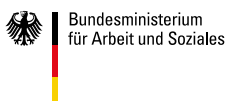


Gute Praxis-Beispiele

Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“


Gefördert durch:





Inhalt

Einleitung	1
Gute-Praxis-Beispiele aus der Sozialpartnerrichtlinie	1
Handlungsfelder	2
1. Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen	2
2. Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU	2
3. Initiierung von Branchendialogen	3
4. Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Hinblick auf die Überwindung von Rollenstereotypen	3
5. Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen	3
Projekte	4
AGEKO: Integriertes Trainingskonzept für selbstbestimmte, innovative und präventive Arbeitsgestaltungskompetenz in der Pflege	4
Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken, Zukunft gestalten (A+I)	5
Flexibilität und Vielfalt (im direkten Bereich) fördern	6
Flexifix 24/7 - Entwicklung und Etablierung bedarfsgerechter Lernarrangements für Beschäftigte der Logistikbranche im Straßengüterverkehr	7
Frauen stärken das Handwerk – 125 Wege und Chancen: Verbesserung der Aufstiegs- und Entwicklungschancen von Frauen im Berliner Handwerk	8
FIT - Frauen im Handwerk: Fit für Führung und Digitalisierung	9
GALA-Q: Sozialpartnerschaftliche Qualifizierungsinitiative Garten- und Landschaftsbau	10
HOGALife	11
Kita international	12
KomMed: Personalentwicklung durch Kompetenzentwicklung in der Gesundheitsbranche	13
KomMet: Mehr Kommunikation im Metallhandwerk in Niedersachsen	14
NextStep (Familie und Karriere. Lebensphasenorientierte Karriereverläufe in KMU) 15	



„ratzfatz-digital“ – Digitales Arbeiten in Handwerksbetrieben und auf der Baustelle	16
sparkx – Das Leadership-Programm für Frauen in Medienunternehmen	17
TransKAP – Transferkompetenz Altenpflege	18
Wege zum Berufsabschluss – Personalentwicklung und Weiterbildung in Unternehmen der Hafengewirtschaft der Hansestadt Hamburg.....	19
Zukunfts-Initiative modernes Tischlerhandwerk	20
Impressum	21

Einleitung

Gute-Praxis-Beispiele aus der Sozialpartnerrichtlinie

Mit der Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie), die am 8. April 2015 veröffentlicht wurde, sollen die Anstrengungen der Sozialpartner und betrieblichen Akteure bei der Fachkräftesicherung und Anpassung an den demografischen Wandel unterstützt werden.

Die Initiative wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit den Sozialpartnern – der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) – entwickelt.

Mit der Sozialpartnerrichtlinie wurde in den letzten Jahren ein geeignetes Qualifizierungsinstrument hervorgebracht, welches die Weiterbildungskultur in Unternehmen unterstützt, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen fördert und neue Arbeitszeitmodelle erprobt. Dabei standen folgende Handlungsfelder im Mittelpunkt:

- Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
- Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU
- Initiierung von Branchendialogen
- Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Hinblick auf die Überwindung von Rollenstereotypen
- Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

Die starke Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung des Europäischen Sozialfonds (ESF) und die Einbindung betrieblicher Akteure in die Umsetzung des Programms förderte nicht nur Nachhaltigkeit, sondern trug dazu bei, Kompetenzbedarfe und Entwicklungstrends in den Branchen zu erkennen. Das Programm zeigte, dass sowohl Unternehmen als auch Sozialpartner großes Interesse am gemeinsamen Handeln haben.

Sozialpartner waren in vielfältiger Weise eingebunden: in Projektbeiräten und Lenkungsgruppen, bei der Mobilisierung von Unternehmen oder der Sicherstellung des Transfers. Die Projektergebnisse haben nachhaltige Auswirkungen in den Branchen. Damit wird der Projekttransfer zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor. Hierzu bedarf es weiterer Anstrengungen der Sozialpartner und verbindlicher Absprachen, die sich in tarifvertraglichen Regelungen und/oder Vereinbarungen widerspiegeln

Auf den folgenden Seiten finden sich einige Beispiele guter Praxis aus den Weiterbildungs- und Gleichstellungsprojekten. Weitere Hintergrundinformationen unter:

<https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/>

Handlungsfelder

In der Sozialpartnerrichtlinie werden fünf Handlungsfelder (HF) benannt, in denen Projekte verortet werden können:

- Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
- Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU
- Initiierung von Branchendialogen (grundsätzlicher Förderzeitraum 18 Monate)
- Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Hinblick auf die Überwindung von Rollenstereotypen
- Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

1. Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

In diesem Handlungsfeld werden folgende Ziele verfolgt:

- Entwicklung und Umsetzung von Konzepten der Personalentwicklung, z. B. Entwicklung von Qualifizierungsplänen
- Einführung von Diversity-Management
- Ermittlung des Kompetenz- und Weiterbildungsbedarfs
- Qualifizierung von Schlüsselpersonen in Unternehmen wie Fach- und Führungskräfte sowie Personalverantwortliche und Angehörige betrieblicher Interessenvertretungen zu Weiterbildungsmultiplikator*innen, um auch unterrepräsentierte Beschäftigte besser zu erreichen
- Durchführung von Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere für ältere Beschäftigte, Frauen, An- und Ungelernte sowie Fachkräfte und Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- Umsetzung von Konzepten zur Anpassung von Qualifikationen an steigende und sich verändernde Anforderungen und technologische Neuerungen insbesondere im Bereich der „Green Economy“
- Umsetzung von Konzepten zur Förderung des Lernens im Prozess der Arbeit insbesondere mit Blick auf alternde Belegschaften

2. Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU

In diesem Handlungsfeld werden folgende Ziele verfolgt:

- Aufbau von Weiterbildungsberatungsstrukturen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
- Konzeption und Durchführung von betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für KMU

3. Initiierung von Branchendialogen

In diesem Handlungsfeld werden folgende Ziele verfolgt:

- Workshops der Sozialpartner zur Initiierung von Branchendialogen und zum Abschluss von Vereinbarungen zur Qualifizierung bzw. Chancengleichheit für die Branche
- Branchenanalysen, die den Weiterbildungsbedarf bzw. gleichstellungspolitische Anforderungen einer Branche detailliert ermitteln
- Bedarfsermittlung zu künftigen Kompetenzprofilen, um den beschäftigten Frauen und Männern eine zukunftsorientierte Weiterbildung zu ermöglichen
- Strategien, Konzepte und Projekte zur Entwicklung von Branchenstandards im Hinblick auf Weiterbildung bzw. Gleichstellung

4. Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Hinblick auf die Überwindung von Rollenstereotypen

In diesem Handlungsfeld werden folgende Ziele verfolgt:

- Beratung und Qualifizierungen von betrieblichen Interessenvertretungen
- Sensibilisierung und Coaching von Führungskräften und Personalverantwortlichen sowie von Lehrpersonal
- Coaching von Frauen zur Erkennung, Weiterentwicklung und Nutzung von Aufstiegsperspektiven
- Entwicklung und Umsetzung von gemeinsamen Leitlinien oder von betrieblichen Vereinbarungen zur nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in Unternehmen
- Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben durch betriebsbezogene strukturbildende Maßnahmen

5. Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

In diesem Handlungsfeld werden folgende Ziele verfolgt:

- Entwicklung und Umsetzung innovativer Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung, die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten ebenso Rechnung tragen wie einer ausgewogenen Work-Life-Balance zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Ansätze zur Verringerung von Qualifikationsverlusten von Beschäftigten während einer Familienphase und zur Unterstützung eines schnellen beruflichen Einstiegs

AGEKO: Integriertes Trainingskonzept für selbstbestimmte, innovative und präventive Arbeitsgestaltungskompetenz in der Pflege

Projekträger: maxQ

HF5: Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs zählt zu den zentralen Herausforderungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Gerade die Pflege gilt als problematischer Arbeitsbereich. Hohe gesundheitliche Belastungen (physisch und psychisch), hohe und sich schnell ändernde Anforderungen, mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie fehlende Kenntnis über die beruflichen (Karriere-) Möglichkeiten gehören in dieser frauendominierten Branche nach wie vor zu den Hauptproblemen.

