

NEWSLETTER

AUSGABE 4/2016

September 2016

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 steht die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von bisher benachteiligten Personen im Mittelpunkt. Am Beispiel der Hotel- und Gaststättenbranche wird deutlich, dass es neuer Lernangebote bedarf, die praxisorientiert sind und sich an die Lernbedürfnisse der Zielgruppen anpassen.

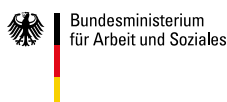
Und ein Hinweis: Der dritte Förderaufruf wird am 2. November 2016 veröffentlicht. Um Antragsteller bei der Vorbereitung zu unterstützen, veranstaltet die Regiestelle in der Zeit vom 4. bis 14. Oktober Beratertage. Infos unter www.initiative-fachkraefte-sichern.de

Wir freuen uns über Ihr Feedback und wünschen eine anregende Lektüre!

IN DIESER AUSGABE:

Aus der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“	2
Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von bisher benachteiligten Zielgruppen	2
Förderrunde 1: Begünstigte Unternehmen und Weiterbildungsteilnehmende.....	4
Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“	5
Informationsveranstaltung „Fachkräftesicherung im Handwerk“	5
Reflexionsworkshop zum Thema Netzwerkbildung.....	7
Beratertage.....	7

Gefördert durch:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



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

Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von bisher benachteiligten Zielgruppen

Beschäftigtengruppen, die bisher kaum von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen profitieren, stehen im Fokus des ESF-Förderprogramms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“. Durch den Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen, verbunden mit systematischer Personalentwicklung und geeigneten Weiterbildungsstrategien sollen insbesondere Ältere, Frauen, zugewanderte Fachkräfte und Menschen mit Migrationshintergrund sowie An- und Ungelernte erreicht werden, um so dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Um diese Zielgruppen zu erreichen, bedarf es jedoch neuer Wege und spezieller didaktischer Konzepte, denn klassische Lernangebote stoßen oftmals auf nur geringe Resonanz. Daher fördert die Initiative „Fachkräfte sichern“ auch die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Förderung des Lernens im Prozess der Arbeit.

Aber lässt sich durch mehr Praxisbezug in der betrieblichen Weiterbildung wirklich die Weiterbildungssituation für die genannten Personengruppen verbessern?

Wir fragen bei Sandra Warden, der Geschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands (DEHOGA Bundesverband) nach, denn viele Mitarbeiter/-innen im Bereich Hotel und Gaststätten (HoGa) zählen zu dieser Zielgruppe. Zudem ist der HoGa-Bereich mit knapp 2 Mio. Beschäftigten die beschäftigungsintensivste Branche in Deutschland. Da wirkt sich der prognostizierte Fachkräftemangel in einem ganz besonderen Maße aus. In vielen Unternehmen werden daher zunehmend Quereinsteiger und an- und ungelernete Kräfte eingesetzt, häufig mit ausländischen Wurzeln. Auf den ersten Blick eine gute Lösung, doch wachsen gleichzeitig die Ansprüche der Gäste und Kunden und die Anforderungen an die Beschäftigten steigen. Ein Ausweg aus dem Dilemma kann verstärkte betriebliche Weiterbildung sein. Allerdings ist die Weiterbildungsbereitschaft bei den Unternehmen eher gering: Nach einer IAB-Umfrage sind nur ca. 16% hier aktiv.

Woran liegt das, Frau Warden?

Auch wenn unseren Mitgliedsunternehmen die Fachkräftesituation bewusst ist, wird meist eher auf Recruiting als auf Weiterbildung gesetzt. Und auch da, wo der Bedarf an Weiterbildung erkannt ist, erschweren häufig finanzielle oder organisatorische Gründe die Umsetzung. Da ein Großteil unserer Gastronomieunternehmen, vorwiegend Klein- und Kleinstunternehmen, im Einschichtbetrieb arbeiten, ist beispielsweise die Teilnahme des Kochs an einem externen 2-Tages-Seminar so gut wie nicht möglich: Dann bliebe „die Küche kalt“. Die bisherigen (klassischen) Angebote – externe Schulungen oder Seminare, auch wenn sie gute Qualität bieten – sind häufig zu starr und zu wenig auf die besondere Situation der Betriebe des Gastgewerbes zugeschnitten.

