

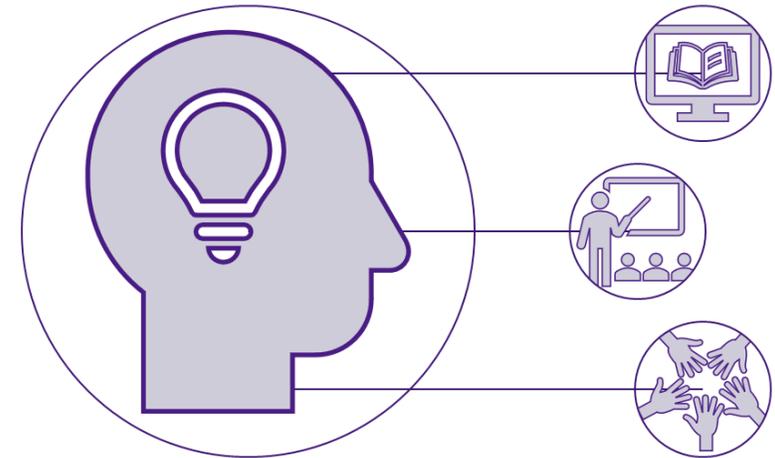


SACHSEN-ANHALT

Investitions- und  
Marketinggesellschaft

# Weiter mit Bildung?! Qualifizierung als Instrument der Fachkräftesicherung

Online-Seminar der Investitions- und  
Marketinggesellschaft, Sachsen-Anhalt  
Miriam Schöpp





## Miriam Schöpp

Referentin für Berufliche Bildung beim  
Kompetenzzentrum  
Fachkräftesicherung (KOFA) am  
Institut der deutschen Wirtschaft (IW)

# Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung stellt relevante Informationen für gute Personalarbeit in KMU bereit



**Studien:** Analyse zur Fachkräftesituation in Deutschland



**Handlungsempfehlungen und Checkliste:** Tipps für Ihre Personalarbeit



**Praxisbeispiele:** Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



**Trends:** Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Weiterdenken



**Podcast:** Themen inhaltlich für die Ohren aufbereitet



**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

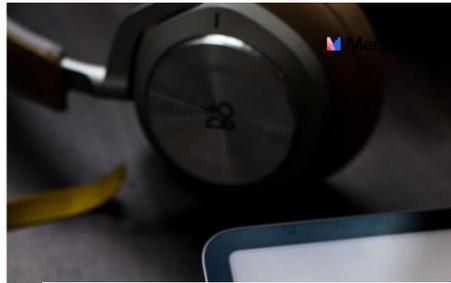
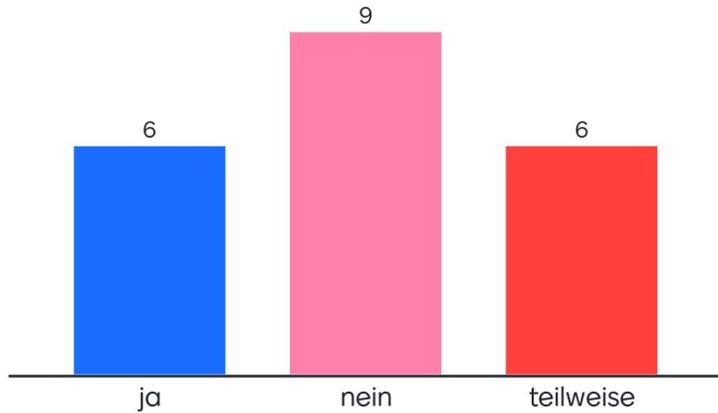


**Lernvideos:** Kurze Lernvideos für zwischendurch

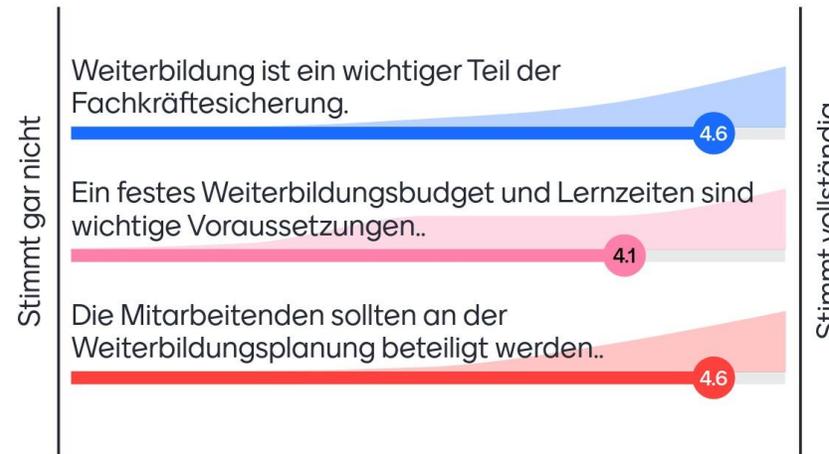
# Eine kurze Mentimeter-Umfrage:



Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits eine (strategische) Weiterbildungsplanung?



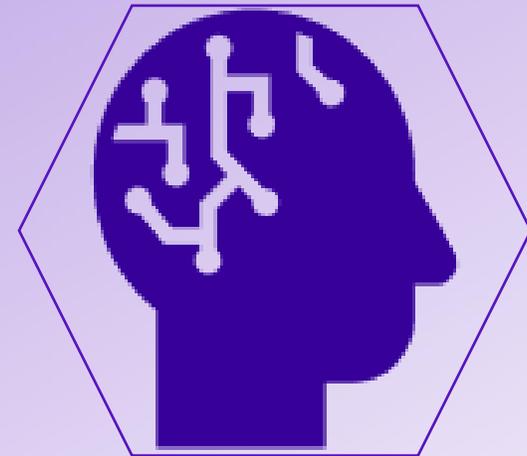
## Stimmen Sie zu?



# Qualifizierung von (potenziellen) Mitarbeitenden

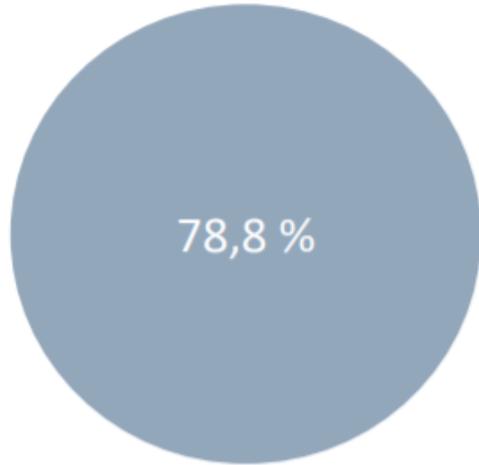


Welche Kompetenzen werden  
(in Zukunft) gebraucht?  
Personalbedarfsplanung

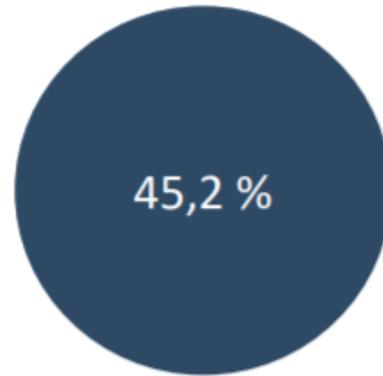


# Der digitale Wandel verändert die benötigten Kompetenzen

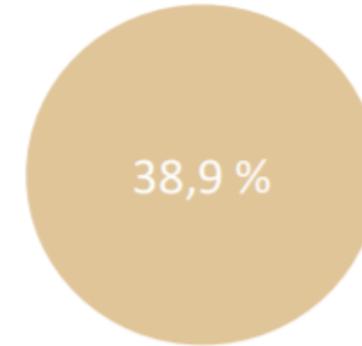
So viele Unternehmen rechnen in den nächsten fünf Jahren mit ...



... neuen  
Kompetenzanforderungen  
an Mitarbeiter\*innen



... neuen  
Tätigkeitsfeldern im  
Unternehmen

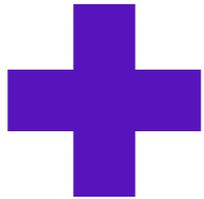


Ermitteln dafür die  
Kompetenzbedarfe  
systematisch.

