WBS TRAINING

Geförderte Personalentwicklung

Weiterbilden statt rekrutieren!

Inklusive Checkliste

Bis zu **100 %** Förderung.



Einleitung.

In Ihrem Unternehmen sind manche Beschäftigte nicht auf dem neuesten Stand, was den Umgang mit neuen Technologien und digitalen Tools betrifft? Bevor Sie sich auf die Suche nach neuen Fachkräften machen, sollten Sie sich mit dem Thema der geförderten Personalentwicklung auseinandersetzen. Wir haben die wichtigsten Informationen für Sie zusammengetragen und erklären Ihnen, was eine geförderte Personalentwicklung ist und welche Chancen sie in Zeiten von Digitalisierung und Strukturwandel bietet. Neben einem Überblick über verschiedene Fördermöglichkeiten geben wir Ihnen eine Checkliste an die Hand, die Sie und Ihr Unternehmen Schritt für Schritt zur geförderten Personalentwicklung führt.

WBS TRAINING bietet eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten an, von denen Ihre Beschäftigten und Sie nachhaltig profitieren. **Das Beste: Die Weiterbildungen werden sogar gefördert!** Wie eine geförderte Personalentwicklung funktioniert und welche Möglichkeiten Ihr Unternehmen hat, lesen Sie im Folgenden.

Inhaltsverzeichnis:

Was ist geförderte Personalentwicklung? 3

Herausforderungen des Strukturwandels. 6

Geförderte Personalentwicklung als Chance. 7

Welche Fördermöglichkeiten gibt es für Unternehmen? 8

Erfolgsfaktoren der geförderten Personalentwicklung. 11

Checkliste: Schritt für Schritt zur geförderten Personalentwicklung. 13

Über WBS TRAINING. 14

Best Practice. 15

1 Was ist geförderte Personalentwicklung?

Die Arbeitswelt entwickelt sich stetig weiter, der wirtschaftliche Strukturwandel stellt Unternehmen und Arbeitnehmende vor große Aufgaben und erfordert neue Denkweisen. Die Digitalisierung gehört zu den wichtigsten Herausforderungen, die Unternehmen und ihre Beschäftigten momentan zu bewältigen haben. Vor allem ältere Beschäftigte haben oftmals Schwierigkeiten, mit den Umständen des strukturellen, digitalen Wandels Schritt zu halten. Um auf dem Markt konkurrenzfähig zu bleiben und sich erfolgreich für die Zukunft aufzustellen, brauchen Unternehmen jedoch qualifiziertes Fachpersonal, das im Umgang mit digitaler Arbeit auf dem neuesten Stand ist.

Laut **WBS JobReport 2022**[1] schreiben fast 90 Prozent der befragten Unternehmen, die Weiterbildungen anbieten, diesen einen hohen Stellenwert zu. Dabei werden Online-Weiterbildungen bevorzugt. In der Praxis unternehmen jedoch nur 67 Prozent genug für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Eine systematische Planung der Weiterbildung ihrer Beschäftigten weisen nur 57 Prozent vor. Nur rund die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen ist mit staatlichen Fördermaßnahmen vertraut. Bei der anderen Hälfte bedarf es noch des Bewusstseins, welche Möglichkeiten die geförderte Personalentwicklung ihnen eröffnet. Dank dieser finanziellen Förderung können die Unternehmen ihre Beschäftigten im Team oder individuell schulen.

[1] Der halbjährlich erscheinende WBS JobReport wird im Auftrag der WBS GRUPPE von index Research erstellt. Als Grundlage dient die umfangreiche Online-Datenbank index Anzeigendaten. Ausgewertet wurden ca. 100.000 Firmen-Webseiten, ca. 300 Online-Jobbörsen und Printmedien sowie die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit. Die gleichen Stellenanzeigen aus verschiedenen Suchmedien wurden gruppiert betrachtet und nur einmal gezählt. Die Ergebnisse zeigen die aktuelle Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt von Januar bis Juni 2022 und bilden ebenfalls die Entwicklung im Vergleich zum ersten Halbjahr 2021 ab, aufgeschlüsselt nach Branchen, Bundesländern, Hierarchieebenen sowie Berufsgruppen. Für den Spezial-Teil des WBS JobReports wurden 696 Unternehmen zur Relevanz von Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte befragt.



Warum sollten Sie geförderte Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen integrieren?

Gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte zu finden, ist für viele Unternehmen in Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel eine Herausforderung. Die Arbeitswelt 4.0 erfordert neue Kompetenzen – fehlen diese in Unternehmen, droht der Verlust von Wettbewerbsfähigkeit.

Immer mehr Unternehmen bilden ihre Beschäftigten deshalb weiter, um dem entgegenzuwirken und das dringend benötigte Wissen intern aufzubauen. Engagierte Beschäftigte werden auf diesem Weg gezielt gefördert. Gleichzeitig stärkt dieses Investment in die Beschäftigten die Bindung an das Unternehmen und verringert das Fluktuationsrisiko. Dabei entstehen auf Seiten der Unternehmen kaum Kosten – dank attraktiver Fördermöglichkeiten.

Wie gelingt die erfolgreiche Integration geförderter Personalentwicklung?

Mit der richtigen Strategie legen Sie für Ihr Unternehmen klare Ziele und Etappen fest:

1. **Bedarf ermitteln/Analyse:** Welche Kompetenzen sind im Unternehmen vorhanden und welche werden benötigt?
2. **Ziele festlegen:** Was soll durch die Personalentwicklung erreicht werden und warum sind die Veränderungen notwendig?
3. **Förderung beantragen:** Welche Förderungen können hierfür beantragt werden?
4. **Entwicklungen planen:** Welche Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind geeignet, um die benötigten Kompetenzen zu entwickeln und die Bedarfslücken zu schließen?
5. **Maßnahmen durchführen:** Wie lassen sich Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in den betrieblichen Ablauf integrieren?
6. **Ergebnisse evaluieren:** Welches Verbesserungspotenzial für innerbetriebliche Anforderungsprofile konnte erzielt werden?

Die geförderte Personalentwicklung ist ein komplexer Prozess, bietet Unternehmen jedoch große Chancen, sich zukunftssicher aufzustellen, Personal zu binden und die Folgen des Fachkräftemangels abzufedern. WBS TRAINING unterstützt Sie bei der Implementierung eines nachhaltigen Konzepts in Ihrem Unternehmen.



2 Herausforderungen des Strukturwandels.

Die deutsche Wirtschaftsstruktur wird durch viele treibende Kräfte verändert, auf die Unternehmen schnell und flexibel reagieren müssen, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.



Arbeitswelt 4.0 und Digitalisierung.

- Vielen Beschäftigten mangelt es an Kompetenzen und Know-how, um mit der fortschreitenden Digitalisierung Schritt zu halten.
- Digitale Tools, KI sowie Algorithmen übernehmen Prozesse, die zuvor Menschen zugeteilt waren. Um gegen die Konkurrenz zu bestehen, müssen sich Unternehmen zukunftsfähig positionieren.



Fachkräftemangel.

- Kompetente und zugleich bezahlbare Angestellte sind schwer zu finden und der Wettbewerb an attraktiven arbeitgebenden Unternehmen ist hoch. Fachkräfte suchen sich den Arbeitsplatz aus, der ihre Ansprüche auch in Bezug auf die eigene Weiterentwicklung erfüllt.
- Fehlende Kompetenzen führen dazu, dass Unternehmen langfristig auf dem Markt zurückfallen.



Veränderte Jobprofile.

- Die Aufgabengebiete in traditionellen Jobs haben sich verändert: Während Mitarbeitende im Lager früher manuell Pakete schnürten, müssen sie heute oftmals technische Geräte wie Computer oder Tablets bedienen.
- Mitarbeitende sehen sich neuen Anforderungen gegenüber: Unternehmen erwarten von Ihren Beschäftigten eine Bereitschaft, sich mit neuen technischen Tools und digitalen Systemen auseinanderzusetzen und eine Affinität dafür mitzubringen.



Kostspielige Weiterbildungen.

- Schulungen, Seminare und Coachings von Beschäftigten stellen einen hohen Kostenfaktor für Unternehmen dar.
- Bisher wurden nur wenige Fördermöglichkeiten für Unternehmen angeboten und es ist kompliziert, diese zu beantragen.



3 Geförderte Personalentwicklung als Chance.

Warum sind qualifizierte Fachkräfte so wichtig?

Laut einer Studie von McKinsey Global könnten bis zum Jahr 2030 weltweit etwa 800 Millionen Jobs durch die Automatisierung wegfallen. Durch Digitalisierung und künstliche Intelligenz führen Algorithmen und Maschinen dann Tätigkeiten aus, die vorher Menschen erledigt haben. Krisen wie die Corona-Pandemie sorgen dafür, dass der ohnehin rasante Wandel des Arbeitsmarktes sich zusätzlich beschleunigt. Unternehmen müssen sich frühzeitig auf veränderte Bedingungen in ihrem Marktumfeld einstellen und ihre Beschäftigten durch Weiterbildungen fit für die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt machen.

Vor allem Beschäftigte der Generation 50+ fällt es zuweilen schwer, mit dem Strukturwandel und der damit einhergehenden Digitalisierung in Unternehmen zurechtzukommen und neue Technologien in ihren bisherigen Arbeitsalltag zu integrieren. Wer zuvor Spaß an der Arbeit hatte, fühlt sich aufgrund fehlenden Wissens und unzureichender Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Neuerungen möglicherweise inkompetent und verliert die Motivation. Zudem mangelt es auf dem Arbeitsmarkt an qualifizierten Fachkräften, die Unternehmen mit wichtigem Know-how unterstützen. Personalverantwortliche haben es zunehmend schwer, geeignete Beschäftigte zu finden und zu rekrutieren.

4 Welche Fördermöglichkeiten gibt es für Unternehmen?

Externe Weiterbildungen und Umschulungen können für Unternehmen eine kostspielige Angelegenheit darstellen. Für viele Unternehmen sind sie jedoch notwendige Maßnahmen, um mit dem digitalen Strukturwandel mithalten zu können.

Als Teil der **„Qualifizierungsoffensive“** der Bundesregierung ermöglicht das **Qualifizierungschancengesetz (QCG)** seit Anfang 2019 darum die geförderte Weiterbildung für Arbeitnehmende.

Mithilfe der finanziell geförderten Personalentwicklung haben Unternehmen die Möglichkeit, Beschäftigte fit für die Herausforderungen der Digitalisierung und die Arbeitswelt 4.0 zu machen.

Wer und was wird bezuschusst?

Unternehmen, die ihren Beschäftigten **Weiterbildungen oder abschlussbezogene Qualifizierungen** ermöglichen, erhalten staatliche Zuschüsse. Die Höhe der Bezuschussung variiert je nach Unternehmensgröße und Qualifizierungsangebot.

Bedingungen für eine Förderung gemäß QCG.

Laut **QCG** erhalten sozialversicherungspflichtig Beschäftigte **unabhängig von bisheriger Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße** Zugang zur Weiterbildungsförderung, sofern sie vom Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Beruf anstreben, in dem Fachkräftemangel vorherrscht.



Diese Möglichkeiten der Beschäftigtenförderung gibt es:



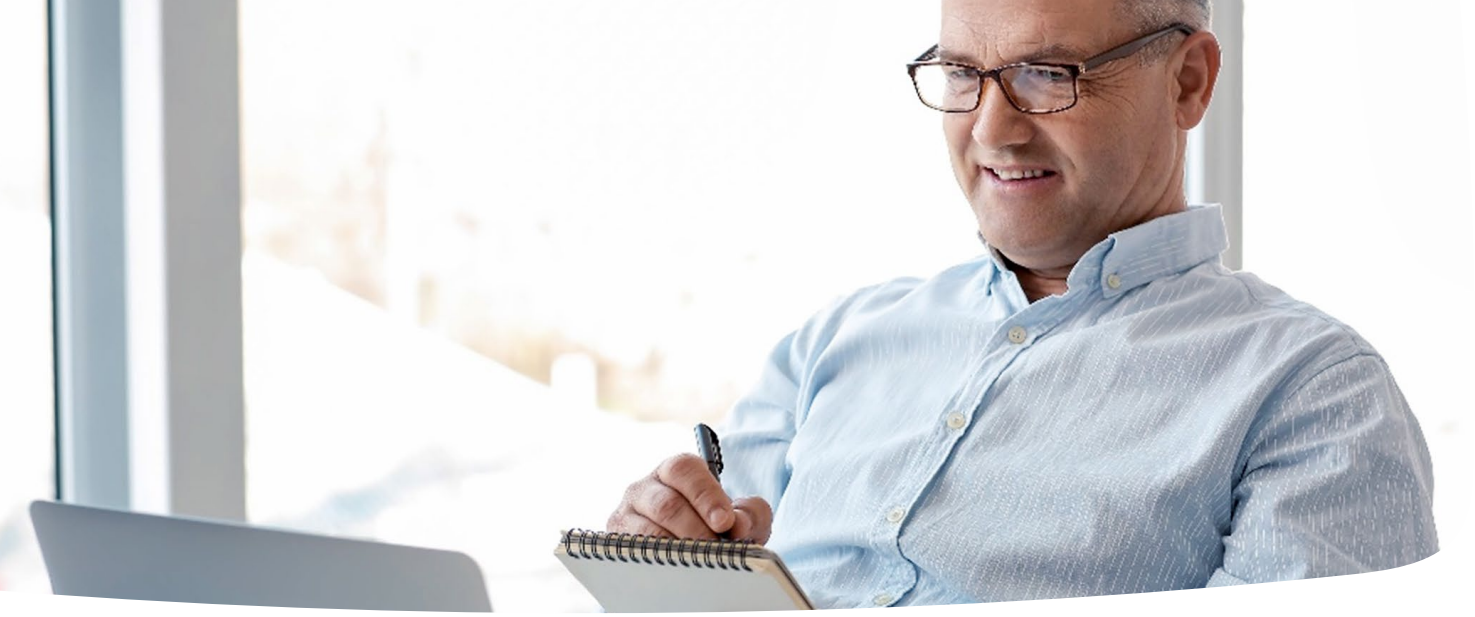
Abschlussorientierte Qualifizierungen werden mit 100 Prozent der Kurskosten und bis zu 100 Prozent der Gehaltskosten gefördert und zielen auf den Erwerb eines (Teil-)Berufsabschlusses. Gefördert werden Beschäftigte ohne anerkannten Berufsabschluss und Beschäftigte, die in ihrem erlernten Beruf seit mindestens vier Jahren nicht mehr arbeiten. Zu den abschlussorientierten Qualifizierungen gehören **Umschulungen, Vorbereitungen auf Externenprüfung und Teilqualifikationen.** In der **„Teilqualifikation Mechatroniker:in: Herstellung Baugruppen“** werden den Teilnehmenden beispielsweise die beruflichen Kompetenzen vermittelt, um mechatronische Systeme zu montieren, zu installieren, zu bauen und zu warten.



Eine **Anpassungsqualifizierung** kann für alle Beschäftigten eines Unternehmens interessant sein. Sie baut in der Regel auf einem Berufsabschluss auf. Die Kursdauer muss mindestens 121 Unterrichtseinheiten betragen. Hier ist die Förderquote abhängig von der Unternehmensgröße und liegt zwischen 15 Prozent und 100 Prozent für Kurs- und Gehaltskosten. In Anpassungsqualifizierungen können Fähigkeiten erweitert und Wissen ausgebaut werden.

Hier gibt es eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten, zum Beispiel den Kurs **„Vernetztes Arbeiten mit Office 365“**, der Anwendungskenntnisse zur sicheren und routinierten Zusammenarbeit mit aktuellen Softwaretools in kurzer Zeit vermittelt.

Umfangreichere Anpassungsqualifizierungen stellen beispielsweise SAP®-Kurse oder Kurse zur Automatisierungstechnik dar, die zwischen einem Monat und sechs Monaten Ausbildungszeit benötigen.



Eine **Aufstiegsfortbildung** mit IHK-Abschluss wie zum Beispiel **„Geprüfte:r Fachwirt:in für Büro- und Projektorganisation“** bereitet Beschäftigte berufsbegleitend auf eine gehobene berufliche Position vor und vermittelt innerhalb verschiedener Kurse wichtige Fachkenntnisse, die Beschäftigte für ihre Wunschstelle qualifizieren.

Die Fördermöglichkeiten für die Aufstiegsfortbildung sind vielfältig:

- Engagierte Fachkräfte unter 25 Jahren, die ihre Ausbildung mindestens mit der Note 1,9 abgeschlossen haben, können sich für ein **Weiterbildungsstipendium** bewerben, etwa bei der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB).

Fachkräfte in kaufmännischen Berufen und Beschäftigte im Handwerk können zur finanziellen Unterstützung **Aufstiegs-BAföG** beantragen.

5 Erfolgsfaktoren der geförderten Personalentwicklung.

Eine erfolgreiche geförderte Personalentwicklung bringt sowohl Unternehmen als auch ihren Beschäftigten eine Vielzahl von Vorteilen.



Bindung von Beschäftigten.

Förderung statt Kündigung! Ermöglichen Sie Ihren Beschäftigten, ihr volles Potenzial zu entfalten, um sie dadurch langfristig an Ihr Unternehmen zu binden.



Fachkompetenzen.

Das von den Beschäftigten erworbene Fachwissen wird direkt im Unternehmen implementiert und stärkt dessen Kompetenz und Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt.



Kostenersparnis.

Aufgrund der vielen Fördermöglichkeiten stellen Weiterbildung und Personalentwicklung keine hohen Kostenfaktoren mehr dar.



Am Puls der Zeit.

Ihr Unternehmen ist für die Herausforderungen, die Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0 mit sich bringen, optimal aufgestellt. Für eine sichere Zukunft im Strukturwandel!

Das sagen unsere Partner:innen

Ein großes Kompliment an das gesamte WBS Team für die super nette, informative und ausführliche Beratung und Unterstützung während der gesamten Planung und Umsetzung unseres Weiterbildungsprojekts. So haben wir mit dem WBS Team zusammen genau die Kurse identifizieren können, die 100 Prozent zu den Anforderungen unseres Teams passen und diese dann gemeinsam erfolgreich umgesetzt.



Berit Krakor
HR-Managerin – Ticketmaster GmbH

Schnelle Kontaktaufnahme und gute Beratung seitens WBS TRAINING, zudem eine schnelle Zusage seitens der Arbeitsagentur: eine so unglaublich gute Unterstützung für uns als kleines Unternehmen. Toll, dass es diese Möglichkeiten gibt. Und klasse, dass die WBS TRAINING so gut unterstützt. Das kann ich nur vielen Unternehmen empfehlen – großartig!



Sven Meister
Geschäftsführer – CONFITEC Metallbearbeitung GmbH

6 Checkliste: Schritt für Schritt zur geförderten Personalentwicklung.

Schritt 1: Bedarf ermitteln.

- ○ Welche Beschäftigten benötigen eine Qualifizierung?
- ○ An welchen Kompetenzen mangelt es ihnen?

Schritt 2: Bedürfnisse und Wünsche definieren.

- ○ Bestandsaufnahme durchführen: Was funktioniert, wo bedarf es Nachhilfe?
- ○ Überlegungen treffen: Was müssen Beschäftigte können, damit das Unternehmen zukunftsfähig aufgestellt ist?
- ○ Vorrecherche von möglichen Weiterbildungsmaßnahmen auf www.wbstraining.de.

Schritt 3: Beratungstermin vereinbaren und passende Förderung wählen.

- ○ Beratungstermin bei WBS TRAINING in Anspruch nehmen.
- ○ Wichtige Fragen zu Förderungsmöglichkeiten klären.
- ○ Förderungsmöglichkeit wählen und mit Unterstützung von WBS TRAINING beantragen.

Schritt 4: Weiterbildung planen und durchführen.

- ○ Kurs für Beschäftigte einplanen.
- ○ Absolvierung der Weiterbildung durch die Beschäftigten.
- ○ Bei Fragen: Ansprechperson bei WBS TRAINING kontaktieren.