Wie müssten Weiterbildungsangebote konzipiert sein, um auf mehr Akzeptanz zu stoßen?

Bei einer Branche mit so flexiblen Arbeitsabläufen und -zeiten müsste auch das Lernen flexibler gestaltet werden – sowohl was Zeit und Ort betrifft, als auch die Inhalte und das didaktische Konzept. Gebraucht werden Lernformen, die kurz getaktet oder modular aufgebaut sind, um Freistellungszeiten gering zu halten. Dadurch hätten die Unternehmen mehr Spielraum.

Eine sehr gute Möglichkeit ist es, wenn das Lernen vor Ort, also idealerweise im Betrieb, in der Küche, im Lokal, stattfindet. Das erspart wertvolle An- und Abreisezeiten. Außerdem ist damit ein größtmöglicher Praxisbezug gegeben, denn man lernt in der eigenen Arbeitsumgebung. Da wir viele lernungewohnte Beschäftigte haben – auch viele Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund – ist hier die Praxis für die Akzeptanz und den Lernerfolg enorm wichtig.

Wie müsste man vorgehen, damit die Unternehmen diese flexiblen, praxisbezogenen Angebote auch nutzen?

Zuerst einmal muss festgehalten werden: Die HoGa-Betriebe, über die wir hier reden, können diese Weiterbildungen i.d.R. nicht alleine entwickeln. Hier fehlen das fachliche Know-how und auch die Ressourcen. Es braucht die Unterstützung durch externe Weiterbildungsprofis. Diese können gemeinsam mit den Unternehmen passgenaue Lösungen entwickeln. Oder auch, bei entsprechendem Bedarf, Weiterbildungen für Unternehmen gemeinsam im Verbund organisieren und durchführen.

Ganz wichtig ist jedoch, dass man den Unternehmen aufzeigt, welchen Nutzen sie aus der Weiterbildung ihrer Beschäftigten ziehen können. Es braucht Gute-Praxis-Beispiele, die zeigen, dass „es geht“. Dafür müssen die Weiterbildungseinrichtungen sehr nah an den Betrieben dran sein.

Eine Möglichkeit bietet die Teilnahme an einem Projekt, wie sie beispielsweise im Rahmen der ESF-Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ umgesetzt werden. Dort werden in Zusammenarbeit mit Unternehmen der Branchen gangbare Lösungen entwickelt, die als Blaupausen dienen können.

Wir als DEHOGA sind davon überzeugt, dass man mit diesen neuen Formen der Weiterbildung Unternehmen besser erreichen kann. Als Verband unterstützen wir diese Aktivitäten und den Transfer der innovativen Lösungen in die Branche.

Ein Beispiel aus der Praxis:

HoGa.Retention.

Projektdurchführung: Euro-Schulen Bitterfeld-Wolfen.

Um qualifizierte Mitarbeiter/-innen für die HoGa-Branche in Sachsen-Anhalt zu halten, werden Konzepte zur Anpassung von Qualifikationen an steigende und sich verändernde Anforderungen und technologische Neuerungen insbesondere im Bereich der „Green Economy“ entwickelt. Mit Blick auf ältere Belegschaften steht hierbei die Förderung des Lernens im Prozess der Arbeit im Mittelpunkt. Experten von DEHOGA und der Gewerkschaft NGG wirken im Beirat mit und tragen so zur Qualitätssicherung bei. Infos zum [Projekt](#)

Förderrunde 1: Begünstigte Unternehmen und Weiterbildungsteilnehmende

Zentrales Ziel der ESF-Sozialpartnerrichtlinie ist die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Eine erste inhaltliche Auswertung der bewilligten Projektvorhaben aus der Förderrunde 1 (N=30) zeigt, dass kleine und mittlere Unternehmen gut erreicht werden: von den 1.313 begünstigten Unternehmen gehören 48 % der Kategorie KMU an, 52 % sind Großunternehmen (s. Abb. 1).

