

Vorhabenbeschreibung zum Projekt Lernakademie 4.0

Kurze Darstellung der Ausgangssituation und Ableitung des Bedarfes sowie der Notwendigkeit zur Durchführung des Projektes

Der Megatrend der Digitalisierung erreicht in wachsendem Ausmaß und neuer Ausprägung nun auch die Thüringer Industrie. Während die Großindustrie die Vorteile lange erkannt hat und sich daher den aufkommenden Herausforderungen schon seit einigen Jahren stellt, fällt dies dem Mittelstand schwer. Der Mittelstand ist aber das Rückgrat der Thüringer Wirtschaft. Zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes und damit verbunden zur Sicherung des Fachkräftebedarfes bedarf es auch neuer Bildungsangebote um die Herausforderungen im digitalen Zeitalter meistern zu können.

Das Konzept von Industrie 4.0 beschreibt durchgängig optimierte schlanke Prozesse (Lean Management) von der Engineering Kette bis in die Produktion, vom Zulieferer bis zum Kunden. Das Ziel ist die „intelligente Fabrik“ (Smart Factory), die flexibel und wandlungsfähig ist. Darin ist es technisch und wirtschaftlich möglich, personalisierte Einzelstückzahlen für einen Kunden in einer sich selbst steuernden Produktion und Logistik herzustellen. Wesentlicher Bestandteil der Smart Factory ist daher auch die Integration von Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern in Geschäfts- und Wertschöpfungsprozesse.

Alle Instanzen werden vernetzt, tauschen selbstständig Informationen aus. Technologische Grundlage sind cyber-physische Systeme (CPS) und das „Internet der Dinge“.

Aufgrund dieses Wandels ist es offensichtlich, dass es langfristig zu einer deutlichen Veränderung von Kompetenzen, Profilen und von Arbeitsplätzen kommen wird.

Davon wird in einem ersten Schritt das höhere bis mittlere Management betroffen sein, die im Moment die konkreten Dimensionen der Digitalisierung häufig noch nicht konkret greifen können, um zu entscheiden, welche Elemente für Ihren Betrieb relevant sind und wie und in welchem Umfang sie den Entwicklungen konkret Rechnung tragen sollten.

Hierzu sind Sensibilisierungs-Trainings mit konzeptionellen Ansätzen für den Betrieb, aber auch sehr praktischen Anteilen zu den Grundlagen einer Smart Factory nötig.

Ein wenig zeitversetzt wird ein umfangreicher Schulungsbedarf für die mittlere bis untere Führungsebene zu bedienen sein. Das sind diejenigen Führungskräfte, welche die fortschrittlichen Prozesse planen/einführen und die Einführung der neuen Technologien umsetzen und kontrollieren. Weiterbildungsansätze sollten hier neben theoretisch-konzeptionellen Elementen bereits einen großen praktischen Teil enthalten.

Im dritten Schritt werden davon aber auch alle Beschäftigten betroffen sein, welche die Maschinen und Anlagen planen, installieren, warten und bedienen. Die vernetzten Produktionssysteme und die Prozesse verändern sich und werden komplexer. Beschäftigte brauchen mehr Systemverständnis für den Betrieb und die Wartung der Systeme. Insbesondere nehmen die der Produktion vorgelagerten vorbereitenden Tätigkeiten zu.

Dies betrifft insbesondere die „Engineering Toolkette“ in Entwicklung und Konstruktion der Produkte, aber auch die produzierenden Anlagen sowie die angegliederten Prozesse der gesamten Wertschöpfungskette. Ganz wesentlich wird somit auch der Anteil an Informationstechnik steigen. Netzwerke, Gefahrenabwehr, die Bereitstellung von Schnittstellen innerhalb der gesamten Prozesslandschaft, zu Kunden und Lieferanten sind wesentliche Aufgaben. Facharbeitern und Meistern sowohl aus dem gewerblich-technischen wie auch den kaufmännischen Bereichen muss über das bisher vorhandene Maß, neben den unveränderten Basiskompetenzen ihrer Berufe ein erweitertes Wissen zur Informationstechnik vermittelt werden. IT-Fachleute müssen ihr Wissen um Produktionsthemen und –prozesse erweitern. Dabei muss dem Thema IT-Sicherheit eine besonders exponierte Rolle zukommen.

Die Lebenszyklen des State of the Art werden kürzer, sodass die Prozesse sich zunehmend verändern und die Befähigung der Fachkräfte für die Bedienung und Nutzung der neuesten Technologien immer wieder aktualisiert werden muss.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die zunehmende Digitalisierung in Produktion, Entwicklung und Vertrieb zwangsläufig nicht nur zu Veränderungen bei Arbeitsbedingungen und –prozessen führt. Der wachsende Einsatz vernetzter, intelligenter Systeme in der produzierenden Industrie erfordert Mitarbeiter/innen mit veränderten Qualifikationen. Hier gewinnt das Thema „Lebenslanges Lernen“ neue Bedeutung. Auch die Fähigkeit des „Lernen lernen“ muss neben fachlichen Inhalten dringend geschult werden.

Empirische Erhebungen ergeben, dass Fachpersonal mit gewerblich technischer Berufsausbildung bei weiterer Verbreitung der Industrie 4.0 die besten Berufschancen haben. Diesbezüglich müssen u.a. Weiterbildungsmöglichkeiten von Bildungsanbietern für die bestehenden Fachkräfte, Meister und Techniker, geschaffen werden, die die reinen Managementthemen hinsichtlich Industrie 4.0 um die technologischen Schwerpunkte zu CPS, Arbeitsorganisation, Arbeitsplanung, Datensicherheit und Cyber Security, Programmier-techniken, Datenanalyse und Störfallsuche erweitern.

Beschreibung der bestehenden Strukturen und Schlussfolgerungen inwieweit eine Ausweitung der Weiterbildung und/oder Fachkräftegewinnung darüber hinaus sinnvoll und notwendig wäre

Interessierte Unternehmen erfahren derzeit Unterstützung z.B. durch das Kompetenzzentrum Wirtschaft 4.0 und/oder durch ThEx Thüringen Wirtschaft 4.0. Aus unseren Erfahrungen heraus wird dabei aber der Bildungsbereich noch nicht ausreichend abgebildet.

