

Forum IV : „Chancengleichheit betrieblich gestalten“

Gäste

Sven Hock, ma-co

Dr. Barbara Salden, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

Oliver Jentsch, hiba impulse gmbh

Moderation

Hans Ulrich Nordhaus, Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Marion Hackenthal, IG BCE

Forum IV : „Chancengleichheit betrieblich gestalten“

„Wege zum Berufsabschluss – Personalentwicklung und Weiterbildung in Unternehmen der Hafenwirtschaft der Hansestadt Hamburg“

ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH | Soziale Innovation GmbH

Sven Hock, ma-co



Ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Unternehmensverband Hafen Hamburg e.V.



UNTERNEHMENSVERBAND
HAFEN HAMBURG E.V.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Projektkurzbeschreibung

- ✓ Branche: Hafenlogistik der Hansestadt Hamburg
- ✓ Beteiligte Unternehmen: Unternehmen aller Größen des Unternehmensverbandes Hafen Hamburg e.V. (UVHH), die sich umfangreich am Projekt beteiligen
- ✓ Ausgangssituation: Personalbedarf und steigende Qualifikationsanforderungen
- ✓ Projektanliegen:
 - Aufbau von dauerhaften Routinen, Strukturen und Instrumenten einer systematischen Personalentwicklung
 - Zugang zu Bildungsangeboten für alle Gruppen von Beschäftigten
 - Aufbau von Kooperationsstrukturen und Bildungspartnerschaften, um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen.
 - Neue, innovative Lehr- und Lernansätze, um auch lernentwöhnte Teilnehmer für das Lernen zu motivieren und den Flexibilitätsanforderungen des Hafens gerecht zu werden
 - Bildungsangebote, die v.a. für Angelernte eine berufliche Entwicklung ermöglichen bis hin zum Berufsabschluss.

Erfolgreiche betriebliche Gestaltung von Chancengleichheit durch

- ✓ Stärkerer Blick auf die im Unternehmen bereits vorhandenen Potenziale, wobei zunehmend alle Beschäftigtengruppen in den Blick genommen werden.
- ✓ Dies ermögliche Entwicklungschancen für Beschäftigte auch ohne Berufsabschluss und/oder sprachlichen Defiziten bis hin zum Berufsabschluss.
- ✓ Beleg ist es, dass Beschäftigte ohne Berufsabschluss für einen 600h Projekt - Kurs zur Vorbereitung auf die Externenprüfung Fachkraft für Lagerlogistik von der Arbeit freigestellt wurden.
- ✓ Das Thema Nachwuchsmangel spielt hierbei eine Rolle.
- ✓ Dies führt auch dazu, dass ältere Beschäftigte zunehmend in Weiterbildung einbezogen werden.

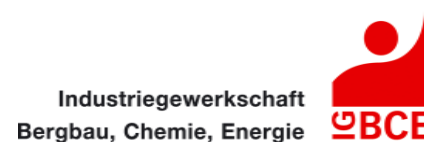
Herausforderungen bei der betrieblichen Gestaltung von Chancengleichheit

- ✓ Als traditionell männliche Branche ist der Anteil weiblicher Beschäftigter vor allem in den gewerblich operativen Bereiche nach wie vor sehr gering.
- ✓ Dies führt dazu, dass das Thema „Vereinbarkeit“ wenig systematische Beachtung findet. Für die wenigen Frauen finden sich Einzellösungen. Das Thema wird vor allem von den männlichen Beschäftigten bewegt werden müssen.
- ✓ Digitalisierung findet sowohl schleichend als auch strategisch geplant statt (automatisiertes Containerterminal Altenwerder). Dies führt zu neuen Qualifikationsanforderungen als auch zu Umschulungsnotwendigkeiten.
- ✓ Für die Weiterbildung ergeben sich Chancen, weil digitale Lehr- und Lernformen mit den zeitlichen Friktionen der Branche besser vereinbar sind. Hierzu ist ein neues Projekt für alle deutschen Seehäfen positiv bewertet worden.

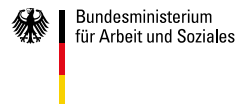
Forum IV : „Chancengleichheit betrieblich gestalten“

KarisMa - Karriere 50plus - Mit Erfahrungen punkten!

Dr. Barbara Salden, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH



Gefördert durch:



**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.**

Projektkurzbeschreibung

- ✓ Sozialpartnerschaftliches Projekt zur alterssensiblen und demografiegerechten Personalentwicklung in mittleren und Großunternehmen der chemischen Industrie im Fördergebiet alte Bundesländer/Berlin
- ✓ Ausgangssituation: Trotz hochmotivierter Generation 50plus ist Altern in der Realität der Unternehmen noch nicht angekommen, es fehlen role models!
- ✓ Projektanliegen:
 - Sicherung und gezielte Weiterentwicklung der vorhandenen fachlichen Potenziale insbesondere der weiblichen Beschäftigten 50plus
 - Schaffung eines neuen Leitbildes für Karriere 50plus unter Befähigung der betrieblichen Akteure, im Unternehmen die Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Lebensarbeitszeit unter dem Aspekt der Chancengleichheit zu fördern
- ✓ Zielgruppe: Beschäftigte 50plus, Betriebsräte und Betriebsrätinnen sowie Personalverantwortliche
- ✓ Projektaktivitäten:
 - Direkte Einbeziehung der Beschäftigten über qualitative Interviews
 - Diskussion von Handlungsfeldern zur Förderung der Chancengleichheit 50plus in betrieblichen, paritätisch besetzten Steuerkreisen
 - Ableitung erforderlicher Maßnahmen, Umsetzung von Piloten

Erfolgreiche betriebliche Gestaltung von Chancengleichheit durch

- Einbeziehung der Betroffenen und der betrieblichen Sozialpartner
 - ✓ Beschäftigte empfinden, dass mit 45-50 Jahren das Karriereende vorprogrammiert sei – betriebliche Sozialpartner müssen für neue Modelle von Berufslaufbahnen sensibilisiert werden
- Altersunabhängige Personalentwicklung
 - ✓ Für Personalabteilungen gibt es oft keine Talente 50plus – das Aufzeigen von Perspektiven 50plus ist unabdingbar für die Sicherung des Fachkräftebedarfes
- Veränderte Führungs- und Kommunikationskultur in den Unternehmen
 - ✓ Wertschätzung, Fairness und Respekt unter dem Aspekt von Chancengleichheit werden oft als mangelhaft eingeschätzt – hier liegt eine große Verantwortung für die Führung
- Überbetriebliche Netzwerkarbeit der Akteure aus den Unternehmen
 - ✓ Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches, des Kennenlernens von Best-Practice-Beispielen und des Von-einander-Lernens bringen alle Beteiligten voran

Herausforderungen bei der betrieblichen Gestaltung von Chancengleichheit

- ✓ Spürbar: Zunehmender Druck auf die Beschäftigten durch immer größere Arbeitsverdichtung - erfordert ein besseres Miteinander der Generationen
- ✓ Wichtig: Stärkere Einbindung der Beschäftigten 50plus in Entscheidungsprozesse – nur so kann das Unternehmen ihr Erfahrungswissen umfassend nutzen
- ✓ Notwendig: Transparentere und zeitnahe Kommunikation, insbesondere im Zuge der digitalen Transformation – damit werden den Beschäftigten bestehende Ängste genommen und sie werden motiviert, sich aktiv in diesen Prozess einzubringen
- ✓ Wünschenswert: Förderung der Chancen für eine berufliche Weiterentwicklung besonders von Frauen 50plus – obwohl sich die Entwicklungschancen von Frauen und Männern ab 50 angleichen, haben Frauen ihre Karrierelücken trotz großer Bereitschaft oft nicht aufgeholt

Forum IV : „Chancengleichheit betrieblich gestalten“

MIGRA vital – Chancengleichheit für Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Oliver Jentsch, hiba impulse gmbh berlin

DEHOGA Verband Berlin

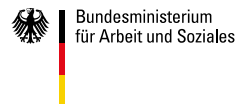
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätte

Handelsverband Berlin-Brandenburg

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Verband türkischer Unternehmer und Handwerker in Berlin

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten. 

