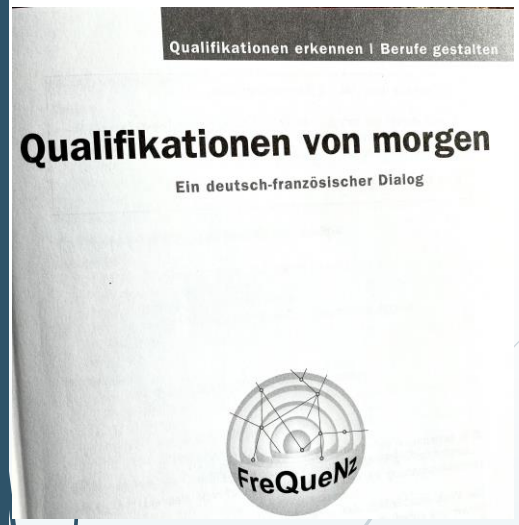


l braucht es mehr soziale Verantwortu

teln zu können. Der andere Weg setzt einen firmenübergreifenden Austausch voraus, der wie eine Arbeitsmarkt-Drehscheibe wirken kann. Ob innerhalb des eigenen Unternehmens oder darüber hinaus – in jedem Fall gilt es, Querbewegungen von Mitarbeitern zu erleichtern, weg aus einem auslaufenden Geschäft, hin zu Arbeitsplätzen mit Perspektive.

Diese Art der Personalarbeit hilft Beschäftigung zu sichern. Aber sie ist aufwändig, sie erfordert individuelle Überzeugungsarbeit und Flexibilität zugleich. Das Beispiel Bosch zeigt, wie auch unter Veränderungsdruck eine „Win-win-Situation" entstehen kann.

Bosch durchlebt einen fundamentalen Wandel: Als Industrieunternehmen, das zum führenden Anbieter im Internet der Dinge geworden ist. Als Automobilzulieferer, der nach Benzin- und Dieselsystemen die Elektromobilität zum Kerngeschäft macht. Längst findet dieser Wandel auch in der Belegschaft statt. Zum Jahresende werden zum Beispiel 1600 Mitarbeiter für die Brennstoffzelle tätig sein, davon kommen gut 90 Prozent aus dem Verbrenner-Geschäft.

Und schon jetzt beschäftigt Bosch rund 34 000 Software-Entwickler – Tendenz weiter steigend. Der zunehmende Bedarf wird hier auch durch interne Qualifikation gedeckt. Das Programm „Mission to move" bildet Beschäftigte aus der klassischen Antriebstechnik für die Zukunft der Mobilität weiter. .

Eben diese Dynamik wird durch die neuen Methoden der Personalarbeit unterstützt. So hat Bosch eine unternehmensweite Vermittlungsplattform aufgebaut. Allein damit ließen sich in sechs Monaten nahezu 100 Ingenieure für ein großes Fahrzeugcomputer-Projekt gewinnen – davon kam ein Viertel aus dem klassischen Antriebsgeschäft. Natürlich ist nicht jeder Maschinenbauer auf Anhieb ein Software-Spezialist. Die Plattform Transfer 2.0 hilft, Lücken im Know-how aufzudecken und zu schließen. Auf den sogenannten „Skill-Matcher" können auch die Mitarbeiter selbst zugreifen – sie geben ein, was sie mitbringen, sie sehen mögliche Stellen und die nötigen Schulungsmaßnahmen. Wenn es passt, teilen sich der abgebende und der aufnehmende Bereich die Kosten der Qualifikation.

