

Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie)

Reflexionsworkshop

„Arbeitszeiten und Qualifikationsangebote lebensphasenorientiert gestalten “

14. Dezember 2017, Berlin

Gefördert durch:



Ablauf des Workshops

14. Dezember 2017, 11.30 – 16.00 Uhr

Fachkräfte
sichern
weiter bilden und Gleichstellung fördern

11:30 Uhr **Begrüßung und Einführung**

12:00 Uhr **Impulsvortrag**

*HOGA Life - Anpassungsfähige Arbeitsplätze im Hotel- und
Gaststättengewerbe*

Anja Baustian und Kathrin Gebauer, bildungsmarkt e.V./ kiezküchen

*kitavital: Maßgeschneiderte lebensphasenorientierte Qualifizierung
für Frauen in Kindertageseinrichtungen*

Hartmut Hering, Grone Schulen NRW

13:00Uhr **Mittagspause**

13:45 Uhr **Arbeit in Kleingruppen**

*Wie können AZ und Qualifikationsangebote im Betrieb
lebensphasenorientiert gestaltet werden?*

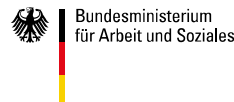
Moderation: Regiestelle „Fachkräfte sichern“

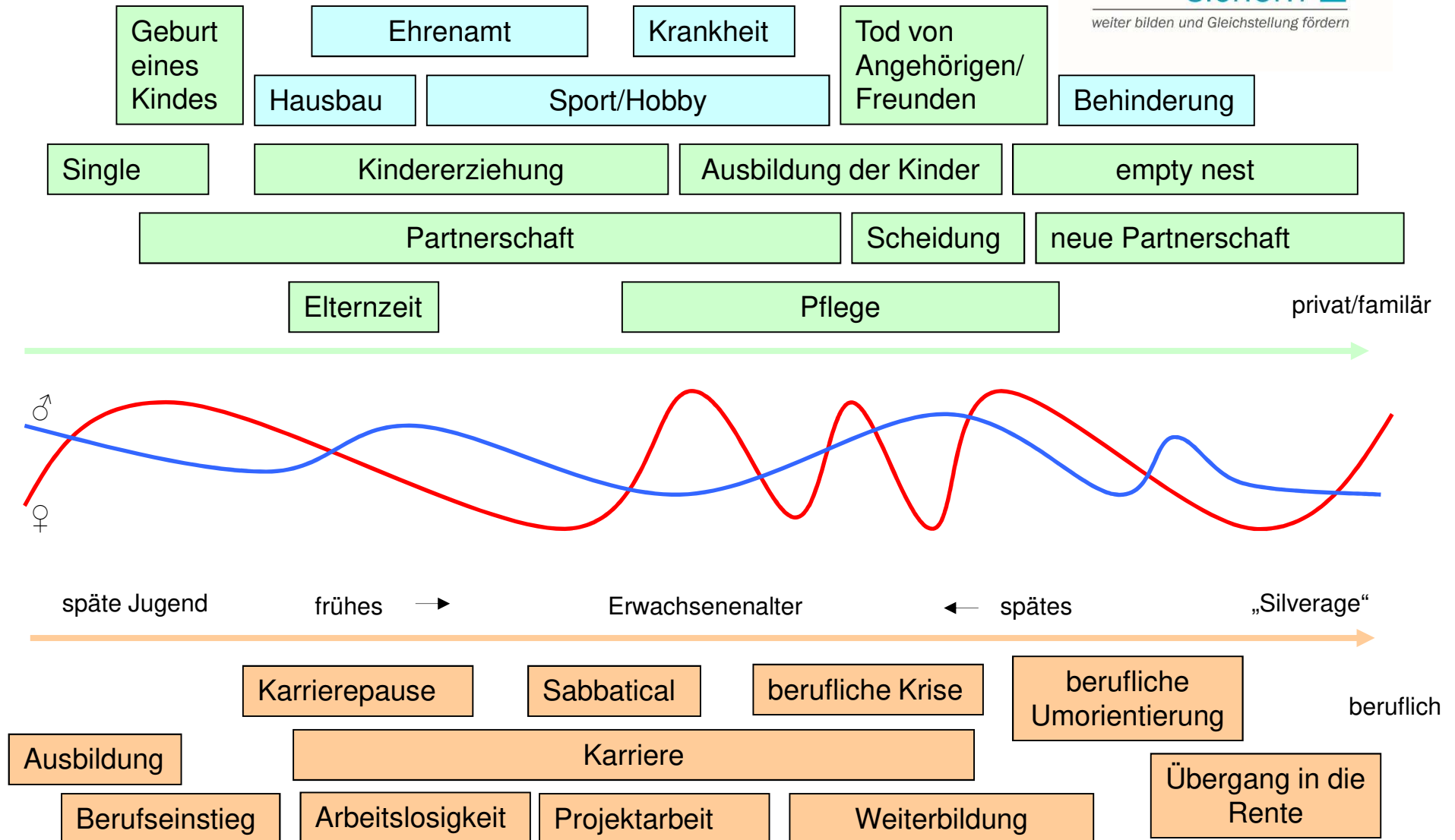
15:15 Uhr **Präsentation der Arbeitsergebnisse mit Diskussion**

15:45 Uhr **Zusammenfassung**

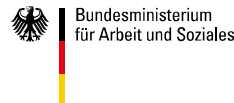
16:00 Uhr **Ende der Veranstaltung**

Gefördert durch:





Gefördert durch:



Gender-Gap in der Weiterbildung

Ein typischer Satz der Digitalisierungsdebatte:

„Die Halbwertszeit von Wissen verringert sich erheblich“.