Quelle: IW-Personalpanel 2020, N=1100



Veränderungen  
der Arbeitswelt  
durch digitale  
Transformation

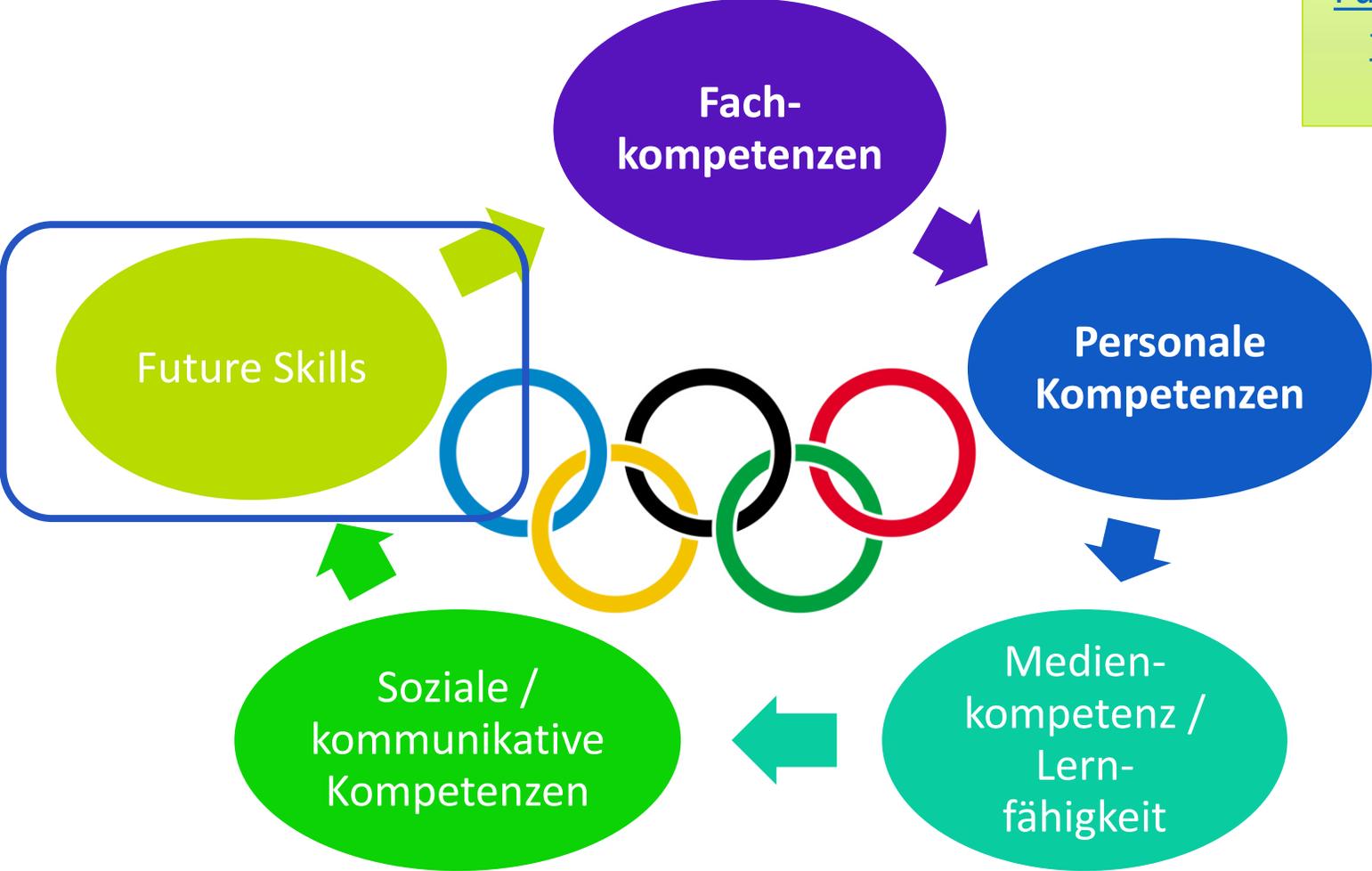


Digitalisierung  
von Lernformaten  
und Lern-  
prozesssteuerung

Mehr  
Selbstverantwortung  
und Selbststeuerung  
des Mitarbeitenden  
Lebenslanges Lernen  
Lernkompetenz

# Kompetenzen für die Arbeitswelt der Zukunft

Future Skills: Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen - KOFA



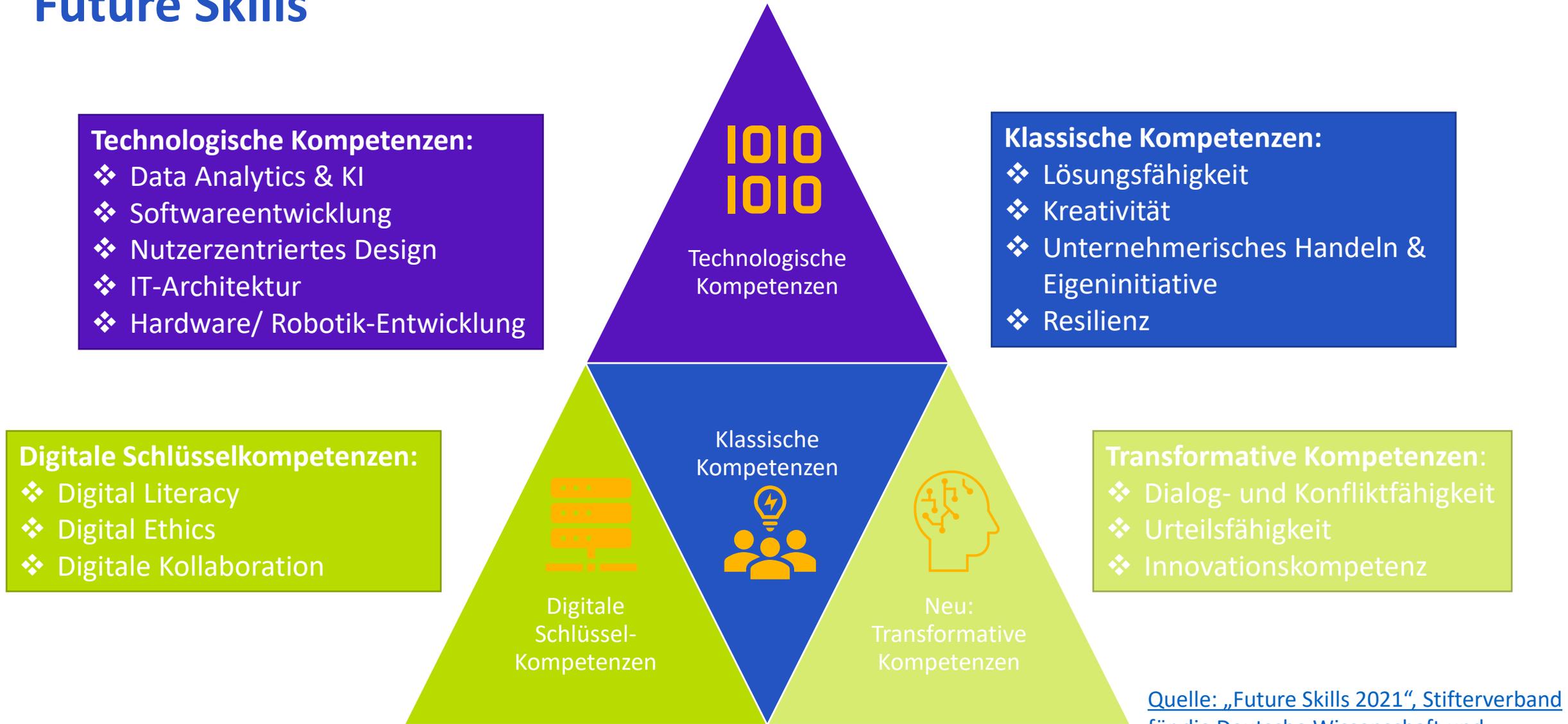
# Was sind Kompetenzen?



*Als Kompetenz wird die Fähigkeit bezeichnet, Wissen und Können so zu verbinden, dass berufsbezogene Aufgaben den Anforderungen gemäß selbstständig, eigenverantwortlich und situationsgerecht zu bewältigen sind.*

*Kompetente Menschen zeichnen sich dadurch aus, dass sie auf Grundlage von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten auch in neuen, offenen, unüberschaubaren und dynamischen Situationen selbstorganisiert und zielorientiert handeln. „Kompetenzorientiertes Lernen“ bedeutet, sich nicht mehr am Input – also etwa an bestimmten zu vermittelnden Inhalten – sondern am Output, im Sinne der Handlungsfähigkeit von Menschen in komplexen Situationen, zu orientieren.*

# Future Skills

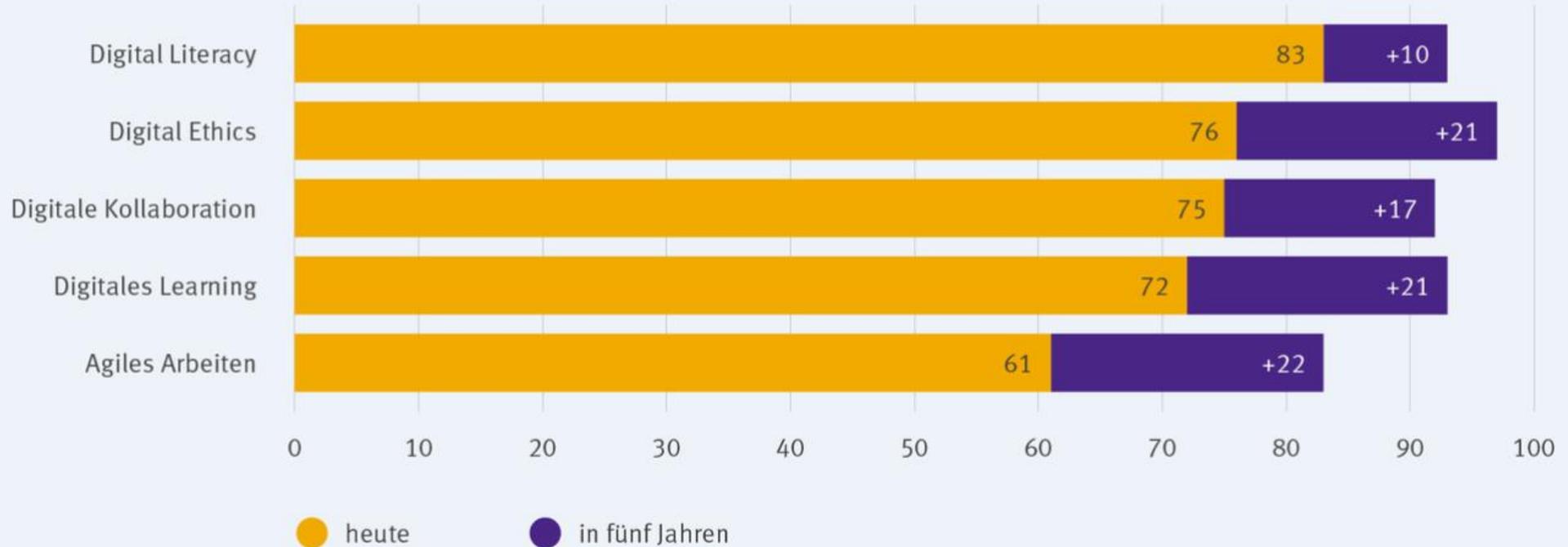




## Future Skills – Digitale Schlüsselkompetenzen

Geordnet nach dem Anteil der Befragten, die diese heute/in fünf Jahren als wichtig erachten.

