

Weiterbundungsverbund RLP

Metall-/Elektro/Chemische Industrie



InSkills2Go
INDUSTRIE-KOMPETENZEN FÜR MORGEN

Zukunft aktiv gestalten: Im Verbund der Unternehmen und Generationen

Abschlussveranstaltung Weiterbundungsverbund Rheinland-Pfalz „InSkills2Go“

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Finanziert von der
Europäischen Union
NextGenerationEU

IBE INSTITUT FÜR
BESCHÄFTIGUNG
UND EMPLOYABILITY

LVU
DIE UNTERNEHMER
IN RHEINLAND-PFALZ

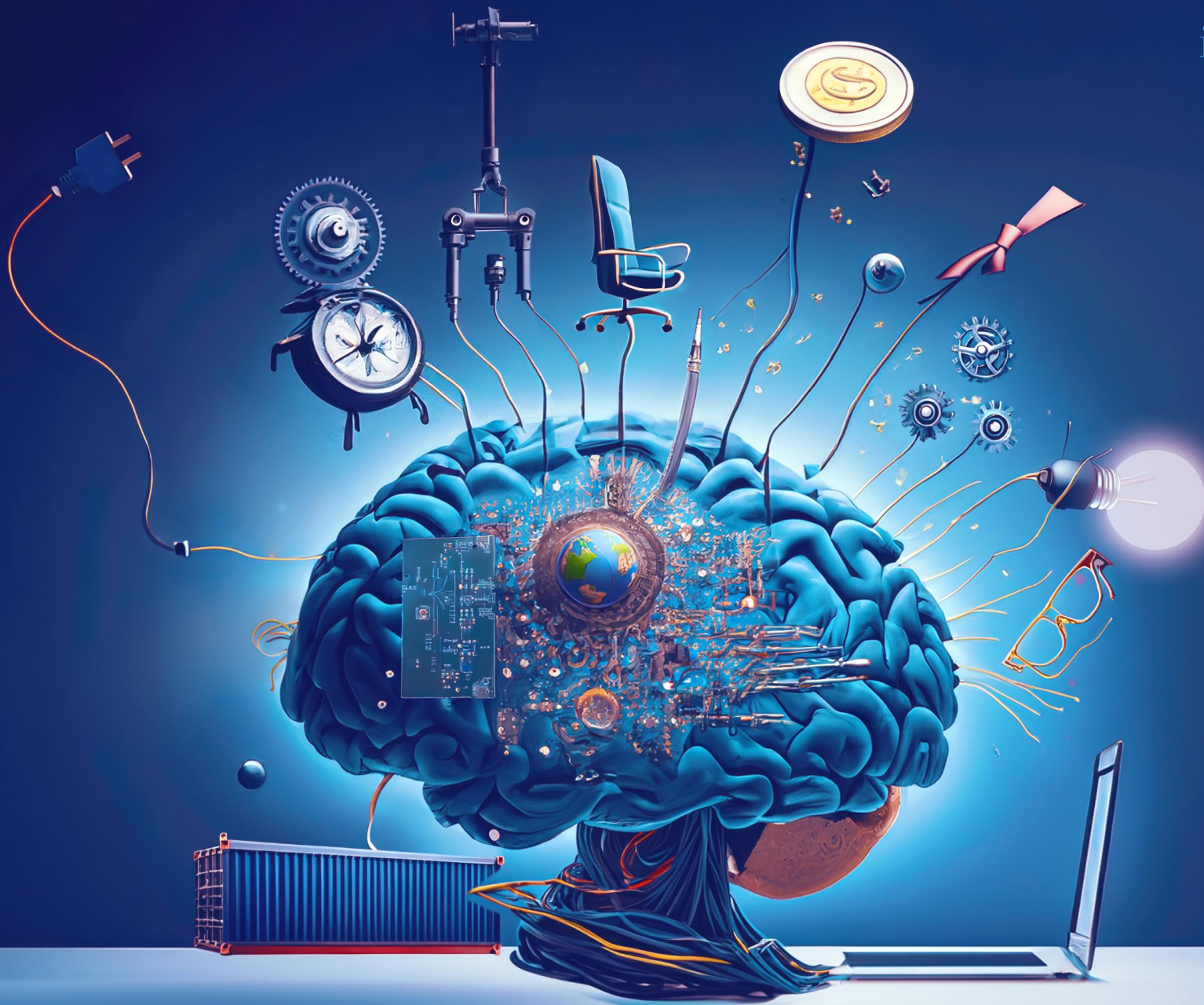
PFALZMETALL

ChemieVerbände
RHEINLAND-PFALZ

vem
DIE ARBEITGEBER

HR-Report 2024

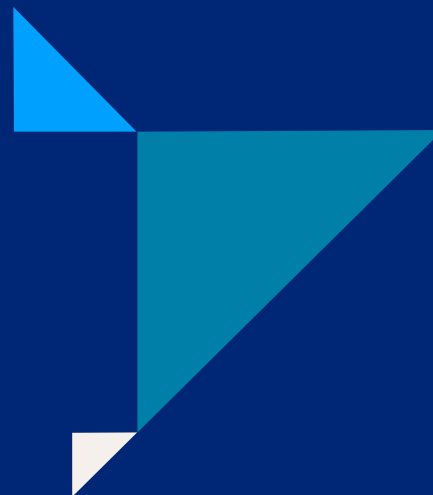
Schwerpunkt: Wie
Künstliche Intelligenz
die Unternehmenswelt
beeinflusst



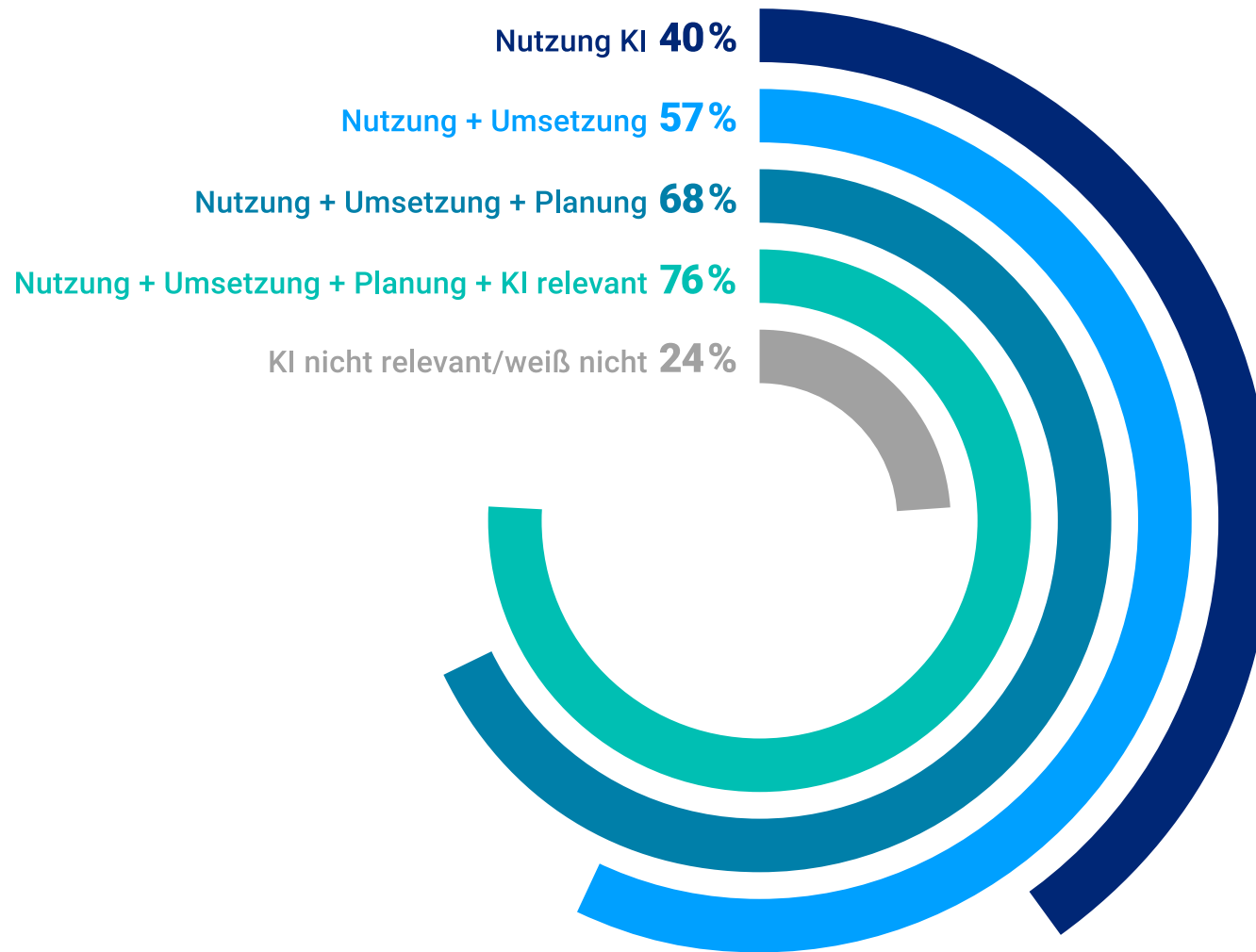
Eine empirische Studie des Instituts für
Beschäftigung und Employability IBE und Hays



SCHWERPUNKT- THEMA KÜNSTLICHE INTELLIGENZ



NUTZUNG UND PLANUNG VON KI IN UNTERNEHMEN



STRATEGIE ZUR KI-NUTZUNG IN UNTERNEHMEN



32%

Ja



45%

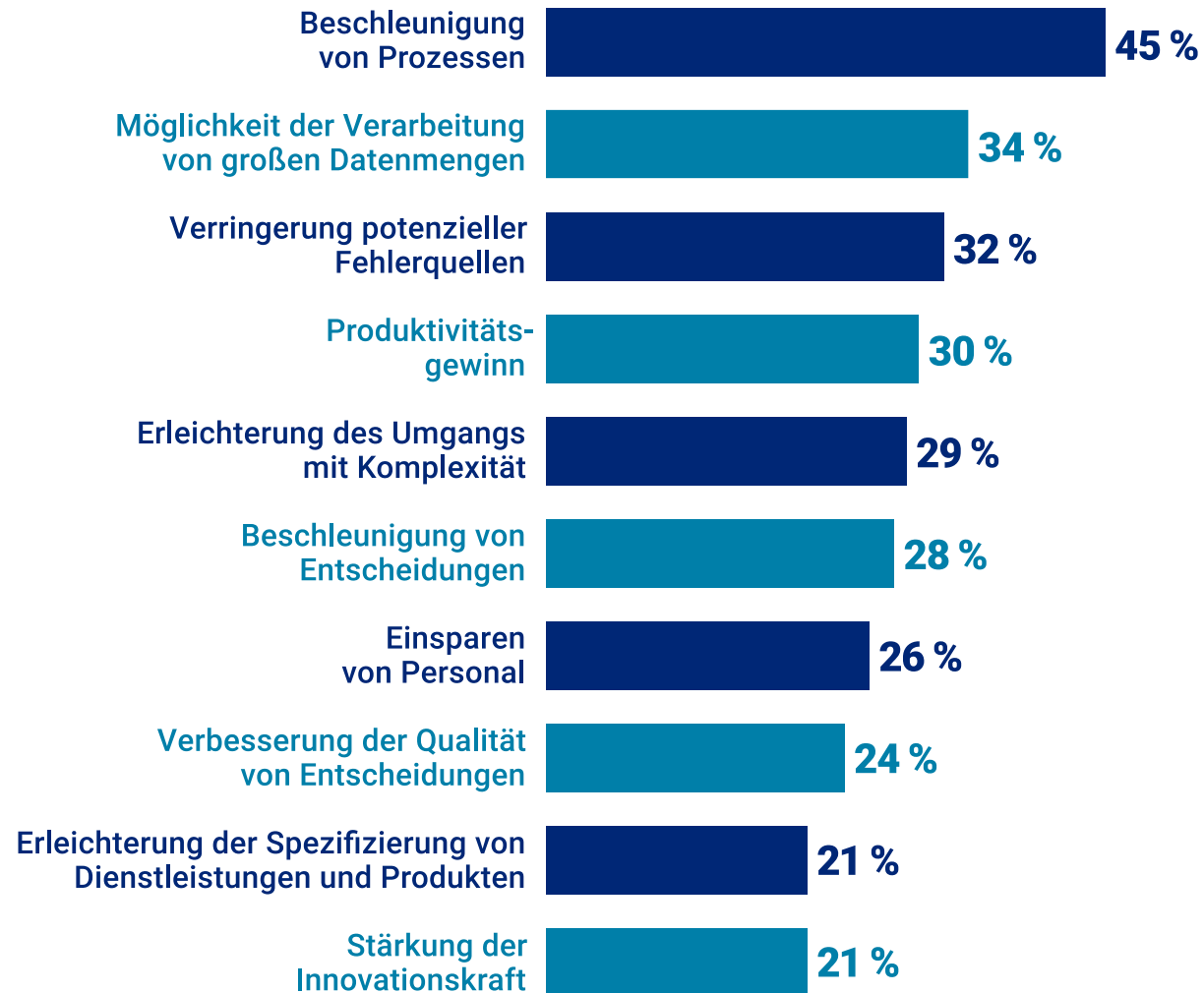
Nein



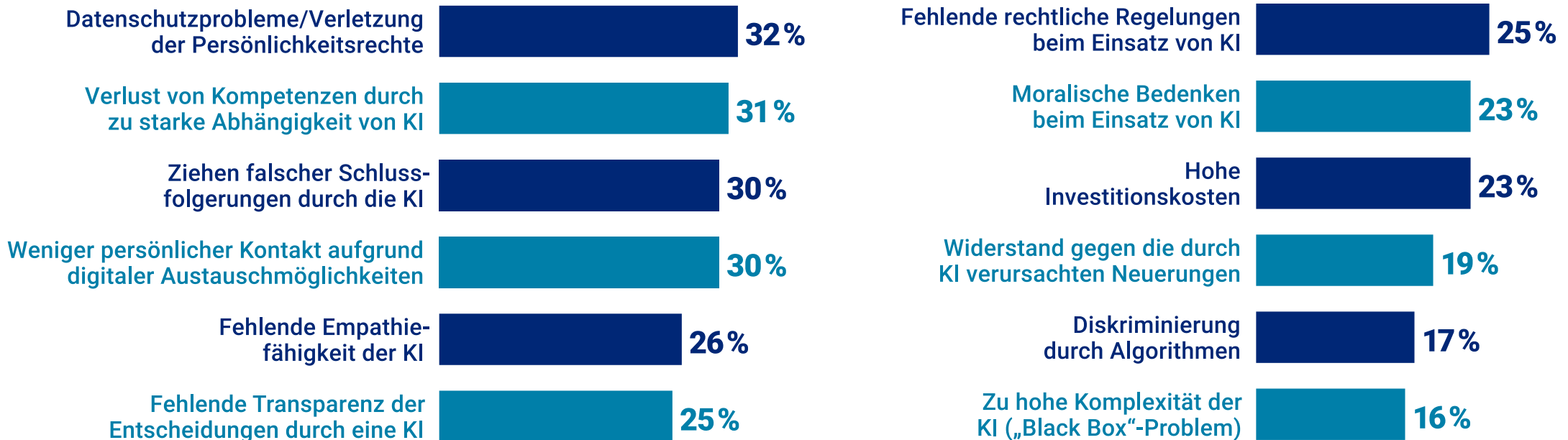
22%

Weiß nicht

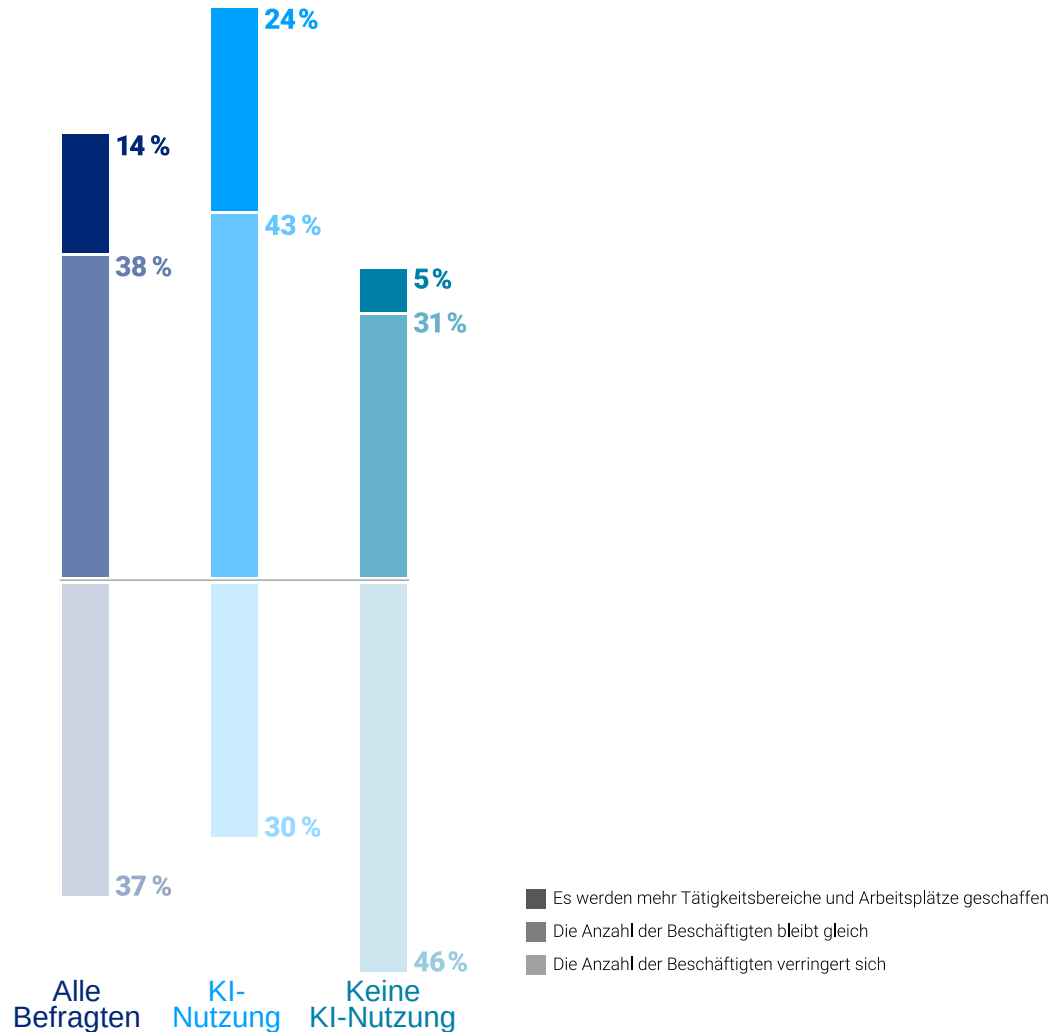
VORTEILE UND CHANCEN DURCH DEN KI-EINSATZ



