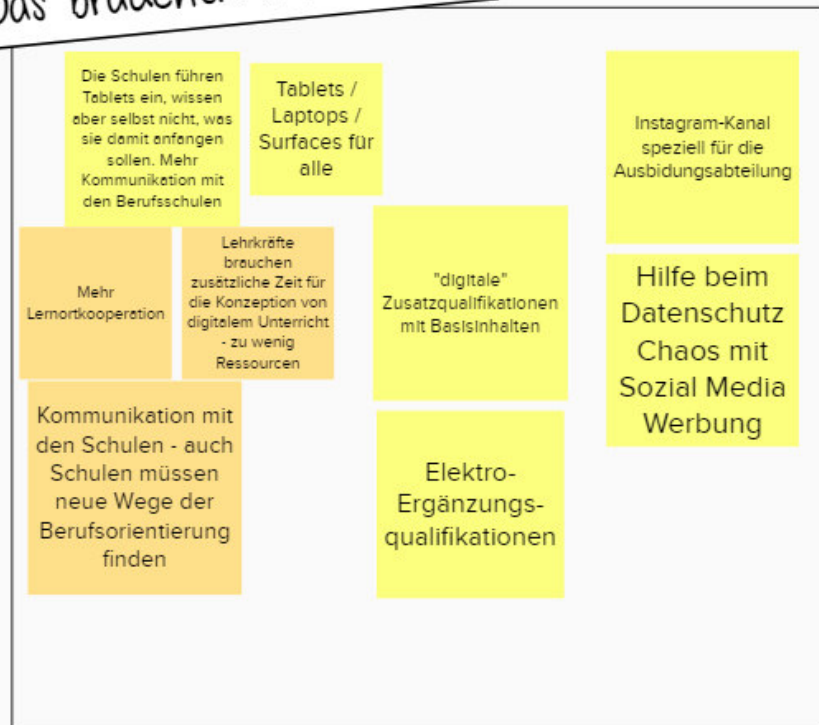
2.Ausbildungsjahr:
• Deutsch
• Gemeinschaftskunde
• Projektfachkompetenz
• Wirtschafts- und Sozialkunde
• Berufsfachkompetenz:
Rückabwicklungsprozesse und Leistungsstörungen bearbeiten
Servicekommunikation
Online-Marketing Maßnahmen
Wertschöpfungsprozesse

ATTRAKTIVE AUSBILDUNGSUNTERNEHMEN 4.0: Digitale (Aus-)Bildung als Türöffner zur jungen Generation

Das machen wir schon...



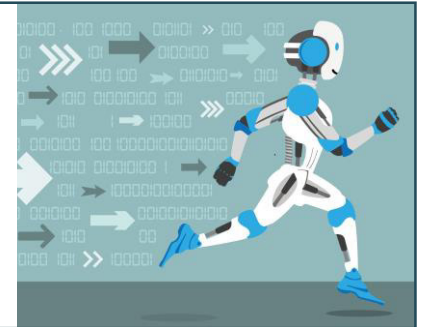
Das brauchen wir noch...



WEITERES VORGEHEN

Gemeinsam als **Netzwerke/Verbünde** wollen wir...

- die Themen von heute in neuen Terminen vertiefen.
- uns Gedanken über die Veränderung der Arbeit machen.
- uns Schritte für den Betrieb und für die Ausbildung überlegen.



Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite, inbegriffen die Organisation und Betreuung der Netzwerk-/Verbundtreffen.

HERZLICHEN DANK

WIR FREUEN UNS AUF WEITERE VERANSTALTUNGEN
UND DIE ZUSAMMENARBEIT MIT IHNEN