Angaben in Prozent



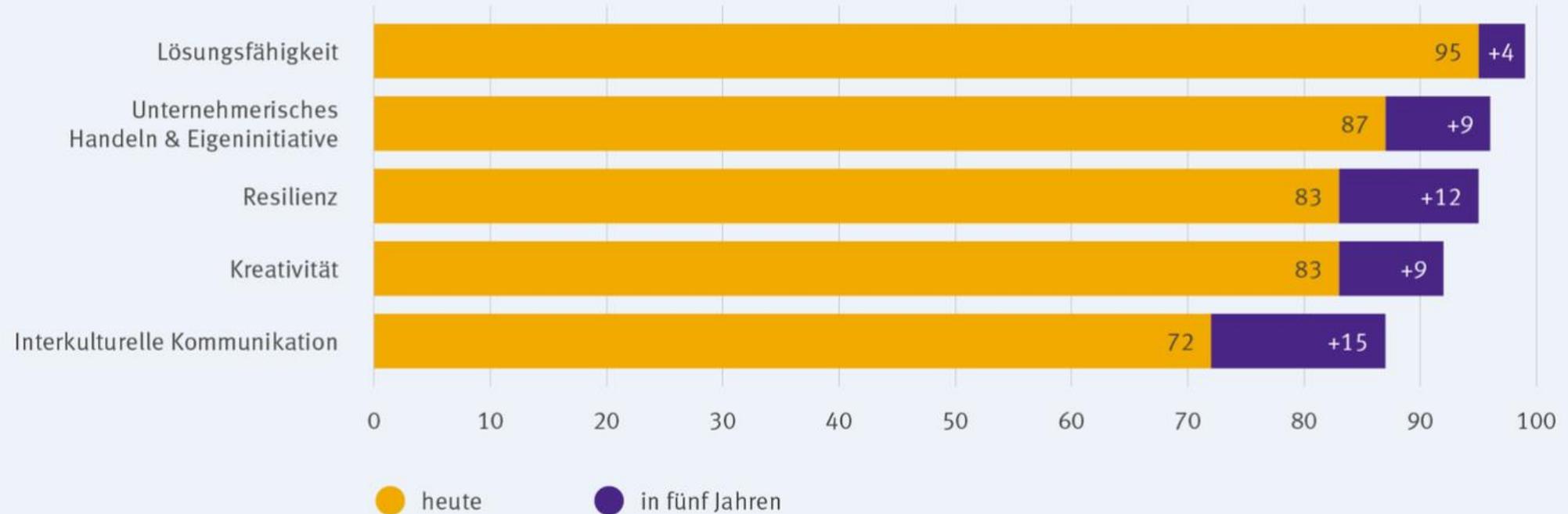
Quelle: Stifterverband/McKinsey 2021



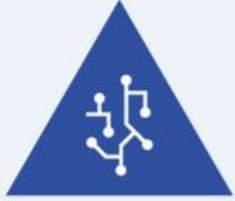
## Future Skills – Klassische Kompetenzen

Geordnet nach dem Anteil der Befragten, die diese heute/in fünf Jahren als wichtig erachten.

Angaben in Prozent



Quelle: Stifterverband/McKinsey 2021



## Future Skills – Transformative Kompetenzen

Geordnet nach dem Anteil der Befragten, die diese heute/in fünf Jahren als wichtig erachten.

Angaben in Prozent



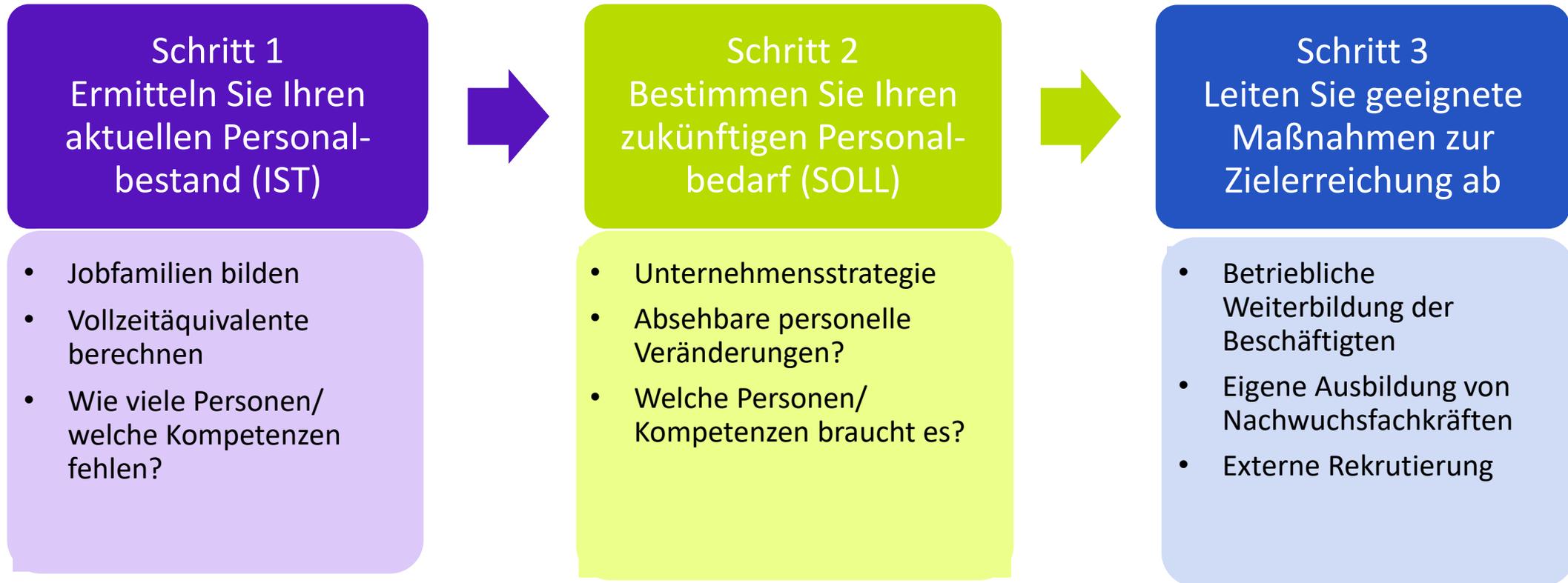
Quelle: Stifterverband/McKinsey 2021

# Strategische Personal(bedarfs)planung – Warum?

- Sie sichern sich heute Ihre Fachkräftebasis von morgen.
- Sie erkennen frühzeitig neue Möglichkeiten des Personaleinsatzes.
- Sie setzen die Potenziale, die bereits im Unternehmen vorhanden sind, effizient ein.
- Sie senken langfristig Personalkosten.
- Sie verbessern Ihr Wissensmanagement durch eine planvolle Stellenbesetzung.
- Zufriedene Mitarbeitende empfehlen Sie als attraktiven Arbeitgeber weiter.



# Wie ist das Vorgehen bei der strategischen Personalbedarfsplanung?



## Das IT-Tool-Pythia – Was leistet es?

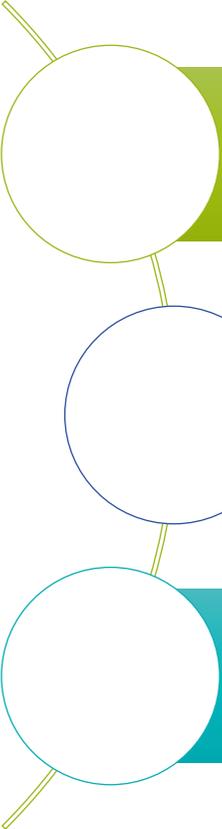
- Basierend auf Microsoft® Excel®
- Berücksichtigung der Unternehmensstrategie
- Berücksichtigung von Kompetenzen der Mitarbeiter\*innen
- Erstellung eines individuellen Ergebnisberichts
- Integration von nützlichen INQA-Praxistipps
- Volle Souveränität über Ihre vertraulichen Daten

[Quelle: PYTHIA - PYTHIA - Strategische Personalplanung \(personal-pythia.de\)](https://personal-pythia.de)



# Ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf

Basierend auf den Erkenntnissen der strategischen Personalbedarfsplanung



## Unternehmensstrategie

Wie viele und welche Kompetenzen / Qualifikationen braucht Ihr Unternehmen wann?

## Aufgabenanalyse

Was brauchen Ihre MA um Aufgaben/Aufgabenprofile (noch besser/effizienter) zu erfüllen?