NACHTEILE/HERAUSFORDERUNGEN DURCH DEN KI-EINSATZ



EINFLUSS VON KI AUF BESCHÄFTIGTENANZAHL UND ORGANISATORISCHE EFFEKTE



Organisatorische Effekte

76 %
Substitutionseffekte*

59 %
Zunahme der
Qualifikationsanforderungen

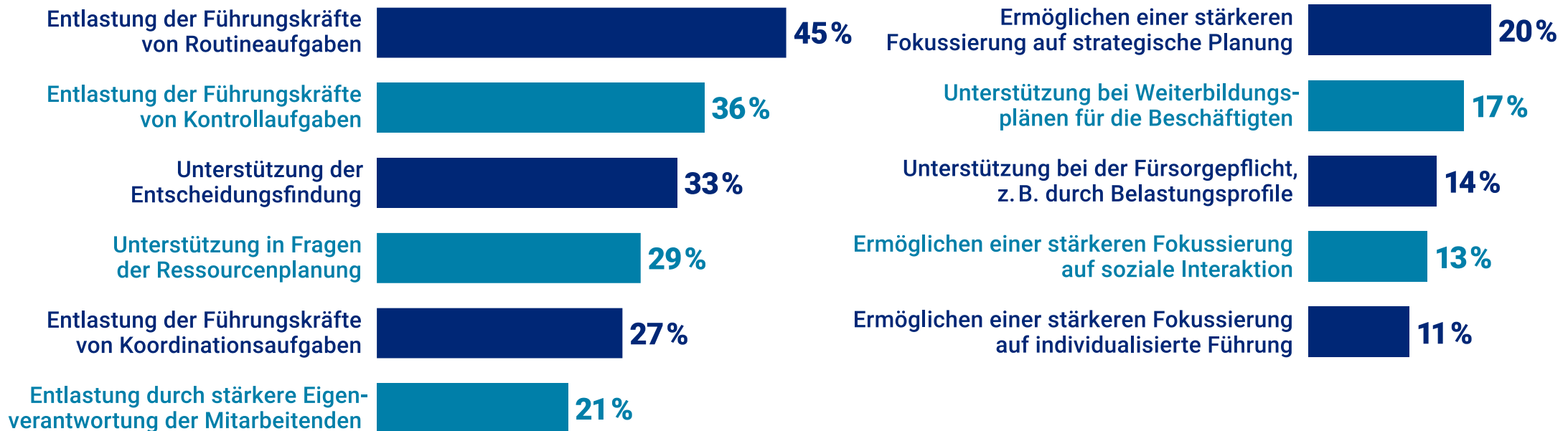
41 %
Reduzierung von
Qualifikationsanforderungen

51 %
Polarisierungseffekte**

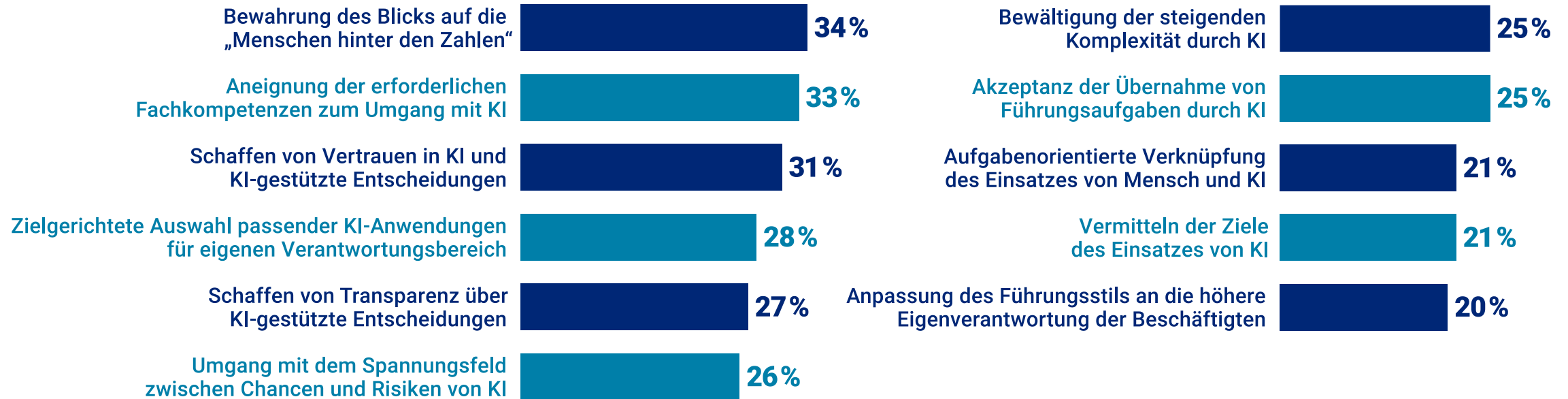
* Übernahme von Routinetätigkeiten und einfachen Analysetätigkeiten durch KI.

** Anstieg der Nachfrage sowohl nach niedrig qualifizierter Arbeit als auch nach hoch qualifizierter Arbeit bei Rückgang im mittleren Qualifikationsniveau.

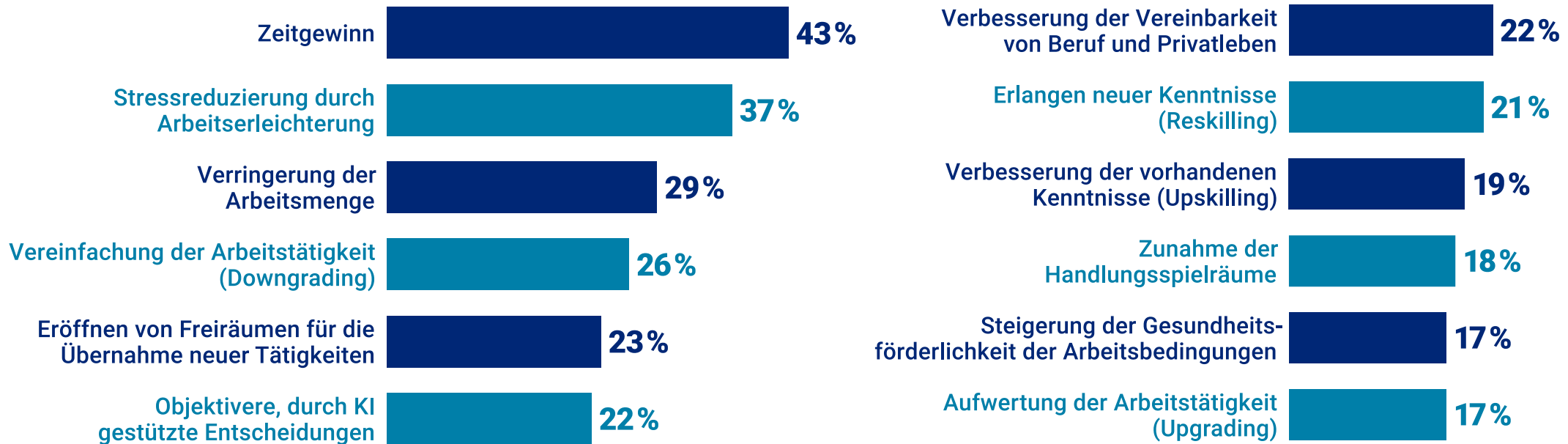
CHANCEN DURCH KI-EINSATZ – FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE



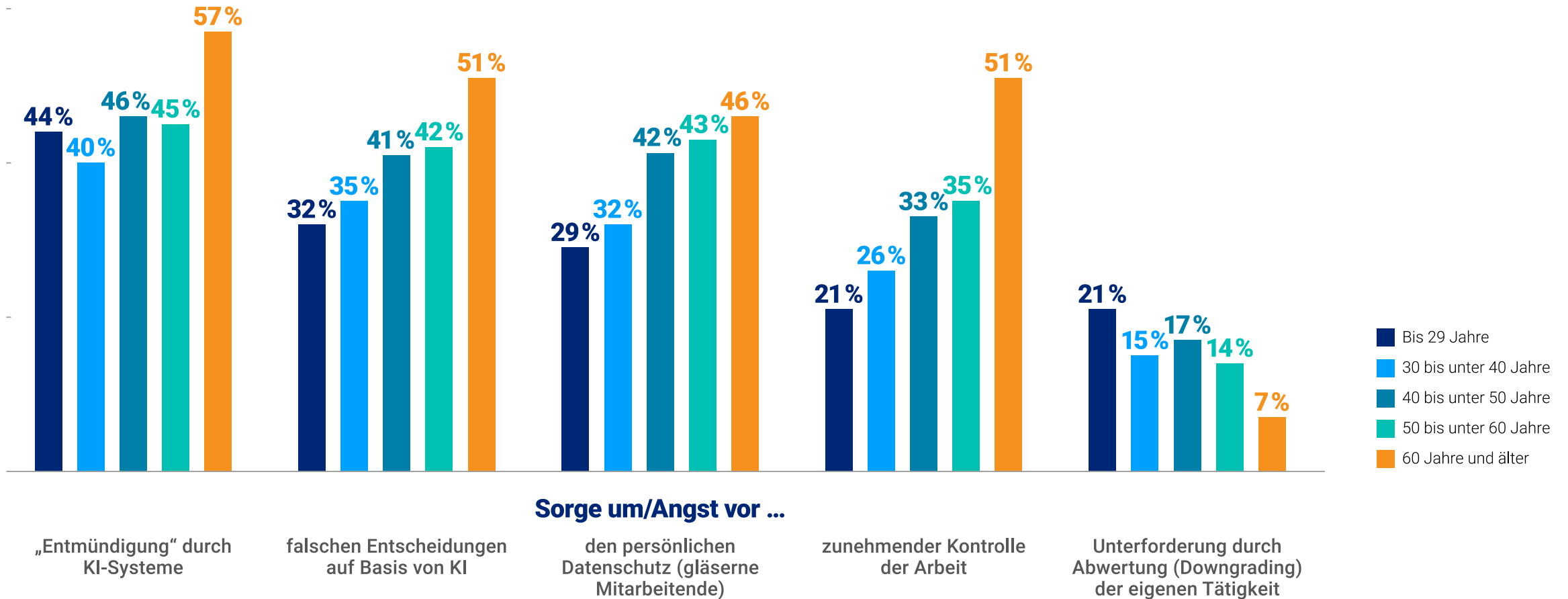
HERAUSFORDERUNGEN DURCH KI-EINSATZ – FÜR FK



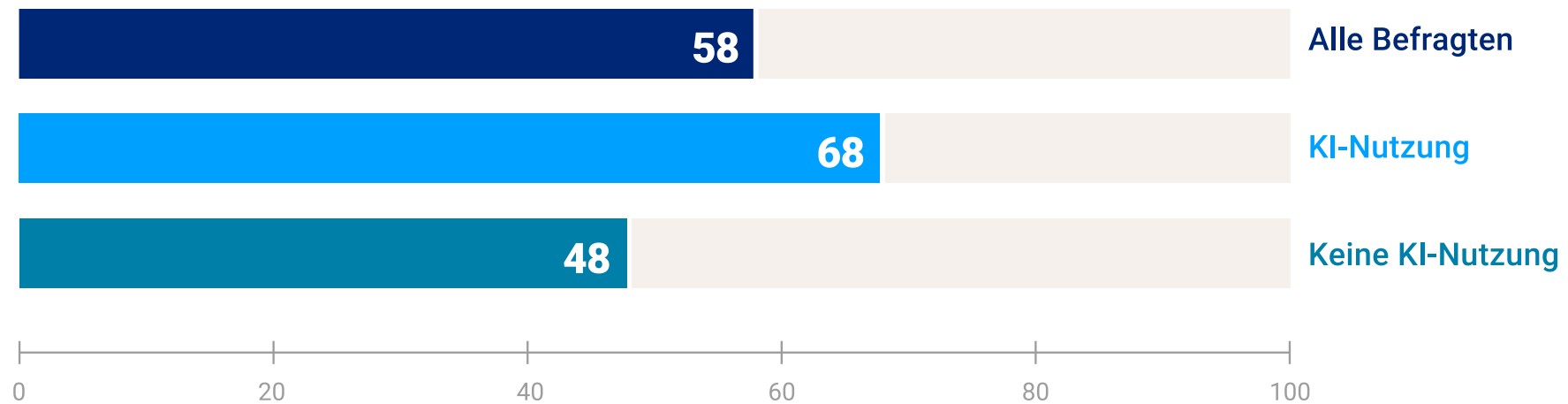
HOFFNUNGEN UND ERWARTUNGEN VON MITARBEITENDEN



BEDENKEN VON MITARBEITENDEN NACH ALTERSGRUPPEN

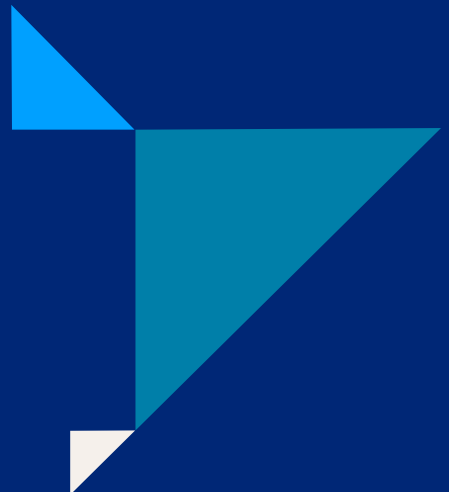


EINSATZ VON KI: CHANCE ODER RISIKO?

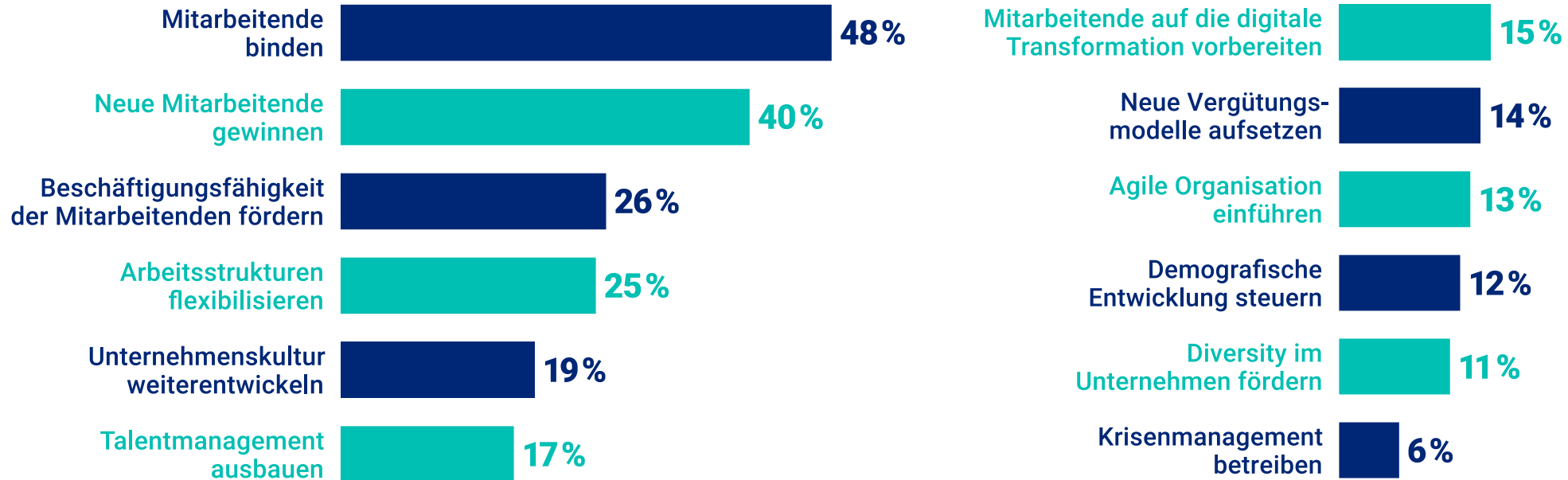


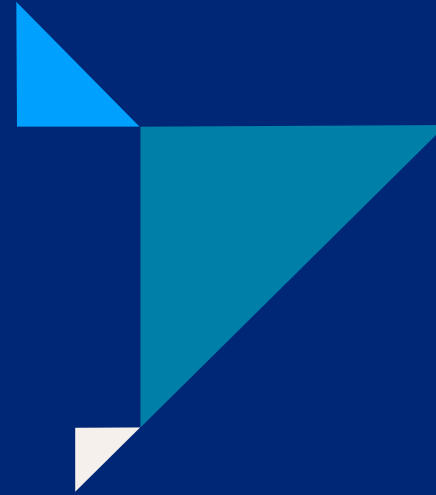


THEMEN DER LANGZEIT- BETRACHTUNG



WICHTIGSTE HR-THEMEN/HANDLUNGSFELDER





FAZIT



Key Findings

1. **Positiver Grundtenor** gegenüber KI.
36% der Befragten sind gegenüber KI positiv eingestellt, 14% sind negativ eingestellt, 40% bewegen sich in der Mitte mit der Tendenz zum Positiven.
2. **Ein Drittel der Befragten geben an, dass es eine Strategie gibt.** Fast die Hälfte der Befragten negieren dies.
3. KI wird vor allem **technisch und prozessual** wahrgenommen.
4. Gleichzeitig wird vor allem auf die **ökonomischen Effekte** fokussiert.
5. Als **Vorteile** gelten insbesondere die **Beschleunigung der Prozesse, Entlastungen von Routinen, Arbeitserleichterungen, Zeitgewinne.**
6. Als **Nachteile** werden der **Umgang mit Datenschutz gesehen, den Menschen im Blick zu behalten, eventuelle Entmündigung** (nicht zuletzt angesichts der Prozess-Standardisierungen).
7. **Substitutionseffekte** stehen im Vordergrund.
8. Es gibt einige **Alters-Effekte** bei der Beantwortung. Grundsätzlich sind Ältere weniger hoffungsvoll (und mehr realistisch?)
9. **Langzeituntersuchung: Kaum Veränderung bei den HR-Trends.**
10. Die **schwierige wirtschaftliche Lage** wird sichtbar (2023 wollten 57% neu einstellen, in 2024 sind es nur noch 47%).



