

Bildungskarenz-Modell: „wir und unser Unternehmen morgen“

Die Ausgangslage:

Im besten Fall gilt es mit der Bildungskarenz einen Wertestandpunkt gegenüber MitarbeiterInnen und dem Unternehmen zu beziehen und für die Zukunft vorzusorgen. In den meisten Fällen geht es einfach nur darum, das Unternehmen von einem Teil der Lohnkosten zu entlasten und MitarbeiterInnen dabei gleichzeitig zu qualifizieren.

Die Lösung:

Im besten Fall können Sie mit der Bildungskarenz zentrale Entwicklungsfragen des Unternehmens in einer völlig neuen Qualität bearbeiten.

Dieser beste Fall hat einen Namen:

ARGE Kompetenz-Vorsprung mit dem Bildungskarenz-Modell: „wir und unser Unternehmen morgen“

Konzept 8.Juli 2009

Unser Ansatz: Bildungskarenz für Unternehmen mit Zukunft

Wir verbinden Bildungskarenz zur Stärkung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen mit der Umsetzung zentraler Entwicklungsaufgaben des Unternehmens, also mit der Kompetenzerweiterung des gesamten Unternehmens.

Damit können endlich wichtige Unternehmensfragen fundiert bearbeitet werden, die bisher immer dem Alltagsgeschäft oder den hohen Kosten geopfert worden sind.

„**wir und unser Unternehmen morgen**“ ist das zentrale Thema! Damit wird deutlich: dieses Angebot richtet sich an Unternehmen mit Zukunft, die mit ihren MitarbeiterInnen gemeinsam die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen meistern wollen und damit einen unternehmerischen Wertemaßstab legen.

In diesem einzigartigen Modell werden fünf Elemente miteinander verknüpft:

1. Trainings in homogenen Teams mit 10-12 MA
2. Regelmäßige Zusammenführung der Teams in Großgruppentreffen
3. Überprüfung der erarbeiteten Inhalte am Betriebsalltag und Ableitung von Maßnahmen
4. Rückkopplung der Ergebnisse in das Führungsteam
5. Umsetzung im betrieblichen Alltag



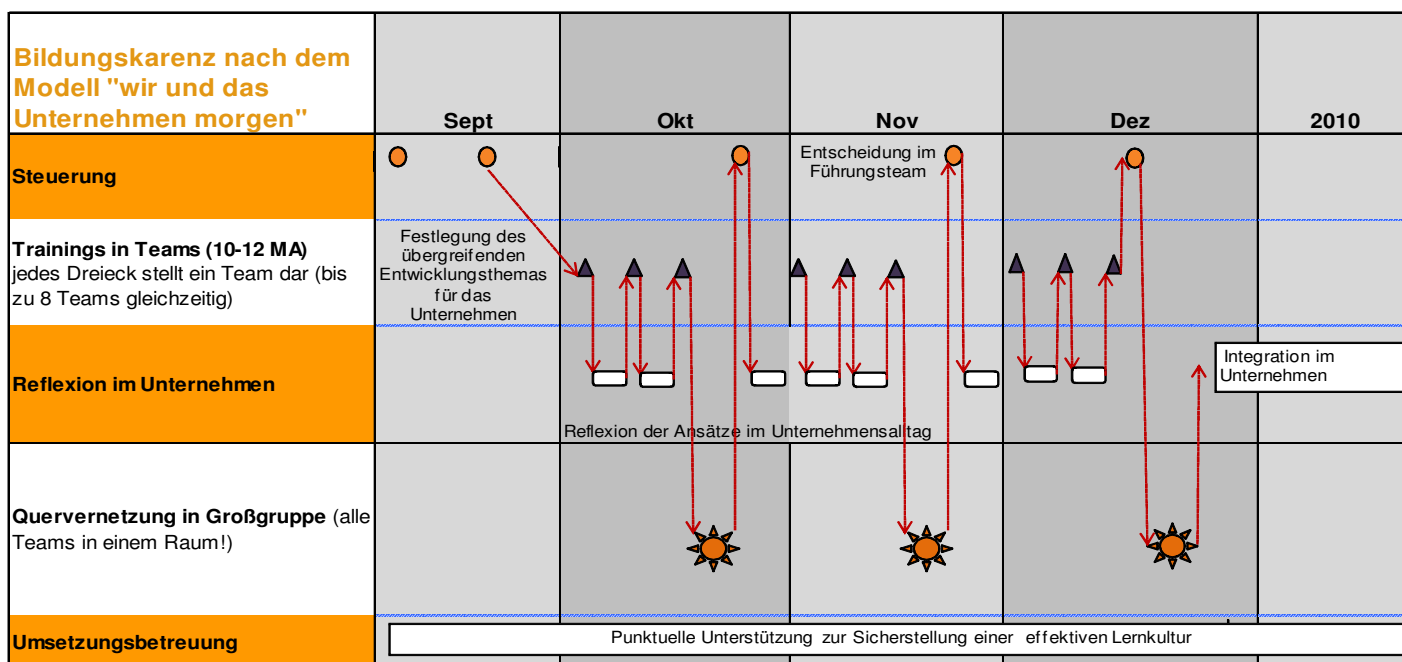
Mehrwert des Bildungskarenz-Modells für das Unternehmen