- Insgesamt sind Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert (Teilnahmequoten und Maßnahmestunden).
- Frauen müssen Angebote der betrieblichen Weiterbildung häufiger in ihrer Freizeit wahrnehmen und werden im Schnitt in geringerem Maße finanziell unterstützt.
- In nahezu allen Branchen partizipieren Männer anteilig häufiger an betrieblicher Weiterbildung als Frauen; auch in den deutlich weiblich dominierten Branchen.
- Vor allem Teilzeitbeschäftigte nutzen berufliche Weiterbildungsangebote seltener.
- Frauen mit Kindern nehmen deutlich weniger an Weiterbildungen teil als Männer und Frauen ohne Kinder.

Lebensphasenorientierte AZ im Wandel der Arbeitswelt

SPRL Förderschwerpunkt 5

Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen durch die Entwicklung und Umsetzung von innovativen Arbeitszeitmodellen, die sich an den wechselnden Lebensphasen von Frauen und Männern orientieren, sowie durch Ansätze, die den Wiedereinstieg nach einer Familienphase erleichtern. Hierbei ist auf eine ausgewogene Balance zwischen den Erfordernissen der Betriebe und den Bedürfnissen der Beschäftigten zu achten.

- Was sind die Bedarfs- und Problemlagen im Betrieb/ in der Branche zu diesem Themenfeld ?
- Was sind die Ziele?
- Was ist zu berücksichtigen?
- Wo sehen Sie Ansätze für Projekte in diesem Bereich?

Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik

- Keine homogenen Belegschaften mehr, die lebenslang Vollzeit arbeiten
- Arbeitsorganisation in den Betrieben muss beweglicher gestaltet werden
- Keine generelle Lösung; jeder Betrieb muss eigene, angemessene arbeitsorganisatorische Lösungen finden
- Weitsichtige Personalpolitik, die Umsetzung von Arbeitszeitorptionen ermöglicht
- Beschäftigte vorausschauend breiter qualifizieren
- Zeitliche Flexibilität nicht ohne ein gewisses Maß inhaltlicher Flexibilität

Beispiele für betriebliche Ideen/ Lösungen

- verschiedene, sich ergänzende Teilzeitmodelle
- Vertretungskaskaden
- unbefristete Einstellungen von Elternzeitvertretungen durch Nutzung der Dynamik in der Belegschaft
- Modelle für den schrittweise Wiedereinstieg nach der Elternzeit (z. B. Teilzeit in Elternzeit)
- Rotations- und Zwischenschichten (überlappende Schichten)
- Spezialqualifikationen breiter verteilen
- altersgerechte Schichtplanung + Tandem-Partnerschaften zur Reduktion von Nachtschichten bei älteren Beschäftigten

Die wichtigsten Herausforderungen für die Personalpolitik im Überblick

- Entwicklung von Verfahrensregeln und Routinen für den Umgang mit Ausfällen
- Einplanung von mehr personellen Reserven als zum Ausgleich von Krankheit und Urlaub nötig sind
- Kreative arbeitsorganisatorische und Vertretungslösungen bei längeren Ausfällen
- Gewährleistung von gegenseitiger Vertretbarkeit durch (Weiter-)Qualifikation der Beschäftigten
- Vertretungen auf allen Ebenen
- Sensibilisierung von Führungskräften für sachgerechte arbeitsorganisatorische Lösungen bei Teilzeit und Elternzeit

Arbeit in drei Kleingruppen

Arbeitszeiten und Qualifikationsangebote lebensphasenorientiert gestalten

Leitfragen für die Gruppenarbeit

- **Wie können AZ und Qualifikationsangebote im Betrieb lebensphasenorientiert gestaltet werden?**

Produkte, Instrumente, Aktivitäten, Maßnahmen, Inhalte, Ideen

- **Wie wird es transferiert/ verstetigt?**

Transferkonzepte, Verstetigungsmaßnahmen

- **Welche Erfahrungen habt ihr dabei gemacht?**

- Good Practice, Stolpersteine, Wer ist einzubinden? (Betriebe, Netzwerke, Branche ...)
- Welche Rolle spielen die Sozialpartner?

Bitte **visualisieren** Sie Ihre Ergebnisse zu diesen drei Leitfragen auf Metaplan.

Gefördert durch:

