

NEWSLETTER

AUSGABE 1/2018

April 2018

Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ ist ein ESF-Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in Zusammenarbeit mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Liebe Leserin, lieber Leser,

in dieser Ausgabe unseres Newsletters möchten wir einen Blick zurück auf den vierten Förderaufruf werfen, geben einen Überblick über den aktuellen Umsetzungsstand der Initiative und einen Ausblick auf das Jahr 2018 und den geplanten fünften Förderaufruf. Darüber hinaus steht der Newsletter ganz im Sinne des Themenschwerpunkts „Lebensphasenorientierung“.

Wir freuen uns über Feedback und Anregungen und wünschen eine gute Lektüre!

IN DIESER AUSGABE:

- [Aus der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“](#)
 - [Übersicht: Vierte Förderrunde – Votierung der Steuerungsgruppe](#)
 - [Ausblick: Fünfter Förderaufruf geplant](#)
 - [Themenschwerpunkt „Lebensphasenorientiertes Arbeiten“](#)
- [Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“](#)
 - [Rückblick: Reflexionsworkshop „Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und Qualifizierung“](#)
 - [Ankündigung: Reflexionsworkshop „Betriebe für die Projektumsetzung gewinnen und einbinden“](#)

Aus der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“

Übersicht: Vierte Förderrunde – Votierung der Steuerungsgruppe

Zur Frist am 13. Oktober 2017 wurden zum 4. Förderaufruf 62 Interessenbekundungen eingereicht. Von den vorgestellten Vorhaben wurden 30 als förderungswürdig angesehen. Die Träger sind nun gefordert, bis Ende März 2018 den endgültigen Antrag beim Bundesverwaltungsamt zu stellen.

Unter den 30 positiv votierten Interessenbekundungen haben 23 Vorhaben den Schwerpunkt des vierten Förderaufrufs „Arbeit 4.0 – Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“ aufgegriffen. Im Rahmen der Projektvorhaben sollen insgesamt rund 800 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eingebunden werden.

Wie bereits in den letzten Förderrunden, sind die meisten Vorhaben, 44 Prozent im Handlungsfeld 1 „Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen“ angesiedelt. Mit dem Aufbau von vernetzten Strukturen in KMU im Handlungsfeld 2 befassen sich insgesamt 10 Prozent. Nur ein Vorhaben ist im Handlungsfeld 3 zur Initiierung von Branchendialogen aktiv. Hingegen sind die Handlungsfelder 4 und 5 wie im letzten Förderaufruf wieder deutlich stärker vertreten, 23 Prozent der Vorhaben orientieren auf die Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit - weitere 20 Prozent widmen sich der Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanung.