- Das Führungsteam/die Leitung gibt dem Angebot der Bildungskarenz eine inhaltliche Richtung.
- MitarbeiterInnen erhalten die Trainingseinheiten zu Themen, die eng an wichtige Unternehmensfragen gekoppelt sind.
- Damit können mit der Bildungskarenz Aspekte umgesetzt werden, die bisher zu teuer waren oder im Alltag keinen Platz gefunden haben.
- Durch die Kopplung von individueller Bildung und Fragen des Unternehmens entsteht ein für alle trotz der Einschränkungen positiver und nach vorne gerichteter Zugang.
- Die „Lerntage“ werden wirklich sinnvoll für die Entwicklung des Unternehmens und der MitarbeiterInnen genutzt und nicht einfach „heruntergebogen“.

Mehrwert des Bildungskarenz-Modells für die MitarbeiterInnen

1. Für die MitarbeiterInnen geht es nicht darum ein Opfer zu bringen, sondern es können endlich jene Fragen bearbeitet werden, für die bisher keine/zu wenig Zeit war. Dadurch wird für dieses Konzept eine hohe Bereitschaft erreicht.
2. Die Inhalte der Bildungskarenz werden auf die großen Themen des Unternehmens abgestimmt (Sinnggebung).
3. Die konkrete Anwendung der Inhalte und die Reflexion dazu ist zentraler Bestandteil (umsetzungsorientiertes Lernen). Durch die Abwechslung von Kleingruppen und Großgruppen ergeben sich für die TeilnehmerInnen neue Netzwerke und die Möglichkeit, das gegenseitige Verständnis (z.B. abteilungsübergreifend) zu erhöhen und ein neues Verständnis für die Organisation als Ganzes zu entwickeln.

Das Bild zu unserem Bildungskarenz-Modell für Unternehmen mit Zukunft



Die Bildungskarenz „Plus“

Wichtige immer wieder gestellte Fragen zum Thema Bildungskarenz plus

Wie sind die generellen Rahmenbedingungen?:

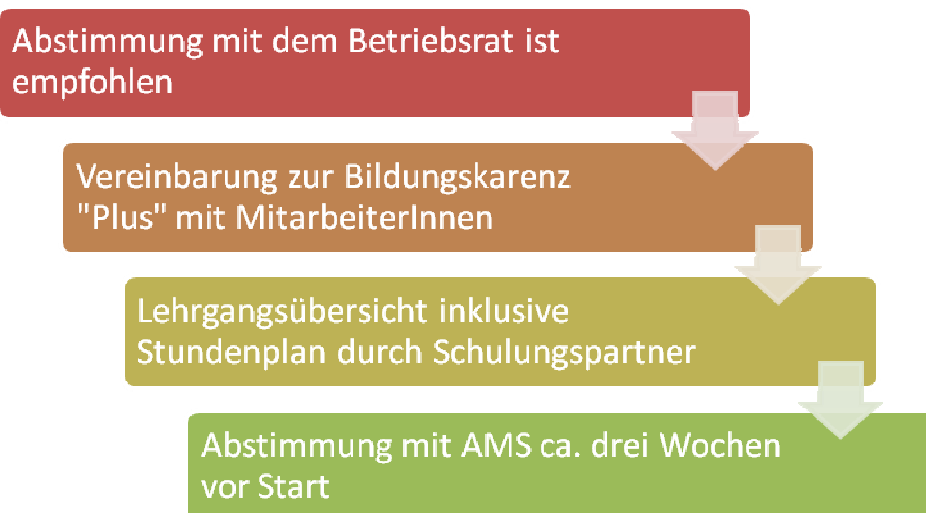
- AMS und Land fördern gemeinsam: ALVG „plus“ 25% von maximal € 5.000,-- der Ausbildungskosten.
- Es können beliebig viele MitarbeiterInnen Bildungskarenz in Anspruch nehmen, jedoch können in der Steiermark nur für maximal 100 Personen die zusätzliche Landesförderung von 25% der Ausbildungskosten bis zu einem Betrag von € 5.000,-- (Förderauszahlung € 1.250,--) in Anspruch genommen werden.