Dem immer größer werdenden Personalbedarf steht jedoch ein ebenfalls wachsender Fachkräftemangel gegenüber. Hinzu kommen die hohen Anforderungen im Arbeitsfeld Pflege, die einen sehr geringen Anteil von Pflegekräften mit mehr als 20 Berufsjahren in den Pflegeberufen verursachen. Das Projekt AGEKO setzt an dieser Stelle an und will Sozialpartner und betriebliche Akteure bei der Fachkräftesicherung im demografischen Wandel unterstützen. AGEKO identifiziert Problemfelder innerhalb der Pflegeberufe und entwickelt mit den Beschäftigten und den Unternehmen Lösungskonzepte

Ein zukunftsorientierter, gendersensibler Aufbau von Kompetenzen bei den unterschiedlichen Akteur*innen auf allen Ebenen in den Pflegeberufen kann dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern, Perspektiven für eine gesundheits- und entwicklungsorientierte, attraktive Arbeit zu bieten und Unternehmen für den steigenden Bedarf an Pflegekräften bei gleichzeitig schon vorhandenem Fachkräftemangel zu rüsten. Dabei gilt es, alle Beteiligten im System Pflege „ins Boot“ zu holen.

Es wurden co-creativ und partizipativ ein modulares Konzept, Instrumente und Qualifizierungen entwickelt und umgesetzt. Ziele des Projektes waren die Entwicklung von selbstbestimmten, innovativen und präventiven Arbeitsgestaltungskompetenzen, berufsbezogene Kreativität und Stärkung in den Themenfeldern: gesunde Arbeit, Work-Life Balance und lebensphasengerechtes Kompetenz- und Karrieremanagement.

Bei allen Projektaktivitäten stehen die Beschäftigten entlang ihrer gesamten Berufsbiografie, als Verantwortliche für das Management ihrer eigenen Karriere und Kompetenzentwicklung und als Gestalter*innen ihrer eigenen Arbeitsbedingungen im Zentrum. Führung wird im Sinne eines „Lean-Managements“ als Service begriffen, der Mitarbeitende in ihrer Autonomie, ihrer Entwicklung und ihrer Rolle als Gestaltende unterstützt. Projektlots*innen begleiten den Prozess intern, bilden u.a. die Schnittstelle zu den Betriebsparteien und unterstützen proaktiv den nachhaltigen Transfer der Ergebnisse in den betrieblichen Alltag.

Weitere Informationen:

<https://www.maxq.net/ageko/>

Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken, Zukunft gestalten (A+I)

Projektträger: IG Metall Vorstand

HF1: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

Die Herausforderungen des digitalen Wandels stellen sich in jedem Betrieb und Unternehmen anders und neu dar. Für den einen Betrieb ändert sich das Produkt oder die Art zu fertigen, für den anderen das Geschäftsmodell oder die Stellung innerhalb der Wertschöpfungskette. In einem Unternehmen haben Betriebsrat und Unternehmensleitung schon frühzeitig die Themen Beschäftigungssicherung, Personalentwicklung und Qualifizierungsbedarfe als zentrale Handlungsfelder analysiert, in einem anderen geht es um konkrete Vereinbarungen zur künftigen Gestaltung der Arbeitszeiten oder Fragen des Datenschutzes für Beschäftigte. Entsprechend vielfältig sind die damit einhergehenden betriebspolitischen Anforderungen und abverlangten Kompetenzprofile an die handelnden Akteur*innen im Betrieb.

Mit dem Projekt „Arbeit+Innovation: Kompetenzen stärken, Zukunft gestalten“ (A+I) sollten diese Herausforderungen aufgegriffen werden. In einem ersten zentralen Handlungsstrang wurden Beschäftigte zu „Expert*innen Arbeiten 4.0“ qualifiziert. Dazu wurde eine fünfteilige modulare Qualifizierungsreihe mit jeweils drei Tagen entwickelt. In enger Kooperation mit der Gemeinsamen Arbeitsstelle der Ruhr-Universität Bochum (RUB) und der IG Metall sowie dem Lehrstuhl für Produktionssysteme konnte im Projektverlauf das didaktische Konzept einer arbeitsorientierten Lernfabrik entwickelt werden. Die Bochumer Lernfabrik ist somit fester Bestandteil der Qualifizierungen. Die Bearbeitung eines betrieblichen Umsetzungsprojektes, das den Aufbau nachhaltiger Personalentwicklungsstrukturen befördern soll, war ein weiterer Handlungsstrang. Unterstützung fanden die beteiligten Umsetzungsprojekte durch ein externes Expert*innennetzwerk.

Eine Vielzahl von regionalen Netzwerktreffen und Praxis-Wissenschafts-Dialogen runden die begleitenden Unterstützungsangebote ab.