POSITION

Unternehmen müssen Menschen von einer Arbeit in eine andere bringen

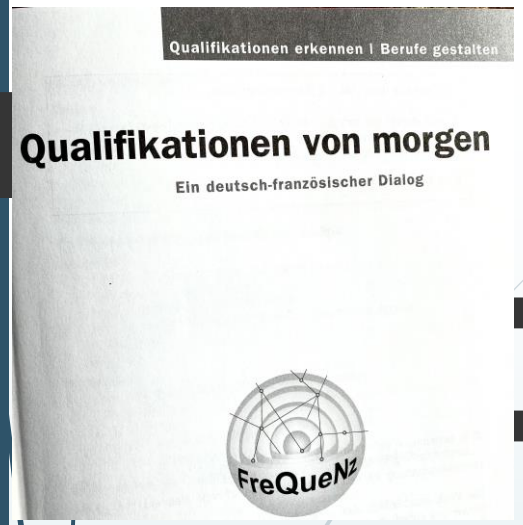
Von Filiz Albrecht

Foto: promo

Weiterbilden#Weiterdenken

Zukunftsfeste Berufliche Weiterbildung: Was war, was ist, was wird?

Dr. Klaus Schoemann
Geschäftsführer schoemann.org



Was war?

- Beschäftigungsentwicklung in D und BW
- Dynamische Entwicklung in vielen Wirtschaftssektoren, Übergänge organisiert
- Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen unterstützten Qualifikation- und Beschäftigung
- Qualifikationsbedarfe, -mangel seit 20 Jahren bekannt, => Produktions und -vitätsverluste

Trucker shortage stalls Europe's recovery

EU has 400,000 HGV driver vacancies, while in Britain the army has been called in to help

MARTIN ARNOLD AND ALEXANDER VLASKOV — FRANKFURT

Steffen Berk sees the 25 or so trucks sitting idle at his family-owned haulage company in central Germany as clear evidence that a lack of drivers across Europe is reaching an "extremely dangerous" point.

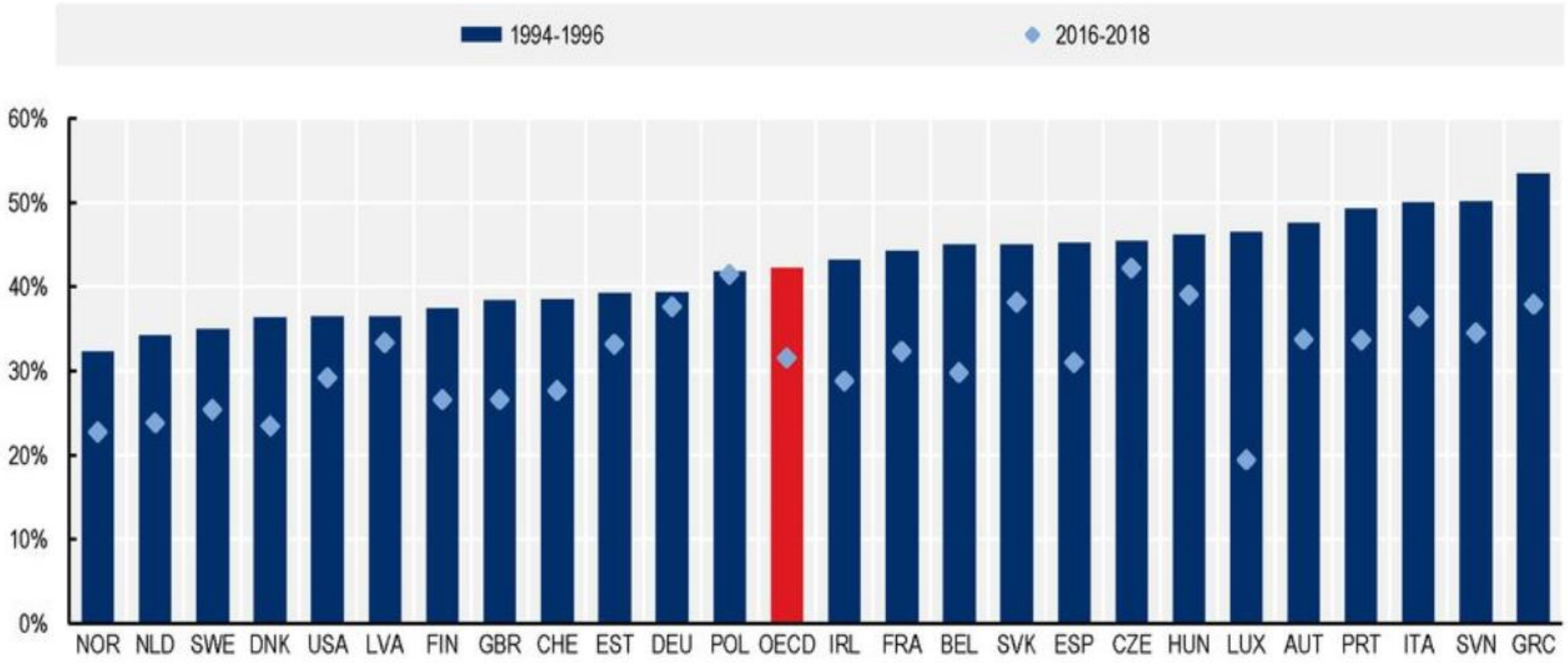
Kottmeyer worries the situation could be aggravated once carmakers and other industrial groups recover from pandemic-related shortages of materials such as semiconductors that have held back production.