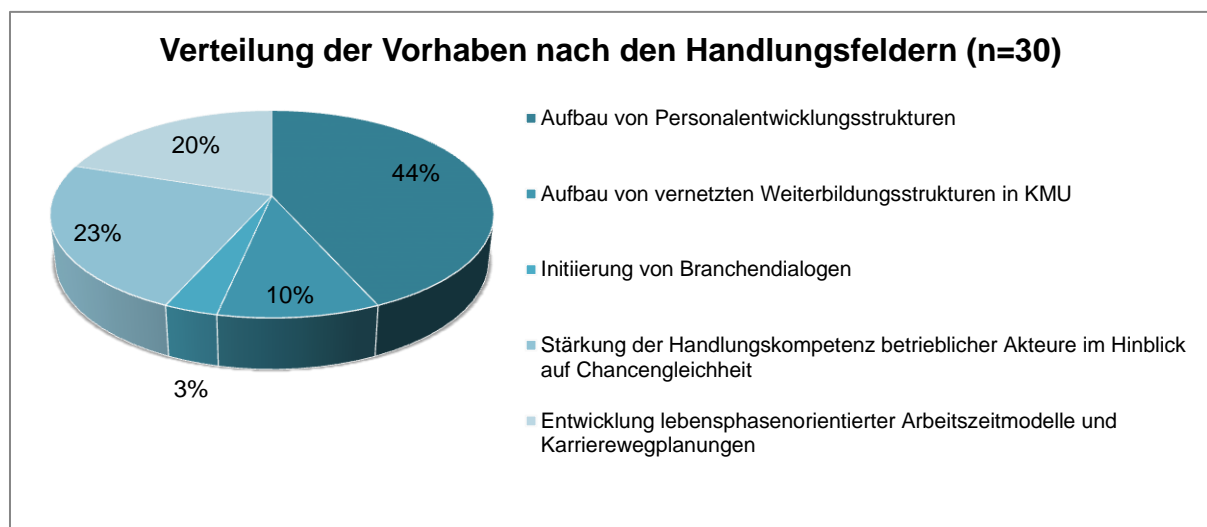


Abb. 1: Positiv votierte Interessenbekundungen des vierten Förderaufrufs nach Handlungsfeldern, N=30

Ausblick: Fünfter Förderaufruf geplant

Unter Vorbehalt der Zustimmung der Europäischen Kommission soll das Programmbudget für die Richtlinie „Fachkräfte sichern“ aufgestockt werden, sodass ein fünfter Förderaufruf umgesetzt werden kann. Konkret ist ein Interessenbekundungsverfahren von Ende Juli bis Mitte September 2018 geplant. Ein entsprechender Aufruf soll im Mai veröffentlicht werden, ein thematischer Schwerpunkt ist für den Aufruf nicht vorgesehen. Da insbesondere in den Übergangsregionen noch Mittel zur Verfügung stehen, werden Träger aufgerufen sich mit Projektideen zur Umsetzung in den neuen Bundesländern sowie dem alten Regierungsbezirk Lüneburg zu beteiligen. Hierzu werden seitens der Regiestelle regionale Informationsveranstaltungen angeboten. Weitere Informationen finden Sie demnächst auf unserer Webseite www.initiative-fachkraefte-sichern.de (Rubrik „Aktuelles“) sowie in der nächsten Ausgabe unseres Newsletters.

Themenschwerpunkt „Lebensphasenorientiertes Arbeiten“

Nicht nur vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, mit alternden Belegschaften und Engpässen in der Nachwuchsgewinnung kommt dem lebensphasenorientierten Personalmanagement in Unternehmen, im Sinne der Fachkräftesicherung eine wichtige Rolle zu. In einer sich wandelnden Arbeitswelt, die von Digitalisierung, Internationalisierung und Flexibilisierung geprägt wird, ändern sich zudem zunehmend die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten und es bedarf neuer Wege und Strategien um die Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit und Motivation der Belegschaft über den gesamten Beschäftigungszeitraum zu erhalten. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik ist somit gleichzeitig ein Baustein um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu erhalten

Mit dem Konzept der Lebensphasenorientierung wird häufig das altersgerechte Arbeiten, also eine Reduzierung der Arbeitszeit mit höherem Alter oder auch die Möglichkeiten eines früheren Übergangs in die Rente, verbunden. Die engere Verknüpfung zwischen Arbeit und Leben führt jedoch zum wachsenden Wunsch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach flexibleren und individuelleren Arbeitsmodellen über die gesamte Dauer der Erwerbsbiografie hinweg. Personalleitungen, die heute über die strategische Ausrichtung der Personalpolitik in ihrem Unternehmen nachdenken, verfolgen deshalb immer häufiger das Ziel eines personalpolitischen Gesamtkonzepts, das die Phasen von der Personalgewinnung und Einstellung über die Beschäftigung im Unternehmen bis zum Austritt aus dem Betrieb umfasst. Dabei wird versucht, die Ziele des Unternehmens und die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten in allen Phasen miteinander zu verknüpfen.

Führungskräfte sind bei der Einführung einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung besonders gefordert, um den individuellen Berufs- und Lebenssituation der Beschäftigten in den unterschiedlichen Phasen des Berufslebens mit geeigneten Instrumenten und Lösungen begegnen zu können.