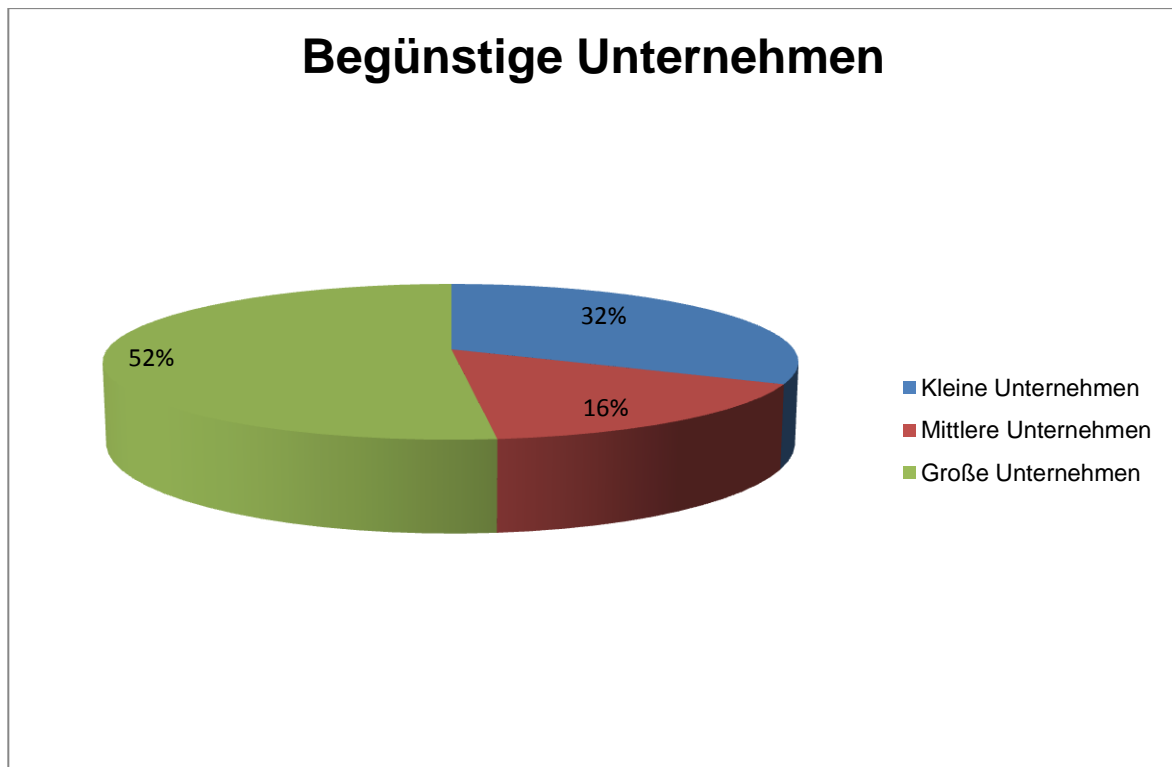


Abb. 1: Förderrunde 1: Verteilung der begünstigten Unternehmen (N=1.313, Angaben in %)

Auch die Zahl der Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen, wie sie in den 30 Projekten geplant ist, ist sehr positiv zu werten: 12.270 Personen sollen mit den Projekten erreicht werden. Erfreulich ist, dass 36 % oder 4.450 Personen auf Beschäftigte in KMU entfallen, obwohl gerade kleine Unternehmen häufig eine schmale Personaldecke haben und die Freistellung einer größeren Anzahl von Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen damit oftmals große Schwierigkeiten bereitet.