Weiterbildungsverbund RLP

Metall-/Elektro/Chemische Industrie



InSkills2Go
INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Gefördert durch:



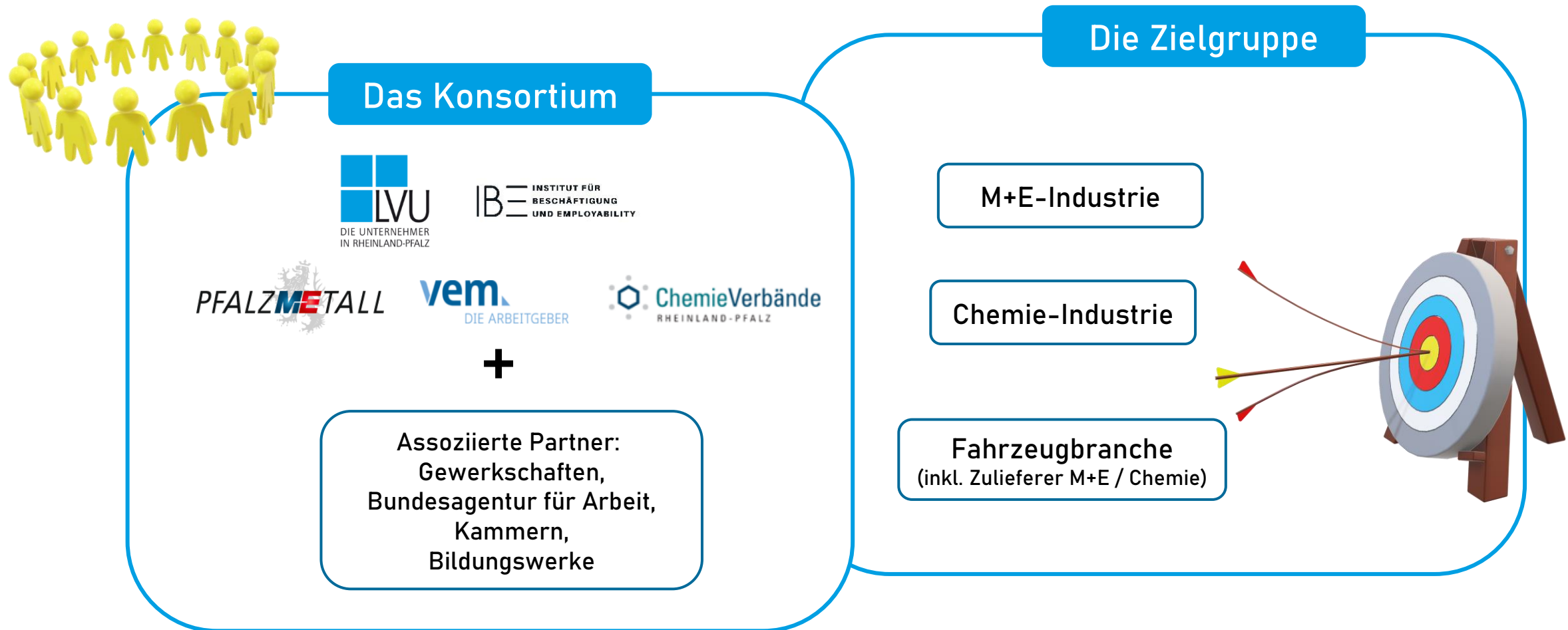
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Finanziert von der
Europäischen Union
NextGenerationEU

InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN



InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Leistungen und Produkte



InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Bedarfsanalyse zur Entwicklung der Leistungen und Produkte



15

Unternehmensvertreter:innen
aus GF, PF, BR



520

Beschäftigte aus unseren
Zielbranchen

Fragen zu:

- Treibende Transformationsthemen
 - Kompetenzbedarfe
- Aktuelle Gestaltung von Weiterbildung
- Nutzung von Tools zur Kompetenzbedarfsanalyse
 - Erwartungen an ein neues Tool

Weiterbildungsverbund Rheinland-Pfalz

- Leistungen und Produkte -

Koordinierungsstelle



Schnittstelle zwischen Unternehmen und Projekt

Beratung und Begleitung der Unternehmen zu den Projektthemen und der Nutzung der Tools/Plattformen

Tool zur strategischen Personalplanung



Analyse zukünftiger Kompetenzbedarfe einzelner Jobgruppen

Kompetenzanalysetool



Individuelle Kompetenzbedarfsanalyse
Ableitung zu Qualifizierungsmaßnahmen

Online-Datenbank



Online-Datenbank zur gezielten Suche nach Weiterbildungsangeboten

Suche-Biete-Plattform



Niedrigschwellige Suche-Biete-Plattform für Bildungs-kooperationen und Lernpartnerschaften zwischen den Betrieben

Veranstaltungen



Info-Veranstaltungen zu Themen rund um Qualifizierung und Transformation sowie Auftritte in Veranstaltungen der Projektpartner

Präsentation des Projekts und Vernetzung von Unternehmen

1

Jobgruppen-
Ebene

PYTHIA

Strategische Personalplanung



Kurzbeschreibung

Excel-Tool zur strategischen
Personalplanung auf Jobgruppen-
Ebene

2

Abteilungs-
Ebene

SIBYL

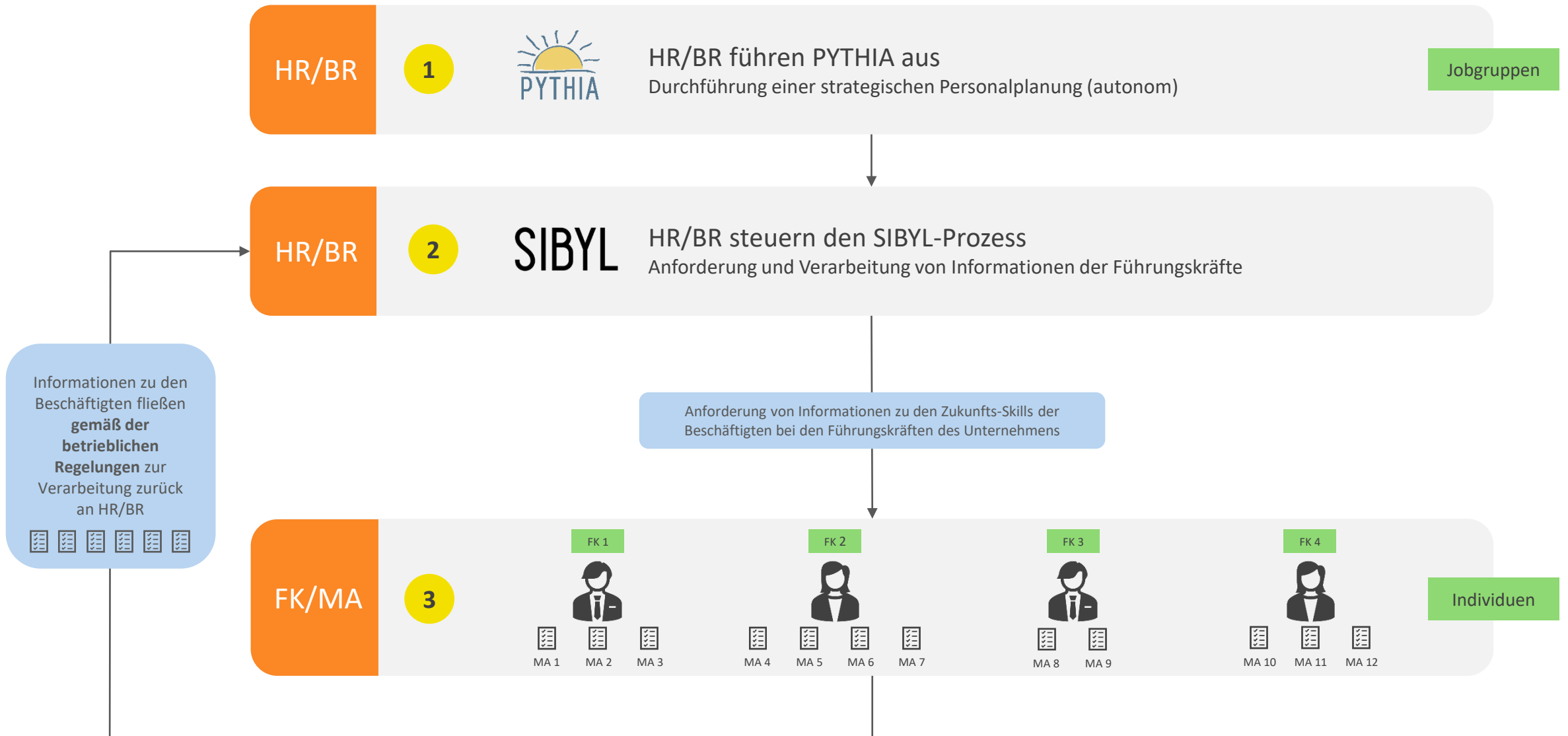
Strategische Kompetenzplanung



Kurzbeschreibung

Excel-Tool, mithilfe dessen zukünftige
Kompetenzbedarfe durch Einbeziehung von
Führungskräften auf individueller Ebene
ermittelt werden.

PROZESSLOGIK VON SIBYL IM STRATEGISCHEN GESAMTKONTEXT



Diese Kompetenzübersichten werden Ihren Führungskräften für die Planung zur Verfügung gestellt. Sie haben die Möglichkeit, diese vorab zu bearbeiten, indem Sie einzelne Felder überschreiben, löschen oder ergänzen.

M+E Kompetenzen

Mechanik-Skills	Elektronik-Skills	Automatisierungs-Skills	IT-Skills
Anlagenmechanik	Betriebstechnik	Automatisierungstechnik	Datenbankanwendungen, Big Data, Künstliche Intelligenz (KI), Blockchain
Fertigt Bauteile und montiert sie zu Baugruppen, Apparaten, Rohrleitungssystemen und Industrieanlagen; wartet und repariert diese Anlagen.	Installiert, wartet und repariert elektronische Betriebs-, Produktions- und Verfahrensanlagen, von Schalt- und Steueranlagen über Anlagen der Energieversorgung bis zu Einrichtungen der Kommunikations- und Beleuchtungstechnik.	Errichtet komplexe Automatisierungssysteme, ändert und erweitert diese; montiert und installiert Komponenten, konfiguriert und programmiert die Systeme und nimmt sie in Betrieb.	Nimmt Datenanalysen vor und untersucht große Datenmengen mit analytischen Methoden (z.B. Access, MySQL, NoSQL); stellt Daten in bedarfsgerechten Darstellungsformen für Benutzer*innen und Anwendungsprogramme bereit; entwickelt Systeme im Bereich der KI mit lernenden Algorithmen; baut dezentrale Datenbanken mithilfe der Blockchain-Technologie auf.
Industriemechanik	Geräte und Systeme	Konstruktion und Design, 3D-Druck (Additive Fertigung)	Web-Entwicklung
Stellt Bauteile und Baugruppen für Maschinen und Produktionsanlagen her, richtet diese ein oder baut sie um. Zudem überwacht und optimiert er/sie Fertigungsprozesse und übernimmt Reparatur- und Wartungsaufgaben.	Fertigt Komponenten und Geräte, z.B. für die Informations- und Kommunikationstechnik, die Fahrzeugelektronik oder die Mess- und Prüftechnik. Nimmt Systeme und Geräte in Betrieb und hält sie instand.	Beherrscht die Entwicklung, Konstruktion und das Detaillieren von einzelnen Gruppen bis hin zu kompletten, vollautomatisierten Lösungen; setzt 3D-Technologien im Produktentstehungsprozess ein.	Beherrscht Programmiersprachen (z.B. HTML, CSS) zur Back- und Frontend-Entwicklung sowie Modifikation und Wartung für Webanwendungen, Webservices, komplexe Websites etc.
Konstruktionsmechanik	Steuerung von Anlagen und Technologien	Robotik-Entwicklung	Nutzerzentriertes Designen (UX)
Stellt Metallbaukonstruktionen her und fertigt mithilfe manueller bzw. maschineller Verfahren einzelne Bauteile, z.B. aus Blechen, Profilen oder Rohren; anschließend erfolgt die Montage.	Programmiert komplexe, rechnergesteuerte Anlagen oder speicherprogrammierbare Steuerungen (SPS); beherrscht die Steuer- und Regelprogramme für Maschinen, Anlagen und verschiedenste technische Geräte; ist verantwortlich für die Inbetriebnahme und Erstellung von Maschinenbelegungsplänen, Stromlauf-Klemmplänen und Zuordnungslisten.	Programmiert und steuert ein gezieltes Zusammenarbeiten von Roboter-Elektronik und Roboter-Mechanik zur technischen Automatisierung für eine intelligente Mensch-Roboter-Kollaboration.	Wendet „User Experience (UX)-Designs“ oder „User Centered Design“ (UCD) im Entwicklungsprozess von Produkten und Dienstleistungen an, um Kundenbedürfnisse optimal abzudecken: Von der Ideenfindung, Analyse, Benutzeranforderungen über die Spezifikation in Form von Prototypen und Mockups bis hin zum Testen der erarbeiteten Konzepte in Benutzertests.
Werkzeugmechanik	Störungssuche an Anlagen	Interpretation von technischen Betriebsdaten	Netzwerkanwendungen, Gestaltung vernetzter IT-Systeme, Cloud Computing
Fertigt Stanzwerkzeuge, Gieß- und Spritzgussformen, feinmechanische Instrumente oder Vorrichtungen für die industrielle Serienproduktion und den Maschinenbau.	Ist mit der Fehlersuche an komplexen Anlagen und Maschinen vertraut und kann Störungen mit geeigneten Prüfverfahren gezielt ermitteln und beheben; kennt sich mit den Gefahrenquellen und der Unfallvermeidung bei der Fehlersuche aus; ist auf dem neuesten Stand der relevanten Vorschriften und DIN-VDE-Normen; kann Daten aussagekräftig bewerten.	Führt ein modernes, datengestütztes Produktionsmanagement bzw. Maschinendatenmanagement durch; überwacht Maschinentakte und Produktionsphasen; ordnet den Aufträgen in Echtzeit Daten zu; steuert das Controlling der aktuellen Produktion, greift bei Störungen direkt ein.	Nutzt spezielle IT-Kenntnisse zur Vernetzung und Programmierung von Maschinen und Abläufen; betreut komplexe, vernetzte Systeme und Dienste wie Cloud Computing und Big Data.

Diese Kompetenzübersichten werden Ihren Führungskräften für die Planung zur Verfügung gestellt. Sie haben die Möglichkeit, diese vorab zu bearbeiten, indem Sie einzelne Felder überschreiben, löschen oder ergänzen.

Methodisch-kommunikative Kompetenzen

Prozess-Skills	Performance-Skills	Kommunikations-Skills
Prozessoptimierung (KVP)	Fremdsprache	Kommunikationsfähigkeit
Ist systematisch auf der Suche nach neuen Erkenntnissen, die das Unternehmen wertschöpfend nutzen kann; optimiert die Wertschöpfungskette des Unternehmens.	Kann durch schriftliche und mündliche Kenntnisse in einer bestimmten Sprache, Aufgaben mit Auslandsbezug bewältigen; kann in internationalen Teams in dieser Sprache mitarbeiten.	Kommt gerne mit anderen ins Gespräch, stellt sich auf verschiedenste Situationen ein, übermittelt Informationen erfolgreich, hört bewusst und aufgeschlossen zu, ist kontaktfreudig und hält Beziehungen aufrecht.
Qualitätsmanagement	Beratung und Training	Teamfähigkeit
Standardisiert und optimiert innerbetriebliche Prozesse; ist vertraut mit Messtechnik, technischer Konformität, Qualitätssicherung usw.; setzt das interne QM-System auf Basis der ISO 9001 um; verbessert die Kundenzufriedenheit und reduziert Fehler sowie Folgekosten; führt interne Audits durch.	Gibt Erkenntnisse, Vorschläge und Erfahrungen bereitwillig an andere weiter und sorgt für Know-how-Transfer; begleitet andere beim Lernprozess und gibt konkrete Hilfestellungen.	Ist konzentriert auf ein Miteinander im Team; berücksichtigt Meinungen und Gedanken anderer; sucht gegenseitige Kompromisse und Lösungen und stellt die gemeinsame Leistung in den Vordergrund.
Projektmanagement	Präsentation	Beziehungsmanagement
Setzt effektiv Projekte um und sichert die gesetzten Ziele; koordiniert, plant und steuert alle Komponenten, die Teil eines Projektes sind; übernimmt Führungsaufgaben, Organisation und Techniken für die erfolgreiche Projektabwicklung.	Setzt gezielt Medien und Methoden zur Visualisierung ein; plant Gesprächsrunden, moderiert und leitet sie, beherrscht aktuelle Präsentations- und Visualisierungstechniken.	Baut Beziehungen erfolgreich auf; pflegt intensive Kontakte zu Kund*innen und Lieferanten sowie in beruflichen Netzwerken und nutzt diese professionell, vorteilhaft und zielorientiert.
Tech-Translation	Verhandlungskompetenz	Interkulturelle Kompetenz
Moderiert zwischen Technologie-Experten und Außenstehenden; verfügt über Prozessverständnis, umfassende Beratungskompetenzen und Kenntnisse zu Datenschutz und -sicherheit; transferiert technische Inhalte verständlich in nicht-technische Unternehmensbereiche.	Übernimmt die Gesprächsführung, berücksichtigt die Argumente der anderen, verhandelt professionell mit vorteilhaften Ergebnissen und erzielt beidseitig akzeptable Einigungen.	Interagiert mit Individuen und Gruppen anderer Kulturen angemessen und erfolgreich, baut Verhandlungen und Präsentationen kulturbezogen auf, verfügt über emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität.

Diese Kompetenzübersichten werden Ihren Führungskräften für die Planung zur Verfügung gestellt. Sie haben die Möglichkeit, diese vorab zu bearbeiten, indem Sie einzelne Felder überschreiben, löschen oder ergänzen.

Arbeiten 4.0 Kompetenzen

Problemlösungs-Skills

Innovationsfähigkeit

Bringt kontinuierlich Neuerungen hervor, ermöglicht Innovationen auf Basis von spezifischen Vorgehensweisen und Prozessmodellen und führt abgestimmte Modifikationen erfolgreich ein.

Agilitäts-Skills

Agiles Mindset

Steht anstehenden Veränderungen aufgeschlossen gegenüber und erkennt die persönlichen Vorteile sowie den Nutzen und die Vorteile für das Unternehmen darin.

Führungs-Skills

Transformations-Know-how

Erkennt Gefahren und Probleme der Digitalisierung; koordiniert und gestaltet einzelne Prozessschritte; erschließt durch die Digitalisierung von Geschäftsprozessen Potenziale im Unternehmen.

Kreativität

Besitzt eine schöpferische Kraft, erarbeitet, erkennt und gestaltet neue Wege; versucht Probleme kreativ zu lösen, ist erfinderisch, unkonventionell und experimentierfreudig.

Agiles Arbeiten

Reagiert schnell auf Veränderungen und Umgebungseinflüsse; arbeitet in iterativen Schritten in agilen Teams hoch kundenorientiert, in innovativer und kreativer Weise unter Nutzung agiler Methoden.

Digital Leadership

Begleitet und organisiert die Umstrukturierung im Unternehmen und prägt den Wandel aktiv mit; greift gesellschaftliche und technische Veränderungen auf, entwickelt neue Arbeitsmodelle; führt dynamisch und ermöglicht die Partizipation der Mitarbeiter*innen; nutzt digitale Methoden der Zusammenarbeit und Führung.

Durchsetzungs- und Überzeugungskraft

Gewinnt andere für neue Ideen und Innovationen und führt Veränderungen herbei; verfügt über einen gewissen Einfluss in seinem Arbeitsbereich; argumentiert professionell und erfolgreich.

Lern-Agilität

Eignet sich intrinsisch motiviert, eigenverantwortlich und selbstgesteuert neues Wissen über verschiedene Medien und Methoden an; entwickelt sich aus eigenem Antrieb selbst weiter und ist informiert.

