

Forum III: „Weiterbildung in Netzwerken“

Gäste

- Karl Lehne, *LVM*
Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen
- Arne Lehmann, *Prospektiv*
Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH
- Dr. H.-J. Dornbusch, *INFA - Institut für*
Abfall, Abwasser und Infrastruktur-Management GmbH

Moderation

- Mario Walter, Regiestelle „Fachkräfte sichern“
- Ariana Hellinger, IG Metall

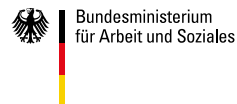
Forum III : „Weiterbildung in Netzwerken“

KomMet - Mehr Kommunikation im Metallhandwerk in Niedersachsen

Karl Lehne, Geschäftsführer Landesverband
Metall Niedersachsen/Bremen



Gefördert durch:



Projektkurzbeschreibung

Branche, Region: Metallhandwerk in Niedersachsen

Bedarfslage: 10-15 % der Arbeitszeit wird in jedem Unternehmen für Konfliktbearbeitung verwandt.

Ziele: Führungskräfte und Beschäftigte werden dabei unterstützt

- ein besseres Betriebsklima zu schaffen
- Kontakte mit Kunden und Geschäftspartnern erfolgreich zu gestalten

Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte in KMU des Metallhandwerks

Wesentliche Aktivitäten: Überbetriebliche Schulungen und betriebsinterne Qualifizierungsworkshops

Lessons Learned - Erkenntnisse und Empfehlungen

Aktivitäten und Faktoren, die zur erfolgreichen Weiterbildung in Netzwerken beitragen

Die Projektidee entstammt der Zusammenarbeit mit den im Verband organisierten Unternehmen – Studie/Befragung.

- Das Projekt ist in die Arbeit des Verbandes integriert und ermöglicht ein neues nachfragebasiertes Angebot.

Alle Verbandsbeschäftigten (Geschäftsführung, BeraterInnen und Verwaltungskräfte) informieren bei Unternehmenskontakten über die Angebote des Projektes.

- TeilnehmerInnen-Rekrutierung wird erleichtert
- Angebote werden entsprechend dem Bedarf entwickelt + anpasst

Der Verband ist ein Netzwerk von Unternehmen.

- Das Angebot wird fortgeführt → Nachhaltigkeit!

Lessons Learned - Herausforderungen

Herausforderungen für Weiterbildung in Netzwerken

- In den Betrieben: Technische Dinge stehen im Fokus, zwischenmenschliche Fragen bleiben außen vor.
- Es braucht gute Angebote oder einen Projektkontext, sich nicht nur mit technischen, betriebswirtschaftlichen oder juristischen Problemen in den Betrieben, sondern mit grundlegenden Fragen des Umgangs miteinander zu beschäftigen.

Grundlegend für erfolgreiche Netzwerkarbeit ist

- persönliche Kommunikation!
- Beteiligung der Akteure
- bedarfsgerechte Angebote in Inhalt + Form (auch bei der Digitalisierung)
- klare Organisationsstruktur

Forum III : „Weiterbildung in Netzwerken“

**ProDivers: Produktion und Diversität:
Diversity Management als operative Führungsaufgabe**

Arne Lehmann, Prospektiv GmbH, Dortmund



Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

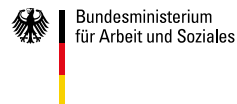
IG Metall

Wirtschaftsförderung Hannover



Region Hannover

Gefördert durch:



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Projektkurzbeschreibung

- **Branche/Region:**
Region Hannover, branchenübergreifend (Metall und Chemie)
- **Bedarfe:**
Diversität wird in KMU wenn überhaupt, dann meist strategisch verortet. Den alltäglichen Kontakt haben jedoch die operativen Führungskräfte, die auf diese Aufgabe unzureichend vorbereitet sind.
- **Ziele:**
Erfolgreicher und systematischer Umgang mit Diversität auf der operativen Führungsebene, Sensibilisierung und Qualifizierung von Beschäftigten, Verständnis schaffen für eine bessere Zusammenarbeit, Unternehmensnetzwerk aufbauen.
- **Zielgruppe/n und Unternehmensstruktur**
Mittelständische Unternehmen aus der Region Hannover (zwischen 30 und 300 Beschäftigten), Produktionsbetriebe | Betriebsräte, operative Führungskräfte (Meister,-innen Vorarbeiter/-innen, Teamleiter/-innen), Beschäftigte
- **Wesentliche Aktivitäten und Produkte (im Kontext des Forenschwerpunkts)**
 - Qualifizierungskonzepte für die operative Führungsebene (modular) & Durchführung
 - Diversitätswerkstätten
 - Integrationstandems
 - Abschlussleitfaden

Lessons Learned - Erkenntnisse und Empfehlungen

Aktivitäten und Faktoren, die zur erfolgreichen Weiterbildung in Netzwerken beigetragen

- Projektierung im regionalen Kontext (kurze Wege, persönlicher Kontakt)
- Regelmäßige Erfahrungsaustauschtreffen zwischen den beteiligten Unternehmen (Diversitätswerkstätten, werden ggfs. nach Projektende fortgeführt), je Unternehmen durch eine/n „Personaler/in“ und ein Betriebsratsmitglied
- Inhaltlicher Mehrwert durch den Austausch und das Netzwerk
- Einbindung starker regionaler Partner (hier: Wirtschaftsförderung Hannover)
- Branchenübergreifende Projektierung
- Richtige Ansprechpartner/-innen in den Unternehmen
- Offene Ansprache, Vertrauen
- Orientierung an betrieblichen Bedarfen
- Einbindung Sozialpartner (soweit möglich)

Lessons Learned - Herausforderungen

Herausforderungen für Weiterbildung in Netzwerken

- Abgrenzung zu bestehenden Netzwerken (z. B. ZukunftInc.)
- Ressourcen der Unternehmen
- Offenheit der Unternehmen
- Konkurrenz (betriebsintern/-extern)
- Keine Verbindlichkeit im Projektkontext
- Chancen: Bessere Zugangswege zu Lerninhalten über digitale Plattformen schaffen (z. B. über Webinare, Videos).
- Digitalisierung als besondere Herausforderung für (oft ältere) operative Führungskräfte (schneller Wandel, Technik)

Forum III : „Weiterbildung in Netzwerken“

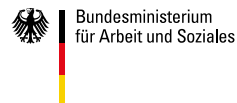
Zukunftsfeste Personalentwicklung in der Abfallwirtschaft

INFA - Institut für Abfall, Abwasser und Infrastruktur-Management GmbH

Dr. H.-J. Dornbusch



Gefördert durch:



Projektkurzbeschreibung

Branche und Region

- 8 Betriebe der Abfallwirtschaft

Bedarfslage

- Demografischer Wandel (Durchschnittsalter 47 Jahre)
- Deutliche Leistungsverdichtung
- Bedarf an Personalentwicklung und -führung

Ziele

- DisponentInnen / VorarbeiterInnen
- Gewerbliche Beschäftigte
- BereichsleiterInnen u.ä.

Aktivitäten (Auszug)

- Schulungen und Workshops (betriebsintern und –übergreifend)
- Verbesserung des Betriebsklimas, Wertschätzende Führung
- Stärkung der Rolle insb. der VorarbeiterInnen
- Betriebsspezifische Ansätze, Austausch und gemeinsame Aktivitäten

Aktivitäten und Faktoren, die zur erfolgreichen Weiterbildung in Netzwerken beigetragen

- Betriebsübergreifende Schulungen
- Betriebsübergreifender Austausch
- Öffentlichkeitsarbeit z.B. über VKU

Herausforderungen für Weiterbildung in Netzwerken

- Arbeit im Netzwerk bedeutet einen hohen Abstimmungsaufwand
- Deutlich verlangsamte Veränderungen durch die Vernetzung
- Unterschiedliche Ausgangspunkte bez. Weiterbildung
- Digitalisierung z.T. noch nicht angekommen – viele MA ohne Mailadresse, Intranetzugang
- Verbessertes Zugang zu digitalen Medien