In August, a 17.5 per cent month-on-month fall in German production of motor vehicles and trailers left overall industrial output in Europe's largest economy 9 per cent below pre-pandemic levels.

Others are concerned that when tougher EU labour laws on commercial road transport, known as the Mobility

Beschäftigung mittlere Einkommensgruppen

Employment in middle-skill occupations as a share of total employment, average of years 1994-1996 and 2016-2018



Notes: For countries with no data in 1994, "1994-1996" is the three earliest years of data. The earliest years are: 1995 (Austria), 1996 (Netherlands, Norway, Slovenia), 1997 (Estonia, Finland, Hungary, Sweden), 1998 (Czech Republic, Latvia, Slovak Republic), 2002 (Poland). OECD is an unweighted average of the countries shown.

Results suggest that the highest wage penalty is reached for workers that are both overeducated and overskilled. Loredana et al.2021

Was ist?

- starker Bedarf an Weiterentwicklung von B + Q
- Digitalisierung in allen Bereichen
- Kompetenzerfassung z.B. AiKompass, IT-Profil,
- Qualifikationserfordernisse seit 20+ Jahren bekannt, Bullinger 2001 im d-f-Vergleich. z.b. KFZ-Dienstleistungen
- Die Mangelsituation verbreitet sich. Mehr Berufe mit offenen Stellen
- Fachkräftemangel bleibt top Priorität.

l braucht es mehr soziale Verantwortu

teln zu können. Der andere Weg setzt einen firmenübergreifenden Austausch voraus, der wie eine Arbeitsmarkt-Drehscheibe wirken kann. Ob innerhalb des eigenen Unternehmens oder darüber hinaus – in jedem Fall gilt es, Querbewegungen von Mitarbeitern zu erleichtern, weg aus einem auslaufenden Geschäft, hin zu Arbeitsplätzen mit Perspektive.

Diese Art der Personalarbeit hilft Beschäftigung zu sichern. Aber sie ist aufwändig, sie erfordert individuelle Überzeugungsarbeit und Flexibilität zugleich. Das Beispiel Bosch zeigt, wie auch unter Veränderungsdruck eine „Win-win-Situation" entstehen kann.

Bosch durchlebt einen fundamentalen Wandel: Als Industrieunternehmen, das zum führenden Anbieter im Internet der Dinge geworden ist. Als Automobilzulieferer, der nach Benzin- und Dieselsystemen die Elektromobilität zum Kerngeschäft macht. Längst findet dieser Wandel auch in der Belegschaft statt. Zum Jahresende werden zum Beispiel 1600 Mitarbeiter für die Brennstoffzelle tätig sein, davon kommen gut 90 Prozent aus dem Verbrenner-Geschäft.