- Mindestens 20 Stunden pro Woche müssen für Ausbildung inkl. Üben, Lernen, etc. aufgewendet werden (davon mind. 8 h pro Woche mit Trainer). Üben und Lernen kann auch „training on the job“ bedeuten.
- Bei Betreuungspflicht von Kindern unter 7 Jahren reduziert sich die Anzahl der Wochenstunden auf 16.
- Stundenaufzeichnungen und Teilnehmerlisten müssen geführt werden
- Der Mitarbeiter muss mindestens ein Jahr (mit hoher Wahrscheinlichkeit ab 01.08.2009 ein halbes Jahr) durchgängig beim Unternehmen beschäftigt gewesen sein.

Wie lange ist die Mindestdauer der Bildungsmaßnahme

- Die Bildungskarenz muss für zumindest drei Monate (mit hoher Wahrscheinlichkeit ab 01.08.2009 zwei Monate) beim AMS beantragt werden. Maximal darf die Bildungskarenzmaßnahme 12 Monate binnen 24 Monaten betragen.
- Wird die Bildungskarenz jedoch unter Mitwirkung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin **vor dem Mindestzeitraum von drei Monaten beendet**, z.B. weil der/die ArbeitnehmerIn die Beschäftigung wieder aufnimmt, führt dies zu einer **Rückforderung des Weiterbildungsgeldes**.

Was muss ich als Unternehmer beachten?



- Ein Mitarbeiter in Bildungskarenz ist nicht gekündigt, alle Rechte und Fristen bleiben aufrecht, Sonderzahlungen und Abfertigungen müssen nicht bei Eintritt in Bildungskarenz gezahlt werden.
- Ab dem Zeitpunkt des Starts der Bildungskarenz übernimmt das AMS die Zahlungen an den Mitarbeiter. Es werden ca. 60% des letzten Nettolohnes bezahlt (in gleicher Höhe wie Arbeitslosengeld).
- Wichtig ist, dass die Schulungen vorfinanziert werden müssen und erst nach Abschluss des Lehrganges bei der jeweiligen Landesregierung eingereicht werden können. Daher ist bei längeren Bildungskarenzen auch die Möglichkeit gegeben in einzelnen Modulen (z.B: à 3 Monate) einzureichen.
- Umgekehrt ist es auch möglich, die Lehrgänge z.B. auf 6 Monate zu planen und falls die Mitarbeiter früher gebraucht werden, diese früher zurück zu holen (weniger Einreichaufwand). Mindestdauer ist jedoch 3 Monate.
- Bildungskarenz kann bis auf max. 12 Monate verlängert werden.
- Bildungskarenzteilnehmer können während der Bildungskarenz vom Arbeitgeber gekündigt werden. Die Förderung vom Land wird dann jedoch nicht ausbezahlt. (auch bei einvernehmlicher Lösung).
- Wenn der Mitarbeiter während der Bildungskarenz kündigt zahlt das Land anteilig die Kosten bis zum Austritt aus der Qualifizierungsmaßnahme. Dasselbe gilt, wenn der MA früher als geplant wieder vom Betrieb zur Arbeit herangezogen wird, nicht jedoch unter der Mindestdauer von drei Monaten

Generelle Vorteile für den Unternehmer:

- Sie beziehen einen eindeutigen, dauerhaften und glaubwürdigen Wertestandpunkt gegenüber Ihren MitarbeiterInnen und dem Unternehmen im Sinne Ihrer Mission
- Keine Kündigungen nötig und damit keine Abfertigungszahlung nötig.
- Land Steiermark fördert 25% der Ausbildungskosten bis zu € 5.000,-- (= Auszahlung € 1.250,--) bis max. 100 MitarbeiterInnen.
- AMS zahlt Qualifizierungsgeld (ca. 60% vom Nettolohn) (Bruttomonatslohn € 2.500,-- x 14, ohne Kinder entspricht Tagsatz € 36,01).
- Mitarbeiter können zusätzlich geringfügig im Unternehmen angemeldet werden und bleiben so im Team erhalten.
- Bildungskarenzlehrgänge können individuell auf Ihre betrieblichen Anforderungen angepasst bzw. entwickelt werden.
- Es ist auch möglich gemeinsam mit mehreren Firmen Lehrgänge zu planen und mit einem Qualifizierungspartner durchzuführen.
- Mitarbeiter dürfen vor Ort im Haus qualifiziert werden und das neue Wissen anhand von Übungs- und Lernzeiten im Haus bereits anwenden lernen.