Seit dem Projektstart im Februar 2016 haben sich bundesweit mehr als hundert Pilotbetriebe und -unternehmen beteiligt – von mittelständischen Maschinenbauern bis hin zu automobilen Endherstellern. Knapp 20 Ausbildungsreihen mit weit mehr als 300 Teilnehmenden wurden durchgeführt.

Weitere Informationen:

<https://www.igmetall.de/innovation>

Flexibilität und Vielfalt (im direkten Bereich) fördern

Projekträger: EAF Berlin

HF5: Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

Die Automobilindustrie befindet sich mitten im Umbruch. Die Transformation hin zur E-Mobilität und die zunehmende Digitalisierung in den Produktionsbereichen führt zu großen Herausforderungen. Die Anforderung an die Arbeit verändert sich, Mitarbeitende sind gefordert mehr Flexibilität und neues Know-how einzubringen. Innovative (Onboarding-)Konzepte, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen, zeit- und ortsflexibles Arbeiten gepaart mit einem neuen Führungsverständnis sind zentrale Pfeiler in diesem Transformationsprozess.

Flexibles Arbeiten in Verbindung mit technologischem Fortschritt z.B. durch den größeren Einsatz von Robotik oder Automatisierung kann aber gleichzeitig zu mehr Chancengleichheit und beruflicher Gleichstellung von Frauen und Männern führen. Für die Zukunft gewappnet zu sein und zugleich die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Produktion zu erhöhen, sind für die Branche wichtige Ziele.

Studien und Umfragen zeigen die hohe Bedeutung von Flexibilität der Arbeit und Vereinbarkeit für die junge Generation bei der Wahl der Arbeitgeber*innen. Gerade im Schichtbetrieb braucht es daher innovative Lösungen, um gleichermaßen den Anforderungen der Produktion als auch der Menschen gerecht werden zu können. Mitarbeitende mit Sorgeaufgaben wie die Betreuung von kleinen Kindern oder der Pflege von Angehörigen sind in einem 3-Schicht-Modell besonders herausgefordert, vor allem wenn es um die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben auch in Führungspositionen geht. Modelle wie Jobsharing, flexible Vollzeit oder innovative Teilzeitleösungen sind daher zentrale Hebel für Fachkräftesicherung, die sowohl Männer wie Frauen ermöglichen, Verantwortung im Beruf als auch Sorgearbeit zu übernehmen.

Neben den Qualifizierungsmaßnahmen der Teilnehmenden im Projekt, wurden von Anfang an alle Ebenen des Unternehmens einbezogen und zahlreiche Multiplikator*innen gewonnen, die auch nach Ablauf des Projekts zuständig bleiben. Als Projektlots*innen unterstützen sie die Projektumsetzung in den Unternehmen organisatorisch und fachlich. So konnten sowohl informelle Lots*innen auf dem Hallenboden für einen Peer-to-Peer Austausch als auch offizielle Funktionen (Personalleitung, Betriebsrat, Führungskräftekreise) für das Thema gewonnen werden. Darüber hinaus sichert das Diversity Management des Volkswagen Konzerns als Auftraggeberin und zentrale Anlaufstelle das Wissensmanagement und die Weiterentwicklung des Themas.

Weitere Informationen:

<https://www.eaf-berlin.de/projekt/vielfalt-flexibilitaet-vereinbarkeit/>

Flexifix 24/7 - Entwicklung und Etablierung bedarfsgerechter Lernarrangements für Beschäftigte der Logistikbranche im Straßengüterverkehr

Projektträger: DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH Nordhessen

HF1: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

Weiterbildung leistet für die Logistikbranche einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung, gleichzeitig trägt sie damit entscheidend zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe bei und ermöglicht es diesen, sich den Herausforderungen, die sich durch die Globalisierung ergeben, zu stellen. Damit ergeben sich neue Anforderungen an die Beschäftigten durch gezielte Qualifikationen.

Zum Charakteristikum der Branche gehören die hohen kundenseitigen Flexibilitätsanforderungen, zeitlich als auch kapazitätsbezogen. Bedingt durch technische Neuerungen, neue rechtliche Regelungen und veränderte Anforderungen durch wechselnde Kooperationsbeziehungen unterliegt die Arbeit einem ständigen Wandel. Ein weiteres Merkmal im Logistiksektor ist die Beschäftigung von besonders vielen Quereinsteiger*innen ohne Fachabschluss, die eine fortlaufende Qualifizierung erfordern.