Fähigkeiten wie unter 1. beschrieben werden bisher in den meisten Ausbildungsberufen nicht vermittelt, weil dies (noch) nicht Bestandteil der Ausbildungsverordnungen ist. Änderungen in den Berufsbildern sollten jetzt auch nicht übereilt geändert werden, da die Entwicklung noch nicht umfänglich absehbar ist. Außerdem ist die Umstellung von Rahmenausbildungsplänen sehr langwierig.

Allein im Kammerbezirk der IHK Erfurt haben in 2016 955 Auszubildende in einschlägigen Industrie 4.0 nahen Berufen, wie z.B. im Bereich Metalltechnik, Elektrotechnik ihre Ausbildung begonnen.

Hier allein ergibt sich ein dringender Bedarf an Qualifizierungsmodulen, um die Absolventen solcher Ausbildungen als Jungfacharbeiter/innen und/oder Gesellen/innen auf die Herausforderungen der Digitalisierung vorzubereiten und für die Unternehmen fit zu machen.

Auch innerhalb der beruflichen Aufstiegsfortbildungen (in 2016 haben ca. 130 Personen eine entsprechende Qualifizierung begonnen) in den entsprechenden Industrie 4.0 nahen Fachrichtungen wie z.B. Industriemeister und Technische Betriebswirte fehlen notwendige Inhalte um den Zukunftsanforderungen gerecht werden zu können.

Parallel müssen entsprechende Fertigkeiten und Know How z.B. im Projekt- und Prozessmanagement auch in alle anderen Branchen/Gewerken mit großer Nähe zu den Handlungsfeldern der Lernakademie 4.0 integriert werden.

Insgesamt können in allen Fachkräfteebenen vom frisch gebackenen Facharbeiter/in/Gesellen/in bis zur mittleren Führungsebene der Meister und Techniker u. a. folgender Berufsfelder als diejenigen mit dem größten Bedarf an entsprechender Weiterbildung identifiziert werden:

- Elektroniker/in für Automatisierungstechnik
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Mechatroniker/in
- Industriemechaniker/in und Werkzeugmechaniker/in

- Fachinformatiker/in und IT Systemelektroniker/in
- Elektroniker/in für Informations- und Systemtechnik
- Industriekaufmann/frau
- Informatikkaufmann/frau

Benennung der geplanten Kooperationen, Netzwerkverbindungen bzw. strategischer Partner über die ein Beitrag zur Ausweitung der Weiterbildung und/oder Fachkräftegewinnung erreicht werden kann.

Die Bildungsdienstleister SPA und SBH SO als jeweils eigenständige Bildungsunternehmen mit einem ganzheitlichen Aus- und Weiterbildungsangebot entlang der kompletten Bildungskette beruflicher Bildung haben ihren Schwerpunkt auch in der Qualifizierung von Fachkräften für die Industrie. Sie verfügen auf Grund der Ganzheitlichkeit ihrer Angebote über ein dichtes Netzwerk und verschiedenste Kooperationen, die bei der Konzeptumsetzung erfolgsbringend genutzt werden. So werden wir bei allen Etappen der Projektumsetzung wie der Planung, Entwicklung, Erprobung und Evaluierung sowie der nachhaltigen Implementierung u.a. auf folgende Partner zurückgreifen können: Unternehmen, IHK Südthüringen, IHK Erfurt, Thüringer Kompetenzzentrum Wirtschaft 4.0, Mitglieder der Allianz „Bildung und Fachkräfte für Thüringen“ wie z.B. Firmenausbildungsverbände Wartburgkreis, Suhl, Mittel- und Nordthüringen, den Bundesverband der Mittelständischen Wirtschaft, Duale Hochschule Gera-Eisenach u.v.m.

Beschreibung der konkreten Projektziele und Teilziele einschließlich Einordnung in die Ziele des Operationellen Programms des ESF in Thüringen und Darstellung der ESF-Querschnittsthemen (Nachhaltige Entwicklung“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“, „Gleichstellung von Frauen und Männern“);

Unser Projektziel ist es, eine Lernakademie 4.0 an zwei Standorten zu konzipieren/entwickeln, und aufzubauen. Neben baulichen und investiven Herausforderungen wollen wir Module entwickelnden, die verschiedene Themen der Digitalisierung beinhalten und sowohl in der berufs begleitenden Weiterbildung als auch in der Qualifizierung von Arbeitssuchenden dringend notwendig sind.

Eine Industrie 4.0 Qualifizierung muss nachhaltig erfolgen und setzt auf die Standard-Ausbildung auf. Allerdings verschieben sich Schwerpunkte und werden um wichtige Trends sowie den jeweiligen Technologiefortschritt ergänzt.

Dazu ist auch eine optimierte Ausstattung der Lernumgebung zwingend notwendig. Die entsprechenden Investitionssummen sind im Finanzierungsplan berücksichtigt.

Unser ganzheitliches und nachhaltiges Konzept für eine Industrie 4.0 Qualifizierung sieht beispielsweise Grundlagen-Module zu digital gesteuerten Produktionsabschnitten vor, in denen Standard-Aufgaben einer industriellen Fertigung vermittelt werden. Weiterer Bestandteil sind verkettete Maschinensysteme in einer nachgebildeten Produktionsanlage (Lernakademie 4.0), an der intelligente Produktionsprozesse auf der Basis realer Industriestandards trainiert und vernetzte Abläufe selbst geplant, organisiert, gesteuert, geschützt und bewertet werden können. Die Lernakademie 4.0 ist fehlertolerant und stört reale Produktionsprozesse nicht. Abgerundet wird unser Konzept durch ein maßgeschneidertes E-Learning 4.0 Angebot, das einerseits die besondere Situation mit unterschiedlichen Lernorten berücksichtigt, andererseits die Industrie 4.0 Inhalte, die heute noch in keinem Fachkundebuch zu finden sind in hoher technischer und didaktischer Qualität bereitstellt und deren Aktualität garantiert.

