



Fachtagung

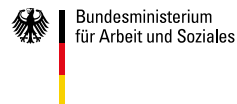
Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft

Zwischenbilanz der ESF-Sozialpartnerrichtlinie
„Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“

27. Februar 2019, Tagungswerk, Berlin

Berlin | 27.02.2019

Gefördert durch:





Erkenntnisse der Programmumsetzung

Gunda Fischer

Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Hans Ulrich Nordhaus

Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Cornelia Schäff

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Hintergrund

Die ESF-Sozialpartnerrichtlinie ist das Nachfolgeprogramm der Programme "weiter bilden" und "Gleichstellen" aus der ESF-Förderperiode 2007-2013.

Die Initiative wird gefördert aus Mitteln des BMAS und des Europäischen Sozialfonds.

Partnerschaftliche Entwicklung, Begleitung und Umsetzung des Programms durch BMAS, BDA und DGB



Unterstützung durch die Regiestelle

- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH
- DGB Bildungswerk e.V.



Ziele der Richtlinie

Unterstützung der Aktivitäten und Anstrengungen der Sozialpartner im Hinblick auf die **Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung** und die **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt**

- Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen durch systematische Personalentwicklung.
- Deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen.
- Stärkere Verankerung einer Weiterbildungskultur in den Branchen.
- Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen.
- Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen durch innovative Arbeitszeitmodelle

Rahmendaten

Förderperiode 2014 – 2020:

Programmbudget ESF-Sozialpartnerrichtlinie rund 162 Mio. €

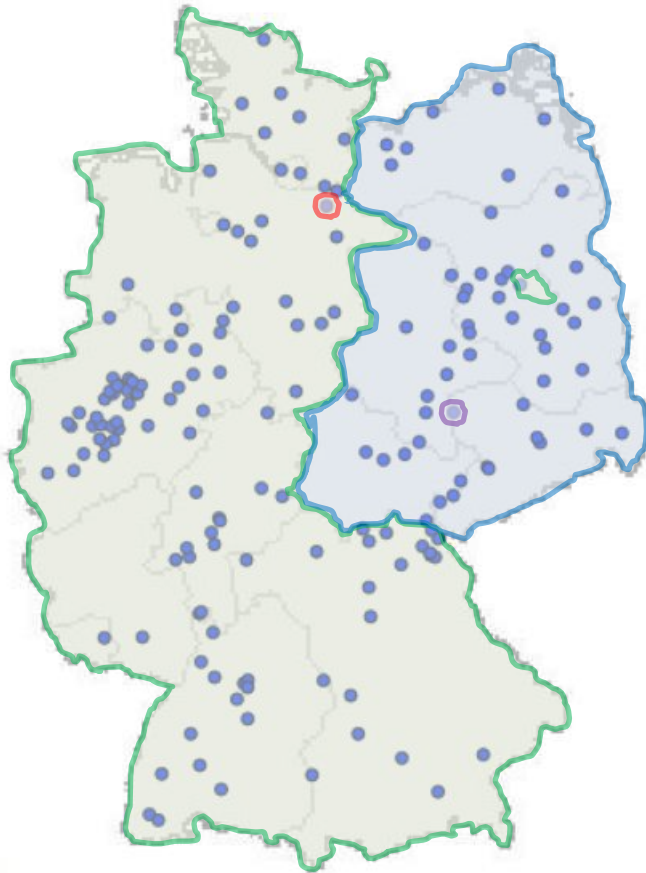
Davon

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales 10 Mio. €
- Europäischer Sozialfonds 86,5 Mio. €
- Eigenmittel (Unternehmen/Sozialpartner) 65,5 Mio. €

Beitrag der ESF-Sozialpartnerrichtlinie zum Leistungsrahmen des Operationellen Programm des Bundes für die ESF-Förderperiode 2014 – 2020