In der Literatur finden sich verschiedene Ansätze, Lebensphasenorientierung im Unternehmen umzusetzen. Hinter dem Begriff stehen viele Modelle und Möglichkeiten, darunter auch aber die Möglichkeit des Unternehmens, mit entsprechender Anpassung der Arbeitszeiten auf die Bedürfnisse von Beschäftigten zu reagieren und diese zu unterstützen. Dabei sind Konzepte wie der Wechsel von Vollzeit und Teilzeit eher verbreitet und werden oft mit der Familienphase von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verbindung gesetzt. Sabbaticals,

also ein Zusammenspiel einer abgestimmten Anspar- und Freizeitphase, ist vor allem bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beliebt und wird von immer mehr Unternehmen angeboten. Bisher eher selten sind dagegen Arbeitszeitorganisationsmodelle wie das Top Sharing, also das Job Sharing auf Führungspositionen.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung stellt daher die Auseinandersetzung mit Themen wie Lebensphasen (Werte, Arbeitsstil, Verhaltensweisen), mögliche Wertekonflikte in altersgemischten Teams, Potenziale der Älteren, Umgang mit Mitarbeitenden verschiedener Generationen (Leistungsvermögen, Motivationshebel) sowie familienbewusstes Führungsverhalten eine wichtige Rolle.

Auch Vorhaben in der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ setzen sich mit den Herausforderungen der Einführung lebensphasenorientierten Personalmanagements auf betrieblicher Ebene auseinander. Wir möchten Ihnen mit diesem Newsletter Projektvorhaben vorstellen, die in Zusammenarbeit mit Unternehmen und unter Einbindung der Sozialpartner innovative Lösungen entwickelt haben und in diesem Sinne neue Wege gehen.

Interview mit Frau Marion Hackenthal, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) zum Projekt KarisMa - Karriere 50 plus – Mit Erfahrung punkten

Das Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) setzt seit Ende 2015 das Projekt KarisMa im Rahmen der Initiative Fachkräfte sichern um und nimmt dabei weibliche Beschäftigte im Alter 50 plus in den Fokus.

Das Projekt wird unter aktiver Einbindung der Sozialpartner in der Branche, der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und dem Bundesarbeitgeberverband der Chemischen Industrie (BAVC) umgesetzt.

Wir haben Marion Hackenthal, Leiterin der Abteilung Frauen/Gleichstellung der IG BCE, zu den Zielen und Angeboten des Projekts befragt:

Wie sind Sie auf die Idee gekommen, ein Projekt für Frauen ab dem 50. Lebensjahr auf den Weg zu bringen?

Viele Frauen dieser Generation haben eine Familienphase eingelegt. Wenn die Kinder aus dem Größten raus sind, haben sie Lust und Zeit, wieder voll in den Beruf einzusteigen. Ihre berufliche Entwicklung erscheint dann oftmals festgelegt und nicht mehr veränderbar. Die Frauen arbeiten dann meist bis zum Renteneintritt im Betrieb – das sind oft noch rund 17 Jahre. Es wäre auch rein ökonomisch betrachtet wertvoll, diese Potenziale zu nutzen. Aus einem früheren Projekt zur Stärkung von Frauen auf dem Weg in Führungspositionen haben wir zudem gelernt: nicht nur die „Jungen“ brauchen Entwicklungschancen. An dieser Erkenntnis setzt das Projekt KarisMa an.

Wir wollen aufzeigen, was Frauen in dieser Lebensphase brauchen, um beruflich noch einmal voll durchzustarten. In der betrieblichen Praxis, so zeigen es unsere Untersuchungen, holen die Frauen die entstandene „Karrierelücke“ trotz großer Bereitschaft meist kaum noch auf. Gleichzeitig stehen ältere Beschäftigte oftmals nicht im Fokus der Personalentwicklung. Das wollen wir ändern.

Was sind die Ziele des Projektes KarisMa in diesem Zusammenhang?