Bei den betrachteten Projekten aus der Förderrunde 1 zeigt sich eine durchaus unterschiedliche Verteilung der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Großunternehmen (GU) in den einzelnen Handlungsfeldern. Projekte im Handlungsfeld 1 – Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen – adressieren zum überwiegenden Teil Großunternehmen (580 zu 140). Hier geht es in erster Linie um die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und die Entwicklung eines geeigneten Instrumentariums oder um die Installierung eines Systems von betrieblichen Multiplikatoren oder Weiterbildungslotsen, den Kontakt zur Belegschaft halten und dazu beitragen, dort das Thema „Qualifizierung“ nachhaltig zu verankern.

Im Gegensatz dazu spielen Großunternehmen im Handlungsfeld 2 – Vernetzte Weiterbildungsstrukturen in KMU – kaum eine Rolle. Zielsetzung bei diesen Projekten ist es, in den jeweiligen Branchen Unternehmensnetzwerke zu etablieren, welche eine fehlende Personalentwicklung in Klein- und Kleinstunternehmen kompensieren sollen.

Im Themenfeld „Gleichstellung fördern – Handlungsfelder 4 und 5 – arbeiten 10 der 30 Projekte. Ansätze hier sind oftmals, für das „Gender“-Thema in kleinen Unternehmen und Handwerksbetrieben zu sensibilisieren. Das spiegelt sich in der Verteilung der Unternehmen wieder: 281 KMU zu 50 GU.