Die eigenen Potentiale zu entwickeln und heranzuziehen, wird dadurch immer mehr zum ausschlaggebenden Erfolgsfaktor für die Unternehmen der Speditions- und Logistikbranche. Schwerpunkt ist die Entwicklung und Etablierung bedarfsgerechter Lernarrangements für Beschäftigte.

Im Projekt wurden zwischen den Sozialpartnern Rahmenbedingungen zur Qualifizierung vereinbart und in die betriebliche Praxis umgesetzt, um die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten im Straßengüterverkehr zu erhöhen. Nach der Ermittlung des branchenspezifischen, zukunftsorientierten Weiterbildungsbedarfs wurden neue Bildungsangebote mit bedarfsgerechten, attraktiven Lernarrangements entwickelt. Die Schulungskonzepte wurden in drei Qualifizierungsphasen erprobt sowie für eine stetige Anwendung aufbereitet. Darüber hinaus werden sie auf ihre Übertragbarkeit auf andere Themen und Verkehrsträger geprüft. Das Projekt hat 40 mittlere Unternehmen mit einbezogen und rund 600 Beschäftigte erreicht.

Weitere Informationen:

<https://daa-kassel.de/unsere-angebote/projekte/flexifix-247/>

Frauen stärken das Handwerk – 125 Wege und Chancen: Verbesserung der Aufstiegs- und Entwicklungschancen von Frauen im Berliner Handwerk

Projekträger: k.o.s. GmbH

HF4: Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit

Das Berliner Handwerk ist kleinstbetrieblich geprägt. Der typische Berliner Handwerksbetrieb hat im Durchschnitt vier bis neun Beschäftigte. Das Handwerk befindet sich aktuell in einer Hochkonjunktur verbunden mit einem erhöhten Bedarf an Fachkräften und dem Erfordernis, Themen der betrieblichen Weiterbildung, explizit zum Thema Gleichstellung, in den Fokus zu rücken. Daher erreichen die Qualifizierungsangebote die Beschäftigten kaum.

Das Handwerk ist nach wie vor sehr traditionell aufgestellt. Chancengleichheit bzw. die Beschäftigung von Frauen in männerdominierten Gewerken erfordern noch sehr viel Überzeugungsarbeit. Das gilt sowohl auf der Ebene der Betriebe als auch für einzelne Organisationsbereiche des Handwerks.

Eine nachhaltige Bindung von Frauen im Berliner Handwerk gelingt dann, wenn Frauen durch Qualifizierungsangebote gefördert werden. Hierzu bedarf es gleichzeitig Beratungsangebote für die Betriebe, damit gleichstellungsförderliche Arbeitsbedingungen erkannt, entwickelt und eingeführt werden. Mit diesem Ziel hat die k.o.s GmbH dieses Projekt entwickelt. Denn das Handwerk bietet mit seinen 125 anerkannten Ausbildungsberufen, verschiedene Entwicklungswege und -chancen.

Für ein Personalmanagement und eine Arbeitsorganisation, die die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ermöglichen, ist damit die Unternehmenskultur im Betrieb zentraler Ausgangs- und Ansatzpunkt. Nur so konnte es, aus Sicht des Projekts gelingen, einen kulturellen Wandel in den Betrieben anzustoßen und vorzeitigen Vertragslösungen vorzubeugen.

Auf individueller Ebene unterstützte das Projekt Frauen im Handwerk und motivierte, individuelle Karrierewege zu beschreiten und durch Qualifizierungen Aufstieg zu wagen. Dafür wurden Qualifizierungen für Frauen im Handwerk angeboten, zudem konnten kleine Handwerksbetriebe die innerbetrieblichen Coachings nutzen.

Als Transferziel wurden in Kooperation mit dem UFH Landesverband Berlin sowie einem paritätisch besetzten Beirat gemeinsame Leitlinien zur Chancengleichheit im Handwerk entwickelt und verabschiedet. Für die öffentliche Anerkennung und Wertschätzung der Leistung kleiner Handwerksbetriebe, die eine chancengerechte Unternehmenskultur umsetzen, wurde ein Gütesiegel entwickelt und 2017 erstmalig öffentlich verliehen.

Im Projekt nahmen 120 Betriebe und 145 Frauen teil. Pro Person wurden 20 Qualifizierungsstunden durchgeführt.