Konkrete Teilziele ergeben sich wie folgt, wobei diese entsprechend konkreter Bedarfe nach Projektstart ausgewählt werden:

1. Entwicklung von 6 Modulen z.B. in den Bereichen

- Anlagendokumentation, Anlagentraining und Inbetriebnahme
- Prozess- und Datenmanagement, Kunden- und Lieferantenmanagement
- Anlagenüberwachung und –sicherheit
- Stöfallmanagement: Störungssuche und Störungsbehebung
- IT Sicherheit

2. Entwicklung von 4 Modulen zur Persönlichkeitsentwicklung/-stabilisierung

um für die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt gewappnet zu sein. Der Gefahr einer Leistungsminderung der Beschäftigten z.B. wegen Zukunftsängsten oder erhöhtem Leistungsdruck kann somit entgegen gewirkt werden.

Die Inhalte

- Zeitmanagement
- Stressmanagement
- Projektmanagement
- Resilienz (psychische Widerstandsfähigkeit)

beschäftigen sich somit zentriert mit möglichen Auswirkungen der Digitalisierung auf die menschliche Psyche und erarbeiten Lösungsansätze.

3. Aufarbeitung der Curricular als E-Learning Angebote

4. Erprobung der Module in ca. 12 Kursen pro Standort mit jeweils 10 Teilnehmenden/Beschäftigten regionaler Unternehmen

5. Evaluierung und Transfer der Ergebnisse

Zur Durchführung der Module bedarf es verschiedener Anschaffungen beispielsweise aus den Themenbereichen

Pneumatik, Hydraulik, Sensorik, Schutzmaßnahmen, Bussysteme, Netzwerktechnik, IT-Sicherheit (Cyber Security), Drehen, Fräsen, Robotik, Schweißen, 3D-Druck, Produktionsmanagement Software ERP / MES, CAD / 3D-Konstruktion, Prozess-Visualisierung, Virtuelle Erprobung.

Mit diesen Ausstattungen und den erarbeiteten Modulen können unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt werden. Sie sind in der Weiterbildung zur Herausbildung der Basiskompetenzen, genauso nutzbar und sinnvoll wie zur Vermittlung aufbauender Kompetenzen. In der Weiterbildung sind 2-tägige Einführungs-Trainings für jedes einzelne Gebiet, die sich auf grundlegende Funktionen und neue Möglichkeiten, insbesondere aber auf die Vernetzung von Anlagenteilen fokussieren genauso umsetzbar, wie jeweils 2 wöchige Trainings, die einen anderen fachlich Tiefgang erzielen sollen. Nicht die handwerklichen Fähigkeiten in den einzelnen Basisthemen stehen im Fokus, denn diese wurden in der Regel im Rahmen der Erstausbildung vermittelt. Stattdessen geht es um das Erkennen der neuen Möglichkeiten, das Anwenden, Vernetzen und Umsetzen, um Prozesse zu verändern und zu optimieren oder um ganz neue Prozesse vorzubereiten.

Die Einordnung des Projektes in die Ziele des Operationellen Programms des ESF Thüringen erfolgt in die „Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaates Thüringen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung – Förderrichtlinie gemäß Prioritätenachse C, Investition in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen, des Programms Europäischer Sozialfonds 2014 bis 2020 im Freistaat Thüringen“- Einordnung in Investitionspriorität 2.

Die ESF-Querschnittsthemen (Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, Gleichstellung von Frauen und Männern und Nachhaltige Entwicklung) finden folgendermaßen Berücksichtigung: Alle im Rahmen des Projektes entwickelten Module/Qualifizierungssequenzen sind geschlechterneutral. Mittels der unterstützenden Reflektion durch die Lernplattform Ilias können alle Qualifizierungsteilnehmenden individuell und ortsunabhängig ihre Kenntnisse vertiefen und Gelerntes wiederholen. Zugleich kann das eigene Lerntempo bestimmt und individuelle Inhalte wiederholt werden. Die Nutzeroberfläche der Lernplattform ist dabei so konzipiert, dass ein barrierefreier Zugang jederzeit möglich ist. Gleichzeitig stellt die Lernplattform langfristig eine umfangreiche Wissensdatenbank mit hoher Aktualität dar, fördert die Grundlagenbildung, ermöglicht berufsbegleitend Weiterbildung und lebenslanges Lernen.

Die SBH Südost GmbH und die SPA GmbH versichern, die Strategie des **Gender und Cultural Mainstreaming** in den Bildungsmaßnahmen stringent umzusetzen. Die im Konzept beschriebenen Leistungen beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die männliche als auch auf die weibliche Form.



Im Rahmen der Unternehmensphilosophie und des Qualitätsmanagements beider Trägers spielen die Gleichbehandlung der Geschlechter (Gender Mainstreaming) sowie die Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung (Equality Mainstreaming) durchgängig eine herausragende Rolle.

Die **Verknüpfung des Gender Mainstreaming-Ansatzes mit dem Nichtdiskriminierungs- bzw. Equality-Mainstreaming-Ansatz** bedeutet für uns, strategisch und in der konkreten Planung, Umsetzung und –evaluierung stets die Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bezogen auf die sechs von der Europäischen Union in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückten Diskriminierungsgründe umfassend zu gewährleisten.

Unsere Mitarbeiter/innen nehmen in diesem Zusammenhang eine Schlüsselposition ein. Sie sind Autoritäten, Vorbilder und Multiplikatoren, die unseren Teilnehmenden die notwendigen Orientierungen und Kenntnisse zur Entwicklung von Diversity Management-, Gender-Kompetenz und interkultureller Kompetenz vermitteln.

Mit der langfristigen Etablierung der Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmodule entsteht für Beschäftigte und Unternehmer/innen ein Qualifizierungssystem, das frühzeitig eine Optimierung der Personalentwicklung ermöglicht. Die Nutzung unseres Konzeptes ermöglicht es, die Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt didaktisch, methodisch und medial zeitgemäß aufzugreifen. Mit Hilfe der „Lernakademie 4.0“ ist es möglich, Qualifizierung attraktiver zu gestalten. Die Module orientieren sich dabei immer an den relevanten beruflichen Arbeitsprozessen und ermöglichen den zielgerichteten Einsatz digitaler Medien. Damit ist es möglich, die Kompetenzen der Lernenden unabhängig ihrer Herkunft individuell zu fördern und die immer wichtiger werdende IT – und Medienkompetenz zu entwickeln.