Schritt 5: Erlernte Maßnahmen im Unternehmen umsetzen.

- ○ Implementieren des Gelernten in den Arbeitsalltag.
- ○ Neu gewonnene Erkenntnisse zur Optimierung von Arbeitsprozessen nutzen.

Schritt 6: Ergebnisse der Weiterbildung bewerten.

- ○ Evaluation und Monitoring der erlernten Maßnahmen im Unternehmen und ggf. Nachjustierung. Die WBS TRAINING ist auch noch nach der Weiterbildung jederzeit für Sie da!

7 Über WBS TRAINING.

WBS TRAINING – Geförderte Bildungsangebote für Arbeitslose, Berufstätige und Unternehmen.

WBS TRAINING ist eine führende Anbieterin von geförderten beruflichen Weiterbildungen, Umschulungen und Aufstiegsfortbildungen für Arbeitslose und Berufstätige. Unsere Beschäftigten sind mit dem Herzen bei der Arbeit und unterstützen jährlich über 30.000 Teilnehmende bei der Entfaltung ihrer individuellen Potenziale.

Förderungsmöglichkeiten können komplex sein. Dank unserer langjährigen Erfahrung haben wir den Durchblick und begleiten Sie und Ihre Beschäftigten durch den gesamten Prozess. Vom Finden der passenden Förderungsmöglichkeit für Ihre Beschäftigten bis zur Beantragung der Fördermaßnahmen stehen wir Ihnen sowohl vor, während und nach der Weiterbildung stets zur Verfügung.

Wir setzen auf digitale Lern- und Lehrformate, die gezielt Handlungskompetenzen und Selbstverantwortung stärken. So unterstützen wir Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Ob von zu Hause aus oder an einem der über 250 Standorte: WBS TRAINING bietet zertifizierte Weiterbildungen, Umschulungen und Aufstiegsfortbildungen in Bereichen wie IT, SAP®, Arbeiten 4.0, CAD, Personal, Medien, Kaufmännisches, Sprachen, Gesundheit und vielen mehr.

Vereinbaren Sie jetzt Ihren individuellen **Beratungstermin** oder melden Sie sich gleich zu einer unserer **Online-Infoveranstaltungen** an. Die Beratung sowie die Infoveranstaltungen sind selbstverständlich unverbindlich und kostenlos. **Unser Herz schlägt für Bildung.**

WBS TRAINING AG
Ihr Kontakt für die kostenlose Beratung:
0800 927 927 4

8 Best Practice.

Personal Hofmann über die Zusammenarbeit mit WBS TRAINING:

Für eine Ausbildung ist es nie zu spät.

Qualifizierungsverbund, bestehend aus vier Personaldienstleistern und einem Bildungsträger, geht in die zweite Phase. Ungelernte Arbeitskräfte bekommen den Einstieg in die Ausbildung Mechatroniker:in.

Nürnberg, 19.04.22 – Um ungelernten Arbeitssuchenden und Beschäftigten ohne Abschluss im Industriebereich neue Perspektiven zu eröffnen, haben der größte Anbieter für Online-Weiterbildungen in Deutschland und vier namhafte Personaldienstleister mit Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit einen Qualifizierungsverbund initiiert.

Adecco Group, ManpowerGroup, I. K. Hofmann, Randstad Deutschland und WBS TRAINING ermöglichten 24 Ungelernten im November 2021 den Einstieg in die Ausbildung zum:zur Mechatroniker:in – vom ersten Tag der Ausbildung in einer unbefristeten Anstellung.

Die zweite Phase hat begonnen.

Nach erfolgreichem Abschluss der ersten Teilqualifikation konnten 16 Teilnehmer:innen im März 2022 in die zweite Teilqualifikation übergehen. Für diese Teilnehmer:innen ist es ein weiterer Schritt in Richtung Berufsabschluss in Mechatronik.

Einige von ihnen berichten aus Hannover und Stuttgart über ihre Erfahrungen:

Marcel Hoffmann, KFZ-Lehre, 30 Jahre: „Ich war arbeitslos gemeldet. Der Arbeitsvermittler der Bundesagentur für Arbeit hat mir den Vorschlag gemacht, eine Anstellung mit Qualifizierung zum Berufsabschluss Mechatronik anzunehmen. Das habe ich gleich einem Freund erzählt und ihn mit dazugeholt."