- So können Sie strategische Qualifizierungen durchführen.
- Sie können die Manpower und vor allem Brainpower Ihrer Mannschaft nutzen und schon im Rahmen der Bildungskarenz neue Verhaltensweisen und Sichtweisen im Sinne Ihrer Unternehmensziele nutzen.

Vorteile für den Mitarbeiter:

- Wertvolle Ausbildung und höhere Qualifizierung.
- Neues Wissen bringt neue Perspektiven.
- Projektarbeiten während der Bildungskarenz bringen das neue Wissen dann auch auf den betrieblichen Boden.
- Der MA kann die betriebliche Auszeit nutzen um aus einem gewissen Abstand heraus sich neu zu finden und neue Inputs in seine Arbeit bringen.
- Keine weiteren Kündigungen sind nötig.
- Kann durch Einbindung in die Bildungskarenzmaßnahme seinen und auch andere Arbeitsplätze erhalten.
- Kann durch Kombination von Bildungskarenz plus und einer geringfügigen Beschäftigung den Lohnverlust klein halten.
- Wenn der Mitarbeiter kündigt und beim AMS abmeldet muss er dem AMS nichts zurückzahlen.
- Am Ende der Bildungskarenz nehmen die MA wieder ihre Arbeit auf bzw. sind befähigt eine bessere Stelle zu bekommen.
- Die Ausbildung ist darüber hinaus auch überbetrieblich verwertbar.
- Lohnsteuerausgleich ist möglich, dadurch erhalten MA Geld zurück und Einkommensverluste werden möglichst gering gehalten.
- Während des Bezugs von Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz besteht Kranken- und Unfallversicherungsschutz.
- Diese Zeiten werden bei der Pensionsermittlung berücksichtigt.

Einsparungsberechnung für Unternehmen (Beispiel Personalkosten für 3 Monate)

Kostenberechnung (Richtwerte)				
Brutto Monatslohn	€ 2.500,00			
Brutto Monatslohn aliquot	€ 2.916,00			
Lohnnebenkosten	€ 787,50			
Personalkosten pro Mitarbeiterin		€ 3.703,50		
Ausbildungskosten/MA/Monat		-€ 1.733,00		
Geringfügiges Einkommen		-€ 349,01		
Einsparung o. Landesförderung		€ 1.621,49	X 3 Monate	€ 4.864,50
Landesförderung				€ 1.250,00
Gesamtersparnis Personalkosten für drei Monate				€ 6.114,50

Beispiel Ausbildung :

Prozessmanagement, Prozessverbesserung & die Rolle der Mitarbeiter
3 Monate à 20 Wochenstunden

Theorie	<p>Grundlagen:</p> <p>Was sind Prozesse? Prozesssteuerung, Prozessabläufe? Was sind Kern-, Haupt-, unterstützende Prozesse in unserem Unternehmen? Wertschöpfungskette & Bedeutung für MA, Kunden, Unternehmen</p>	4 Tage à 8 Std.
	<p>Vertiefend:</p> <p>Wie lassen sich Prozesse verbessern, vereinfachen (Zieldefinitionen)? Auswirkung von Veränderung auf Schnittstellen, Kommunikation, Kooperation? Präsentation in Klein- & Großgruppen</p>	8 Tage à 8 Std.
Methodik	<p>Methodik:</p> <p>Interaktive Anwendung, Visualisierung u. Aufbau mittels „SafePlay“ Workshops mit theoretischen Input und Verknüpfung mit unternehmensinternen „case studies“ Arbeit in peer-groups Zusammenführung in Großgruppen (Großgruppen Intervention)</p>	
Lernaufgaben & Übungen	<p>Lernaufgaben:</p> <p>Analyse an praktischen Beispielen aus dem Unternehmen Definitionen von Anfang, Ende, Kreislauf Kundenwertschöpfung Schnittstellen im eigenen Unternehmen Bewahrungs-Änderungs-Verbesserungsziele Kooperation und gemeinsames Interesse Führung und Kommunikation</p>	18 Tage à 8 Std.