	2018 Plan	2018 Ist	2023 Plan
KMU	1.200	1.300	1.800
Beschäftigte	12.300	16.600	30.000
Migrant/innen	-	2.300	3.000

Projekte nach Regionen



Förderaufruf 1- 4 | 118 Projekte

Förderaufruf 5 | 37 positiv votierte Anträge

Stärker entwickelte Regionen 92 + 22

Übergangsregionen: 24 + 13

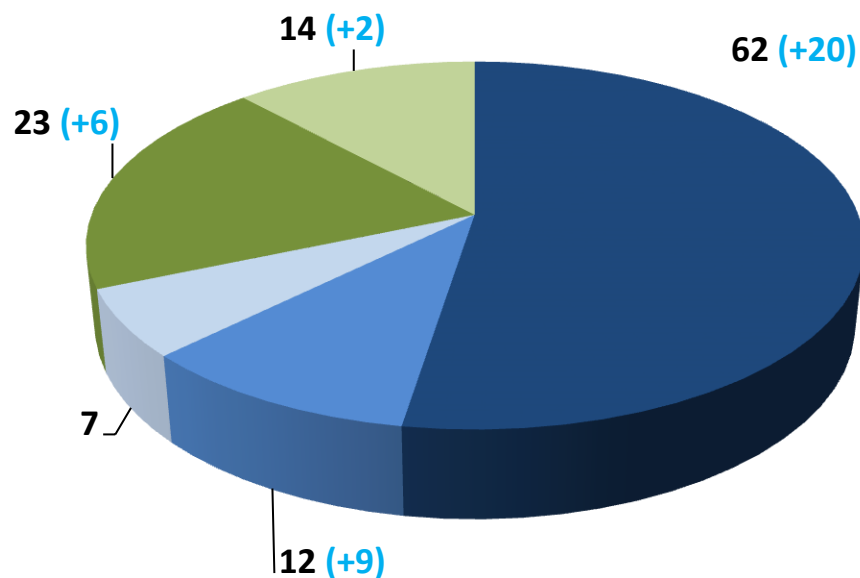
Region Lüneburg: 1 + 1

Leipzig: 1 + 1

Verteilung der Projekte nach Handlungsfeldern

Förderaufruf 1- 4 | 118 Projekte

Förderaufruf 5 | 37 positiv votierte Anträge

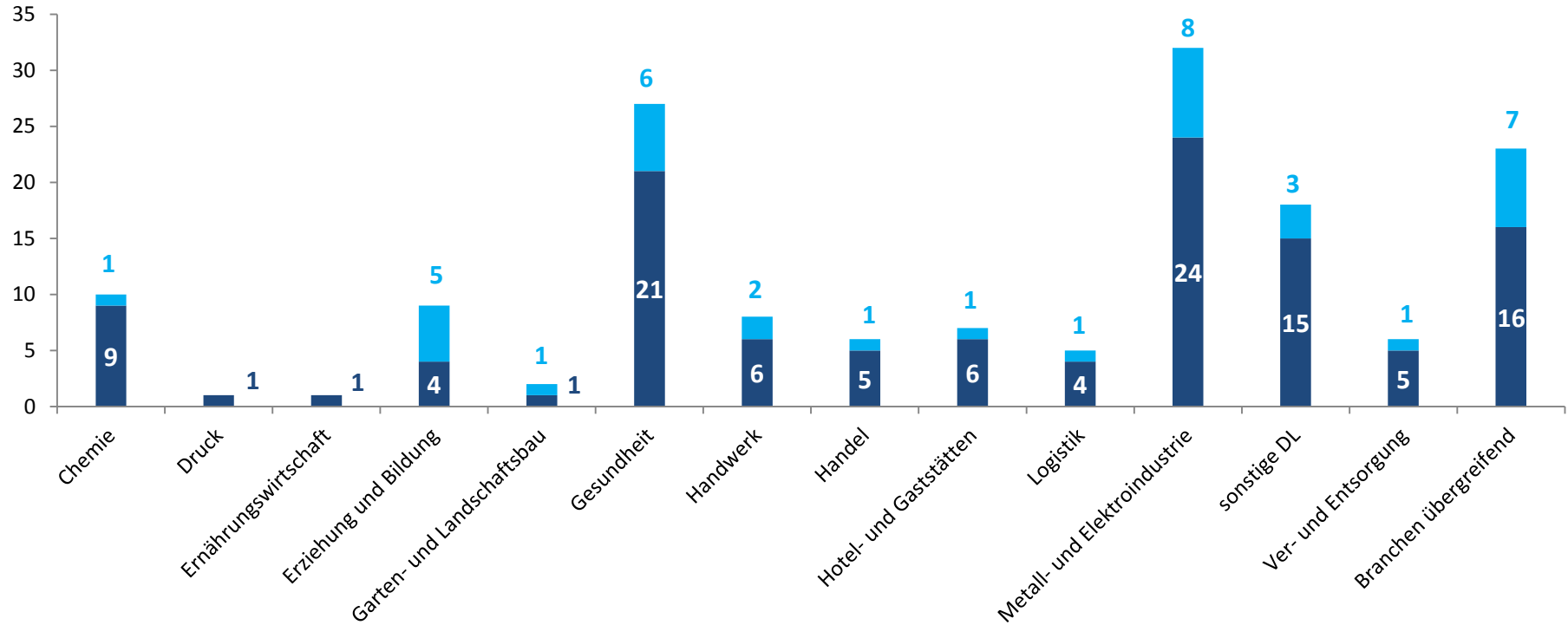


- Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
- Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU
- Initiierung von Branchendialogen
- Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure in Hinblick auf Chancengleichheit
- Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

Projektansätze nach Branchen

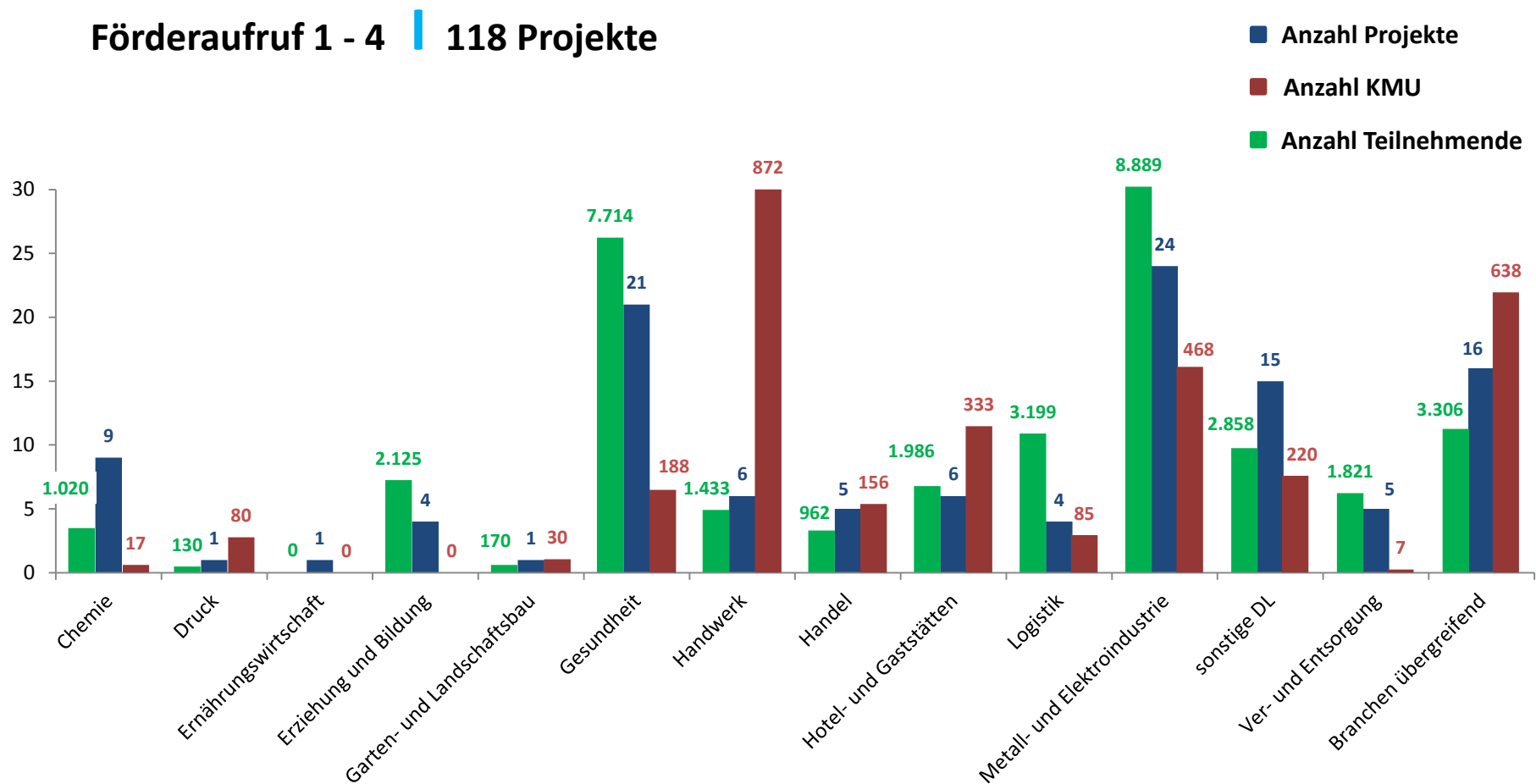
Förderaufruf 1- 4 | 118 Projekte

Förderaufruf 5 | 37 positiv votierte Anträge



Zielsetzung nach Branchen, KMU und Teilnehmenden

Förderaufruf 1 - 4 | 118 Projekte



Quelle: Anträge der Förderrunden 1 bis 4

Erkenntnisse und Erfolgsfaktoren

- Betriebliche Weiterbildung gelingt dort, wo Führungskräfte, Personalverantwortliche, Betriebsräte und Beschäftigte miteinander kooperieren und **Qualifizierung ein gemeinsames Ziel** ist.
- **Partizipation** wird **als Wertschätzung** wahrgenommen und erhöht die Bereitschaft zur Teilnahme.
- Fach- und Führungskräfte, aber auch Betriebsräte werden als **Multiplikator*innen** eingesetzt
- Die **Sozialpartner** werden in die Projekte aktiv eingebunden und spielen insb. für die Aktivierung und den Transfer eine entscheidende Rolle

Tarifverträge und Sozialpartnervereinbarungen in der Richtlinie

- 74 Projekte beziehen sich mit ihren Weiterbildungs- und Gleichstellungsaktivitäten auf insgesamt **36 Tarifverträge**.
- 36 Projekte beziehen sich mit ihren Weiterbildungs- und Gleichstellungsaktivitäten auf insgesamt **31 Sozialpartnervereinbarungen**.
- Abschluss von **21 neuen Sozialpartnervereinbarungen** für die aktuelle Richtlinie