Informationsaustausch

Achtet auf einen vertrauensvollen, beiderseitig kommunikativen und gewinnbringenden Austausch von Informationen mit Mitarbeiter*innen über verschiedenste Kommunikationsmedien und Gespräche.

Fachübergreifendes Denken

Hat eine breite fachliche und überfachliche Allgemeinbildung; führt Teilaspekte aus verschiedenen Bereichen erfolgreich zusammen und blickt über den „Tellerrand“ des eigenen Arbeitsbereichs hinaus.

Arbeitsort-Flexibilität (Mobilität)

Bringt die notwendige Flexibilität für den Wechsel von Arbeitsplätzen innerhalb des Betriebes oder von Homeoffice und Betrieb sowie für Auswärtstätigkeiten beim Kunden und Reisetätigkeiten mit.

Koordination

Erstellt Pläne und Prozesse für die Lenkung von Personengruppen und Projekten sowie für die entsprechenden strategischen Vorgehensweisen; achtet auf die Einhaltung von Regeln und Standards und pflegt das Arbeitsklima.

InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Projektprodukte

Tool zur strategischen Personalplanung (PYTHIA)



Analyse zukünftiger
Kompetenzbedarfe einzelner
Jobgruppen

Kompetenzanalysetool (SIBYL)



Individuelle
Kompetenzbedarfsanalyse
Ableitung zu
Qualifizierungsmaßnahmen

Online-Datenbank



Online-Datenbank
zur gezielten Suche nach
Weiterbildungsangeboten

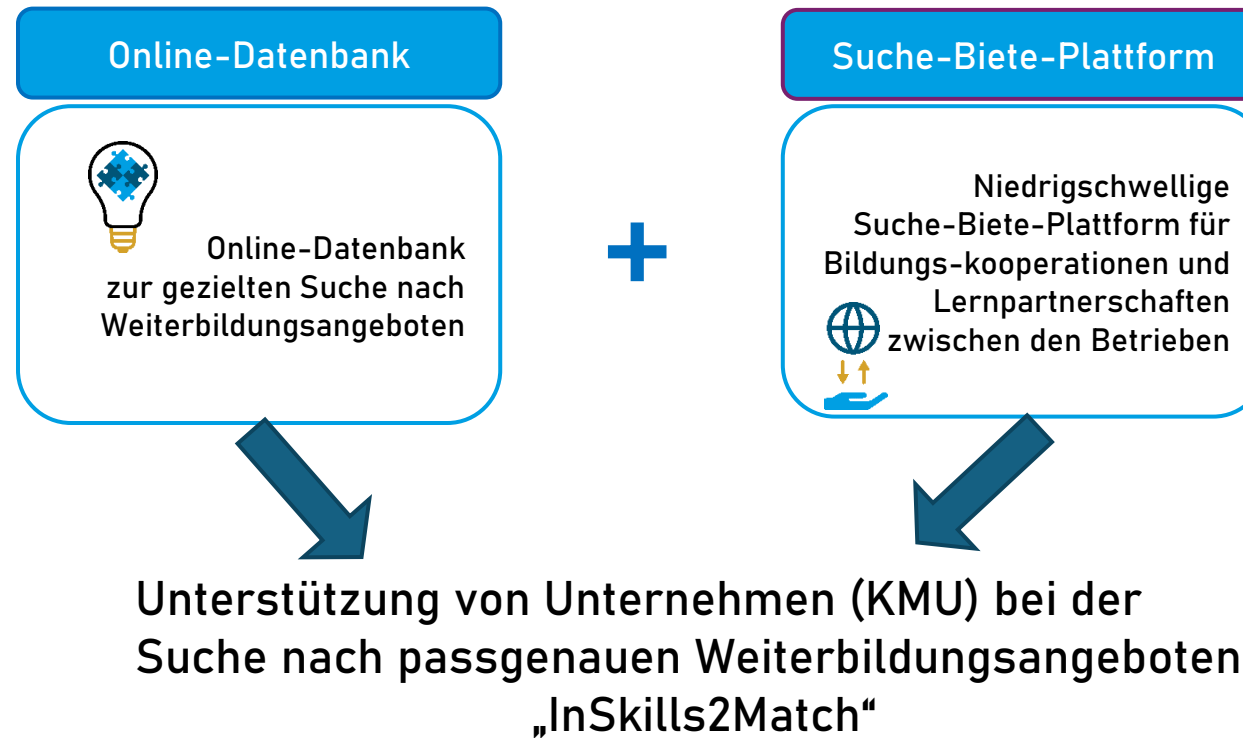
Suche-Biete-Plattform



Niedrigschwellige
Suche-Biete-Plattform für
Bildungs-kooperationen und
Lernpartnerschaften
zwischen den Betrieben

InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Konzept



Ziel

- Aufbau einer Datenbank mit Angeboten institutioneller Weiterbildungsträger und Austausch mit Unternehmen

Welche Weiterbildungen sollen zu finden sein?

- Branchenspezifische Future Skills nach Kompetenztableau von PYTHIA und SIBYL
- Regionaler Fokus bei Präsenzangeboten
- Einfacher Austausch, Workshops, Hospitationen zwischen Unternehmen

Welche Funktionen hat „InSkills2Match“?

- Neben einer offenen Suche wird eine geführte Suche nach identifizierten Zukunftskompetenzen möglich sein
- Die Suche kann über weitere Filter konkretisiert werden
- Angebote können von Unternehmen eingestellt werden
- Per Chat kann ein Austausch stattfinden

MEIN PROFIL



DASHBOARD

MEINE ANGEBOTE

MERKLISTE

NACHRICHTEN

PROFILDATEN

LOGOUT

Hier geht's zurück zu InSkills2Match

WILLKOMMEN IN IHREM DASHBOARD ALS ANBIETENDE

Hier haben Sie Zugriff auf alle Funktionen und Informationen Ihres Benutzerkontos. Nutzen Sie das Dashboard, um Ihre Aktivitäten zu verwalten und auf Ressourcen zuzugreifen.

In Ihrem persönlichen Profilbereich können Sie:

- Ihr [Profil bearbeiten](#) und aktualisieren.
- Die [Merkliste](#) einsehen und gemerkte Kurse aufrufen.
- Ihre [Angebote](#) als Anbieter einsehen und bearbeiten.
- [Persönliche Nachrichten](#) senden und empfangen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und Freude bei Ihrer Lernerfahrung auf unserer Plattform. Bei Fragen oder Anmerkungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



DASHBOARD

MEINE ANGEBOTE

MERKLISTE

NACHRICHTEN

PROFILDATEN

LOGOUT

Hier geht's zurück zu InSt

NEUES ANGEBOT HINZUFÜGEN

Titel:

Inhalt:

↩ ↪ **B** *I* ☰ 🔗

Straße:

PLZ:



DASHBOARD

MEINE ANGEBOTE

MERKLISTE

NACHRICHTEN

PROFILDATEN

LOGOUT

Hier geht's zurück zu InS

Zusatzinfo:

Preis:

Kontaktperson:

Format:

Keine Auswahl

Keine Auswahl

Qualifizierung

Umschulung

Workshops mit anderen Unternehmen

Hospitation

Erfahrungsaustausch

Förderfähigkeit:

Keine Auswahl

Mein Angebot hinzufügen

Abbrechen

MEINE ANGEBOTE



DASHBOARD

MEINE ANGEBOTE

MERKLISTE

NACHRICHTEN

PROFILDATEN

LOGOUT

+ Neues Angebot hinzufügen

☰ Angebote als CSV-Datei hochladen

Online-Weiterbildung: Online Journalismus 

Online-Weiterbildung: Digital Marketing 

Online-Weiterbildung: Content Creation & Storytelling 

Online-Weiterbildung: Social Media & Content Redakteur*in 

Online-Weiterbildung: E-Commerce Specialist 

Online-Weiterbildung: Digital Marketing Professional 

Hier geht's zurück zu InSkills2Match

MERKLISTE



DASHBOARD

MEINE ANGEBOTE

MERKLISTE

NACHRICHTEN

PROFILDATEN

LOGOUT

- Online-Weiterbildung: Digital Marketing Professional
- Online-Weiterbildung: Social Media Management
- Französisch im Alltag und Beruf - Niveau A1.1 (40UE)
- Französisch im Alltag und Beruf : Niveau A2/B1
- Lernmethoden in der Ausbildung
- KI-Kompetenz als Schlüssel zur Zukunft

[Hier geht's zurück zu InSkills2Match](#)

MEINE NACHRICHTEN



DASHBOARD

MEINE ANGEBOTE

MERKLISTE

NACHRICHTEN

PROFILDATEN

LOGOUT

Hier geht's zurück zu InSkills2Match

Meine Kontakte



BILDUNGSWERK LVU

Landesvereinigung Unternehmerv...

testnachricht

16:04 Uhr - 8. Feb



Hallo Test

16:20 Uhr - 3. Mrz

😊 Schreiben Sie eine Nachricht...



INSKILLS2MATCH - DIE KOMPETENZPLATTFORM

Willkommen, Marc Brandt!

[DASHBOARD](#)[MEINE ANGEBOTE](#)[MERKLISTE](#)[NACHRICHTEN](#)[PROFILDATEN](#)[LOGOUT](#)

LERNMETHODEN IN DER AUSBILDUNG

Beim Bildungswerk LVU setzen wir auf innovative Lehrmethoden, die Theorie und Praxis optimal verbinden und somit ein nachhaltiges Verständnis fördern. Unsere Trainerinnen und Trainer gehen individuell auf jede und jeden Einzelnen ein und sorgen dafür, dass jeder Teilnehmer bestmöglich profitiert. Im...[\[Weiterlesen\]](#)

[Bildungswerk LVU](#) [Mainz](#) [€ 120,00](#) [Präsenz](#)

KI-KOMPETENZ ALS SCHLÜSSEL ZUR ZUKUNFT

Die KI-Kompetenz als Schlüssel zur Zukunft wird am Bildungswerk LVU großgeschrieben. Die Weiterbildungen im Bereich Künstliche Intelligenz finden wahlweise in Teilzeit oder in Vollzeit statt. Mit unseren zukunftsorientierten Qualifikationen bereiten wir Sie optimal auf den Arbeitsmarkt...[\[Weiterlesen\]](#)

[Bildungswerk LVU](#) [Mainz](#) [€ 250,00](#) [Virtuell](#) [Bildungsgutschein](#)

TEST ANGEBOT 12.02.24

Dies ist ein Test gfdg srghre wrezer ewtw ewtw grh <https://www.ibe-ludwigshafen.de/> Format: Workshops mit anderen Unternehmen Themenfelder:...[\[Weiterlesen\]](#)

[Piroth Test AG](#) [Ludwigshafen](#) [€ 1,20](#) [Präsenz](#)

InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Leistungen und Produkte



InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Veranstaltungsreihe „Lunch-Learn-Connect“



Ziel

- Unternehmen zu transformationsrelevanten Themen schulen

Wie sind die „Lunch-Learn-Connects“ aufgebaut?

- Kurzer Input externer Expert:innen zu einem bestimmten Thema
- Anschließender Austausch zwischen den Teilnehmenden
- Fokussierte und ressourcensparende Gestaltung für Unternehmen
- Insgesamt maximal 1,5 Stunden
- Ca. 25 Teilnehmende pro Veranstaltung

Welche Themen wurden behandelt?

- Digitale Geschäftsmodelle, Förderfähigkeit, Resilienz, Recruiting über Social-Media, New Leadership, Wissensmanagement, Duales Studium, Zertifikatslehrgänge, Jobsharing
- Fokus zusätzlich immer auf Qualifizierung
- Abfrage zu weiteren Themen, die behandelt werden sollen

Weiterbildungsverbund Rheinland-Pfalz

- Kooperationen -

#DiePfalz
qualifiziert



InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Pop-Up-Store „Die Pfalz qualifiziert“

In welcher Form haben Kooperationen stattgefunden?

- Gemeinsamer öffentlicher Auftritt und Marketing (Pressekonferenz, Logo, Homepage etc.)
- Konkrete Zusammenarbeit mit einzelnen Partnern und Verweise
- Umsetzung von Kooperationsprojekten (Pop-Up-Store, Datenbank bei „Rhein Hessen qualifiziert“)

Was ist der Pop-Up-Store?

- Von Oktober bis einschließlich Dezember 2023 in der Rhein Galerie in Ludwigshafen
- Ladengeschäft von 180qm
- Raum für Angebote aller Partner

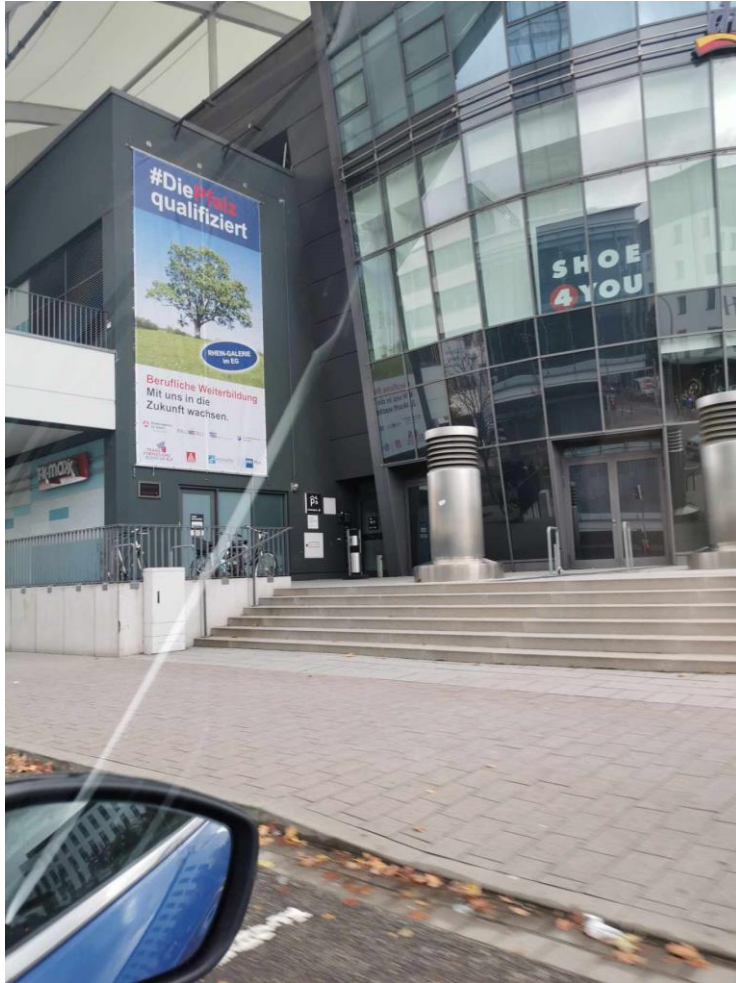
Was haben wir dort gemacht?

- Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice der BA
- Einladungen an KMU für individuelle Beratung zu unseren Produkten (Tools und Plattform)
- Ca. 90-minütige Slots pro Unternehmen
- Austausch mit Kooperationspartnern



InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Pop-Up-Store „Die Pfalz qualifiziert“



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.inskills2go.de



Projektleitung

Institut für Beschäftigung
und Employability (IBE)

marc.brandt@ibe-ludwigshafen.de
www.inskills2go.de

Gefördert durch:



Finanziert von der
Europäischen Union
NextGenerationEU

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Virtuelle Welten, reale Verbindungen.

Wie Avatare, VR und KI unsere Arbeit und das Lernen transformieren

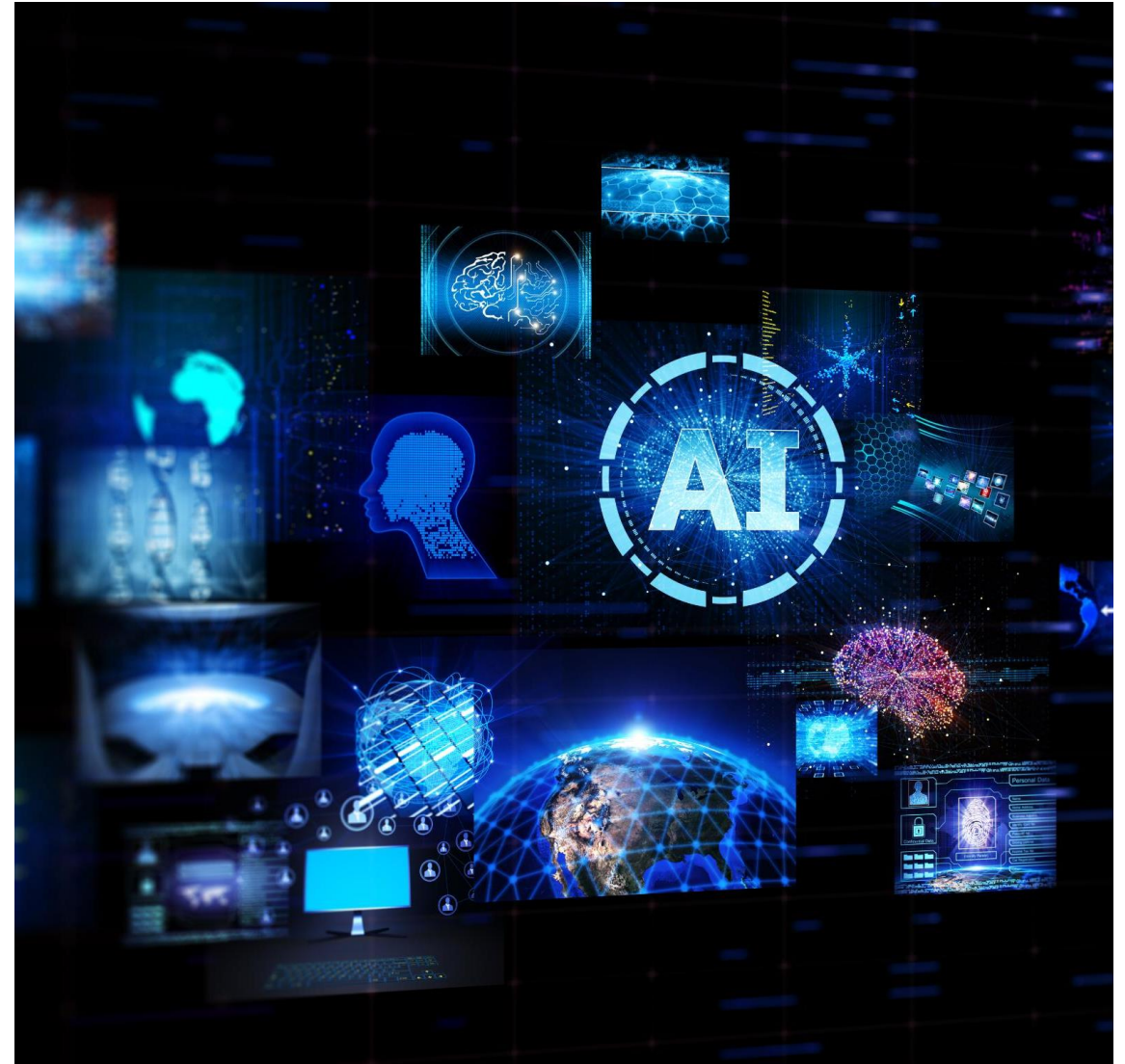
© Holger Fischer, Confidos Akademie

05.03.2024



Themen

- Remote Work, Virtuelle Welten und Künstliche Intelligenz
- Bildung und KI
- Von Avataren bis zum eigenen KI-Klon
- Praxisbeispiele für VR im Lernkontext
- Anforderungen: Future Skills
- Wohin bewegen wir uns?