## Personenanalyse

Welche MA sollen partizipieren? Transformation & Mitarbeiterbindung

# Hilfsmittel: Stellenbeschreibung

## Job Description

- relevanten Aufgaben
- Ziele
- Pflichten
- Kompetenzen

## Formular

- Abgestimmt auf Unternehmens-Strategie
- Anforderungsprofil: Kompetenzen
- Regelmäßig aktualisieren

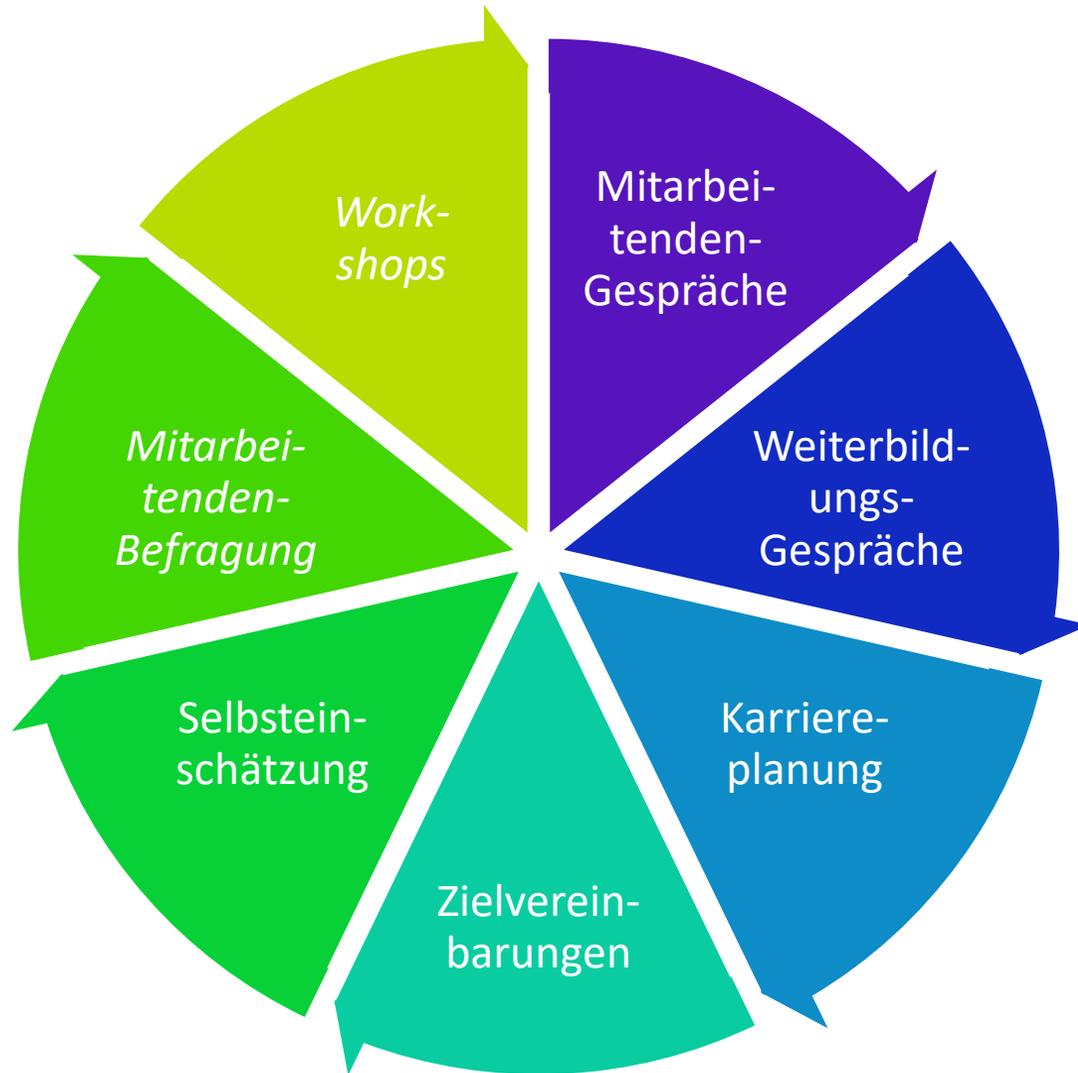
## Abgleich zwischen Soll und Ist

- Als Teil der Personalplanung
- In Mitarbeitergesprächen
- In Personalentwicklungsgesprächen

## Stellenbeschreibung – Was gehört hinein?

<b>Stellenbezeichnung</b>	Job-Bezeichnung innerhalb und außerhalb des Unternehmens	
<b>Abteilung/ Bereich/ Standort</b>	Einordnung in die Unternehmensstruktur	Evtl. Abbildung der Organisationsstruktur
<b>Stelleninhaber</b>	Mitarbeitender, der diese Position besetzt	
<b>Vorgesetzter, evtl. Stellvertreter</b>	An wen berichtet der Mitarbeitende, wer ist weisungsbefugt?	
<b>Ziel der Stelle</b>	Beitrag dieser Position zur Erreichung der Unternehmens-Zielen	
<b>Führungsverantwortung</b>	Befugnisse, Rechte und Pflichten	
<b>Kernaufgaben</b>	Womit ist der/ die Stelleninhabende hauptsächlich beschäftigt?	Evtl. prozentuale Zuordnung der einzelnen Aufgaben
<b>Nebenaufgaben</b>	Aufgaben mit geringerer Priorität	Evtl. Mitwirkung in Gremien oder Arbeitskreisen
<b>Anforderungsprofil</b>	Formale Anforderungen und Qualifikationen, erforderliche Kompetenzen  Auf die wichtigsten Kompetenzen beschränken!	<b>Formale Anforderungen</b> (z.B. Abschlüsse, Ausbildungen, Berufserfahrung, Zusatzqualifikationen) <b>Fachliche Anforderungen</b> (z.B. Sprach oder IT-Kenntnisse) <b>Methoden-Kompetenzen</b> (z.B. strategisches Denken und Handeln) <b>Führungskompetenzen</b> (z.B. Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen) <b>Selbstkompetenzen</b> (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Resilienz, Kreativität)
<b>Schnittstellen zu anderen Bereichen</b>	Mit welchen internen Stellen, aber auch externen Bereichen (z.B. Lieferanten) arbeiten die Stelleninhabenden hauptsächlich zusammen?	<a href="http://www.kofa.de">www.kofa.de</a>

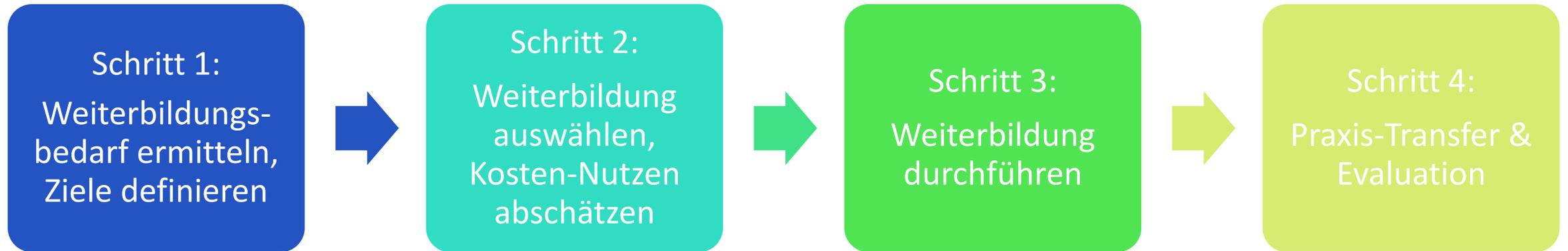
# Mitarbeitende miteinbeziehen



Kompetenz (Beispiele)	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10
<b>Fachliche Kompetenzen:</b>	<b>Fachliche Kompetenzen:</b>
❖ Spezielle fachliche Kenntnisse	
❖ Sprachkenntnisse	
❖ IT-Kenntnisse	
❖ Projektmanagement	
❖ Marktkenntnisse	
<b>Methodische Kompetenzen</b>	<b>Methodische Kompetenzen</b>
❖ Analytische Kompetenz	
❖ Urteilsfähigkeit	
❖ Selbstständigkeit	
❖ Veränderungskompetenz	
❖ Organisationsfähigkeit	
<b>Personale oder Selbst-Kompetenzen</b>	<b>Personale/ Selbst-Kompetenzen</b>
❖ Kreativität- und Innovationskompetenz	
❖ Kommunikationsfähigkeit	

# So können Sie vorgehen

## Betriebliche Weiterbildungsplanung in vier Schritten



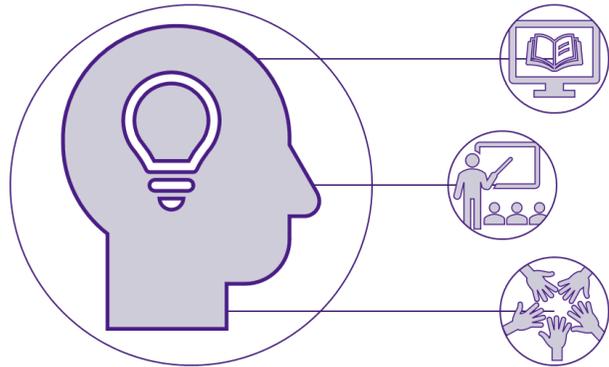
Wie motiviere ich für  
Weiterbildung und fördere  
eine Lernkultur?