Das Projekt strebt eine Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure und Akteurinnen zur Förderung der Chancengleichheit dieser Zielgruppe in Unternehmen an, um fach-

liche Ressourcen zu sichern, vorhandene erfahrene und gut ausgebildete Potenziale weiter zu entwickeln und die vorhandenen Kompetenzen für die Praxis zu erschließen.

Bisher nicht beachtete Besonderheiten in der Lebensphase ab 50 gilt es durch die Personalabteilungen und die oftmals männlichen Führungskräfte zu berücksichtigen. Außerdem geht es um die Schaffung eines neuen Bildes der weiblichen Karriere 50 plus.

Wie fanden Sie Zugang zu den Unternehmen und Frauen in den Betrieben?

Bereits in der Akquise-Phase haben wir mit 27 Unternehmen Gespräche geführt. Die Informationen durch uns als IG BCE und über den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) kamen gut an, so dass sich Unternehmen direkt an das Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) als Projektträger wanden, um im Projekt mitwirken zu können. Für uns ein Zeichen, dass wir mit dem Thema am Puls der Zeit sind und ein echter Bedarf besteht.

Als besonders erfolgreich erwies sich, die Bildung einer Steuerungsgruppe aus der Bundesfrauensekretärin der IG BCE und der stellvertretenden Geschäftsführerin des BAVC und dem Projektträger QFC, die in regelmäßigen Treffen und Workshops das Projekt zur Steuerung und Fortentwicklung des Projektes beitragen, es politisch flankieren, aber auch die gewonnenen Erkenntnisse verbreiten.

Auf welche Maßnahmen setzen Sie mit der Umsetzung im Projekt?

Wir gehen in zwei Etappen vor. Zum einen haben wir mittels eines im Projekt entwickelten qualitativen Interviewleitfadens eine Interviewstudie (166 Frauen aus zwölf Unternehmen) durchgeführt, um mit der Zielgruppe direkt ins Gespräch zu kommen, deren Arbeits- und Lebenssituation kennenzulernen und ihre Bedarfe einschätzen zu können. In Workshops mit den Projektunternehmen wurden die Interviewergebnisse ausgewertet und mit den Steuerungsgruppenmitgliedern, paritätischen Kommissionen und mit den Interviewten diskutiert.

In einem zweiten Schritt entwickeln und erproben wir dann auf Basis dieser Bestandsaufnahmen mit insgesamt zehn Unternehmen Konzepte zur Erschließung von Fach- und Führungskräften aus der Generation 50 plus. Dazu werden in den Unternehmen Arbeitsgruppen gebildet, die Pilotmaßnahmen für die Umsetzung definieren. Ihr und natürlich auch unser Ziel ist es, die Personalentwicklung der Zielgruppe 50 plus zu verbessern.

Die Erkenntnisse, auch die der Interviewstudie, werden zudem in überbetrieblichen Gremien und Netzwerkveranstaltungen vorgestellt und diskutiert, um die Ergebnisse auch über die Horizonte der an dem Projekt beteiligten Unternehmen hinaus zu verbreiten.

Gibt es bereits erste Erkenntnisse bzw. Ergebnisse?

Die Herausforderungen durch den demografischen Wandel in den beteiligten Unternehmen sind erkannt. Es liegen Altersstrukturanalysen vor und es gibt durchaus adäquate Initiativen in den Unternehmen zur Umsetzung unserer Tarifverträge „Lebensarbeitszeit und Demografie“. Allerdings sind wir damit noch nicht zufrieden. Fakt ist, dass Frauen und Männer in Zukunft länger arbeiten müssen. In den Köpfen existiert noch immer der Mythos, dass durch Vorruhestandsregelungen die Beschäftigten früher aus den Unternehmen ausscheiden werden. Dieser Mythos bestimmt das Verhalten der Beschäftigten und der Personalentwicklung. Die Statistiken sprechen aber eine andere Sprache.

Im Durchschnitt gaben die Interviewten an, dass „man in den Unternehmen mit Mitte 50 bereits zum „alten Eisen“ gehört“. Die Zielgruppe 50 plus wird nach Meinung der Interviewten danach nur noch eingeschränkt in Auswahlprozesse für Führungspositionen einbezogen. Die innerbetrieblichen Auswahlprozesse sind stark auf andere Zielgruppen, vor allem auf High

Potentials, fokussiert. In den Gesprächen wurde aber auch deutlich, dass die Gruppe der über 50-Jährigen noch über eine hohe Leistungsbereitschaft und -motivation verfügen, diese aber nicht mehr in vollem Umfang abgerufen und schon gar nicht honoriert werden.

Hier muss sich einiges ändern. Wir brauchen unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung partizipativ ausgerichtete Personalentwicklungskonzepte, in denen die Beschäftigten ihre weitere Entwicklung aktiv mitgestalten können.

Welche Rolle spielt die lebensphasenorientierte Arbeits(zeit)gestaltung Ihrer Einschätzung nach in der Chemischen Industrie insgesamt?

Gleichstellungspolitisches Ziel von KarisMa ist es, einen Beitrag zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit in der Praxis der Unternehmen durch den Abbau von Ungleichheiten und Diskriminierungen auf Grund von Lebensalter und Geschlecht zu leisten. Der Schwerpunkt liegt hier auf gleichen Chancen auf dem Gebiet der Personalentwicklung.

Wichtig ist dieser sehr heterogen zusammengesetzten Generation 50 plus eine Arbeitszeit-souveränität, die es gestattet auf Lebensereignisse sehr individuell zu reagieren, bei Bedarf Belastungen und gesundheitliche Einschränkungen durch Arbeitszeitreduzierung auszugleichen und flexible Übergänge in den Ruhestand zu gewährleisten.

Unsere Tarifverträge sind innovativ, sie spiegeln die Entwicklungen wider und bieten Optionen, die betrieblich ausgestaltet werden können, damit Frauen und Männer ihre Arbeitszeit lebensphasenorientiert gestalten können. Der im Mai 2017 abgeschlossene Tarifvertrag für den Tarifbezirk Nordost, das sogenannte „Potsdamer Modell“, ermöglicht neben einer betrieblichen Arbeitszeit eine individuelle Wahlarbeitszeit. Der Tarifvertrag gestattet den Betriebsparteien eine individuelle Wahlarbeitszeit zu gestalten. Beschäftigte können dann ihre Arbeitszeitwünsche in einem festgelegten Korridor realisieren.

Frau Hackenthal, wir bedanken uns für das Gespräch.

Weitere Projektbeispiele zum Thema „Lebensphasenorientiertes Arbeiten“

Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH: „kitavital: Maßgeschneiderte lebensphasenorientierte Qualifizierung für Frauen in Kindertageseinrichtungen“, Branche: Erziehung und Bildung

Der heutige Kita-Alltag fordert Erzieherinnen und Erzieher sowie Führungskräfte täglich aufs Neue und wird nicht nur von vielen älteren Beschäftigten als belastend empfunden. Kindertageseinrichtungen sind von Fachkräfteknappheit und demographischem Wandel stark betroffen und stehen deshalb vor dringenden personalpolitischen Herausforderungen. Als besonders problematisch wird der vorzeitige Berufsausstieg am Anfang der Berufskarriere (insbesondere bei Frauen in Zusammenhang mit Schwangerschaft) oder vor Erreichen der Altersgrenze (insbesondere aufgrund zu hoher Belastungen oder fehlender Motivation) empfunden.

Wie können Erzieherinnen und Erzieher unter diesen Umständen ihren Aufgaben weiterhin gerecht werden und zugleich ihren Beruf möglichst lange mit Freude und bei körperlicher Gesundheit ausüben, so dass ein vorzeitiger Berufsausstieg für sie keine Option darstellt?

Wie können Kita-Leiterinnen und Kita-Leiter die daraus erwachsenden zusätzlichen Leitungs- und Organisationsaufgaben souverän meistern?