- ✓ Branchen: Hotel- und Gaststättenbranche
Einzelhandel in Berlin
- ✓ Bedarf: Hoher Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, geringe Weiterbildungsbeteiligung, kaum ernsthafte Aufstiegsplanungen, relativ geringe Personalentwicklungskompetenz bei den Führungskräften
- ✓ Kernziel:
 - Befähigung von Führungskräften für systemisches und strategisches Lösen von Fachkräfteproblemen mit vorhandenen Mitarbeitern über Weiterbildungsstrukturen und -kulturen im Betrieb in Verbindung mit Verwertungszielen und Laufbahnplanung
 - Chancengleichheit herstellen, Zugänge zu Weiterbildung und Aufstieg schaffen, Vorurteile überwinden als Instrumente für erfolgreiches Fachkräftemanagement
- ✓ Zielgruppen: Führungskräfte, angehende Führungskräfte mit und ohne Migrationshintergrund
- ✓ Produkte und Ergebnisse: Einführung von wesentlichen Elementen eines systemischen und strategischen Vitalitätsmanagements für Betriebe, die wettbewerbs- und leistungsfähig sein sollen mit ihren Beschäftigten – trotz Fachkräfteproblemen, trotz Digitalisierungsfortschritts und mit sich ändernden (anspruchsvolleren) Kundenwünschen

Erfolgreiche betriebliche Gestaltung von Chancengleichheit durch

- ✓ Fachkräftedruck, der nicht allein über verstärkte Rekrutierungsbemühungen abgebaut werden kann
 - Kompetenz- und Talentemanagement im Betrieb (Informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen)
 - Attraktivität als Arbeitgeber verbessern
- ✓ Fluktuationsdruck, dessen Ursachen vielfältig sind (Betriebsklima, Kommunikation, Führung etc.)
 - Betriebsklima analysieren und verbessern, Kommunikation stärken, Führungskräfte nicht nur ernennen sondern systematisch qualifizieren (auch unabhängig von Förderung)
- ✓ Einsicht in Notwendigkeit – Chancengleichheit herstellen und interkulturelle Handlungskompetenz in der Führung herstellen
 - Interkulturelle Kompetenz verbessern, Fallbeispiele analysieren
- ✓ Methodenkompetenz für systemisches und strategisches Vitalitätsmanagement verbessern
 - „Unser Betrieb ist unser Projekt“ – Unser Unternehmen 2020 als Projekt planen (mit Problemanalysen, Zielbestimmung, MS-Plan, Ressourcenplanung, Personalplanung)
 - Mitarbeiterbeteiligung bei Planungsprozessen erhöhen, Mitarbeiter im Bereich Methodenkompetenz schulen

Herausforderungen bei der betrieblichen Gestaltung von Chancengleichheit

- ✓ Vielfalt von Handlungsfeldern für Chancengleichheit (Weiterbildungszugang und -beteiligung, Aufstiegsplanung, Talentmanagement)
- ✓ Persönliche Meinungsänderung von Führungskräften, Handlungskompetenzverbesserung auch bei „kernigen“ Führungspersönlichkeiten
- ✓ Chancengleichheit für Beschäftigte mit Migrationshintergrund durch Führungskräfte mit Migrationshintergrund
- ✓ Präventiv alternative Aufgaben im Betrieb identifizieren und präventiv weiterbilden
- ✓ Kompetenz- und Talentmanagement im Betrieb systematisch einführen im Hinblick auf informell erworbene Kompetenzen
- ✓ Externes „Digicoaching“, auch über weitere Förderungen, um Digitalisierung und Beschäftigungssicherung ausgewogen zu gestalten
- ✓ Prozessverständnis im Betrieb bei den Beschäftigten verbessern für mehr Transparenz, warum, wo und wie im Betrieb „digitalisiert“ wird