# Weiterbildungskultur

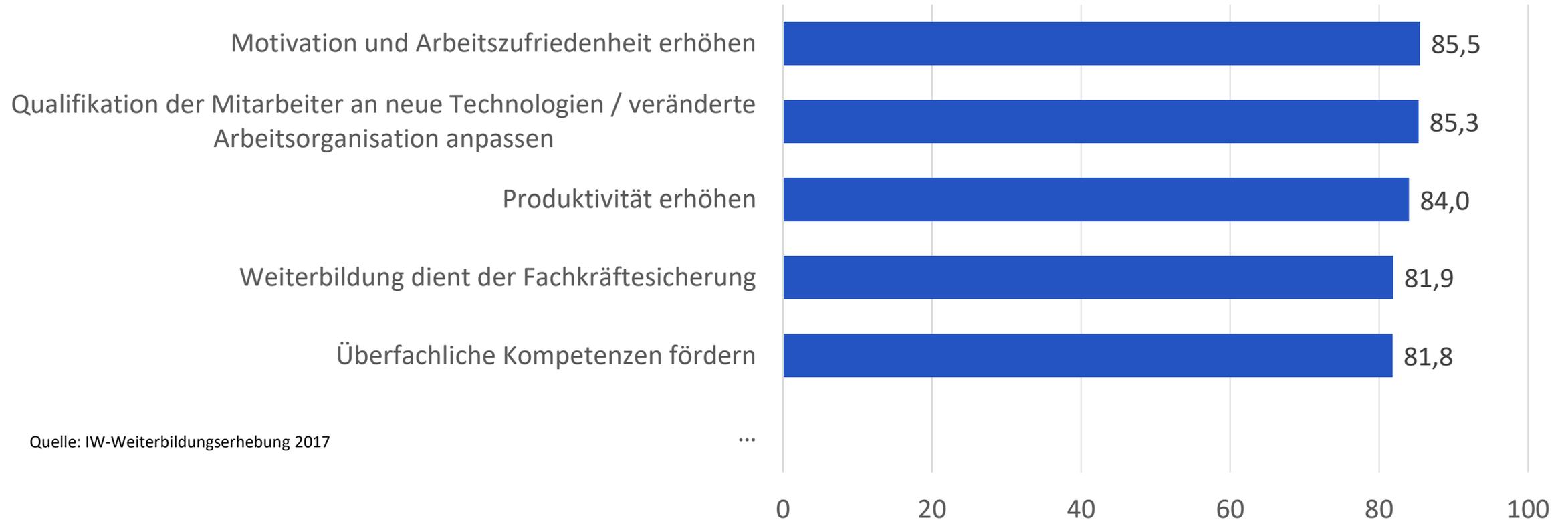


# Gute Gründe für eine Weiterbildung



# Hauptmotive, Weiterbildung im Unternehmen anzubieten

in Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen

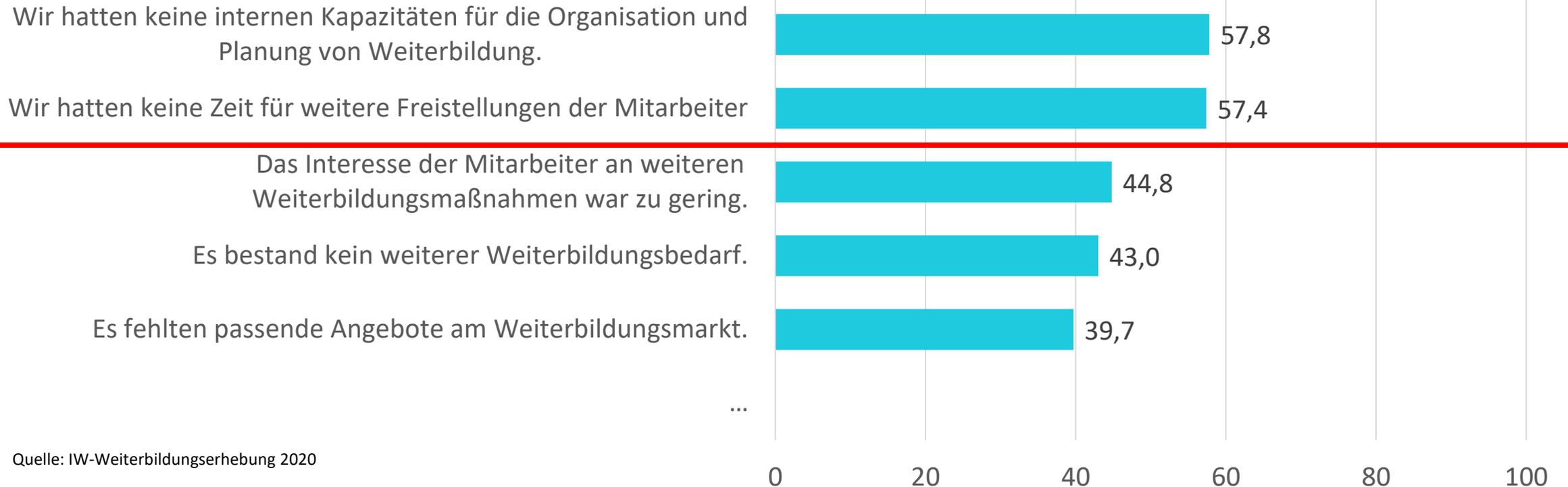


Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2017

...

# Haupthemmnisse, Weiterbildung im Unternehmen anzubieten

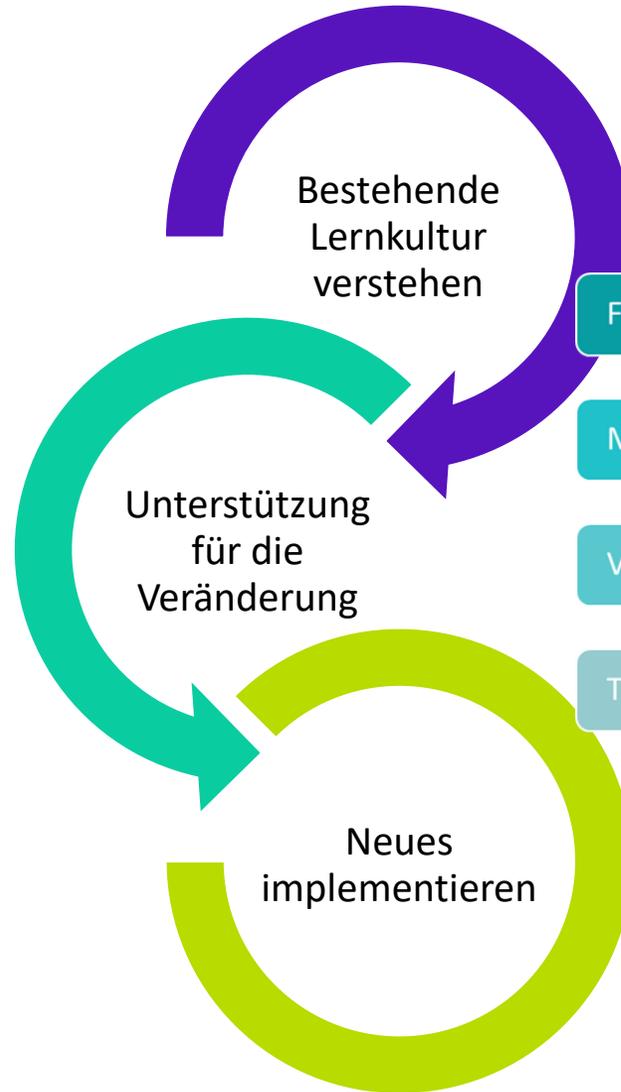
in Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2020

# Veränderungsprozess und Lernkultur

**Lernkultur** ist die Art und Weise, wie eine Organisation die Erlaubnis gibt, Wissen und Erfahrungen zu teilen, aus Fehlern zu lernen und sich zu entwickeln und anzupassen



Was gibt es schon bei uns in puncto Lernen?

Was funktioniert gut? (Best Practice)

Was sind Hinderungsfaktoren?

Führungskräfte an Bord holen

Multiplikatoren identifizieren

Vorreiter motivieren

Themenexperten gewinnen

„Best Practice“ weiter ausbauen

(Kollaborative) Lernmethoden einführen

Erfolge sichtbar machen

360° Feedback

Weiterbildung mit Konzept

[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

## Welche Schritte können das konkret sein?

Individuelle Weiterbildungspläne und Ziele vereinbaren

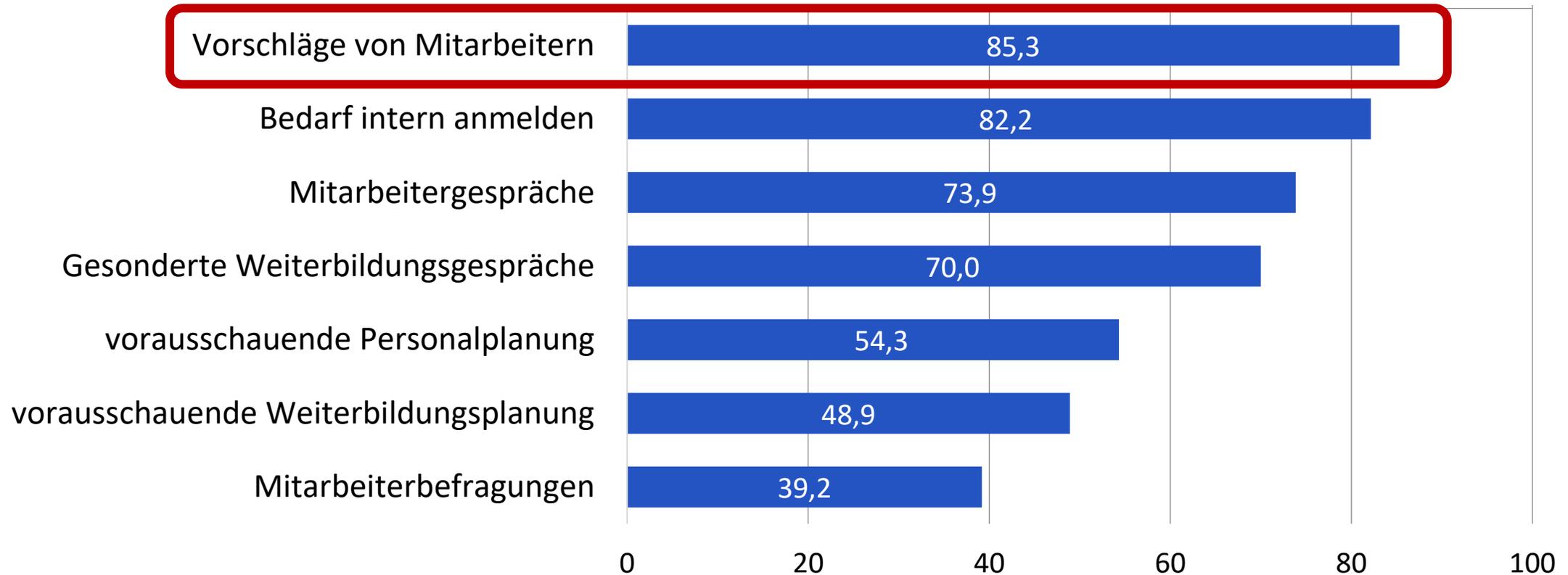
Lernzeiten zur Verfügung stellen (Individuell/ für das Team)