Qualifizierungsangebote, die sich an den Lebensphasen der Beschäftigten und den daraus resultierenden speziellen Bedarfen orientieren, existieren bislang kaum. Das Projekt kitavital, an dem die Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Herne, Lünen und Witten teilnehmen, entwickelt deshalb passgenaue Qualifizierungen zur Bewältigung der Herausforderungen in den Lebensphasen „Elternzeit/Rückkehr“ und „Älter werden“. Ein wesentliches Ziel besteht darin, solche Qualifizierungsinhalte und -formate zu erproben, die anschließend in das Regelangebot des Studieninstituts Ruhr bzw. der kommunalen Träger übernommen werden können.

Da rund 95 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten weiblich sind, leistet das Projekt damit auch einen Beitrag zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt.

Als zentraler Erfolgsfaktor für die Platzierung der Projektangebote erwies sich bislang die Praxisnähe. Die Inhalte der Qualifizierungen waren zu Maßnahmenbeginn in ausführlichen Erhebungsgesprächen mit Kita-Beschäftigten herausgearbeitet worden. Die zur Durchführung eingesetzten Referentinnen und Referenten verfügen sämtlich über langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Kitas und waren teilweise selbst als Erzieherin oder Kita-Leitung tätig. Entsprechend positiv war die Resonanz der Praktikerinnen und Praktiker auf die bisher durchgeführten zwei Halbjahresprogramme: Bis Ende 2017 nahmen mehr als 300 Erzieherinnen und Erzieher an den Seminaren und weitere 200 an den ergänzend angebotenen Inhouse-Teamentagen teil.

bildungsmarkt e. v. / kiezküchen: „HOGA Life – Anpassungsfähige Arbeitsplätze im Hotel- und Gaststättengewerbe“, Branche: Hotel- und Gastgewerbe

Für die Berliner Hotellerie und Gastronomie ist die Geschäftslage gut, jedoch ist die Fluktuation unter den Beschäftigten hoch und Personal schwer zu finden. Allein in den vergangenen fünf Jahren wuchs die Zahl der Beschäftigten um 44,6 Prozent auf knapp 55.000 Personen laut der IHK. Unternehmen sind in höchstem Maße darauf angewiesen, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu halten. Viele Fachkräfte gehen der Branche verloren, weil sie ihr Privatleben nicht (mehr) mit den speziellen Arbeitsbedingungen – schwere körperliche Belastung, Abend- und Wochenendarbeit, Schichtdienst, ad-hoc-Einsätze, spontane Überstunden, hoher Leistungsdruck durch die Erwartungen der Gäste – vereinbaren können oder wollen. Und dabei geht es nicht nur um familiäre Verpflichtungen gegenüber Kindern oder älteren Angehörigen, sondern ganz allgemein um eine gesunde Work-Life-Balance.

HOGA Life bietet den teilnehmenden Unternehmen langfristige Beratung und Moderation durch Fachleute, maßgeschneiderte Inhouse-Schulungen sowie betriebsübergreifende Fortbildungen. Dabei werden Themen wie Kommunikation und Wertschätzung als Inhouse Schulungen sowie Pflege- und Gesundheitsfürsorge und Zeit- und Selbstmanagement als Themen in betriebsübergreifenden Seminaren zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Stärkung der persönlichen Work-Life-Balance aufgegriffen. Anhand von Mitarbeitendenbefragungen zu Fachkräftebedarf, Personalstruktur und weiteren Themen wird in jedem Unternehmen ein an die Bedarfe angepasster Beratungs- und Qualifizierungsplan erstellt, der die Basis verschiedener Weiterbildungsmaßnahmen bildet.

Das Projekt wird in Kooperation mit dem DEHOGA Berlin, der NGG, Landesbezirk Ost und ausgewählten Unternehmen der Berliner Hotellerie und Gastronomie durchgeführt.

Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Rückblick: Reflexionsworkshop „Betriebe für die Projektumsetzung gewinnen und einbinden“, 13.3.2018

Wie können Betriebe für die Projektarbeit gewonnen werden? Was ist bei der Ansprache von Betrieben zu beachten? Wie können Betriebe über die Projektlaufzeit motiviert werden? Was ist in der Projektabschlussphase besonders zu berücksichtigen?