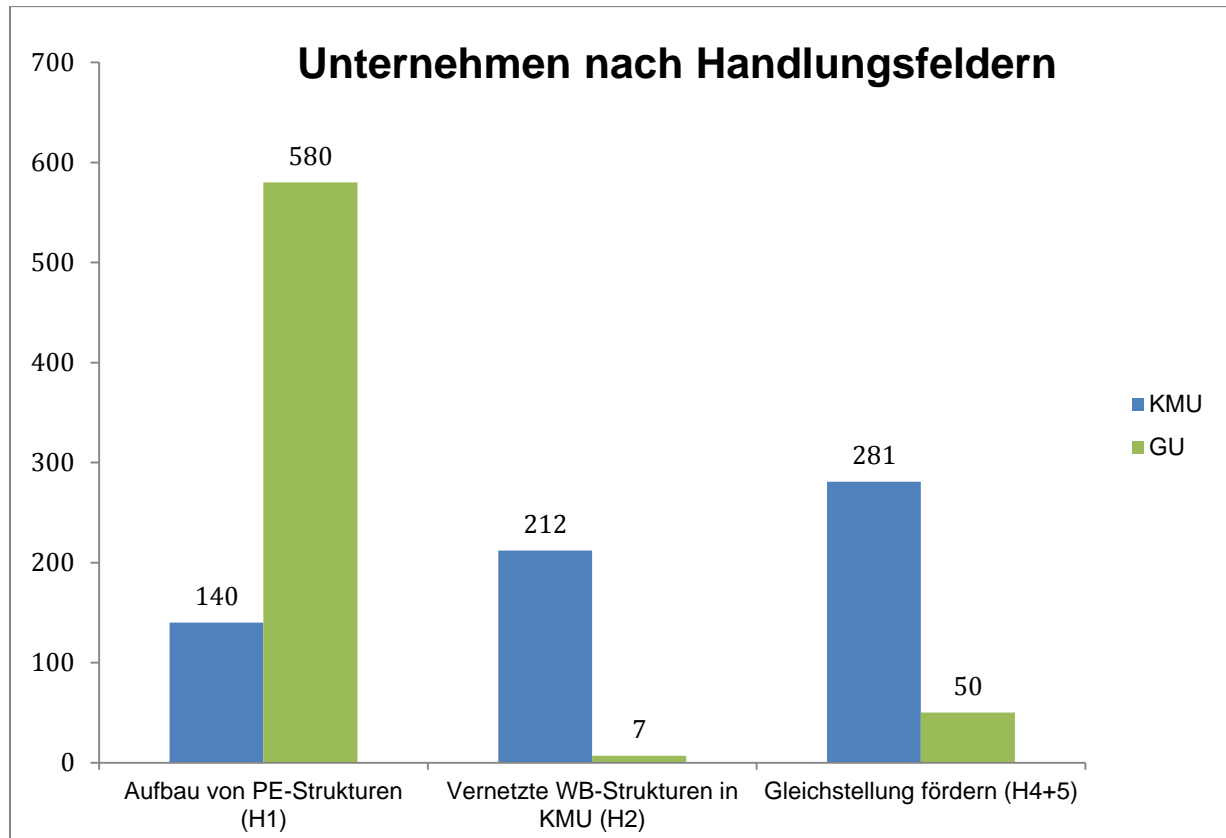


Abb. 2: Förderrunde 1: Verteilung der Unternehmen (KMU) und Großunternehmen (GU) nach einzelnen Handlungsfeldern (N=1.270). Da das Handlungsfeld 3 – Branchendialoge – nicht in erster Linie Unternehmen adressiert, fand es in dieser Betrachtung keine Berücksichtigung.

Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Veranstaltungen

Rückblick: Informationsveranstaltung „Fachkräftesicherung im Handwerk“

Um Initiativen im Bereich des Handwerks zu forcieren, führte die Regiestelle „Fachkräfte sichern“ am 11. August 2016 eine Informationsveranstaltung „Fachkräftesicherung im Handwerk - Förderung passgenauer Weiterbildungskonzepte durch die Sozialpartnerrichtlinie“ durch. Zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus Kammern, Innungen, Verbänden sowie Bildungs- und Qualifizierungseinrich-

tungen nutzten das Angebot, um sich über die Richtlinie zu informieren und erste Ideen für erfolgreiche Projekte im Handwerk zu entwickeln.

Wie es gelingen kann, die Sozialpartner bereits von Beginn an, von der Ideenfindung und Konzipierung des Projektes bis zur Umsetzung, einzubinden, verdeutlichte Dr. Judith Beile, (wmp consult – Wilke Maack GmbH) in ihrem Beitrag „ZIMT - Zukunfts-Initiative modernes Tischlerhandwerk“. Das Projekt „ZIMT“ adressiert überwiegend kleine Unternehmen des Tischlerhandwerks. Die Arbeitgeberverbände sind als Projektpartner eng in die Umsetzung eingebunden. Ein Beirat, in dem beide Sozialpartner mitwirken, begleitet das Projekt. Zudem wurde eigens ein Qualifizierungstarifvertrag abgeschlossen.

Ein ausführliches Interview mit Frau Dr. Beile zum Projekt ZIMT finden Sie im Newsletter [3/2016](#)

Die Rolle, die die Sozialpartner - Innungen und Gewerkschaften - bei der Fachkräftesicherung spielen können, war auch Thema der sich anschließenden Diskussionsrunde. Es wurde deutlich, dass diesen eine wichtige strategische und steuernde Rolle zukommt. Als Experten der Branche kennen sie die Problemlagen und Herausforderungen im Handwerk. Zudem können sie die entwickelten Strategien, Instrumente und Methoden über ihre Strukturen in die Branche tragen und damit für Nachhaltigkeit sorgen. Gleichzeitig können Innungen und Gewerkschaften häufig als „Türöffner“ fungieren, wenn es um die Sensibilisierung und Aktivierung von Unternehmen und Beschäftigten für die Beteiligung am Projekt geht.

Um erste konkrete Ideen für Projekte im Handwerk für den nächsten Förderaufruf vorzubereiten, bot sich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Nachmittag die Gelegenheit, in Arbeitsgruppen mögliche Lösungsansätze in den Handlungsfeldern der Richtlinie zu diskutieren und zu konkretisieren.

Arbeitsergebnisse:

Projekte im Handlungsfeld 1 (Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen) müssen sich insbesondere mit dem Strukturwandel und technologischen Wandel auch im Handwerk auseinandersetzen: Welche Qualifikationen werden künftig gebraucht? Wie ermittle ich den Weiterbildungsbedarf in den Unternehmen? Wie erstelle ich einen Qualifizierungsplan? – Und wie bringe ich die Verantwortlichen in den Unternehmen dazu, diese Instrumente einzusetzen?