Weiterbildungsbudget für das Team

Voneinander Lernen - Wissenstransfer

Feedbackkultur

# Woher kommt der Weiterbildungsbedarf?



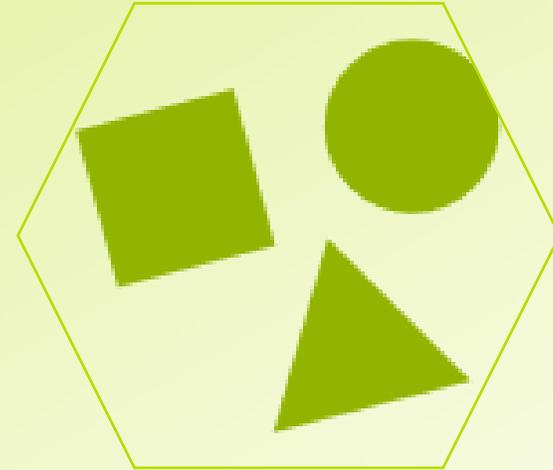
Quelle: IW-Personalpanel 2018; eigene Berechnungen (N = 1.173), Anteil der Unternehmen in Prozent

# Mitarbeitergespräch als zentrales Element

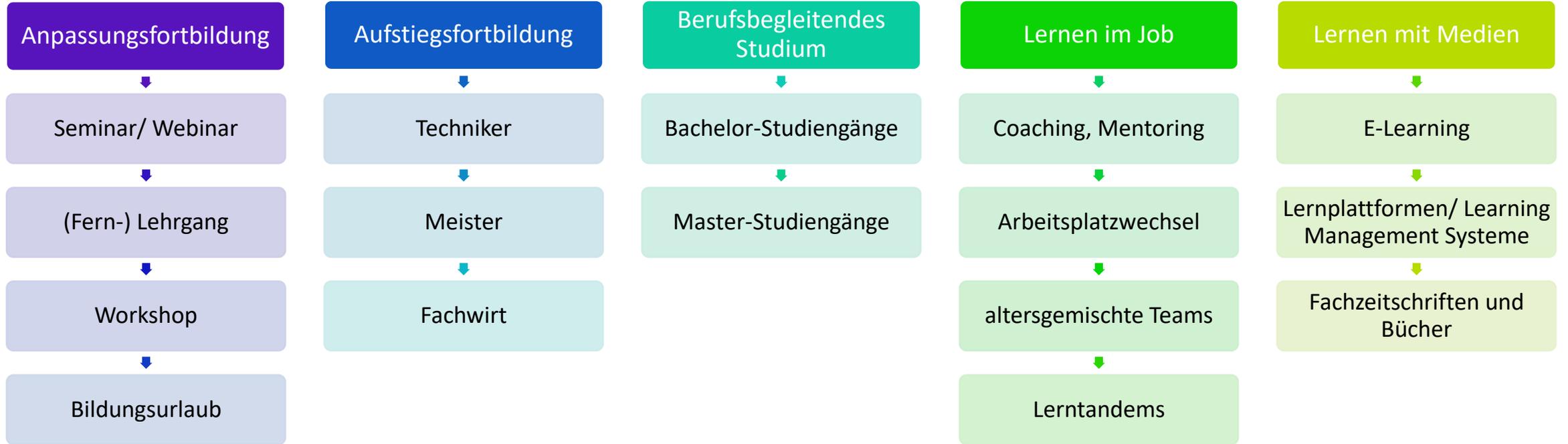
Überblick über Stärken und Kompetenzen der Mitarbeitenden  
Austausch über Entwicklungs-Wünsche und Perspektiven



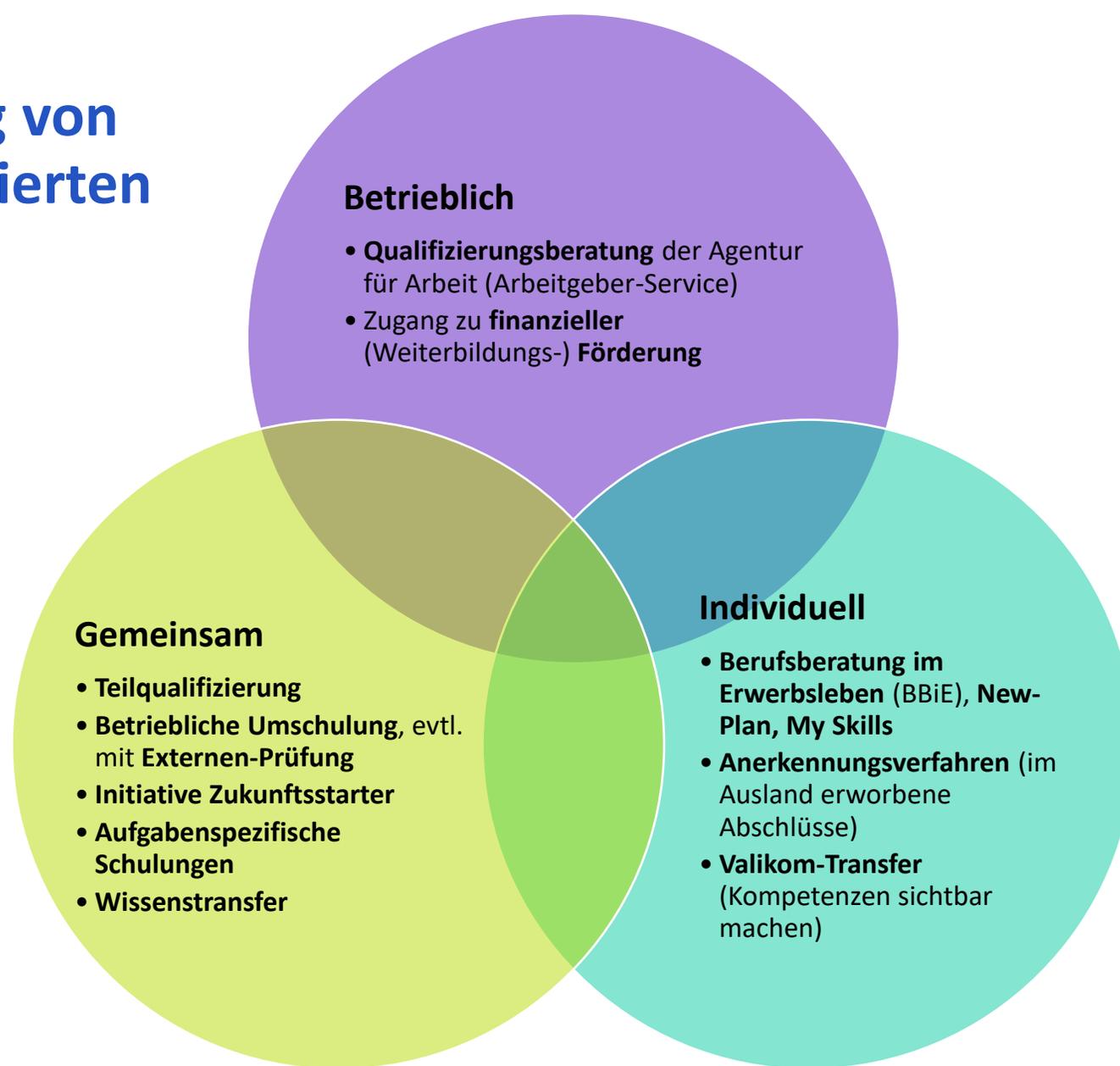
Welche Weiterbildungs-  
Maßnahmen und Lernformen  
sind sinnvoll?



# Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es?



# Weiterbildung von Geringqualifizierten

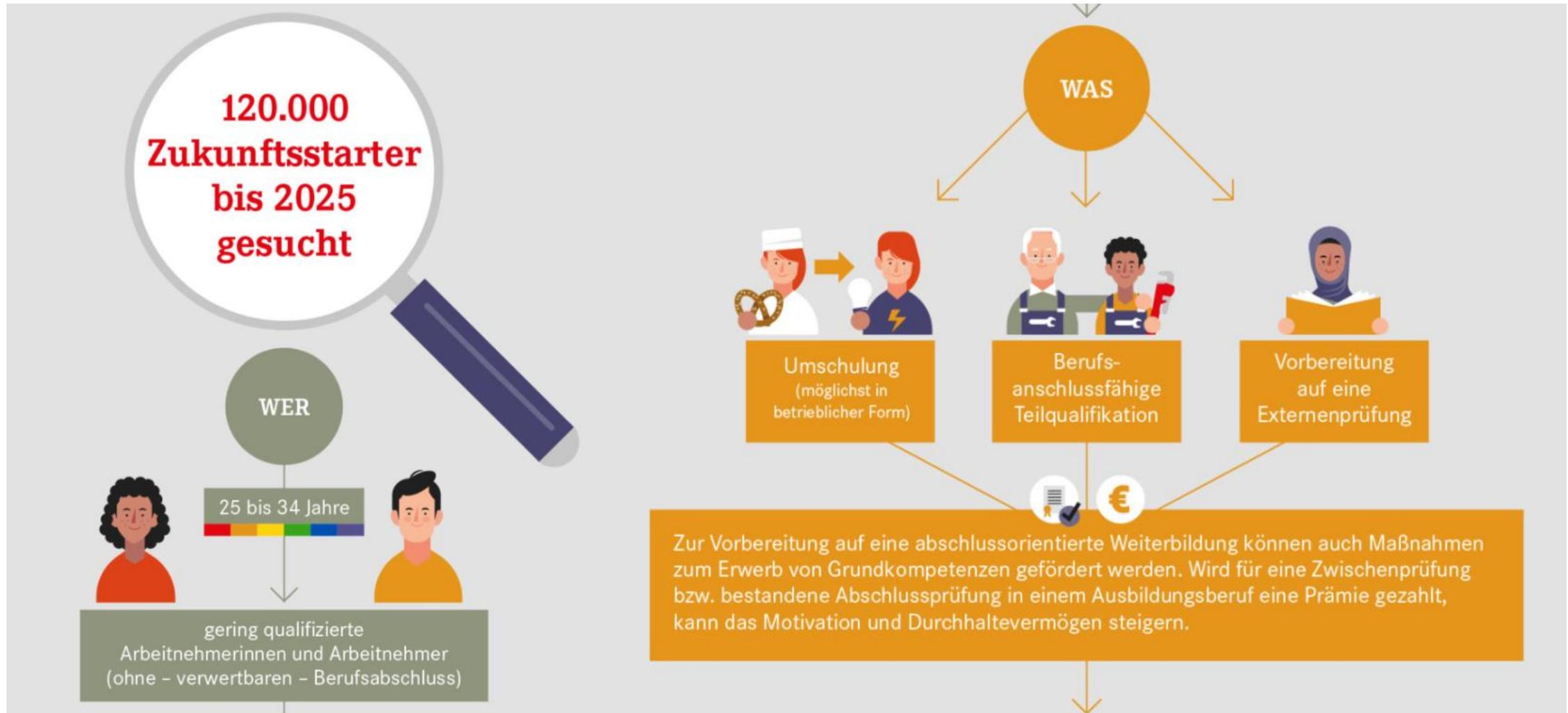


[Test und Suche zur beruflichen Weiterentwicklung: New Plan - Bundesagentur für Arbeit](#)  
([arbeitsagentur.de](https://arbeitsagentur.de))

[ValiKom-Transfer](#)  
Berufliche  
Kompetenzen  
sichtbar machen

Weiterbildung mit Konzept

# Haben Sie in Ihrem Unternehmen Mitarbeitende ohne formalen Abschluss?

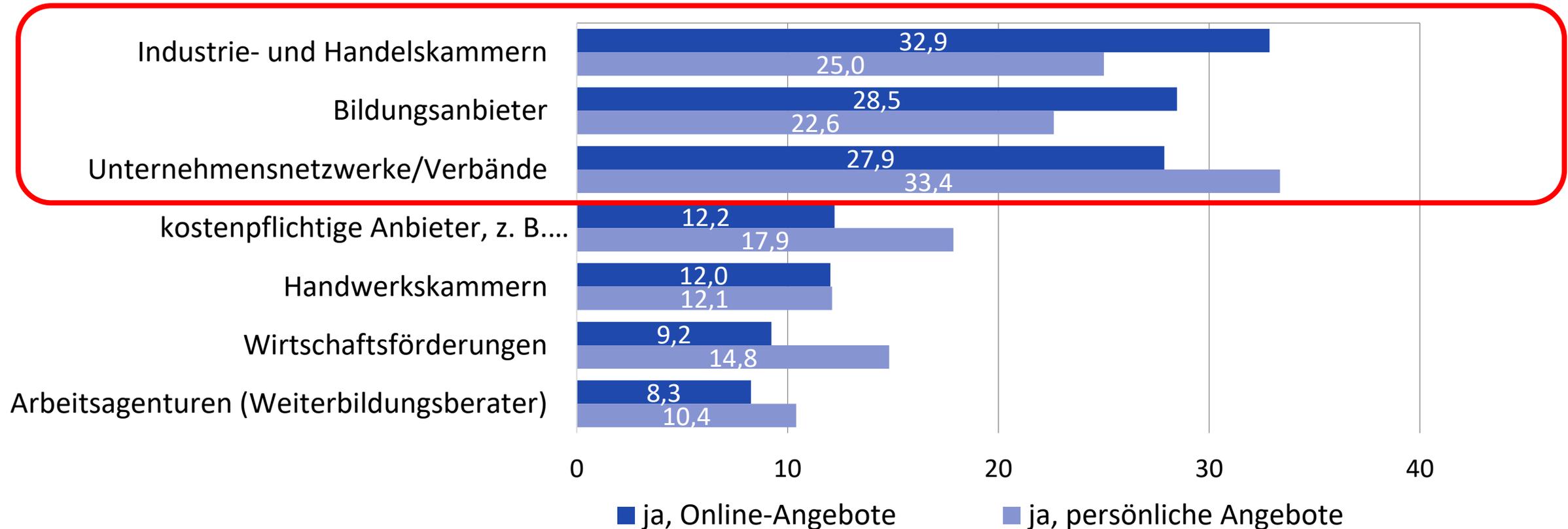


Welche Anbieter gibt es?  
Wie beurteile ich die Qualität  
von Weiterbildungsmaßnahmen?



# Welche Weiterbildungs-Anbieter werden genutzt?

Verbände, IHKs und Bildungsanbieter als vorrangige Partner



Quelle: IW-Personalpanel 2018; eigene Berechnungen (N = 1.158), Anteil der Unternehmen in Prozent

# Checkliste – Wie komme ich zum passenden Weiterbildungsangebot?

[Passende Weiterbildung für Mitarbeitende finden](#)  
- KOFA



[Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen.pdf](#)  
([kofa.de](http://kofa.de))

Definition des Weiterbildungsbedarfs

Rahmenbedingungen festlegen

Überblick verschaffen - Suche nach geeigneten Anbietern

Angebote einholen und hinterfragen

Anbieter vergleichen- Qualität ermitteln

Abschluss eines Vertrages

Nebenkosten bedenken

Fördermöglichkeiten ermitteln

Weiterbildung mit Konzept

[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

Wie können Qualifizierungs-  
Maßnahmen unterstützt und  
gefördert werden?



# Fördermöglichkeiten der Betrieblichen Weiterbildung

## WEITER.BILDUNG! – die Qualifizierungsoffensive

- Für alle (!) sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- Auch für Mitarbeitende in Kurzarbeit
- Für Fachkräfte: Fortbildungen und Weiterbildungen
- Für Mitarbeitenden ohne Berufsausbildung: Berufsabschlüsse, Fortbildungen und Weiterbildungen

## Voraussetzungen

- Weiterbildungsanbieter und der Kurs müssen über ein AZAV Zertifikat verfügen
- Kurs muss mind. 121 Stunden dauern
- Berufsabschluss/Studium mind. 4 Jahre zurück



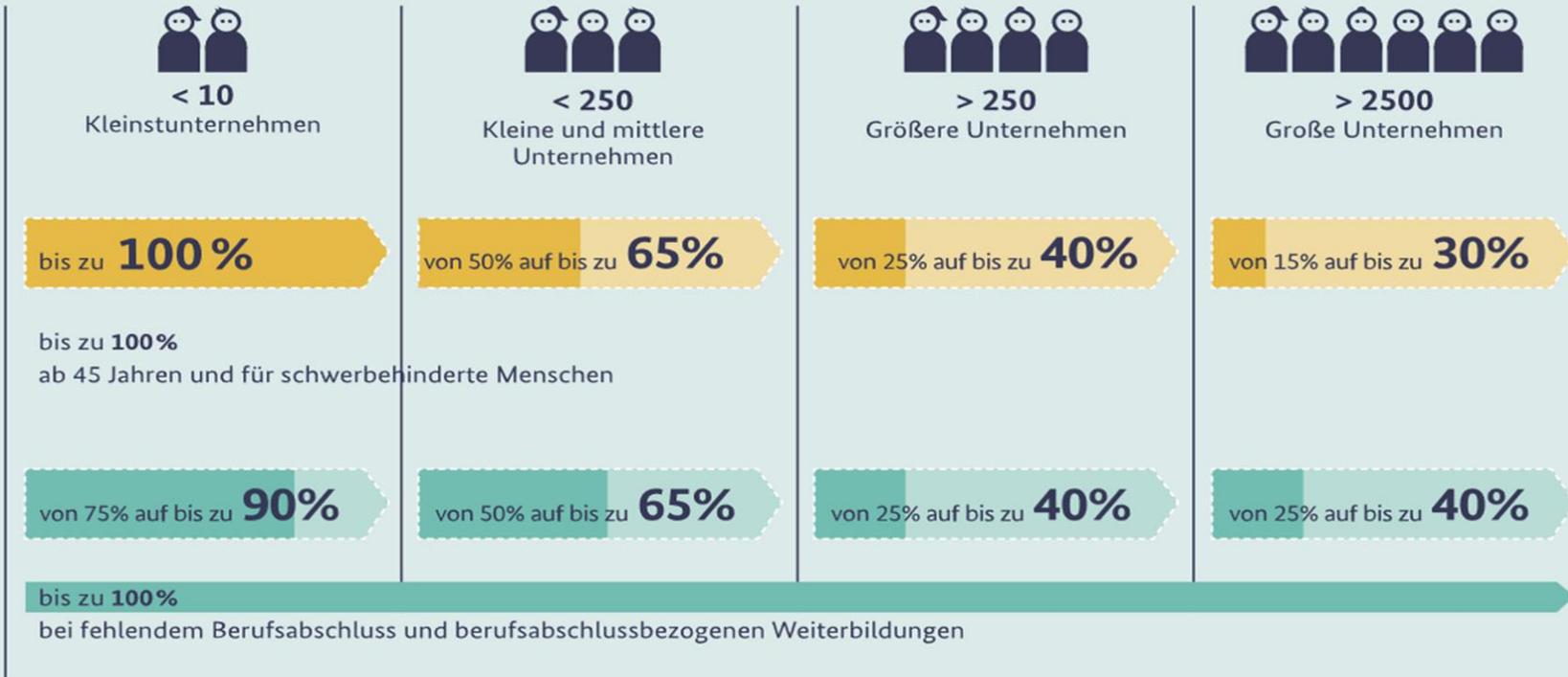
# Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Verbesserung der Weiterbildungsförderung durch Erhöhung der Basiszuschüsse nach dem QCG um  
 + 5 Prozentpunkte bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen (§ 82 Abs. 4 SGB III-neu)  
 + 10 Prozentpunkte bei qualifikatorischem Anpassungsbedarf von mindestens einem Fünftel (im KMU von mindestens einem Zehntel) der Belegschaft (§ 82 Abs. 5 SGB III-neu)