Diese und weitere Fragen standen beim ersten Reflexionsworkshop 2018 am 13. März in Berlin zum Thema „Betriebe für die Projektumsetzung gewinnen und einbinden“ im Mittelpunkt. Nach einer kurzen Vorstellungs- und Kennenlernrunde stellten zunächst zwei aktuell durch die ESF-Sozialpartnerrichtlinie geförderte Projekte ihre Ansätze für die Ansprache von Betrieben vor.

Vorge stellt wurden die Projekte „Väterfreundliche Unternehmenskultur aufbauen - NEUE Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer“, Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, sowie „Sparkx - Das Leadership-Programm für Frauen in Medienunternehmen“, Erich Pommer Institut.

Die Dokumentation und die Inputs zum Workshop finden Sie auf der Homepage der Initiative im [Veranstaltungsarchiv](#).

Ankündigung: Reflexionsworkshop „Gleichstellung von Frauen und Männern als Erfolgsfaktor für Unternehmen erkennen“ am 8.5.2018 in Berlin

Im Rahmen der Unterstützung durch die Regiestelle bei der Programmumsetzung werden Reflexionsworkshops angeboten, die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren der Projektdurchführung betreffen. Projektverantwortliche sind eingeladen, relevante Fragen zu diskutieren und ihre Erfahrungen bezüglich anwendungsorientierter Lösungswege auszutauschen.

Der Reflexionsworkshop „Gleichstellung von Frauen und Männern als Erfolgsfaktor für Unternehmen erkennen“ behandelt die speziellen Herausforderungen der Gleichstellungsprojekte in den Handlungsfeldern vier und fünf. Selbstverständlich sind auch alle Projekte aus den anderen drei Handlungsfeldern sehr herzlich eingeladen, da hier die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsziel fest verankert ist.

Der Workshop findet statt:

- am 8.5.2018, von 11:00 Uhr - 15:30 Uhr
- in den Räumen des DGB-Bundesvorstandes (Saal 4), Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Die Teilnehmenden werden gemeinsam Erfolgsfaktoren und Lösungswege in ihrer Projektarbeit mit den Betrieben und Sozialpartnern zu Gleichstellungsthemen im Betrieb identifizieren und diskutieren. Schwerpunkte dabei können u. a. erfolgreiche Akquisewege, geeignete Qualifizierungsformate und die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sein.

Zwei Inputs aus aktuell geförderten Projekten werden dafür als Impulsgeber dienen und den Austausch anregen.

Der Austausch in Kleingruppen soll zudem die Möglichkeit bieten, sich innerhalb der am Programm beteiligten Projekte zu verschiedenen Aspekten auszutauschen. Die Themen dazu werden nach den Bedürfnissen der Teilnehmenden im Workshop identifizieren.

Bitte nutzen Sie für Ihre verbindliche Anmeldung bis zum 27.04.2018 das [Online-Anmeldeformular](#) auf unserer Website.

Weitere Termine der Reflexionsworkshops in 2018

Die einmal pro Quartal stattfindenden Reflexionsworkshops bieten den Projektverantwortlichen Gelegenheit zur systematischen Reflexion ihrer Projektarbeit. Der kollegiale Austausch wird durch fachliche Inputs ergänzt.

Dienstag, 4.9.2018: [Die Rolle der Sozialpartner in der Projektumsetzung](#)

Donnerstag, 15.11.2018: [Transfer und Verstetigung erfolgreicher Projektansätze: Nachhaltigkeit planen und sichern](#)

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Gefördert durch:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Stresemannstr. 121

10963 Berlin

Tel.: 030 4174986-30

Fax: 030 4174986-10

E-Mail: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de

Internet: www.initiative-fachkraefte-sichern.der

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und dem DGB Bildungswerk getragen.



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

(f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de



DGB Bildungswerk e. V.

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

www.dgb-bildungswerk.de

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen möchten, können Sie ihn per Email an info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de abbestellen.