Ausführliche Zielgruppenbeschreibung und Darstellung der Teilnehmergeinnung sowie Zuführung in das Projekt.

Unsere Zielgruppen sind:

Beschäftigte in Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU), vor allem aus den Branchen Metall, Elektro, Informationstechnologie, Logistik, und aus kaufmännischen Berufen.

Die Zielgruppe erreichen wir mit der Unterstützung unserer langjährigen Partner am Übergang Ausbildung- Beschäftigung und der beruflichen Weiterbildung wie z.B. Unternehmen, Berufsbildende Schulen, Kammern, durch den BVMW, Ausbildungsverbände, Verbände, Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, Zeitarbeitsfirmen u.a.

Öffentlichkeitswirksam werden je nach Adressaten die Module/Qualifizierungssequenzen dargestellt u.a. auf:

- den Internetseiten der IHK Erfurt und der IHK Südthüringen
- den Homepages der SPA und der SBH SO
- im Kursnet der Agentur für Arbeit
- durch persönlich Ansprachen in Unternehmen
- durch Multiplikatoren wie z.B. dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, oder
- Darstellung auf Berufsinformations- und Fachkräftemessen

Die Zuführung von Teilnehmenden für die modellhafte Erprobung erfolgt durch persönlichen Kontakt bzw. das Engagement von Multiplikatoren in Mitglied- bzw. Kooperationsunternehmen.

Projektumsetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Ausführlich Beschreibung der Innovation des Projektes

Unser Projektansatz unterstützt die Landespolitik in ihrer Initiative zur Fachkräftesicherung insbesondere mit folgenden Zielen:

- vorhandene Fachkräftepotenziale stärken und weiterentwickeln
- eine Fachkräftelücke möglichst nicht entstehen lassen
- aktuelle Fachkräftebedarfe ausgleichen
- Ideen und Aktivitäten initiieren
- adäquate Lösungen zur Fachkräftesicherung und –förderung entwickeln

Die Anwendung von Industrie 4.0 und der Know-How Transfer in den Mittelstand wird die Weichen für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg entscheidend stellen. Nach einer Studie des US-amerikanischen Netzwerkspezialisten Cisco in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftshochschule IMD in Lausanne könnten in den kommenden fünf Jahren weltweit vier von zehn etablierten Unternehmen durch neue, schnelle Marktteilnehmer und innovative Traditionsfirmen vom Markt gedrängt werden. Dennoch beschäftigt sich nach einer Umfrage der GfK (weltweites Marktforschungsunternehmen) im Auftrag der DZ Bank aktuell lediglich jedes zweite mittelständische Unternehmen mit möglichen Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung auf das eigene Unternehmen. Damit Industrie 4.0 eine Erfolgsgeschichte für den Industriestandort Thüringen wird, muss daher insbesondere der Mittelstand stärker für den digitalen Wandel sensibilisiert werden.

Von den durch Digitalisierung ausgehende Gefahren durch fehlende IT-Kompetenzen und als Folge davon, fehlender IT-Sicherheit, können nur durch entsprechendes Bewusstsein und durch proaktive Weiterbildung nachhaltig abgewehrt werden.

Die Umsetzung von Industrie 4.0 kann in Deutschland zu einem zusätzlichen jährlichen Wirtschaftswachstum von prognostizierten 1,7 % Bruttowertschöpfung allein in der nächsten Dekade führen. Dies untermauert eine Studie des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und des Branchenverbands Bitkom. Hiervon könnte gerade Thüringen mit seinem starken Maschinen- und Anlagenbau, seiner Automobilzulieferindustrie und seiner innovativen Informations- und Kommunikationsbranche profitieren.

Damit ergibt sich der Innovationsgehalt unseres Projekts durch:

- Konkrete Bestandsaufnahme hinsichtlich bereits verfügbarer digitaler Anwendungen und bestehender Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfe aus der Perspektive kleiner und mittlerer Unternehmen.
- Sensibilisierung und Unterstützung der Unternehmen bei der Bewältigung der digitalen Herausforderungen durch passgenaue Weiterbildungsangebote
- **Integration digitaler Kompetenz als neue Kernkompetenz in die Weiterbildung, im Kontext von Qualität, Nachhaltigkeit und Attraktivität der beruflichen Bildung.**

Beschreibung des berücksichtigten Vorgehens im Zeitablauf und der geplanten Umsetzung

Die Bietergemeinschaft SPA und SBH SO plant den Projektstart ab 01.12.2017. Die einzelnen Handlungsfelder sind in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Zeitplan	Handlungsfelder (HF)	geplante Umsetzung/Ergebnisse
HF 1 Q4/2017 bis Q1/2018	Bedarfsanalyse und definieren der Anforderungsspezifikationen für Weiterbildungsmodule,	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumentationsanalyse (z.B. Ausbildungs- und Qualifizierungskonzepte von Unternehmen) - Ergebnisverwertung von Bedarfsanalysen anderer Projekte - Expertenworkshops mit Netzwerk- und strategischen Partnern - Qualitative Erhebung mittels strukturierter Interviews in ausgewählten Unternehmen
HF 2 Q2-Q4/ 2018	Entwicklung der Qualifikationsmodule im fachlichen Bereich Erarbeitung der Qualifizierungssequenzen zur Stärkung der persönlichen Kompetenzen Entwicklung eines Konzeptes zur Weiterbildung von Ausbilder/innen im Kontext Digitalisierung	In enger Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern wie IHK, berufsbildenden Schulen und betrieblichen Ausbilder/innen sowie unter Nutzung der erhobenen Daten aus dem Handlungsfeld 1 werden die Module mit Bezug auf betriebliche Abläufe/Aufträgen erarbeitet. Dabei verfolgen wir die Chronologie der 6 Stufen Methode und verknüpfen bereits vorhandenes Wissen mit neu zu erlernenden Kenntnissen. Für einen kontinuierlichen Austausch werden Workshops und Befragungen durchgeführt. Der Erarbeitung von Feedbackbögen kommt eine besondere Bedeutung zu, da die Rückmeldung der Teilnehmenden entscheidende Hinweise zu Erfolg und/oder weiteren Entwicklungsbedarf geben.
HF 3 Q3/2018 bis Q2/2019	Erarbeitung der didaktisch/methodischen Umsetzungs-konzeptionen (Curricular) mit gleichzeitiger Aufarbeitung der Lernsequenzen in der digitalen Lernplattform IIAS	Handlungsleitend für die Umsetzung sind einschlägige didaktische Ansätze in der Weiterbildung wie Situationsorientierung, selbstgesteuertes Lernen, Berücksichtigung unterschiedlicher Lerntypen, Adressatenorientierung, Gestaltungsorientierung. Beim Aufbau der online gestützten Lernmodule nutzen wir die Unterstützung externen Experten.

