

Qualifizierung planen und durchführen: Kurzarbeit nutzen

Kurzarbeit ist ein aktuell häufig genutztes Mittel Arbeitsplätze und qualifizierte Belegschaften zu erhalten, ohne die Kostenbelastung in Gänze zu tragen.

Die Bundesregierung und die EU haben aktuell entschieden, Weiterbildung in der Zeit der Kurzarbeit zu fördern.

Wie können Unternehmen konkret davon profitieren?

Wenn Unternehmen während einer konjunkturell bedingten Kurzarbeitsperiode ausgebildete Fachkräfte weiter qualifizieren, können sie – über das Kurzarbeitergeld hinaus – von folgenden Leistungen der BA profitieren:

- Erstattung des Sozialversicherungsbeitrages für die Zeit der Weiterbildung zu 100 %, statt 50 % (KUG ohne Weiterbildung)
- Zuschuss zu den innerbetrieblichen bzw. überbetrieblichen Weiterbildungskosten in Höhe von 60 - 80 % der Kosten, je nach Unternehmensgröße und Mitarbeitermerkmalen.

Der verbleibende Aufwand wird durch die Qualifizierungseffekte durch den Kompetenzzuwachs beim Schlüsselpersonal und durch das positive Signal an die begünstigten Mitarbeitergruppen gut zu begründen sein.

Die Förderung erfolgt in dieser Höhe, wenn eine Qualifizierung erfolgt, die vom Mitarbeiter auch im allgemeinen Arbeitsmarkt verwendet werden kann, also nicht für betriebsbedingte Anpassungsfortbildungen. Dies ist i.d.R. dann der Fall, wenn die berufliche Einsatzbreite erweitert wird oder eine Kompetenz erworben wird, die auf erweiterte oder höherwertige Aufgaben vorbereitet. Einige Beispiele aus dem Bereich überfachlicher und fachlicher Kompetenzen:

- Qualifizierung für Projektmanagement- oder Koordinierungsaufgaben
- Vorbereitung auf Führungsaufgaben
- Kompetenz im Umgang mit Kunden und Lieferanten
- Umsetzen von Qualitätsmanagementaufgaben
- IT- und Controlling-Qualifizierung (sofern nicht betriebsspezifisch)
- Aufbau-Fachlehrgänge mit Abschluss

Bei geringer qualifizierten Mitarbeitern bzw. vorrangig im betrieblichen Interesse liegenden Weiterbildungsmaßnahmen gelten geringere Förderansätze, oder stehen andere Maßnahmen zur Verfügung.

Was ist zu tun?

Wenn konjunkturell bedingte Kurzarbeit vorliegt (zunächst für 6 Monate) und eine positive Wirtschaftsprognose für den Betrieb vorliegt (Voraussetzungen der KUG-Gewährung), können Unternehmen wie folgt vorgehen:

1. **Weiterbildungsbedarf** ermitteln, insbesondere für die Gruppe der Fach- und Führungskräfte (mit Berufsausbildung oder höherwertigen Abschlüssen)
2. **Bildungskonzept** erstellen und mit den örtlich zuständigen Stellen abstimmen sowie beantragen (i.d.R. bei der BA, für einzelne Mitarbeiter u.U. auch bei der ARGE)
3. **Bildungsmaßnahme** beauftragen, durchführen und mit der zuständigen Stelle abrechnen
4. **Erfolg** der Maßnahmen erheben („Lessons Learned“).

Wir unterstützen Sie!

Zur Erhebung des **Bildungsbedarfs** verfügen wir über Anforderungsanalysen und Kompetenzmodelle, die Sie dabei unterstützen, den individuellen Weiterbildungsbedarf strukturiert zu erheben und in ein Maßnahmenprogramm umzusetzen. Dazu erheben wir sowohl die Anforderungen aus strategischen und technologischen Veränderungen, wie auch den Weiterbildungsbedarf aus organisatorischen und personellen Entwicklungen. Dieser Arbeitsschritt kann unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls durch öffentliche Einrichtungen gefördert werden (abhängig vom Bundesland und Unternehmensgröße bzw. Gestaltung der Maßnahme).

Auf Grund der Bedarfsplanung entwickeln wir für Sie die **Inhalte und den Ablauf** der Maßnahmen unternehmensspezifisch oder auch wenn notwendig personenspezifisch. Wir greifen dazu z.T. auf ein Baukastensystem von Qualifizierungsmodulen zurück. Für größere Gruppen bietet sich eine Programmplanung mit aufeinander aufbauenden Modulen an, die nach einem einheitlichen Prinzip aufgebaut sind („aktives Lernen“). Bei Bedarf können wir auch die Organisation der Veranstaltungen für Sie übernehmen.

Als langjährig erfahrener **Bildungsträger** führen wir Trainings und Coachings für unterschiedliche Zielgruppen mit unseren Trainerinnen und Trainern durch.

Für den Erfolg einer Weiterbildung ist es entscheidend, das Erlernete in der Praxis umzusetzen. Auf Wunsch führen wir auch eine **Evaluation** der Maßnahmen durch und beraten Sie dabei, den personalpolitisch angestrebten Effekt sicher zu stellen. Dazu können u.U. Organisationsentwicklungsprozesse hilfreich sein, die über die Qualifizierung der Mitarbeiter hinausgehen. Auch hierzu kann ggf. auf passende Förderangebote zurückgegriffen werden.

Sprechen Sie uns an – wir klären Ihre Fragen.

Institut für Management und Organisation (IMO) GmbH

Dipl.- Kfm. H. Fechtner 0234 97 11 225

Wasserstr. 221; 44799 Bochum

kontakt@imo-bochum.de

www.imo-bochum.de