Gründe für Remote Work und hybrides Arbeiten



Individualisierung

Wachsende Bedeutung des Individuums und Nachfrage nach Selbstverwirklichung fördern Remote Work und Flexibilität.



Globalisierung

Internationale Zusammenarbeit und Integration ausländischer Arbeitskräfte erfordern globale Vernetzung und Diversität.



Demografischer Wandel

Alternde Bevölkerung und Fachkräftemangel verstärken den Kampf um talentierte Arbeitskräfte und bedingen flexible Arbeitsmodelle.



Klimawandel

Notwendigkeit zur Emissionsreduktion unterstützt hybrides Arbeiten und virtuelle Meetings zur Einsparung von Ressourcen.

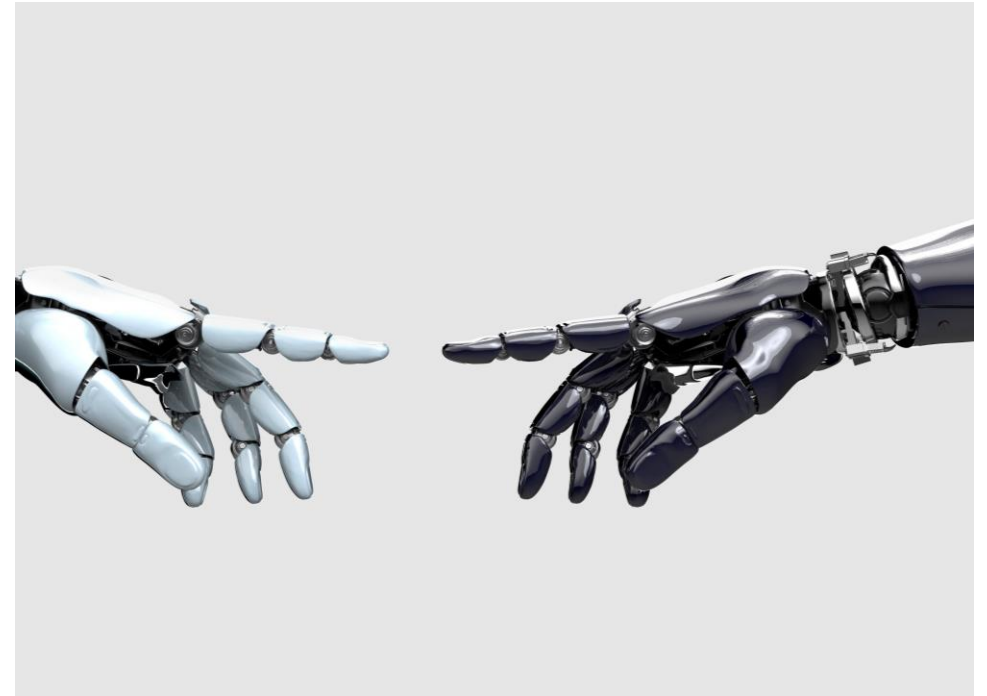
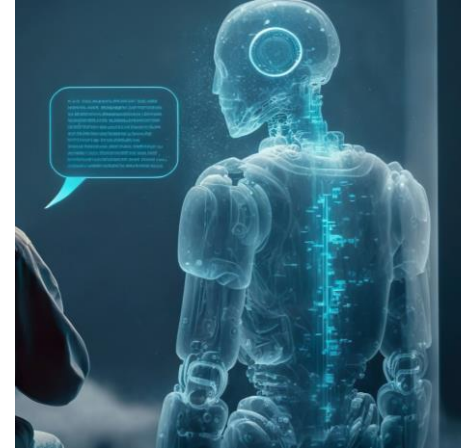
Virtual Reality – Trend oder Hype?

- Erwartungen wurden zunächst gedämpft
- Durch Remote Work ergeben sich weitere Potenziale
- Virtuelle Welten sind bereits im Gaming erfolgreich
- Viele Optionen im Bildungskontext
- VR funktioniert auch ohne Brille
- VR und reale Welt vermischen sich zunehmend

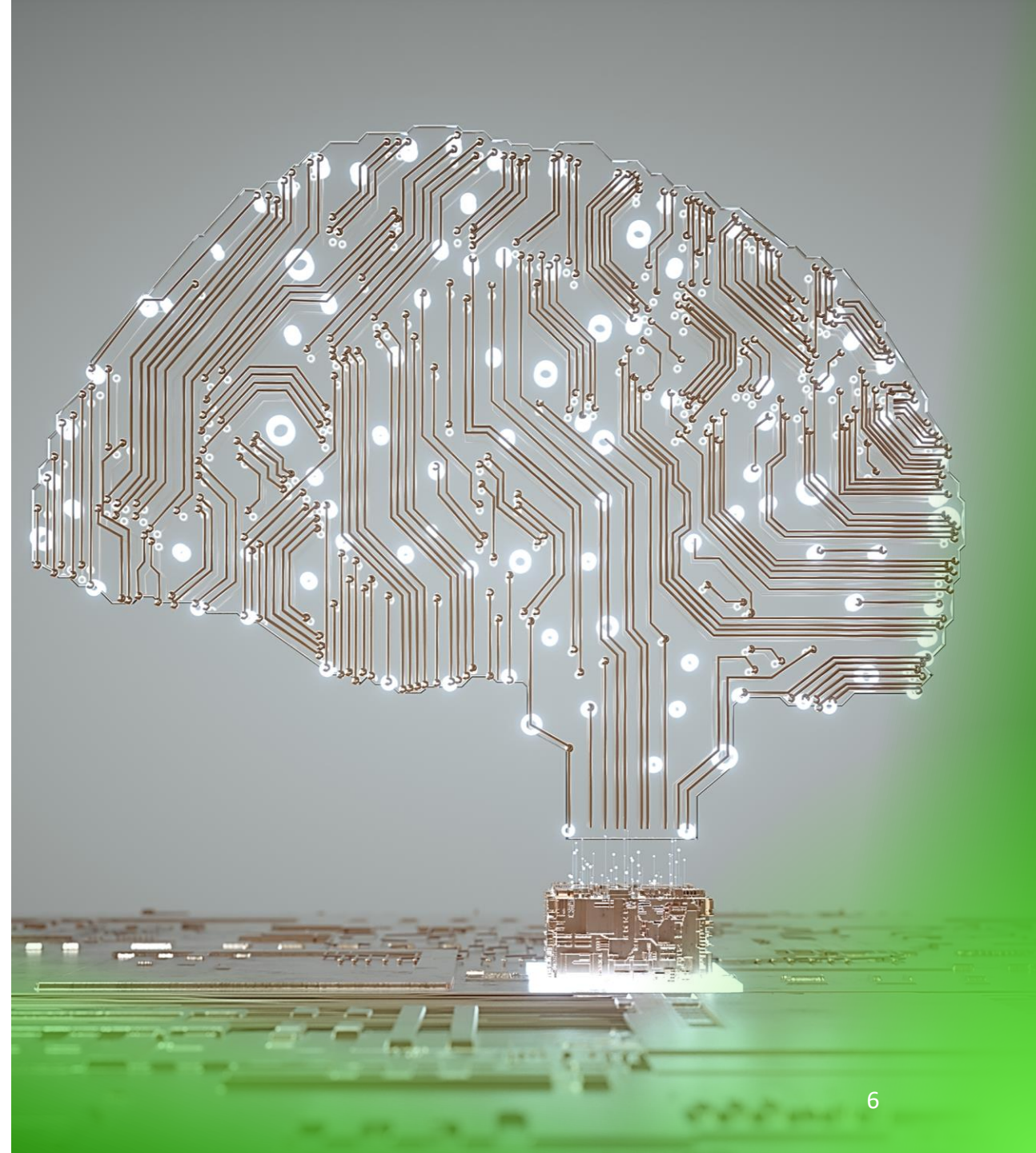


ChatGPT leitet 2023 das neue KI-Zeitalter ein

- ChatGPT wird frei verfügbar
- Alle reden von KI, jedoch oftmals diffus
- Unklarer rechtlicher Rahmen
- Exponentielle Entwicklung
- KI-Tools "überschwemmen" den Markt
- Beschleuniger der Transformation (Arbeit & Bildung)
- Zunehmend Ängste und Sorgen
→ durch Überforderung, Arbeitsplatzverlust, fehlende Transparenz etc.



Die Frage wird
nicht mehr sein,
ob, sondern wie
wir KI zukünftig
einsetzen.



Remote Work ist Motor und Katalysator

The diagram features a central text box labeled 'Virtual Reality' with a blue border and a light blue background. To the left of this box is a large, thick, light green curved arrow pointing from the 'Virtual Reality' box towards the left side of the image. To the right of the box is another large, thick, light green curved arrow pointing from the 'Virtual Reality' box towards the right side of the image. The background of the entire slide is a dark blue gradient. On the left side, there is a silhouette of a person's head and shoulders in profile, facing right. On the right side, there is a translucent, blue-tinted image of a humanoid robot or cyborg. The overall theme is the intersection of technology and work.

Virtual
Reality

Remote Work /
Hybrides Arbeiten

Künstliche
Intelligenz

Einfluss von KI auf Bildung und Lernen

- Large Language Models (LLM) wie ChatGPT spielen eine zunehmend zentrale Rolle in der Bildungsbranche
- Video-Tutorials werden zukünftig zunehmend durch KI generiert
- KI-Coaches oder KI-Assistenten gewinnen immer mehr an Bedeutung



Einfluss von KI auf Bildung und Lernen

- Lehrkräfte entwickeln sich zum Lernbegleiter
- Die Vermittlung von Medienkompetenz wird als essenziell angesehen
- Experten sehen gute Zukunftschancen für die digitale Bildungswirtschaft
- Internationale Bildungsplattformen und EdTech-Startups haben großes Wachstumspotenzial



Einfluss von KI auf Bildung und Lernen

- Adaptive Lernmodule passen sich dem individuellen Lernfortschritt an und zwar Rund um die Uhr
- Intelligente Lernempfehlungen basieren auf den Stärken und Schwächen jedes Lernenden (Analyse der Lerndaten Lernniveaus)
- Echtzeit-Feedback und unmittelbare Beurteilung und Anpassung des Lernens werden möglich



KI-Coaches als Lernbegleiter oder Sparringspartner

KI-Chatbots lassen sich in virtuelle Welten oder in eine Lernreise integrieren

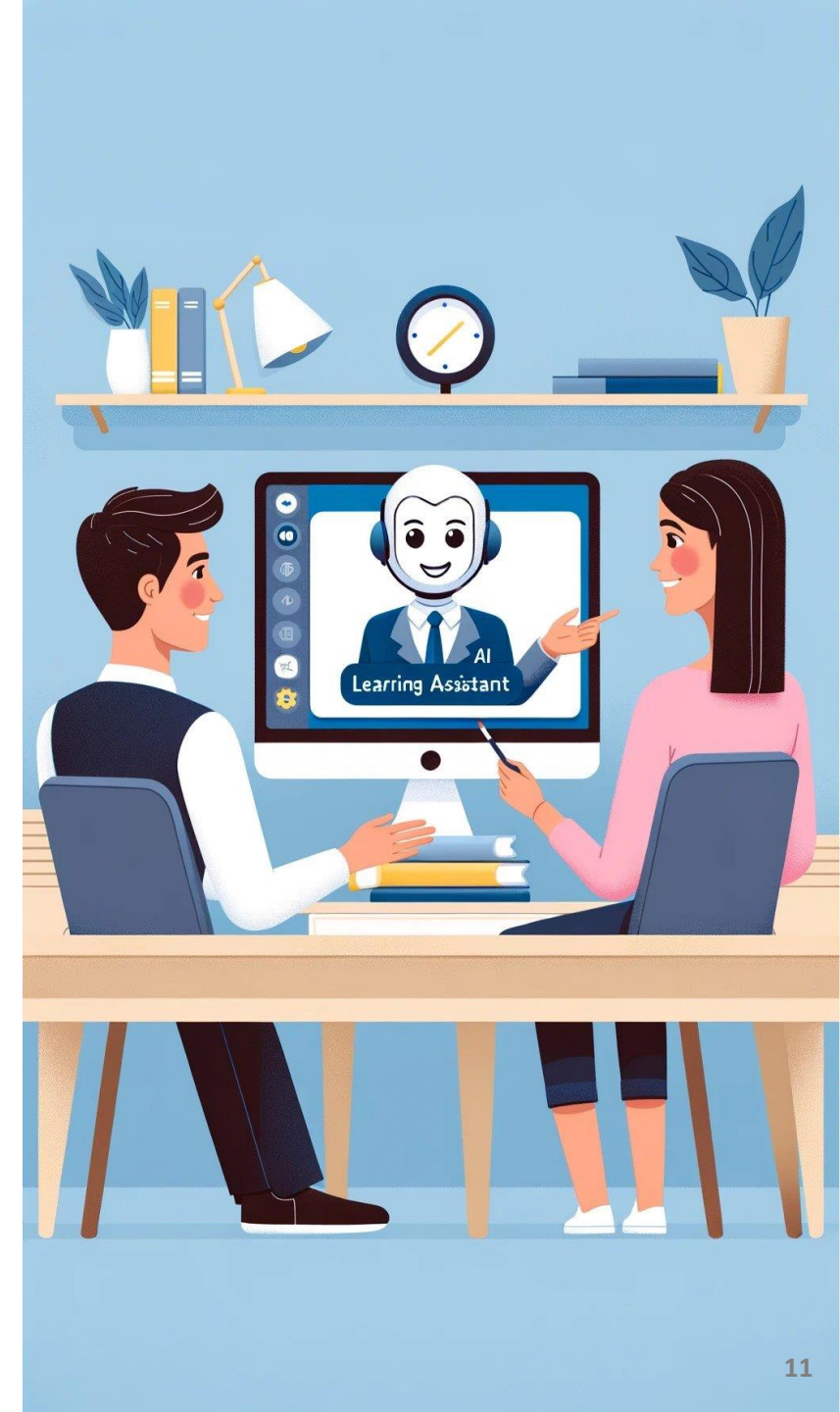
Fast natürliche Kommunikation mit „KI-Bots“ ist möglich

Klon-Avatare können mehrsprachig kommunizieren

„Persona-Bots“ repräsentieren Kunden in Meetings

KI-Coach als Assistent und Lernbegleiter

KI-Assistenten als Partner im Arbeitsalltag



KI-Coach „Überzeugungskraft“ von Trainer und Coach Peter Gerst



<https://www.confidos-akademie.de/ki-assistent-von-peter-gerst>



**Dein persönlicher KI-Assistent für
bessere Überzeugungskraft**



Herzlich willkommen. Ich bin Dein persönlicher KI-Assistent von Peter Gerst bei Confidos und unterstütze Dich in Deinem Lernpfad.

Ich heiße Holger und hätte gerne drei Tipps, wie ich bei einem Online Meeting überzeugender wirke

Hallo Holger! Schön, Dich kennenzulernen. Bei einem Online-Meeting gibt es einige Tipps, wie Du überzeugender wirken kannst. Hier sind drei davon:

1. Nimm eine gute Körperhaltung ein: Achte darauf, dass Dein gesamter Oberkörper sichtbar ist. Das wirkt natürlicher und vermittelt Präsenz. Setze Dich aufrecht hin und vermeide eine zu nachlässige Haltung.
2. Blickkontakt halten: Schau so oft wie möglich in die Kamera. Dadurch entsteht ein direkter

Wie kann ich Dir weiterhelfen?

Message...

Mit HeyGen
generierter KI-Klon
von Holger Fischer –
mehrsprachig



<https://app.heygen.com/share/75e80e6ddc214241b5c1f32dcaafa621>

Vorteile von Lernen und Arbeiten in virtuellen Welten

- Verbessern die soziale Interaktion
- Sind für die Teilnehmende weniger stressig
- Fördern das Lernen durch Gamification
- Verringern die virtuelle Distanz beim Arbeiten
- Avatare haben positive Effekte auf Verhalten
- Kolaborationstools oder KI-Assistenten sind für unterschiedliche Use-Cases integrierbar



Vorteile von Lernen und Arbeiten in virtuellen Welten

- Sie bringen Menschen zusammen, egal wo sie sich gerade befinden
- Informelle Interaktionen sind möglich
- Man trifft sich nicht nur in Meetings, sondern auch „auf dem Gang“ oder beim Kaffee
- Es fühlt sich „echt“ an



Optimierung persönlicher Auftritt mit VR-Brille

- Teilnehmende interagieren mit VR-Brille in virtuellen Räumen (Beispiel: easyspeech)
- z. B. üben von Präsentation vor Publikum
- KI-gesteuerte Software analysiert den Auftritt
- Trainer/ Coach hilft anhand der Ergebnisse



Teamtraining in hochimmersiven VR-Welten

- Immersive VR-Technologie ermöglicht realitätsnahe Teaminteraktionen
- VR-Abenteuer fördert Teamdynamik durch gemeinsame Erlebnisse
- Virtuelle Herausforderungen entwickeln kreative Lösungsstrategien im Team
- Praxisrelevante VR-Erfahrungen stärken Anpassungsfähigkeit im Berufsalltag





Von Sandbox VR zur virtuellen 8 Bit Welt von Gather Town



Virtuelles Lernen & Arbeiten in Gather

- Niedrig immersive Welten, wie Gather Town, ermöglichen die spielerische Interaktion
- Getrennte Gruppenarbeiten, Arbeiten und Lernen mit integrierten Kollaborationstools
- Individuelle Anpassung an die jeweiligen Bedürfnisse
- Relativ günstige Implementierung
- Kaum kognitive Überforderung im Vergleich zu hochimmersiven Welten