HF 4 ab Q3/2018 bis Q3 2019	Erprobung der neu erarbeiteten Module und ggf. Überarbeitung der Curricular	Gemeinsam mit IHK und Unternehmen in Süd- und Westthüringen werden mindestens 12 Durchläufe mit jeweils 10 Teilnehmenden berufsbegleitend umgesetzt. Zum Abschluss der Kurse werden die Rückmeldungen der Teilnehmenden umfangreiche Hinweise zu den inhaltlichen und didaktisch methodischen Ansätzen liefern.
HF 5 ab Q2/2018 bis Q4 2019	Evaluierung, Öffentlichkeitsarbeit und Transfer	Für diesen Handlungsschwerpunkt planen wir die Etablierung eines Expertenrates/Projektbeirates. Dieser kann bestehen aus Personen unterschiedlicher Partner/innen wie Vertreter/innen aus z.B. Ministerin, Kammern, Unternehmen, Bildungsdienstleistern, Agentur für Arbeit. Die entwickelten Module werden durch diesen Rat hinsichtlich Ihrer Inhalte und Implementationschancen reflektiert und bewertet. Insbesondere die praktische Umsetzung soll dadurch ob ihrer Tauglichkeit im Weiterbildungsalltag evaluiert werden. Gleichzeitig sollen darüber die Ergebnisse für Unternehmen, Wirtschaft, Bildungsunternehmen usw. aufbereitet und transferiert werden. Es findet Öffentlichkeitsarbeit u.a. mit Medien wie Homepage, Flyer, Veranstaltungen (Kick-Off, Schulungen von Ausbilder/innen, auszubildenden Fachkräften und Abschlussveranstaltung mit Ergebnisdarstellung), Fachvorträgen auf Messen statt. Die Ergebnisse werden allen Interessierten zur Erweiterung der Zielgruppen und zur nachhaltigen Nutzung zur Verfügung gestellt.

Spätestens mit der Entwicklung der Module werden die zur Umsetzung der Inhalte notwendigen technischen Voraussetzungen (wie. z.B. 3-D Drucker, CAD Software, mobile Endgeräte wie Tablets, Erweiterung der Simulationstaktstraße) benötigt. Deshalb ist im Haushaltsjahr 2018 eine entsprechende Summe geplant.

In der Anlage 1 sind die Erfolgsindikatoren dargestellt.

Einschätzung der Durchführbarkeit des Vorhabens (Chancen und Risiken)

Die fortschreitende Digitalisierung wird große Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben. Neben der Anwendungskompetenz von digitalen Medien und onlinebasierten Systemen sind auch die zunehmende Entgrenzung von Berufs- und Privatleben durch digitale Endgeräte und der Umgang und die Speicherung von unternehmensrelevanten oder personenbezogenen Daten zentrale Herausforderungen.

Im Zuge der Digitalisierung ist die Qualifikation der Mitarbeiter/innen entscheidend, um das wirtschaftliche und soziale Potential digitaler Arbeit zu erschließen. Umso wichtiger erscheint, dass gerade mittelständische Unternehmen viel in die Medienkompetenz ihrer Mitarbeiter/innen investieren müssen.

Mit unserem Konzept haben wir die Chance Fachkräfte unterschiedlicher Branchen auf die sich veränderten Herausforderungen im Zeitalter der Digitalisierung vorzubereiten und damit die Wettbewerbsfähigkeit Thüringer Unternehmen zu steigern. Für die modulare Weiterbildung von Beschäftigten gibt unser Konzeptansatz gerade auch durch den Einsatz von onlinegestützten Lernplattformen Impulse. Hier tragen nicht nur die inhaltlichen Schwerpunkte zur Kompetenzentwicklung bei. Insbesondere die didaktische Aufbereitung der barrierefreien Lernformen unterstützen berufs begleitende Lernformen.

SPA und SBH SO sind bereits langjährig am Bildungsmarkt tätig und haben sich als innovative und verlässliche Partner bewährt. Mit der Umsetzung von unterschiedlichen Qualifizierungsangeboten in den jeweiligen Regionen verfügen sie bereits jetzt über vielfältige Kooperationsbeziehungen zu Unternehmen. Damit ist die Chance, bedarfsgerechte Module zu entwickeln und mit Teilnehmenden zu erproben sehr hoch. Auch die Industrie- und Handelskammern Thüringens haben Bedarfe signalisiert und Unterstützung als Multiplikatoren zugesagt.

Als Risiko sehen wir nur bedingt fehlende Grundkompetenzen. Hier kommt dem Expertenrat eine besondere Bedeutung zu. Bei der Konzeption der Module ist deutlich zu machen, welches Basiswissen notwendig ist, um Überforderungen zu vermeiden. Auf jeden Fall werden wir gerade Voraussetzungen und technisches Know How thematisieren und auch im Grundlagenbereich Angebote empfehlen.

Das Projekt kann ohne die Finanzierung von Investitionen in Ausstattung nur bedingt durchgeführt werden.