Und schon jetzt beschäftigt Bosch rund 34000 Software-Entwickler – Tendenz weiter steigend. Der zunehmende Bedarf wird hier auch durch interne Qualifikation gedeckt. Das Programm „Mission to move" bildet Beschäftigte aus der klassischen Antriebstechnik für die Zukunft der Mobilität weiter. .

Eben diese Dynamik wird durch die neuen Methoden der Personalarbeit unterstützt. So hat Bosch eine unternehmensweite Vermittlungsplattform aufgebaut. Allein damit ließen sich in sechs Monaten nahezu 100 Ingenieure für ein großes Fahrzeugcomputer-Projekt gewinnen – davon kam ein Viertel aus dem klassischen Antriebsgeschäft. Natürlich ist nicht jeder Maschinenbauer auf Anhieb ein Software-Spezialist. Die Plattform Transfer 2.0 hilft, Lücken im Know-how aufzudecken und zu schließen. Auf den sogenannten „Skill-Matcher" können auch die Mitarbeiter selbst zugreifen – sie geben ein, was sie mitbringen, sie sehen mögliche Stellen und die nötigen Schulungsmaßnahmen. Wenn es passt, teilen sich der abgebende und der aufnehmende Bereich die Kosten der Qualifikation.

POSITION

Unternehmen müssen Menschen von einer Arbeit in eine andere bringen

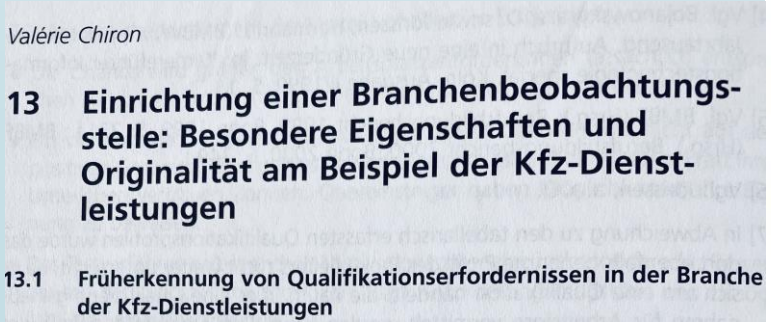
Von Filiz Albrecht

Foto: promo

LE MONDE LE MONDE LIVRES LES

France 2030 : le volet formation inquiète les partenaires sociaux

2,5 milliards d'euros sont prévus pour le développement des compétences des salariés



Valérie Chiron

13 Einrichtung einer Branchenbeobachtungsstelle: Besondere Eigenschaften und Originalität am Beispiel der Kfz-Dienstleistungen