Für Projekte im Handlungsfeld 2 (Aufbau vernetzter Strukturen) bietet sich an, an bestehende Netzwerke anzuknüpfen und in diesen für Kleinbetriebe geeignete Qualifizierungen zu entwickeln und umzusetzen. Die Sozialpartner sollten in diese Netzwerke eingezogen werden, um Nachhaltig und Transfer sicherzustellen.

Und auch bei den Themen „Gendersensibilität“ und „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ (Handlungsfelder 4 und 5) fanden sich erste Ideen. Hierbei ist nach Überzeugung der Teilnehmenden allerdings noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten – es braucht gute Beispiele, wie es gelingen kann.

Um aus den interessanten Ansätzen einen erfolgreichen Antrag zu machen, bedarf es weiterer Kenntnisse zum Antragsprocedere und zu den Förderbedingungen. Zum Abschluss der Veranstaltung wurden daher Details zur Antragstellung erläutert. Die vielen gestellten Fragen zeigen das große Interesse, im Rahmen der Richtlinie mit einem eigenen Projekt aktiv zu werden.

Eine Teilnehmerin über die Informationsveranstaltung:

„Die Veranstaltung war für mich sehr interessant und informativ. Gerade der Austausch in den Arbeitsgruppen hat nochmals die Möglichkeit geboten, unsere ersten Projektideen zu schärfen und zuzuspitzen und vor dem Hintergrund der Förderziele kritisch zu reflektieren. Wir werden sicher bei der nächsten Runde mit dabei sein!“

(Verena Kurth, Handwerkskammer Südwestfalen)

Reflexionsworkshop zum Thema Netzwerkbildung

Bei dem vierten Reflexions-Workshop für Projektverantwortliche, der am 29. September 2016 in Berlin stattfindet, dreht sich alles um's Netzwerken:

- Was sind Netzwerke und was können sie leisten?
- Wie können sie aufgebaut und aufrechterhalten werden?
- Welchen Mehrwert haben sie und (wie) funktionieren sie virtuell?

Ein aktiver Netzwerker aus einem der Projekte schildert seine Erfahrungen mit Netzwerkbildung und dem zielgerichteten Arbeiten in und mit lokalen und überregionalen Netzwerken.

Networking ist bei der Veranstaltung auch ganz praktisch gemeint: der Austausch zum individuellen Netzwerkverhalten und zum erfolgreichen Aufbau von Netzwerken bzw. deren Aufrechterhaltung stehen im Focus.

Ein Peer-Consulting ermöglicht den Teilnehmenden, über die Herausforderungen der Netzwerkbildung zu diskutieren, den Zweck ihrer Netzwerke herauszuarbeiten sowie Maßnahmen zu identifizieren, um Netzwerke erfolgreich entstehen und bestehen zu lassen.

Das Programm sowie die Anmeldemöglichkeit findet sich unter „Veranstaltungen“ auf der Homepage: www.initiative.fachkraefte-sichern.de.

Beratertage

Der dritte Förderaufruf wird am 2. November 2016 veröffentlicht. Bis 19. Dezember 2016 können Interessenbekundungen beim Bundesverwaltungsamt eingereicht werden. Weitere Informationen zum Antragsverfahren finden Sie auf der Homepage: www.initiative.fachkraefte-sichern.de.

Um Antragsteller bei der Vorbereitung zu unterstützen, veranstaltet die Regiestelle in der Zeit vom 4. bis 14. Oktober Beratertage.

Zusätzlich zur Telefon-Hotline (Di./Do. zwischen 10:00 und 12:30 Uhr) steht das Regiestellenteam in diesem Zeitraum auch persönlich für die Besprechung von Projektskizzen zur Verfügung.

Vereinbaren Sie einen Beratungstermin unter: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Gefördert durch:



Regiestelle „Fachkräfte sichern“
Wichmannstraße 6
10787 Berlin
Tel.: 030 4174986-30
Fax: 030 4174986-10
E-Mail: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de
Internet: www.initiative-fachkraefte-sichern.de

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.