Darstellung der konkreten Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Kooperationspartner	Zeitpunkt/Form der Zusammenarbeit	Inhalte
SPA und SBH SO	regelmäßige Teamberatungen, Arbeitstreffen, Meilensteingesprächen, Feedbackrunden, vierteljährlich Controlling (inhaltlich, finanziell)	Abstimmung der Konzeption, Anforderungsprofile und didaktische Entwurfsmuster erstellen, inhaltliche Abstimmungen zu Qualifikationsmodulen, Evaluation, Transfer und Öffentlichkeitsarbeit
Expertenrat/Projektbeirat	Halbjährlich als Workshop, ggf. im virtuellen Raum	Reflektion der Inhalte bzgl. Implementierfähigkeit, Evaluation, Öffentlichkeitsarbeit, Transfer
Kammern, Thüringer Kompetenzzentrum Wirtschaft 4.0	Projektbeginn mittels Arbeitsgesprächen und dann laufend	Bedarfsermittlungen zu Inhaltlichen Schwerpunkten, Öffentlichkeitsarbeit, Transfer
Allianz „Bildung und Fachkräfte für Thüringen“	in allen Phasen der Projektumsetzung wie Planung; Entwicklung, Erprobung, Evaluierung, Nachhaltigkeit werden einzelne bzw. alle Mitglieder involviert	Bedarfsermittlung, Feedback, Öffentlichkeitsarbeit, Transfer

Unternehmen	Projektbeginn, Umsetzungs- und Erprobungsphase, Projektende	Bedarfsabklärung, Teilnahme von Beschäftigten an den Erprobungskursen, Feedback, Transfer
Berufsbildenden Schulen	Entwicklungsphase, Umsetzungs- und Erprobungsphase	Schnittstellenanalyse zum Lehrplan, Aufdecken von fehlenden Inhalten im Kontext Industrie 4.0 methodisch- didaktische Absprachen,
Duale Hochschule Gera-Eisenach	Entwicklungsphase, Workshops und Arbeitsgespräche	Nutzung der Know Hows der Hochschule im technischen Bereich
Agentur für Arbeit	ab 2. Projekthalbjahr halbjährlich	Relevanz der Inhalte in der Bildungszielplanung, Anforderungen an die Module damit sie über BGS und /oder WeGebAU förderfähig sind

Aussagen zur Methodik

Zur Umsetzung unseres Projektes nutzen wir in den einzelnen Phasen wie Planung, Entwicklung, Erprobung, Evaluierung und Implementierung weitgehend erprobte Methoden wie z.B. Brainstorming, SWOT- Analyse, Meilensteinplanung, Controlling aus dem Projektmanagement. Dokumentenanalyse, Workshops, Soll- Ist Vergleiche sind nur einige Beispiele dafür.

Die neu zu entwickelten Module werden grundsätzlich handlungsorientiert aufgebaut und als Lehr- und Lernmethode wird die Leittext-Methode angewandt.

Dieses Konzept beinhaltet die Einbeziehung vorhandener Qualifikationen, die Nutzung unterschiedlicher Stärken, die Arbeit in Teams, Projektarbeiten, die Differenzierung des Lernprozesses sowohl nach den Erfordernissen des Arbeitsablaufes als auch nach den Voraussetzungen der einzelnen Lernenden. Die Weiterbildung ist praxisorientiert und fördert selbstständiges Planen und Handeln. Zum Modulende erfolgt eine Lernfortschrittskontrolle. Die zu entwickelnden Qualifizierungsmodule werden auf einer onlinebasierten Lernplattform zur Verfügung gestellt und unterstützen mit der Möglichkeit der Reflektion das Blended Learning.

6. Benennung der vorgesehenen Projektmitarbeiter/innen

In unserem Konzept planen wir mit dem Einsatz von 4,5 Personalstellen, die sich hälftig auf die Projektpartner aufteilen.

0,5 Koordinator/in

- Projektplanung und Steuerung, Projektabrechnung
- Projektcontrolling inhaltlich und wirtschaftlich
- Prozessmoderation
- Netzwerkarbeit
- Reporting an Expertenrat und Fördermittelgeber
- Qualitätsentwicklung und –sicherung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Ergebnisevaluation und -Transfer

3 Entwickler(innen) für Qualifizierungsmodule

Planung, Erarbeitung und Darstellung der Inhalte unter Berücksichtigung betrieblicher Abläufe im Kontext Wirtschaft 4.0

Aufarbeitung der Inhalte/Lernfortschrittskontrollen auf der Lernplattform ILIAS

Erprobung der Module

1 Pädagoge/in

Didaktisch- methodische Aufbereitung der Inhalte

Einarbeiten der Lerninhalte in ILIAS

Mitarbeit bei der Erprobung

Erstellen Feedbackbogen

Evaluation

Dazu planen wir Honorarkosten für Beratungs- und Entwicklungstätigkeit ein.

Erläuterungen zur Öffentlichkeitsarbeit des Projektes

Die Öffentlichkeitsarbeit in der Lernakademie 4.0 findet projektbegleitend und unter Einhaltung der geltenden Publizitätsvorschriften statt. Dazu nutzen wir u.a. die Kick off Veranstaltung sowie die geplanten Workshops, um über aktuelle Erkenntnisse und Ergebnisse zu berichten.

Der Expertenrat sowie weitere Netzwerk- und Kooperationspartner/innen, die eine Probeschulung absolviert haben, fungieren als Multiplikatoren in Gremien, auf Netzwerktreffen und Messen.

Die erarbeiteten und erprobten Curricular der Module/Qualifizierungssequenzen werden veröffentlicht, so dass sie von Unternehmen in Thüringen zur eigenen Einbindung in die berufliche Weiterbildung eingebunden werden können. Sie werden Eingang in die Angebote der Projektträger und aller Interessierten Bildungsträger finden. Besonders herausgearbeitet werden sollen auf den Homepages der Projektpartner good practise Beispiele, die sich in der Projektumsetzung bewährten.

Gepplant ist in der Lernakademie 4.0 ebenfalls eine Weiterbildung für Ausbildungspersonal der Unternehmen um die Herausforderungen und neuen Erkenntnisse in den entwickelten Modulen qualitätsgerecht umsetzen zu können.

Ebenso werden nach Abschluss des Projektes entsprechende Berichte zum Verlauf und zu den erzielten Ergebnissen den Fördermittelgebern zur Verfügung gestellt.

Projektergebnisse

Erwartete Ergebnisse hinsichtlich der Ausweitung der Weiterbildung und /oder Fachkräftegewinnung

Wir erwarten, auch mit dem Konzeptauswahlverfahren Digitalisierung einhergehenden Sensibilisierungsprozess, einen thüringenweit steigenden Bedarf an Qualifizierungen. Dies wird sich über berufsbegleitende Weiterbildungen von Beschäftigten in unterschiedlichen Hierarchieebenen und Qualifizierung von Arbeitssuchenden erstrecken. Mit dem Aufzeigen von Rationalisierungsmöglichkeiten im Unternehmen steigt die Chance durch Weiterbildung eigene Mitarbeiter/innen für neue Tätigkeitsfelder zu erschließen und so Fachkräfte zu gewinnen. Das wird neben Neueinstellungen ein wesentlicher Ansatz zur Fachkräftegewinnung darstellen.