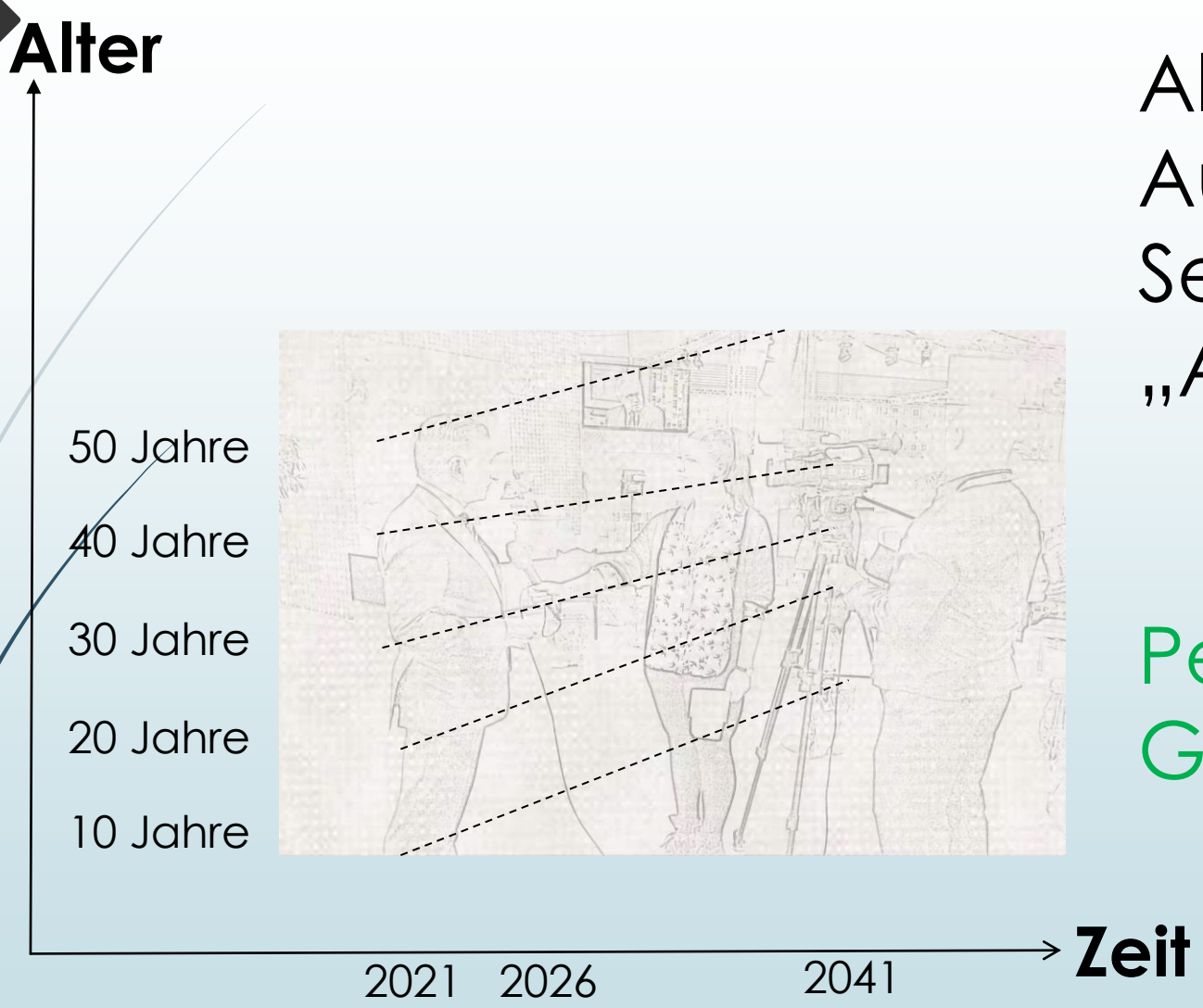
13.1 Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in der Branche der Kfz-Dienstleistungen

Was wird?

- Kompetenz-erwerb

  unbeabsichtigt und unbewusst, bewusst machen,
- Kompetenz-erfassung Aikompass
- Kompetenz-erweiterung
- Lernprozesse abkürzen, personalisieren

Kompetenzentwicklung 2041



Alterskohorten,
Ausbildungsjahrgänge
Sektorkohorte
„Automotive“

Personalisierung +
Gemeinschaftsaufgabe

Copyright schoemann.org

Was wird?

- Schlüsselkompetenzen
- Soziale + technische Kompetenzen +
- Kreativität, Problemlösungskompetenz, Kollaborationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit
- Projektmanagement, Kostenbewusstsein
- interdisziplinäres Denken und Handeln
- Prozess-Know-how und –management

Abbildung 3 Indikativer Bedarf der vier ausgewählten Schlüsselindustrien an den 33 Future-Skills-Clustern bis 2026