Vincent Klenner, ungelernt, 21 Jahre: „Der Unterricht war sehr praxisnah. Durch ansprechende Beispiele und Unterstützung bei Sprachproblemen konnten wir den anspruchsvollen Inhalten gut folgen."

Andrea Kiss, aufgrund ihrer Tätigkeiten in Rumänien hat sie theoretische Kenntnisse aus der Elektroindustrie: „Ich bin 2013 aus Rumänien nach Deutschland gekommen. Bei mir war es das Jobcenter, das mich auf das Projekt aufmerksam gemacht hat. Ich sehe darin eine große Chance. Mir ist bewusst, wie wichtig ein anerkannter Berufsabschluss ist. Meine Familie unterstützt mich bei der Betreuung meiner kleinen Tochter und so kann ich mich für die Prüfungen vorbereiten. Die Theorie lerne ich online. Ich bin die einzige Frau in der Gruppe, aber auch die Männer haben fast alle einen Migrationshintergrund. Das verbindet und man hat füreinander Verständnis. Die Möglichkeit, eine Ausbildung zu machen und Geld zu verdienen, ist in meiner Situation perfekt."

Marcel Hoffmann strebt an, nach der IHK-Prüfung seinen Meister zu machen. Vincent Klenner will für seinen weiteren Werdegang einen Berufsausbildungsabschluss schaffen. Andrea Kiss möchte ein Vorbild für ihre Tochter sein und sich den Traum von einem Haus erfüllen.

Neue Chancen für Ungelernte.

Rund 16 Prozent der Arbeitnehmer:innen in Deutschland sind ohne abgeschlossene Berufsausbildung, wie aus einer aktuellen Studie der Agentur für Arbeit hervorgeht. Dazu zählen unter anderem Studien- und Lehrstellenabbrecher:innen sowie Menschen, die – aus welchen Gründen auch immer – noch nicht den Weg in eine Ausbildung gefunden haben. An dieser Stelle setzt das Pilotprojekt von WBS TRAINING und den vier Personaldienstleistungsunternehmen an – mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit. Nach einem intensiven Rekrutierungsprozess der Personaldienstleister und den örtlichen Agenturen für Arbeit starteten am 15. November 24 Ungelernte eine Teilqualifizierung in Mechatronik.

In der Region Hannover bilden sich die Lernenden zu einem Teil in Präsenz weiter. Weitere Teilnehmende aus Hannover und Stuttgart nutzen die digitalen Lernräume im Online-Angebot der WBS (LearnSpace 3D®).

Nach erfolgreichem, anerkanntem Abschluss der ersten und zweiten Teilqualifizierung folgt das Angebot der Teilnahme an weiteren Modulen mit dem Ziel, dass alle Kandidat:innen die Möglichkeit erhalten, einen vollwertigen Berufsabschluss in Mechatronik zu erwerben. Die Verbundpartner:innen haben inzwischen damit begonnen, das Pilotprojekt auf Basis der gewonnenen Erfahrungen weiterzuentwickeln, auf mehrere Standorte auszuweiten und weitere Verbundprojekte zu etablieren.

Das Teilen von Wissen bringt alle weiter – vom Konzept in die Realität.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Partner:innen und die Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit hat etwas ermöglicht, was bisher nur sehr selten gelang, aber einen nachhaltigen Beitrag zur Verminderung des Fachkräftemangels leisten kann: in einem Verbund Ungelernten ein für sie realistisches und motivierendes Qualifizierungsangebot zu machen, bei dem alle Beteiligten gewinnen. Gerade das Konzept der Teilqualifizierung bietet den Teilnehmer:innen die Möglichkeit, schrittweise zum Ziel zu kommen und bereits nach vier Monaten den ersten Teilabschluss zu erreichen. Die Barrieren sind daher geringer als eine etwa zweijährige Umschulung. Bereits mit einem Teilabschluss verbessern sich die Chancen am Arbeitsmarkt wesentlich.