## Mehr Zuschüsse für

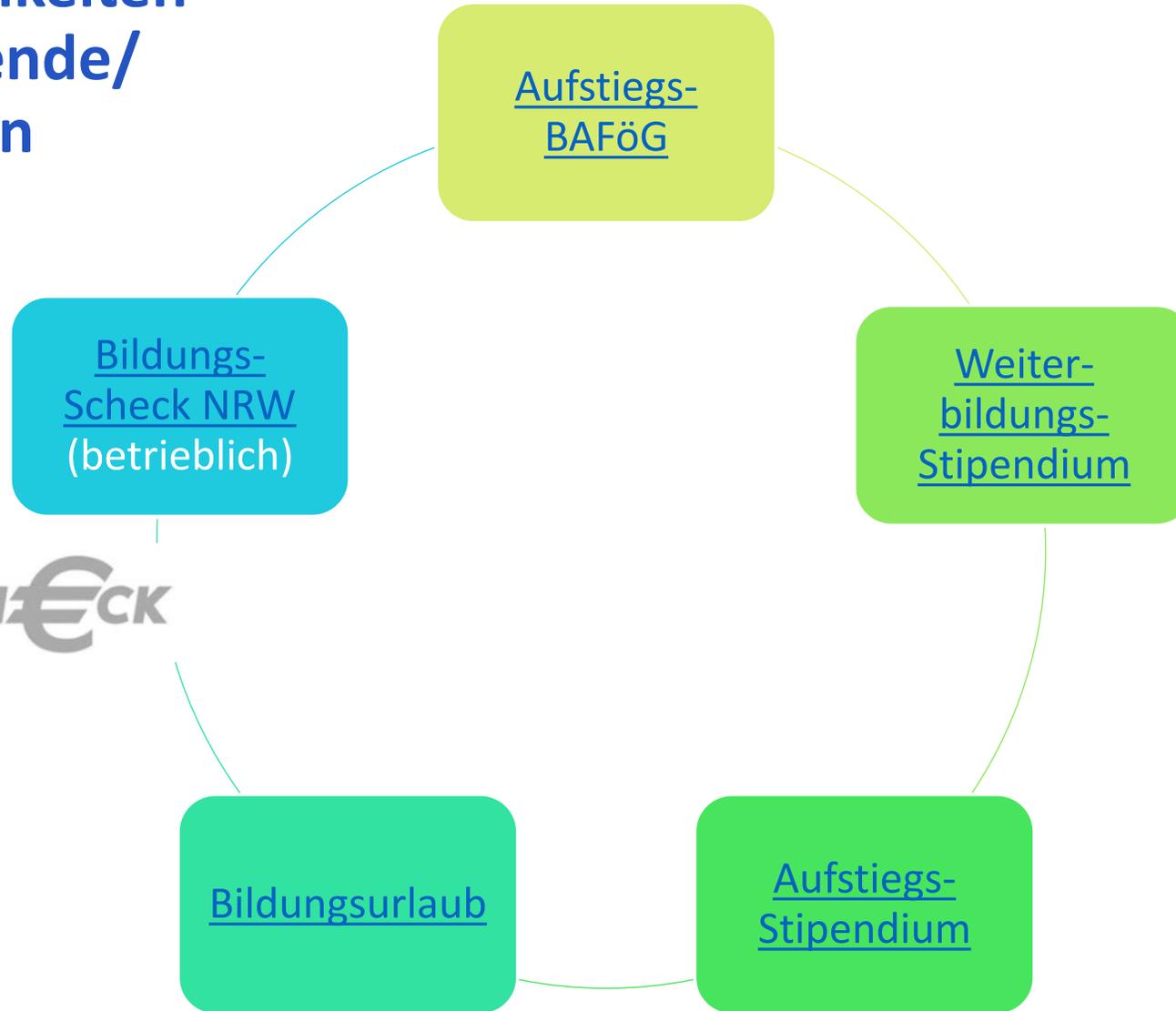
### Weiterbildungskosten

### Arbeitsentgelt (während der Weiterbildung)



[Förderung von Weiterbildung | Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

# Fördermöglichkeiten für Mitarbeitende/ Einzelpersonen



**BILDUNGS**SCH~~€~~CK

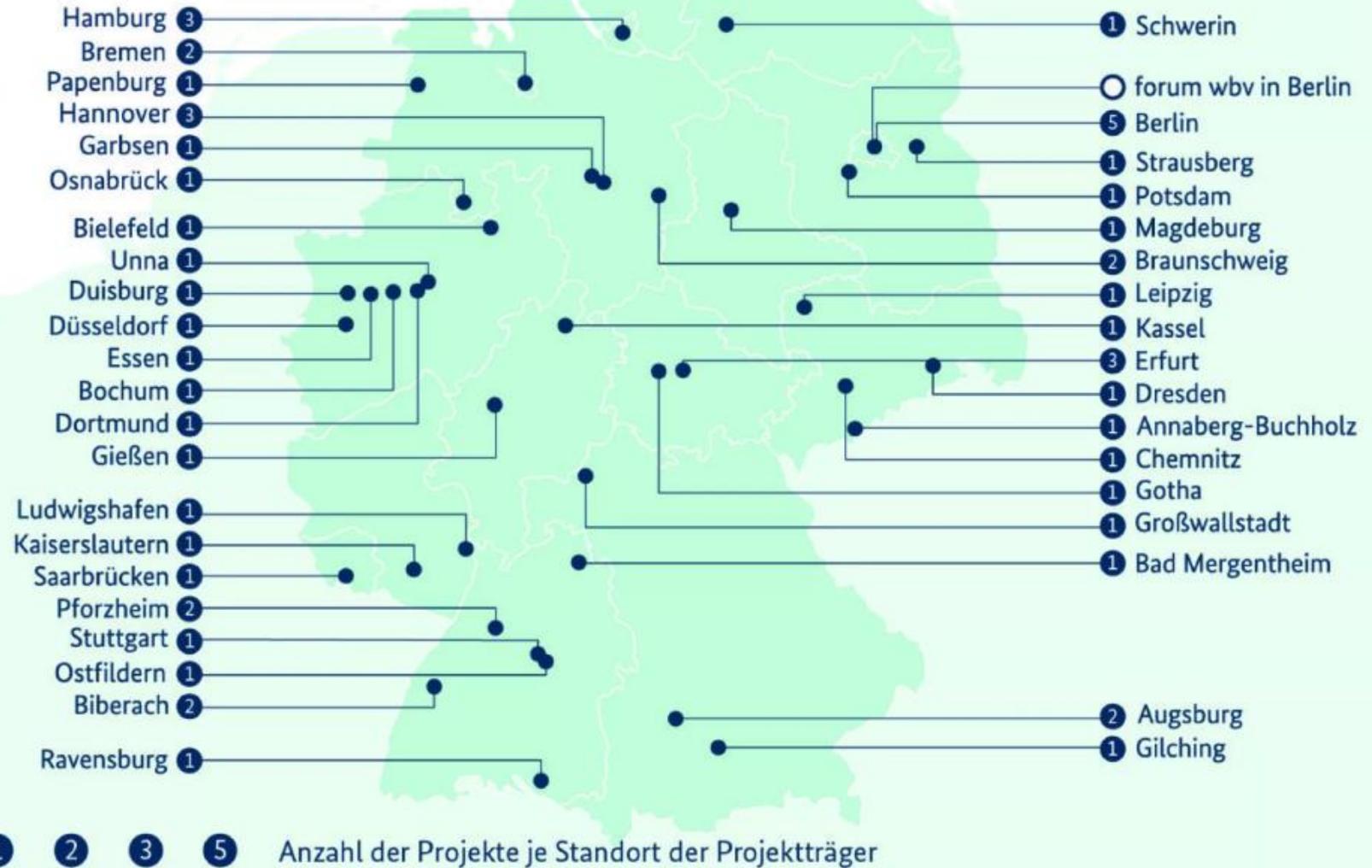
**KOFA**

Weiterbildung mit Konzept



# Weiterbündungsverbünde – Unterstützung für den Mittelstand

## Übersicht zu den Projekten des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbündungsverbünden“



[Weiterbündungsverbünde:](#)  
[Angebote für Unternehmen |](#)  
[Faktor A \(arbeitsagentur.de\)](#)



Weiterbündung mit Konzept

[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

# Betriebliche Weiterbildung - weiterführende Links für Sie -

[KOFA: Betriebliche Weiterbildung im Unternehmen aufbauen](#)



[Förderung von Weiterbildung - Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](#)



[KOFA: Meister oder Techniker: Welche Fortbildung passt für Mitarbeiter?](#)

[KOFA: Weiterbildung von An- und Ungelernten](#)

Das war´s 😊

## Neues aus dem KOFA:

### Veranstaltungen

Anmeldung über unsere Website:

[www.kofa.de/service/veranstaltungen](http://www.kofa.de/service/veranstaltungen)

### Newsletter

Anmeldung über unsere Website:

[www.kofa.de/service/newsletter](http://www.kofa.de/service/newsletter)

### Podcast

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





**Zeit für Ihre Fragen**



**Kontaktieren  
Sie mich gerne**

Miriam Schöpp  
[schoepp@iwkoeln.de](mailto:schoepp@iwkoeln.de)  
0221 4981 545