Kategorie	Future-Skills-Cluster	Bedarf an zusätzlichen Fähigkeiten (Tsd)
Technologische Fähigkeiten	Softwareentwicklung	+127
	Data Management	+124
	Softwaregestützte Steuerung von Geschäftsprozessen	+119
	Sensortechnik & IoT	+112
	Nachhaltige & ressourcenschonende Technologien	+112
	Intelligente Hardware & Robotik	+104
	Data Science & KI	+103
	Design	+94
	IT-Infrastruktur & Cloud	+74
	Cybersecurity	+70
Industrie-fähigkeiten	Alternative Antriebstechnologien	+70
	Electrical Engineering	+69
	Industrial Engineering	+46
	Assistiertes & autonomes Fahren	+44
	Analytische Chemie	+27
	Entwicklung von Medizinprodukten	+20
	Pharmazeutische Produkt- & Verfahrensentwicklung	+17
	Biotechnologie	+8
Digitale Schlüssel-qualifikationen	Digital & Data Literacy	+218
	Agile Arbeitsweisen	+205
	Digitale Kollaboration & Interaktion	+200
	Grundlegende IT-Fähigkeiten	+160
	Kundenorientierung	+138
	Programmierfähigkeiten	+126
Überfachliche Fähigkeiten	Flexibilität	+205
	Führungsfähigkeiten	+202
	Kommunikation / Überzeugungsvermögen	+194
	Resilienz	+191
	Kreativität	+174
	Eigeninitiative	+168
	Zielorientierung	+158
	Problemlösungsfähigkeit	+155
	Organisationsfähigkeit	+141

Future Skills Studie BW 2021-2026

Was wird?

- Komplexitätstoleranz
- Von Toleranz der Andersartigkeit hin zur interkulturellen Kommunikations- Kompetenz
- Einstellen für heute und morgen
- Mitarbeitende binden durch z.B. altersgemischte, „diverse“ Teams,
- bessere work-life balance, home office Optionen + flexible Qualifizierungszeiten
- Kostenteilung und Sharing-Angebote

Was bleibt? Take Home Messages

- Schätze heben +erhalten durch Erfassung + Erweiterung von Kompetenzspektren
- Beschäftigungsentwicklung BW,
  Aus 500.000 alt müssen 500.000 neue werden!
  Vertrauen in „leave nobody behind“-Strategie
- Enorme Investitionen (P/Ö) in HR in Sektoren notwendig
  Act now! Packen wir‘s an in multiplen Partnerschaften!
  Platformen = intern, geschlossen + offen für externe (Do it like a Bosch)
- Formelle und informelle Qualifikationen ergänzen sich und sind die Wissensbasis für i/e Matching
- „Value creation“ = Werte schaffen + Wertschöpfung statt Mangelwirtschaft.

Vielen Dank für‘s Mitdenken
Kontakt: Klaus@Schoemann.org

Literatur aus Baron, S. & Schoemann, K. (2021) zusätzlich

- Genkova, P., Schreiber, H., & Schneider, J. (2021). *Contacts during a stay abroad and xenophobia – duration of stay, contact quality and intercultural competence as predictors of xenophobia*. p1-12. edssjsEBSCO_EDS.
- Herrmann, Florian; Beinhauer, Wolfgang; Borrmann, Daniel; Hertwig, Michael; Mack, Jessica; Potinecke, Thomas; Praeg, Claus-Peter; Rally, Peter. (o. J.). *Beschäftigung 2030. Auswirkungen von Elektromobilität und Digitalisierung auf die Qualität und Quantität der Beschäftigung bei Volkswagen, Abschlussbericht*. http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-615480.html
- OECD. (2020b). *OECD Employment Outlook 2020 (Summary in German)*. https://www.oecd-ilibrary.org/content/component/9435c9b1-de
- Oesch, D., & Piccitto, G. (2019). The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015. *Work and Occupations*, 46(4), 441–469. https://doi.org/10.1177/0730888419860880
- Van Vrekhem, F. & Compact Publishing. (2015). The disruptive competence. In *De disruptieve competentie*. Compact Publishing. Kalmthout; SYRACUSE. https://opac.kbr.be/Library/doc/SYRACUSE/17352138/the-disruptive-competence

zeeMobase
Electric & Partners
nextmove
EVlink

anzis Lernpaket
Grundschaltungen der Elektronik
ektronik-Baukasten
nd Experimentieren
FRANZIS
Das Franzis Lernpaket
Experimente mit Tesla-Energie
In 20 Experimenten lernen Sie die drahtlose Energieübertragung kennen.