Darlegung des zusätzlichen Nutzens

Die entwickelten Qualifizierungsmodule/-sequenzen sind auf unterschiedlichen Ebenen einsetzbar, z.B. für:

- **Sensibilisierungskurse für das Management:**
Einführung in die Welten der intelligenten Fabriken mit möglicher Unterstützung bei der Entwicklung erster konzeptioneller Lösungsansätze für das eigene Unternehmen.
Verknüpfung von Konzept und Praxis für die Vorbereitung der Umsetzung.
- **Fachkräfte:**
Schulung/Training bestehender Fachkräfte um die neuen Anforderungen zu erfüllen
- Qualifizierungsangebote für alle Ebenen:
Zertifizierte IT-Sicherheit und
- **persönlichkeitsstärkende Angebote**, die ausschließlich auf den Prozess der Digitalisierung ausgerichtet sind.
Hier schaffen wir ein Angebot um den mit der Digitalisierung einhergehenden Herausforderungen wie Sorgen und Ängste der Mitarbeiter/innen, Überlastungen, Stress u.ä. begegnen zu können.

Durch die Unterstützung von online gestützten Lernsequenzen wird perspektivisch Ort und Zeit von Weiterbildungen flexibler. Unser Konzept unterstützt auch das Thema Lernen im Arbeitsprozess.

So ausgerichtet und qualifiziert ergeben sich den Unternehmen und damit dem Land Thüringen durchaus Wettbewerbsvorteile.

Zusätzlich können in Train-the-Trainer Angeboten andere Personen (Dozenten, Ausbildungspersonal) für entsprechende Inhalte der Lernakademie 4.0 in ganz Deutschland qualifiziert werden.

Benennung messbarer qualitativer und quantitativer Ziele und Teilziele (Erfolgsindikatoren) sowie zu erwartende Ergebnisse in Bezug auf die Verbesserung der fachlichen Qualifikation bzw. der Erhöhung der IT-, Digital- oder Problemlösungskompetenzen und deren Dokumentation.

Als Erfolgsindikatoren definieren wir folgende quantitativen (Teil-) Ziele

- Erarbeitung von 6 Qualifizierungsmodulen im technisch-gewerblichen Bereich zu inhaltlichen Schwerpunkten wie z.B. Prozess- und Datenmanagement, Störungssuche, -behebung, IT Sicherheit
- Aufbereitung der Qualifizierungsmodule als Blended Learning Angebote
- Entwicklung von 4 Qualifizierungssequenzen zur Stabilisierung der Persönlichkeit und zur Gesundheitsvorsorge
- Erprobung der Module/Sequenzen mit jeweils 10 Teilnehmenden aus Kooperationsbetrieben
- Darstellung der Ergebnisse in einem Weiterbildungskatalog zur Lernakademie 4.0

Mit umfangreichen Feedbackbögen und strukturierten Interviews werden wir die qualitativen Ziele wie z.B.: Kundenzufriedenheit, **Bedarfsgerechte** Qualifizierung, **verständliche** und **methodisch gut aufgearbeitete Curricular und Lernmaterialien, Mehrwert für betrieblichen Alltag und Ausbau der Problemlösungskompetenz** evaluieren.

Auch diese Ergebnisse finden in der Projektdokumentation ihren Niederschlag.

Dazu führen wir neben einer **Kick Off** Veranstaltung jährlich themenbezogene **Workshops** durch.

Beschreibung der Angemessenheit der geplanten Projektausgaben und deren Finanzierung

Die geplanten Projektausgaben sind im Finanzierungsplan dargestellt und entsprechend des Projektvorhabens angemessen. Die eingesetzten Projektmitarbeiter/Innen werden entsprechend Ihrer Professionen in Anlehnung an TVL Land entlohnt und bei auszureichenden Honoraren für Entwicklungsunterstützung und Beratung sind ortsübliche Kostensätze angesetzt. Bei den Sachausgaben sind erhöhte Abschreibungssummen zu erwarten, um die materiell technische Basis für Entwicklung und Erprobung neuer innovativer Qualifizierungsmodule zu schaffen. Ohne diese Anschaffungen ist das Projekt nicht durchführbar.

Darstellung des Transfers der Projektergebnisse und der nachhaltigen Ergebnissicherung

Neben der bereits beschriebenen Ergebnisdarstellung auf Workshops, Messen und Internetseiten

- sichert die Integration der Module in bestehende Weiterbildungsangebote von Bildungsdienstleistern eine nachhaltige Nutzung. Mit der Aufbereitung als zertifizierte Maßnahmen nach AZAV können sie über Bildungsgutscheinmaßnahmen auch arbeitssuchenden und /oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen zur Weiterbildung genutzt werden. Auch eine Finanzierung über die Weiterbildungsrichtlinie ist denkbar. Damit dienen sie auch der Fachkräftesicherung.
- fungieren die im Projekt qualifizierten Beschäftigten und Ausbilder/innen als Multiplikatoren und reißen mit ihrer Begeisterung weitere Interessierte mit.
- generiert das Gewerke und Berufe übergreifende Aus- und Weiterbildungskonzept zusätzliches Prozessoptimierungspotential.
- stellt der Aufbau einer Industrie 4.0 Lernplattform langfristig eine umfangreiche Wissensdatenbank mit hoher Aktualität dar und ermöglicht nebenberuflich Weiterbildung und lebenslanges Lernen.

Zudem erzeugen fortschreitende Entwicklungen in Technologie und Digitalisierung den Bedarf an update Kursen über viele Jahre, um die Nachhaltigkeit der Qualifizierungsinhalte zu sichern.

Darstellung der Fachkompetenz

Beide Projektpartner sind langjährig am Markt etablierte Bildungsdienstleister in Thüringen.