Private Office

Meetingraum

Gruppe 1

Seminarraum

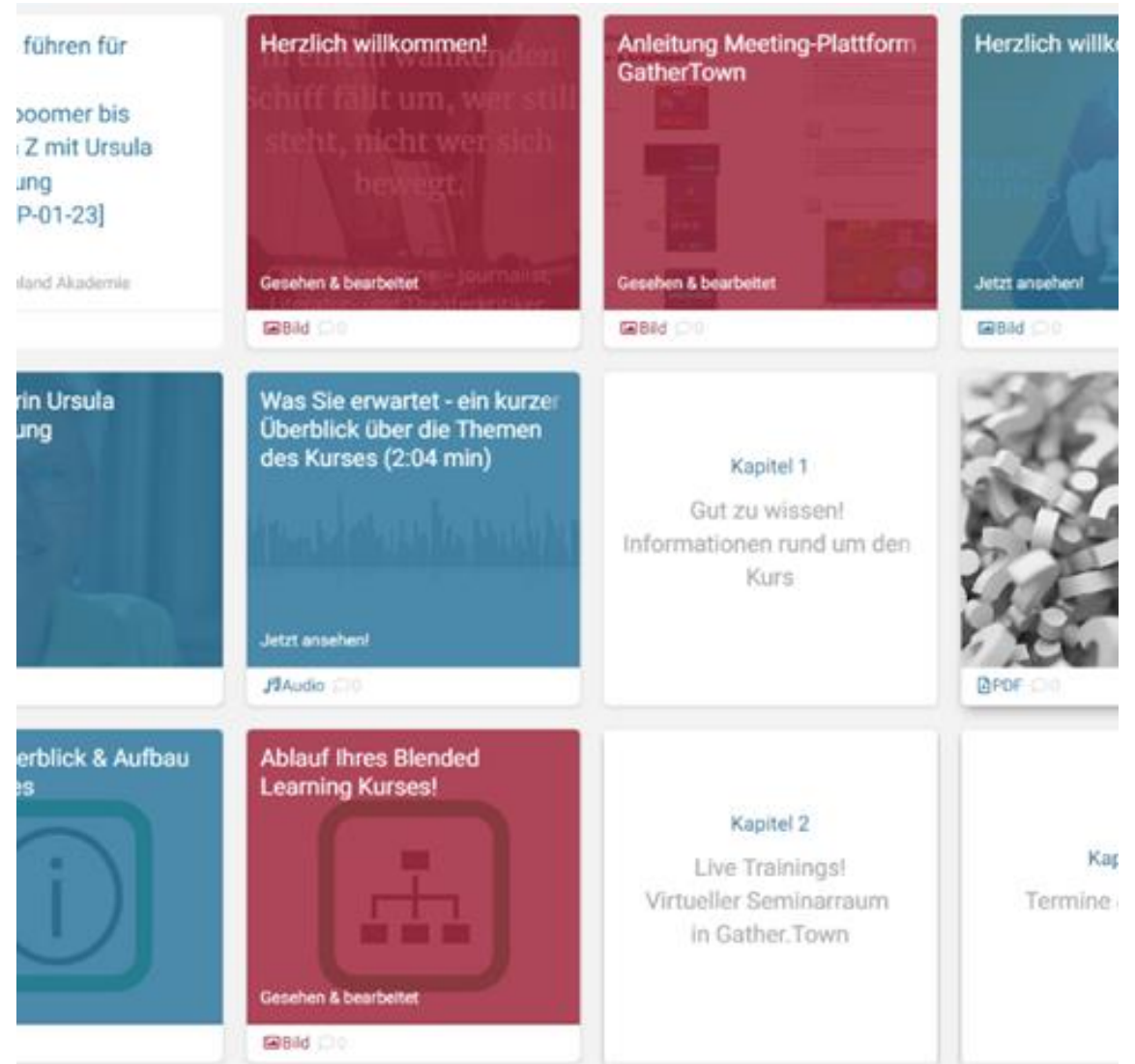
Sie wollen Gather einmal unverbindlich testen?
Dann besuchen Sie unseren virtuellen Showroom:
<https://www.confidos-akademie.de/gather-town-showroom>

Tarik
Available

10

Beispiel Blended Learning mit Gather und blink.it

- Umsetzung im mittelständischen Unternehmen der Optik- und Hörakustik Branche
- Realisierung in einer eigenen virtuellen Gather Akademie sowie mit der Lernplattform blink.it
- Sechswöchiger Kurs zu unterschiedlichen Themen mit je einem Trainer
- Lernpfad mit Videos, Podcasts, Quizabfragen, Charts wurde über blink.it abgebildet



Beispiel Blended Learning mit Gather und blink.it

- Mehrere Sitzungen mit Teilnehmenden und Trainern im virtuellen Seminarraum
- Lernen in VR ermöglichte einen interaktiven sozialen Austausch
- Gruppenarbeiten und Bildung von Lerngruppen wurden erleichtert
- Nutzung des VR-Raums (auch ohne Trainer) war jederzeit möglich



Virtuelles Lernen & Arbeiten in Gather

- Virtuelle Welten erweitern den Methodenkoffer
- Möglichkeit zu deutlich mehr Interaktion als in klassischen Online-Meetings
- Mehrstündige Formate reduzieren die Aufmerksamkeit gegenüber Präsenz
- Teilnehmende benötigen vorab eine Einführung in die Technik sowie Funktionalität



Anforderungen ~~Future~~ Skills

Digitale Kompetenz 

Kritisches Denken 

Kreativität 

Datenanalyse 

Technologische
Anpassungsfähigkeit 



Anforderungen ~~Future~~ Skills

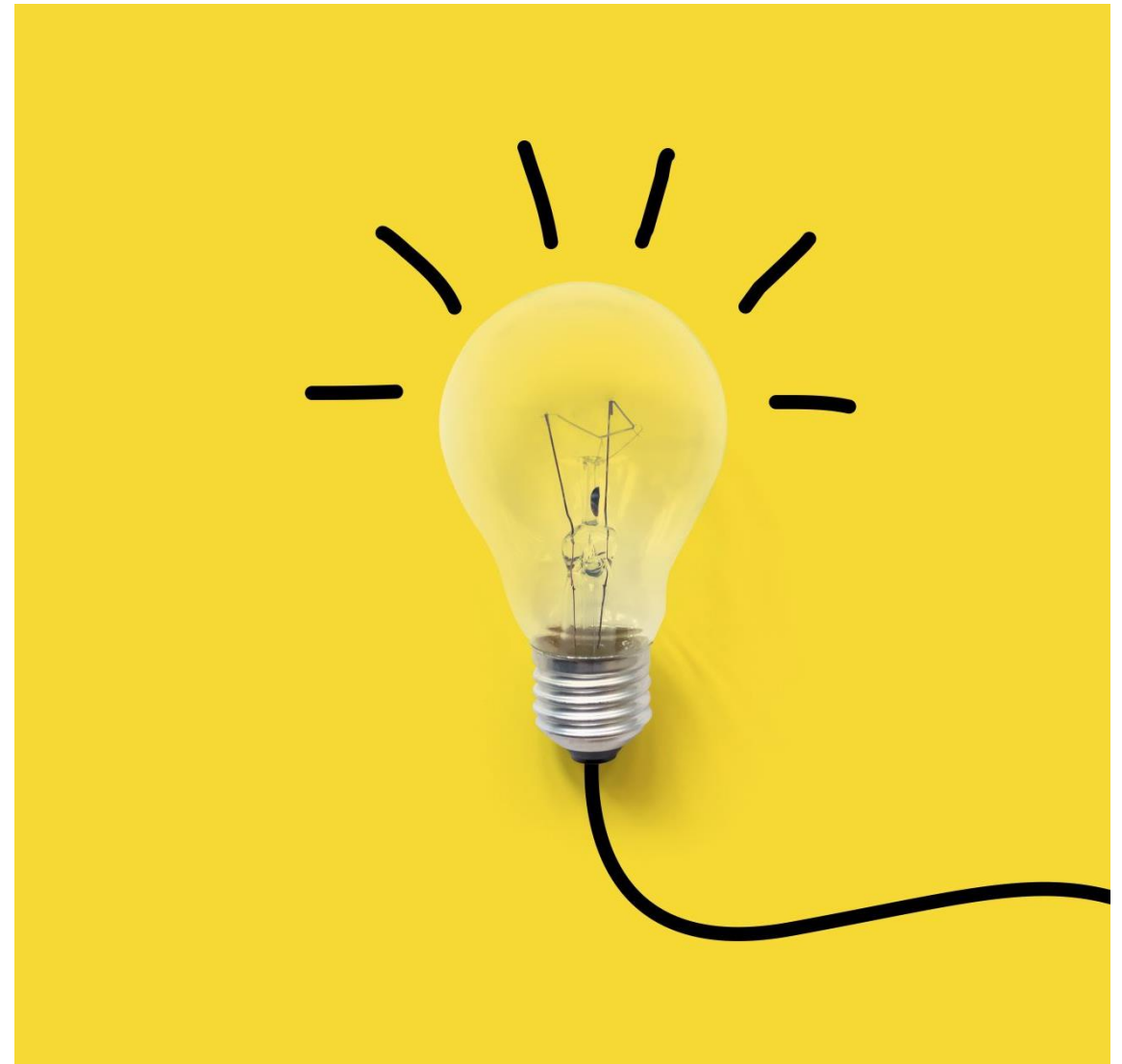
Emotionale Intelligenz ❤️

Interkulturelle Kompetenz 🌍

Kollaborationsfähigkeit 👥

Lernbereitschaft 📖

Ethik und soziale Verantwortung 🌱



Für die Zukunft
des Lernens und
Arbeitens
in virtuellen und
analogen Welten
brauchen wir
eine hybride
Intelligenz

Das bedeutet:

Unsere natürliche
Intelligenz
einsetzen, um die
künstliche
pragmatisch,
produktiv und
souverän zu
nutzen!



Holger von Confidos, ein Visionär so wahr,
hybrides Arbeiten, Lernen in virtuellen
Welten – für ihn sonnenklar.
Mensch und KI vereint, das Potenzial
unendlich weit,
doch mahnt er uns, bewahrt die
Menschlichkeit.

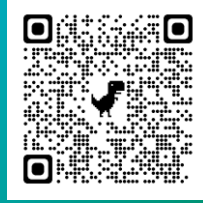
In einer Welt, wo alles möglich scheint,
dürfen wir nicht verlier'n, was uns vereint
(uns vereint).
Holger ruft uns zu, haltet fest, was
Mensch verbindet: Kunst und Kultur.
Hand in Hand.



Dieser Song wurde mit Suno.ai ausschließlich mit KI generiert.
Der Songtext stammt von ChatGPT auf Basis einer Inhaltsvorgabe!
Bild: KI Midjourney 6.0

<https://app.suno.ai/song/7477f144-38f2-4991-8db3-d1276db47baa>

Holger Fischer
Dirk Engel



Hybrides Arbeiten und Lernen in virtuellen Welten

Mit zahlreichen Beispielen und Impulsen
aus der Remote-Work-Praxis

 Springer Gabler

Praxistipp:

- Wir zeigen, weshalb es in Zeiten von Remote Work neue Lösungen in der Zusammenarbeit braucht und wie virtuelle Welten dabei helfen können.
- Konkrete Anwendungsbeispiele aus Unternehmen vermitteln schnell ein Bild über die Vorteile des Metaverse.
- Zahlreiche Use Cases und Experteninterviews geben praktische Impulse für den einfachen und effektiven Einstieg in virtuelle Welten an die Hand.

Leseprobe und Bestelloption:

<https://www.confidos-akademie.de/fachbuch>

Confidos ist offizieller „Botschafter“ von Gather!

Holger Fischer, Inhaber

fischer@confidos-akademie.de
oder telefonisch 0641 9721953-0

Confidos Akademie
Winchesterstraße 2
35394 Gießen

www.confidos-akademie.de
www.confidos-virtuell.de
www.gather.town/partner/confidos-akademie



Bildnachweis: Canva, Confidos Akademie, Wikipedia, iStock.com, Neusehland, Midjourney (Holger Fischer), Delle 3 (Holger Fischer), MS Copilot





oder



Behauptung
Junge Menschen sind aktuell mehr als 6 Stunden pro Tag am Smartphone.
20% der befragten Z-ler geben bei einer Umfrage von Randstad an, dass sie lieber arbeitslos als unglücklich im Job wären.

Facebook

WhatsApp

SnapChat

YouTube

BeReal

Generation

vern

Net Z t

Spotify

Instagram

Tinder

TikTok

Arbeit, die
WIRKLICH
Sinn stiftet





Wertschätzung mit Kuschelfaktor



Berufliche Perspektiven

The background is a vibrant blue collage. On the left, a transparent human head is shown in profile, revealing internal circuitry and glowing eyes. Behind the head and text, a city skyline with illuminated skyscrapers is visible. The entire scene is overlaid with a pattern of vertical binary code (0s and 1s). In the foreground, three computer monitors are positioned: one on the left, one in the center (partially obscured by the text), and one on the right. The monitors display various digital data and code.

Stimmt's oder stimmt's nicht?

Auflösung

Behauptung	Stimmt	Stimmt nicht
Junge Menschen sind aktuell mehr als 6 Stunden pro Tag am Smartphone.	Richtig. Laut der Postbank-Jugend-Digitalstudie 2022 sind Jugendliche mehr als 6 Stunden pro Tag am Smartphone.	
20% der befragten Z-ler geben bei einer Umfrage von Randstad an, dass sie lieber arbeitslos als unglücklich im Job wären		Falsch, 50% stimmen dieser Aussage zu! (Umfrage Randstad 2022)

Die „Schneider Academy“



- Nicolas Schneider
- Abitur 2017
- Ausbildung EEG 2019
- Meister 2022
- Betriebswirt nach HwO 2022
- Ausbildungsbotschafter der HWK Trier 2023
- Schneider Elektro GmbH
- Geschäftsführung

Unser Team

- Ca. 50 Mitarbeiter

- Blitzschutz
 - 18 Monteure

- Elektro
 - 3 Meister
 - 11 Monteure
 - 10 Azubis

- Verwaltung
 - 7 Mitarbeiter





Wir entfachen dein Potenzial!





Das Fundament der „Schneider Academy“



Die Ausbildungskordinatoren

Koordinator Mentoring

- ▶ 1. Ansprechpartner
- ▶ Pre- und Onboarding

Koordinator Organisator

- ▶ Aufgabenplanung
- ▶ Orga Schule und HWK
- ▶ Urlaubsplanung

Koordinator praktische Ausbildung

- ▶ Azubi-Workshop
- ▶ Prüfungsvorbereitung
- ▶ Aufarbeitung ÜLU

Koordinator theoretische Ausbildung

- ▶ Theorieaufgaben zum Azubi-Workshop
- ▶ Prüfungsvorbereitung
- ▶ Aufarbeitung Berufsschule

- ▶ Dokumentation durch Koordinatoren und Ausbilder
- ▶ Kontrollgespräche mit neuer Zielsetzung

Übersicht der Bausteine der “Schneider Academy”

- **Mentoring (neu)**
- **Pre- und Onboarding (neu)**
- **Azubi-Workshop**
- **Theorieaufgaben nach „Micro Learning“-Ansatz zum Azubi-Workshop (neu)**
- **Aufarbeitung ÜLU und Berufsschule (neu)**
- **Interne Nachhilfe (neu)**
- **Prüfungsvorbereitung**
- **Dokumentation durch Koordinatoren und Ausbilder (neu)**
- **Kontrollgespräche mit neuer Zielsetzung (neu)**





1. Ausbildungsjahr

Kompetenz seit 1970

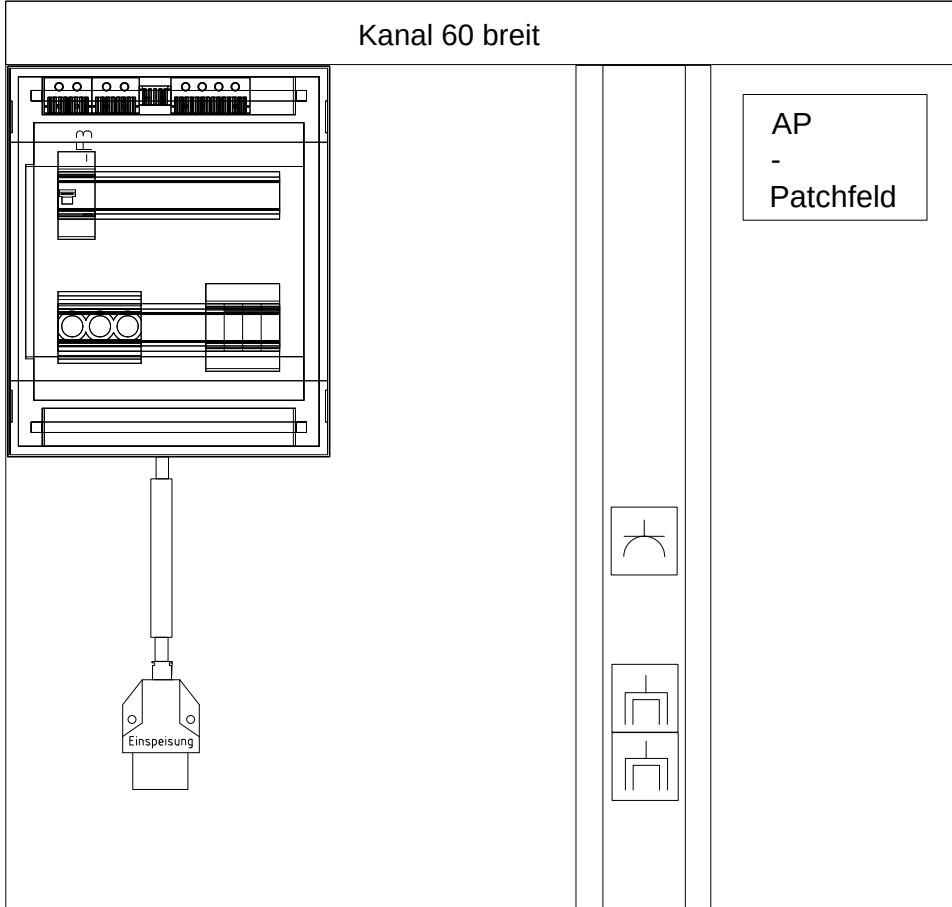
	Inhalt	Datum:
1.1	Ausschaltung mit einer Steckdose, 1 Leuchte	
1.2	Wechselschaltung, mit einer Steckdose, 1 Leuchte	
1.3	Kreuzschaltung mit 1 Leuchte, 2 Steckdosen	
1.4	Tasterschaltung, 1 Leuchte, 2 Steckdosen, Abzweigdose zum Klemmen	
1.5	Energieverteilung mit Sammel-FI und 8 Abgängen	
	2x Abzweigdose Bel. 3x Abzweigdose Steckdosen	
1.6	Energieverteilung mit 2x Sammel-FI mit je 3 Abgängen und 2x FI-LS	
	3x Zul. Zu Abzweigdosen angeschlossen an je einem Sammel-FI und FI-LS	
	Zusatz	
1.7	Kombination 1.5 und 1.2	
1.8	Kombination 1.6 und 1.3	
1.9	Kombination 1.6 und 1.4	

3. Ausbildungsjahr

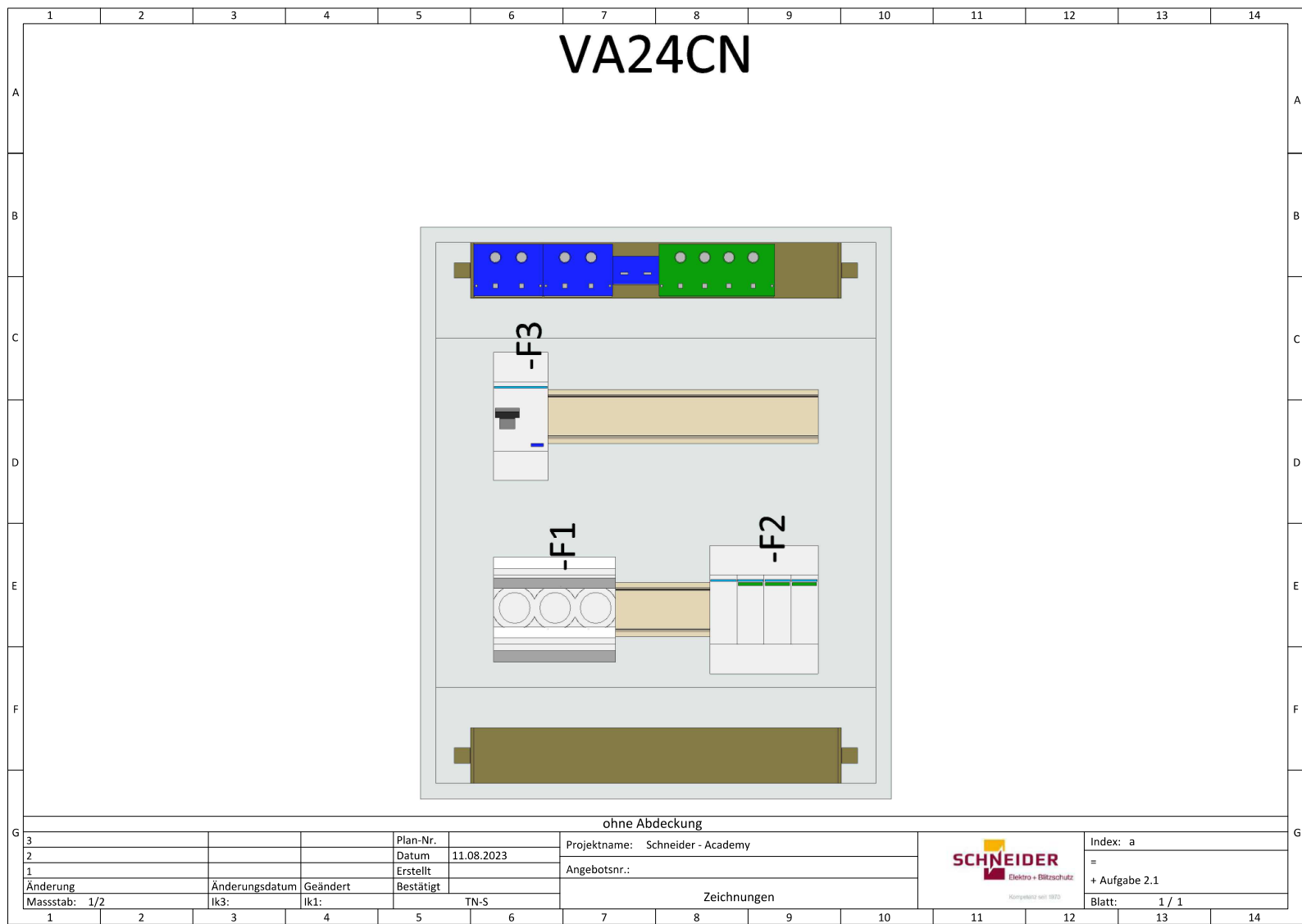
Kompetenz seit 1970

	Inhalt	Datum:
	ab 3. Lehrjahr Verteiler mit Rangierkanal und Hutschiene und Reihenklemmen	
3.1	einfache Schüttschaltungen	
	Totmanns-Schaltung Auf und Ab als Wendeschütz	
3.2	Wendeschüttschaltung mit Selbsthaltung	
3.3	Wendeschüttschaltung wie 3.2 mit Endschaltern oben und unten	
	Zeitfunktion Automatisch ab (Rolltor)	
3.4	Wendeschüttschaltung wie 3.3 jedoch mit Sicherheitsfunktion Deckel	
	Blinkleuchte, kein automatisches Abfahren	
	Zusatz	
3.5	Motorenanlauf Stern Dreieck, manuel	
3.6	Motorenanlauf Stern Dreieck, automatisch	
	nach Zeitablauf	
3.7	kleiner Kran	
	Hubtor mit 2 Stufen	
	wendeschaltung für Laufkatze	
	jeweils mit Endschalter	
3.8	Stern-Dreieck mit Motorvollschutz und Speichermeldung	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A											
B	 SCHNEIDER Elektro + Blitzschutz Kompetenz seit 1970										
C											
D	Aufgabe 2.1										
E	Netzwerktechnik Brüstungskanal mit 2 Datendosen 1 Steckdose und AP - Patchfeld										
F											
G											
	3			Plan-Nr.		Projektname: Schneider - Academy			 Index: a		G
	2			Datum	11.08.2023				=		
	1			Erstellt		Angebotsnr.:			+ Aufgabe 2.1		
	Änderung	Änderungsdatum	Geändert	Bestätigt							
	Massstab: 1	Ik3:	Ik1:	TN-S		Deckblatt			Blatt: 1 / 2		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11



Bezeichnung:	Aufgabe 2.1
Aufgabe:	Netzwerktechnik Brüstungskanal mit 2 Datendosen 1 Steckdose. AP – Patchfeld



Das Marketing-Konzept

Online-Kampagne

- Organische Posts auf Instagram/Facebook
- Gezielte Stellenanzeigen auf Instagram/Facebook
- Stellenanzeige auf eigener Webseite
- Stellenanzeigen über Coonector

Offline-Kampagne

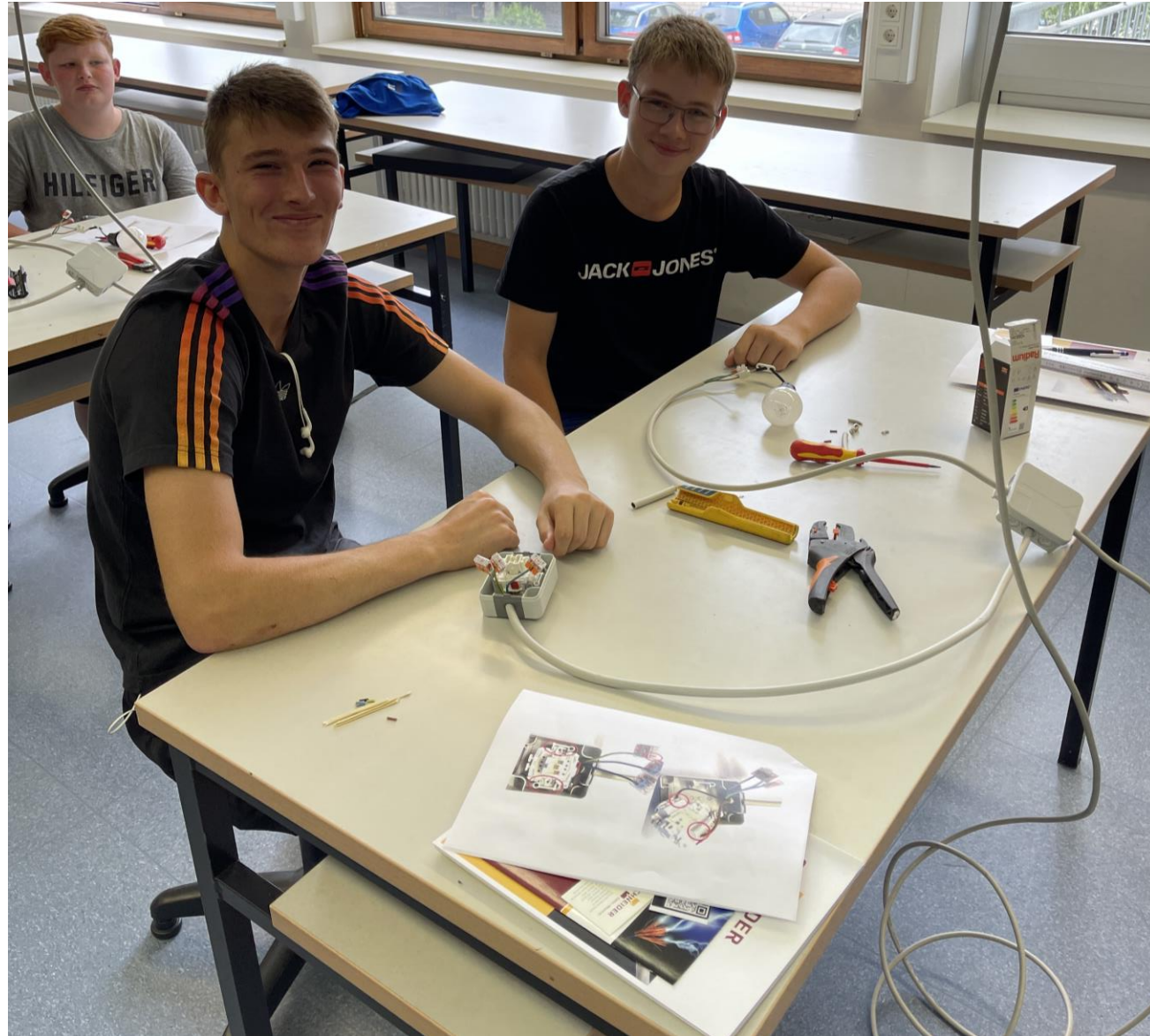
- Auftritte als Ausbildungsbotschafter
- Workshops an Partnerschulen der Kreishandwerkerschaft
- Regionale Ausbildungsmessen
- Auftritte in der HWK Trier




SCHNEIDER
Elektro + Blitzschutz

Wir installieren Sicherheit
Kompetenz seit 1970


Schneider Elektro GmbH
Raiffeisenstraße 17
D-54340 Bekond
Telefon +49 (0)6502 2637
Fax +49 (0)6502 3870
info@schneider-bekond.de
www.schneider-blitzschutz.com



Unsere Erfolge

- ▶ Seit Einführung vier Ausbildungsplätze besetzt
- ▶ Mehr Bewerbungen als Ausbildungsplätze
- ▶ Anstieg der Praktikumsbewerbungen
- ▶ Best Practice Beispiel der HWK Trier
- ▶ Auszeichnung als attraktiver Arbeitgeber



ADIENT



- Vorstellung Adient Rockenhausen
- Über Teilqualifikationen zum IHK-Abschluss



Adient ist ein wichtiger Lieferant für Automobilsitze und liefert innovative Sitzsysteme, um den Bedarf von Automobilherstellern heute und auch morgen zu decken

NYSE: ADNT

Umsätze FY2021¹

~14,3 Mrd. USD

Konsolidierte Umsätze

~3,7 Mrd. USD

Nicht konsolidierte Umsätze

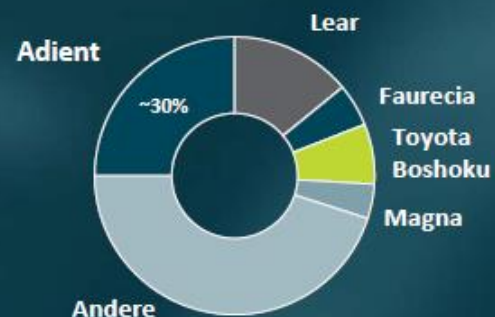
Starker und diversifizierter Ertragsmix:

Pkw ~29 %

Lkw ~21 %

CUV / SUV ~50 %

Marktanteile weltweit²



Umsätze nach Region²

Nord-,
Mittel-
und Süd-
amerika

China



Europa/
Afrika

Asien/
Pazifikraum



Wir liefern

~20 Mio.

Sitzsysteme
pro Jahr²

1 - Auf Basis der Proforma-Erträge FY21

2 - Einschließlich der konsolidierten und nicht konsolidierten Erträge auf Basis eigener Schätzungen und bereinigt um Störungen der Lieferketten

Adient ist ein wichtiger Zulieferer im Bereich Fahrzeugsitze, der alle großen Automobilhersteller in der Region EMEA beliefert.

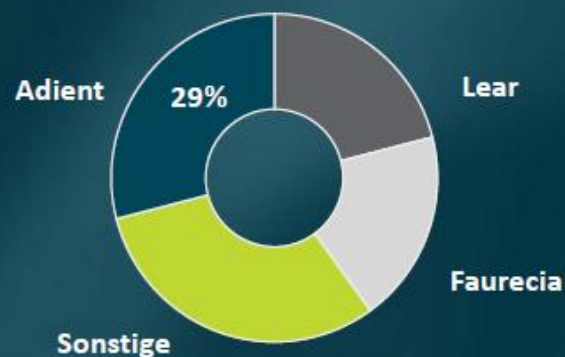
Adient EMEA

Umsätze FY21

~5,6 Mrd. USD

Konsolidierte Umsätze

EMEA-Marktanteil*



**Über
4,2 Mio.+**

Sitzsysteme pro Jahr in
der Region EMEA

*Quelle: Interne und externe Schätzungen.

FACTS & FIGURES

Since:	1964
Number of employees:	905
Number of apprentices:	95
Production volume:	970.000 parts/day
Plant size:	54.000 m ²
Processing material:	230 tons of steel/day





Recliner 3000

185 Modelle
15 Kunden
23 Mio. Teile FY'22
105 Mio.€ Umsatz FY'22



Recliner 2000

95 Modelle
32 Kunden
9 Mio. Teile FY'22
43 Mio.€ Umsatz FY'22



Lock 2000

37 Modelle
15 Kunden
4 Mio. Teile FY'22
7 Mio.€ Umsatz FY'22



Track 2000

47 Modelle
2 Kunden
13 Mio. Teile FY'22
20 Mio.€ Umsatz FY'22



Einzelteile

70 Modelle
10 Kunden
38 Mio. Teile FY'22
16 Mio.€ Umsatz FY'22



Stanzen

- Einzelzeile für
 - Recliner
 - Mechanismen
 - Sitzschienen
- 630 to – 1.600 to Presskraft
- Bis zu 50 Hub/min.



Feinschneiden

- Einzelteile für
 - Recliner
 - Mechanismen
- Vorteile
 - Präzision
 - Oberflächenqualität
- 250 to – 1.100 to Presskraft
- Bis zu 100 Hub/min.



Wärmebehandlung - Ölabschreckverfahren

- Universeller Einsatz
- Various products
- Bandofen
- Drehherdofen

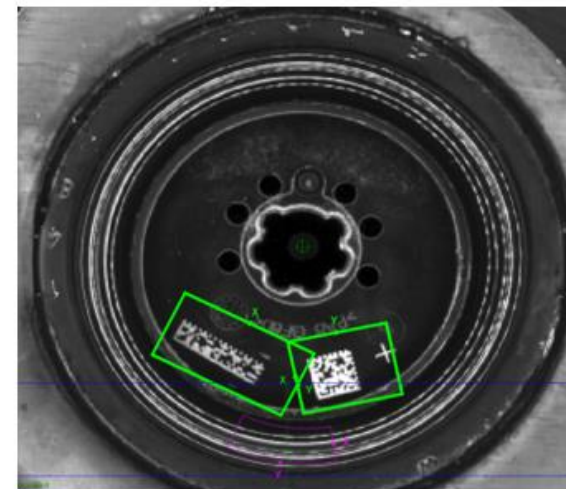
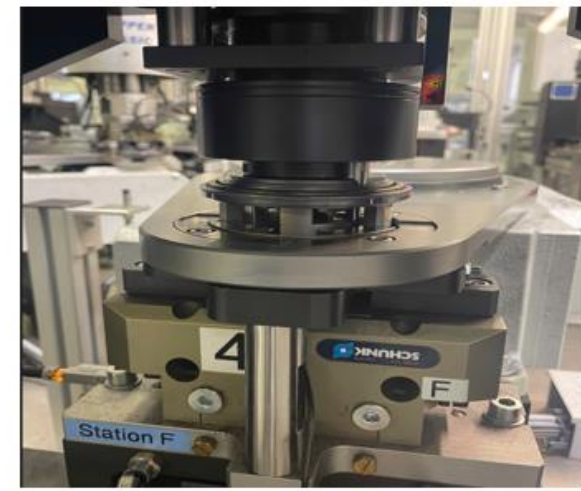
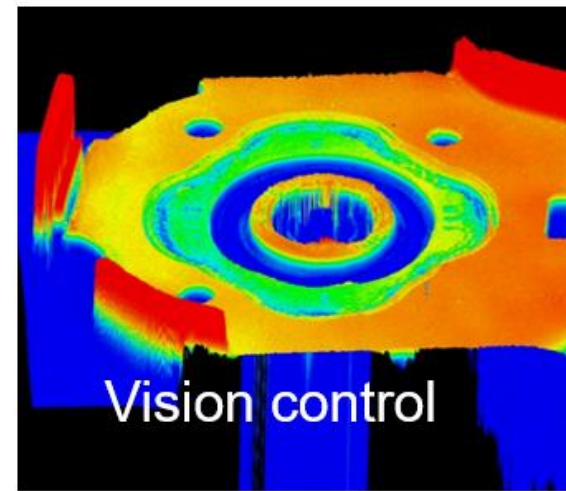
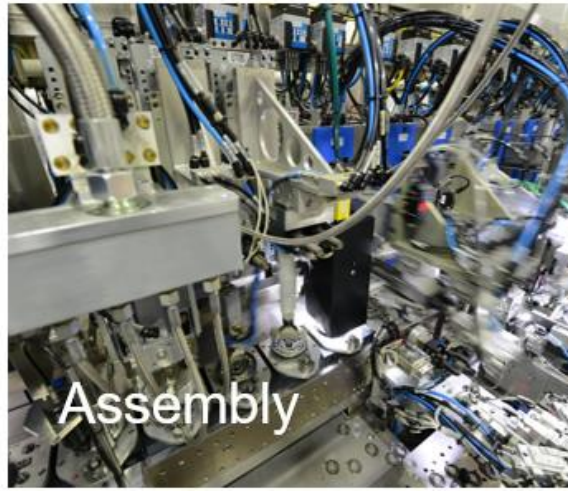


Wärmebehandlung - Luftabschreckung

- Einzigartiges Verfahren
- Herausragende Vorteile
 - Bauteilpräzision
 - Zykluszeiten
- Nachhaltigkeit
 - Energieverbrauch
 - Kein Waschen

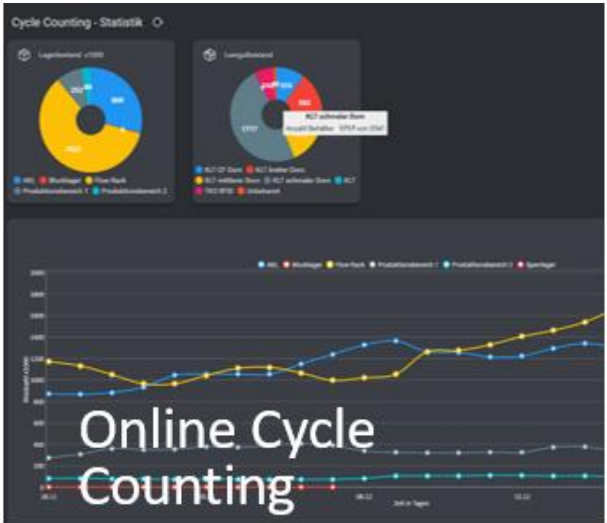
Montage

- Hochautomatisiert
- Laserschweißen
- Vision Control
- Rückverfolgbarkeit / Traceability
- 100% end of line check
- Automatisches Verpacken



Smart Factory – Industrie 4.0

- Fahrerlose Transportsysteme (AGV)
- Papierlose Fertigung (RFID-Technologie)
- Digitale Lagerverwaltung
- Digitaler Warenfluss (Kanban)
- Cockpit als zentrales Mitarbeiterportal
- Produktionsdaten /-informationen in Echtzeit



Toolshop

forming simulation



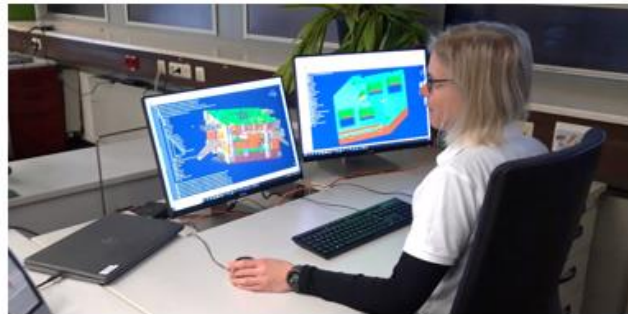
processing / project management



assembly



tool development process



design



manufacturing



tryout / validation

- Vorstellung Adient Rockenhausen
- Über Teilqualifikationen zum IHK-Abschluss



Apprenticeship training	Years of Education				total
	1.	2.	3.	Verbund	
Werkzeugmechaniker	3	5	5		13
Zerspanungsmechaniker	2	1	2	1	6
Materialtester	0	0	0		0
Elektroniker	1	5	2	1	9
Mechatroniker	4	2	0		6
Industriemechaniker	1	1	1		3
Anlagenmechaniker	2	0	1		3
Maschinen- / Anlagenführer	6	6	0	7	19
IT system integration	0	1	0		1
Kaufm. Azubis	2	3	2		7
Apprentices	21	24	13	9	67

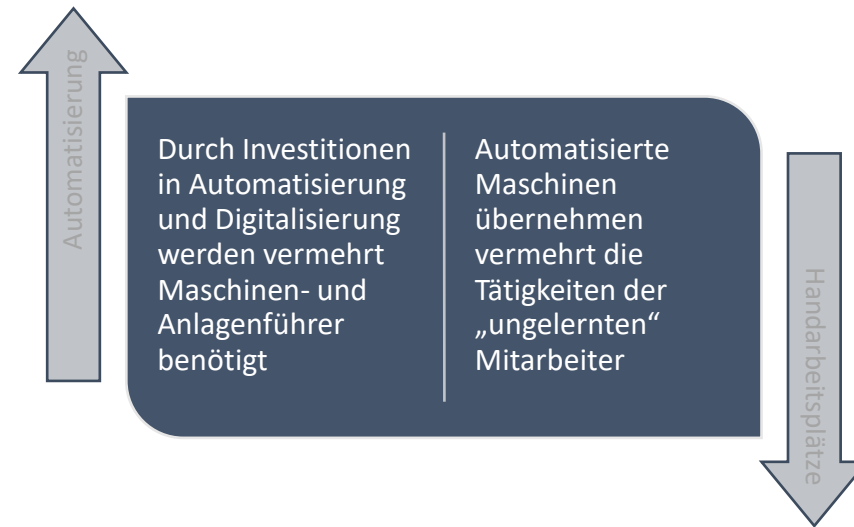


Dual students	Years of Education				total
	1.	2.	3.	4.	
Engineering Bachelor (mechanical, electrical)	3	2	0	1	6
IT Bachelor	0	1	0	0	1
Business administration (B.A.)	2	1	0	0	3
Mechatronics (Bachelor)	0	0	1	0	1
Internship (2-4 weeks)					(40)
Apprentices & students total	26	28	14	10	78

Erstmalig wurde 2023 ein Mitarbeiter aus dem Weiterbildungsprogramm zum Jahresbesten der IHK in seinem Beruf „Maschinen- und Anlagenführer“ ausgezeichnet



- Aus „nicht qualifizierten“ Mitarbeitern werden Fachkräfte - die Agentur für Arbeit übernimmt bis zu 100% Förderung
- Die Arbeitswelt (in der Automobilindustrie) steht durch den Wandel hin zu Digitalisierung und Industrie 4.0 vor enormen Herausforderungen.
- Insbesondere die Anforderungen an die fachliche Qualifikation der Beschäftigten verändern sich stark.
- Seit 2014:



- Mehrjähriges Programm, das von der Agentur für Arbeit gefördert wird.
Ziel: Präventiv gegen die durch Automatisierung verursachte Arbeitslosigkeit vorzugehen sowie die Fachkräfte-Lücke zu schließen.
- Seit 2015 qualifizieren wir bei Adient Rockenhausen ungelernnte Mitarbeiter, die zuvor einfache Tätigkeiten erledigt haben zu Maschinen- und Anlagenführern sowie Fachkräfte für Lagerlogistik.
- Das Programm wurde bisher sehr gut angenommen und bereits mehr als 100 Teilqualifikationen erfolgreich abgeschlossen.

- Letzter kompletter Abschluss mit IHK-Prüfung
- Januar 2023
- Fünf Teilnehmer haben an der IHK-Abschlussprüfung zum Maschinen- und Anlagenführer teilgenommen und dabei folgende Ergebnisse erzielt:
- 98 Punkte (sehr gut)
- 97 Punkte (sehr gut)
- 68 Punkte (befriedigend)
- 71 Punkte (befriedigend)
- 75 Punkte (befriedigend)
- Die Mitarbeiter werden entsprechend Ihrer Eignung und Fähigkeiten auf Arbeitsplätzen an Anlagen bei uns im Werk eingesetzt.
- Im Jahr 2024 werden voraussichtlich vier Mitarbeiter an der IHK-Abschlussprüfung „Fachkraft für Lagerlogistik“ teilnehmen.
- Zuvor durchliefen sie sieben Teilqualifizierungen.



Vielen Dank

A woman with short brown hair, wearing yellow safety glasses and a light grey shirt, is smiling and looking towards the camera. She is holding a piece of wood. In the background, a man with dark hair and a beard, also wearing yellow safety glasses and a blue shirt, is looking at the camera. They are in a workshop setting with industrial machinery visible.

Weiterbildungsmöglichkeiten für Beschäftigte



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Mainz

bringt weiter.

Digitalisierung und demographischer Wandel beschleunigen die Veränderungen am Arbeitsmarkt und machen zunehmend qualifikatorische Anpassungen erforderlich.

Entwicklungen am Arbeitsmarkt ...



Demografischer Wandel



Transformation der Wirtschaft

- Digitalisierung und technologische Transformation
- Ökonomische und soziale Transformation
- Ökologische Transformation



Veränderte Anforderungen und Bedarfe an Arbeits- und Fachkräften

... bringen Chancen und Herausforderungen für ...

- Menschen im Erwerbsleben
- Unternehmen und Branchen
- Regionen
- Gewerkschaften
- Kammern und Verbände
- Bildungsträger
- Politik
- Bundesagentur für Arbeit
- ...

Nutzen Sie das Potential Ihrer Beschäftigten!



Vorteil:

- diese Mitarbeiter kennen die Anforderungen aus ihrer täglichen Arbeit
- Sie als Arbeitgeber können einschätzen, wer das Potential für eine berufliche Weiterentwicklung besitzt
- Wertschätzung der Mitarbeiter
- Mitarbeiterbindung

Unterscheidung zwischen Berufsabschluss- und Anpassungsqualifizierung

Berufs <u>abschluss</u> orientierte Maßnahmen	<u>Anpassungs</u> orientierte Maßnahme/Weiterbildung/Qualifizierung
Geringqualifizierte, die einen Berufsabschluss machen wollen Berufsausbildung nicht vorhanden bzw. nicht verwertbar z.B. Metall-/Dachdeckerhelfer	Alle Beschäftigte mit oder ohne Berufsabschluss (unabhängig von der Qualifikation)
Umschulung, Vorbereitung auf Externen-Prüfung (mit Berufserfahrung des 1,5 fachen der Ausbildungsdauer)	Anpassungsfortbildung
z.B. Erzieherausbildung, Pflegefachmann/-frau	z.B. Schweißkurse, SAP/ERP-Kurse, Führerschein (kein FS Kl. B), Lymphdrainage, Social Media Manager, Betreuungskraft (nach §53c SGBXI)

Wesentliche Änderungen bei Förderung von Beschäftigtenqualifizierung ab 01.04.2024



Zielsetzung



Vereinfachung



Transparenz



Planungssicherheit

§ 82 SGB III (Status quo)

Hohe Komplexität:

- Voraussetzung: Betroffenheit von Strukturwandel oder Weiterbildung in Engpassberuf
- Vierjährige Wartefristen
- Vielzahl an Fördervarianten aufgrund des Auswahlermessens
- Staffelung nach vier Betriebsgrößen bei den Zuschüssen zu den Lehrgangskosten, abweichende Zuschusshöhen bei den Arbeitsentgeltzuschüssen
- Erhöhte Förderzuschüsse zu den Weiterbildungskosten und den Zuschüssen zum Arbeitsentgelt bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung bzw. einer tarifvertraglichen Regelung sowie bei besonderen Weiterbildungsbedarfen



§ 82 SGB III (neu)

Komplexitätsreduktion:

- Verzicht auf die Voraussetzung der Betroffenheit von Strukturwandel oder Weiterbildung in Engpassberuf
- Reduzierung der Wartefristen auf zwei Jahre
- Etablierung fester Fördersätze
- Harmonisierung der Fördersätze zwischen den Zuschüssen zu den Lehrgangskosten und dem Arbeitsentgelt
- Reduzierung der Betriebsgrößen einschließlich Neuzuschnitt und Reduzierung Sondertatbestände
- Bei KMU soll (bisher kann) auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verzichtet werden, wenn der/die Beschäftigte über 45 Jahre oder schwerbehindert ist
- Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen

Welche Förderung ist möglich?

Beschäftigtenförderung ab 01.04.2024

nach § 81 (2) und § 82 SGB III

	Abschlussorientierte Weiterbildungen (bei fehlendem Berufsabschluss)	Anpassungsqualifizierungen		
	Unabhängig von der Unternehmensgröße	Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten	Betriebe mit 50-499 Beschäftigten	Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten
<i>Lehrgangs-kosten</i>	vollständig	„Soll“ 100%	50% „Soll“ 100% bei Beschäftigten Ü45 oder SB	25%
<i>Arbeits-entgelt-zuschuss</i>	bis zu 100%	75%	50%	25%

- plus 5% bei Qualifizierungsvereinbarung der Sozialpartner
- Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen werden übernommen.

Die Einführung des neuen Regelinstruments „Qualifizierungsgeld“ erweitert die Möglichkeiten

Zielsetzung	Fachkräften trotz veränderter Anforderungen durch Strukturwandel mittels Weiterbildung eine Weiterbeschäftigung im aktuellen Betrieb ermöglichen
Zielgruppe	Beschäftigte, denen im besonderen Maße durch die Transformation der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können
Förder- voraussetzungen	• Strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft • entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag (ausgenommen Kleinunternehmen) • Trägerzulassung • Mindeststundenzahl von mehr als 120 Stunden • Keine nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähigen Fortbildungsziele, Ausnahme: befristete Öffnung für erste Fortbildungsstufe (Berufsspezialist/Berufsspezialistin)
Förderumfang	• Qualifizierungsgeld als Ermessensleistung (beitragsfinanziert) • Entgeltersatz in Höhe von 60 (beziehungsweise 67) Prozent des Nettoentgeltes, welches durch die Weiterbildung entfällt, unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter und der Qualifikation der Beschäftigten • Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen • Finanzierung der Weiterbildung durch Arbeitgeber

„mein NOW“ – Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung

Das neue Onlineportal „mein NOW“ hat zum Ziel, Menschen im Erwerbsleben, Arbeitgebern sowie Weiterbildungsanbietern einen zentralen Einstiegspunkt zum Thema berufliche Weiterbildung im Internet anzubieten.

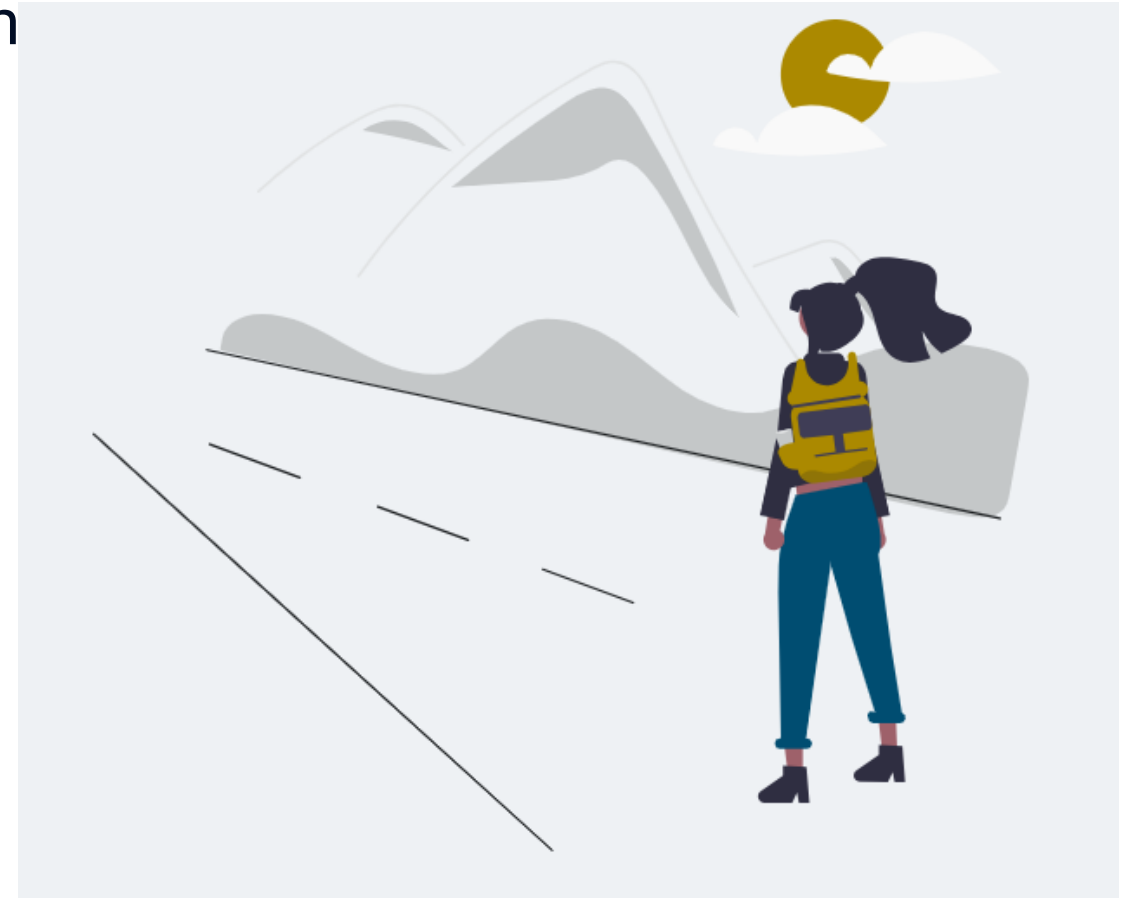
Berufsbilder und Perspektiven

Online-Tests

Beratung

Weiterbildungen

Förderungen



www.mein-now.de

**Ihr Ansprechpartner für eine Qualifizierungsberatung
ist Ihr persönlicher Ansprechpartner beim Arbeitgeberservice.**

oder senden Sie eine Mail an:

mainz.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

bingen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

alzey.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

worms.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Ziel ist die
**Arbeitsmarktintegration von
geflüchteten Menschen**
durch eine gemeinsame
Kraftanstrengung aller
beteiligten Akteure im engen
Schulterschluss



Vermeidung von **Langzeitarbeits-**
losigkeit von geflüchteten Menschen



Arbeits- und Fachkräftesicherung
für Unternehmen und die Wirtschaft



Ermöglichung einer selbstbestimmten
Zukunft und **Teilhabe** an der Gesell-
schaft für geflüchtete Menschen



Beitrag zur **Sicherung** des **sozialen**
Friedens und des **gesellschaftlichen**
Zusammenhalts

3-Phasen-Modell: schneller, besser und nachhaltiger in eine stabile Beschäftigung



1. Phase: Orientierung und grundständiger Deutscherwerb

- Ankommen, Orientierung und frühzeitiger Spracherwerb
- **Fachkräfte und Experten**, die auch **ohne Deutschkenntnisse** arbeiten können (z.B. im IT-Bereich), werden **sofort vermittelt**

2. Phase: Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung

- **Einstieg** in den **Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**, ggf. durch **berufsbegleitende (Sprach-) Fördermöglichkeiten**
- Angebot von **Förder- und Aktivierungsangeboten**
- **Bewerbertage, Praktika**, und die **Möglichkeit zur Probearbeit**
- Werden Absprachen nicht eingehalten, werden **notwendige Bausteine für eine Integration verbindlich eingefordert**. Bei Pflichtverletzungen greift das Leistungsminderungssystem des SGB II

3. Phase: Beschäftigung stabilisieren und ausbauen

- **Aufbauend auf ersten Erfahrungen** mit dem deutschen Arbeitsmarkt **Weiterentwicklung von Fachkräften** und **Stabilisierung der Beschäftigung**
- **Nutzung bestehender Förderinstrumentarien** (Arbeitgeberleistungen, Förderung von Beschäftigten)

Ansatz des **Job-Turbos** insb. am **Übergang** von **Phase 1 zu Phase 2**

Neues Instrument des BAMF ab Februar 2024: Job -Berufssprachkurse

berufsbegleitend

- Der Einsatz kann berufsvorbereitend oder berufs-/maßnahmebegleitend erfolgen.
- Voraussetzung ist ein Eingangssprachniveau **ab mindestens A2**.
- Ein abgeschlossener Integrationskurs muss nicht vorliegen.
- Die Kurse finden in Teilzeit- und Vollzeit statt und haben i. d. R. 100 -150 Unterrichtseinheiten. Dies entspricht einer Laufzeit von ca. 3 bis 4 Monaten bei 10 Unterrichtseinheiten wöchentlich (TZ).
- Job-BSK umfassen arbeitsplatz- und fachspezifische Inhalte.
- Es wird nach Abschluss des Job-BSK kein Sprachtest erfolgen, da das Erlangen des nächsthöheren Sprachniveaus nicht Ziel des Job-BSK ist.
- Als Durchführungsformen sind Präsenzunterricht, virtuelle Klassenzimmer oder Kombinationen möglich.
- Die Teilnahme ist auch in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers möglich und zeitlich auf die Tätigkeiten im Betrieb ausgerichtet (z. B. nachmittags, abends).
- Kleine Kurse sind möglich. Die Mindestteilnehmendenzahl der Kurse liegt bei 3 Teilnehmenden; aus Praktikabilitäts- und Kapazitätsgründen werden Kursgrößen mit mindestens 7 Teilnehmenden angestrebt.
- Die Kurse beinhalten ein individuelles Sprachcoaching inkl. Lernberatung.