Die SBH Südost GmbH ist seit 1991 ein zuverlässiger Partner auf dem Bildungsmarkt in Thüringen. Erfahrenes und engagiertes Personal, Ausbildungs-, Unterrichts- und Beratungsräume sowie Werkstätten mit hohem Ausstattungsgrad sind der Grundstein für eine innovative und qualitätsgerechte Beratung, Orientierung, Ausbildung, Qualifizierung und Integrationsbegleitung unterschiedlichster Zielgruppen. Wir sind in Thüringen an den Standorten Eisenach, Bad Salzungen, Merkers, Meiningen, Erfurt und Gera aktiv. Die SBH SO schafft am Arbeitsmarkt orientierte Voraussetzungen, damit jedem Einzelnen die erforderlichen Ausbildungen/Qualifikationen für den Einstieg/Wechsel in eine neue, angepasste oder veränderte Berufs- und Arbeitswelt vermittelt werden können. Der individuelle Kompetenzansatz und Bedarf wird als zentrales Element bei allen Handlungsschritten umgesetzt. Unser spezialisiertes Leistungsprofil im Gebiet Thüringen, umfasst die gesamte Bandbreite der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dazu gehören insbesondere für die Zielgruppe der Beschäftigten und qualifizierungswilligen Arbeitssuchenden entsprechend wirtschaftlicher Bedarfe konzipierte Anpassungsqualifizierungen, Umschulungen, Beratungs- und Coachingangebote. Ein

Qualitätsmerkmal ist die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen der Region. Die SBH SO ist Mitglied im BVMW.

Aus Mitteln des ESF setzt die SBH derzeit auch an den Standorten in der Wartburgregion (Eisenach und Bad Salzungen) laufend die praxisnahe Berufsorientierung sowie in Kooperation mit dem FAV Ergänzungs- und Zusatzlehrgänge für betriebliche Auszubildende um. Insbesondere im Wartburgkreis existieren ebenfalls Projekterfahrungen im Landesarbeitsmarktprogramm und in der Durchführung von TIZIAN-Projekten. Im Rahmen der Weiterbildungsrichtlinie läuft aktuell ein Weiterbildungsangebot für Beschäftigte zum Schweißen.

Die SPA GmbH, Simson Private Akademie ist ebenfalls seit 1991 als Bildungsdienstleister für gewerblich-technische Ausbildung und Qualifizierung erfolgreich tätig. Praxisnähe und Qualität sind ihr Markenzeichen. Ständig aktualisierte Qualifizierungsprogramme sorgen für eine effiziente und flexible Struktur der Bildungsstätte. Weitere Qualitätsmerkmale sind:

- Träger überbetrieblicher Ausbildung
- Mitglied im BVMW und Ausbildungsverbund der gewerblichen Wirtschaft e.V.
- Aktiver Partner in Migrationsnetzwerken (auch UMA-Netzwerken) der Region
- Anerkannte DVS- Kursstätte
- Träger für Umschulungen Zerspanungsmechaniker und FK Metalltechnik
- Träger für modulare Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich
- Berater der „Offensive Mittelstand“
- Umsetzung von Internationalen Bildungsprojekten, Bildungsexport seit 2008, vor allem in die arabische Welt
- Initiator des Ausbilderarbeitskreises „Zerspanungsmechaniker“ Region Südthüringen
- Initiator für ein Jugend-Technik-Zentrum in Zusammenarbeit mit Südthüringer Unternehmen

Die SPA setzt aus Mitteln des ESF derzeit im Rahmen der Ausbildungsrichtlinie als Partnerin des FAV Ergänzungs- und Zusatzlehrgänge für betriebliche Auszubildende um.

Mit Unterstützung der Weiterbildungsrichtlinie führt sie Anpassungsqualifizierungen im Bereich Maschinen- und Anlagenführer für das Unternehmen HPT GmbH sowie Schweißerlehrgänge durch.

Die SBH Südost GmbH und die SPA sind auch administrativ in der Umsetzung und Abrechnung von ESF-Projekten auf Landes- und Bundesebene erfahren. Vor-Ort-Prüfungen der GFAW zu unterschiedlichen Projekten verliefen positiv und ohne Beanstandungen. Mittelabrufe, Verwendungsnachweise und damit in Zusammenhang stehende Zuarbeiten wurden und werden fristgerecht und korrekt der GFAW eingereicht.

Beide Bildungsdienstleister arbeiten mit allen relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteuren zusammen. Neben einer guten Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den regionalen Jobcentern bestehen enge Kontakte zu den Kammern, Ausbildungsverbänden, Verbänden, Beratungsstellen und Vereinen. Die regionalen Arbeitgeber sind seit vielen Jahren Partner bei der Integration von Maßnahme- und Projektteilnehmer/innen. Diese pflegen und erweitern wir durch eine kontinuierliche Akquise von Firmen z.B. zur bedarfsgerechten Qualifizierung ihrer Beschäftigten

Wir sind auf Fachmessen, Unternehmerstammtischen, Meisterschaften und Ausbildungsbörsen vertreten und setzen auf direkte Ansprache um unser Unternehmensnetzwerk zu erweitern. Auch durch die enge Zusammenarbeit mit den Kammern sowie dem Bundesverband der mittelständischen Wirtschaft gelingt es uns, regelmäßig neue Betriebe als Partner zu gewinnen.

Wir beschäftigen zur Umsetzung der Maßnahmen und Projekte Mitarbeiter/innen aus unterschiedlichen Professionen, wie z.B. Diplomingenieure/innen, Ingenieure, Meister/innen, Pädagogen/innen, Psychologen/innen, Betriebswirte.

In internen und externen Fortbildungen werden die Kompetenzen unserer Mitarbeiter/innen regelmäßig reflektiert und stetig weiter entwickelt.

Zur Einstimmung der im Projekt eingesetzten Mitarbeiter/innen planen wir trägerübergreifend einen Konzeptworkshop, damit alle Beteiligten den gleichen Informationsstand besitzen. Dabei wird ein erfahrener Coach aus der SBH SO- Akademie teambildende Elemente einfügen um den Teamgeist und Vertrauen zu wecken.

Die Geschäftsleitungen beider Träger arbeiten seit Jahren in unterschiedlichen Gremien sehr konstruktiv und auf Augenhöhe zusammen. Dies wird sich auch auf das beschriebene Projekt positiv auswirken.