Weitere Informationen:

<https://www.kos-qualitaet.de/projekte/frauen-staerken-das-handwerk/>

FIT – Frauen im Handwerk: Fit für Führung und Digitalisierung

Projektträger: ItF Institut Kassel e.V. – Institut für technologieorientierte Frauenbildung – Kassel

HF4: Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit

Betriebe aus dem Handwerk haben zurzeit eine starke Nachfrage nach Fach- und Führungskräften, die den Betrieb optimal managen, sich um Personal, Marketing und Digitalisierungseinflüsse kümmern. Frauen bilden hierbei eine Gruppe mit großem Potential. Ziel des Projektes FIT ist es deshalb, die Rolle von Frauen für den Unternehmenserfolg im Handwerk zu stärken, tradierte Sichtweisen des Handwerks zu verändern, Neuorientierungen anzustoßen und die Digitalisierung voranzutreiben. Im Hinblick auf die momentane demografische Entwicklung, den Fachkräftemangel und die sich ausweitenden Multikulturalitätsanforderungen sollen im Projekt Strukturen geschaffen werden, um Frauen im Handwerk für eine Übernahme/Ausübung von Führungsaufgaben zu motivieren, qualifizieren und familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die selbstverständlich auch Männern im Handwerk zugutekommen.

Forschungshintergrund des Projektes ist, dass sich Frauen aus Handwerksbetrieben in klassischen Weiterbildungen oft allein mit ihren Themen fühlen. Es existieren nur wenige Bildungsangebote, die auf Bedürfnisse und Wünsche der Frauen ausgerichtet sind, welche in Handwerksbetrieben Führungsfunktionen übernehmen möchten oder bereits innehaben. Oft haben diese Frauen eine Einzelkämpfer-Rolle in ihren Betrieben, da sie keine direkten Kolleg*innen haben. Weiterhin bemängeln sie eine fehlende Anerkennung ihrer beruflichen Rolle, obwohl sie über ein großes Spektrum an Fachwissen verfügen. Dies liegt maßgeblich am noch immer vorherrschenden traditionellen Rollenbild im Handwerk. Viele mitarbeitende Frauen werden zudem „von außen“ als Partnerinnen und nicht als Chefin bzw. Führungskraft betrachtet. Dies durch das Projekt zu ändern ist also dringend notwendig. Hierzu können mitmachende Frauen entsprechende Weiterbildungen erhalten.

Auch verfügen Frauen bereits über wichtige Digitalisierungskompetenzen, d.h. Schlüsselqualifikationen, wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, Flexibilität, Empathie. Diese Qualifikationen sind für Digitalisierungsumsetzungen unabdingbar und ein Beleg dafür, dass Frauen ihre digitale Kompetenz zukünftig sehr gut in die Handwerksbetriebe einbringen können. Zur Unterstützung wurden die beschäftigten Frauen exemplarisch beraten und überbetrieblich qualifiziert. Die Weiterbildungen fanden einmal pro Monat freitags über einen Zeitraum von 3 Jahren statt. Die Beratungen wurden individuell vereinbart.

Zusätzlich wurde ein Netzwerk geschaffen, damit der Austausch zwischen den Frauen gefördert wird. Netzwerken bedeutet für die Frauen, dass sie zusätzlich zur kollegialen Hilfe untereinander die Gelegenheit haben, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen, ihre betriebliche Situation zu reflektieren, Betriebsblindheit zu vermeiden.

Die im Projekt angebotenen Qualifizierungen stehen zusätzlich auch online zur Verfügung. So können weitere interessierte Frauen aus Handwerksbetrieben durch Kompetenzerweiterung fit für Führung und Digitalisierung werden.

Weitere Informationen:

<https://www.itf-kassel.de/de/nationale-projekte/fit-frauen-im-handwerk/>

GALA-Q: Sozialpartnerschaftliche Qualifizierungsinitiative Garten- und Landschaftsbau

Projektträger: Inifes Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie

HF1: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

Der GaLabau sieht sich bei stabil hoher Auslastung, bei sich wandelnden Kundenwünschen und fortschreitender Spezialisierung der Unternehmen einem hohen Bedarf an leistungsfähigen Fachkräften gegenüber. Zudem ist der Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit alternder Belegschaften bei anstrengenden Tätigkeiten draußen eine wichtige Gestaltungsaufgabe, die im Projekt vermitteltes Wissen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement erforderlich macht. Die Durchdringung der Arbeitsprozesse durch digitale Hilfsmittel verlangt nach betrieblichen Anpassungsprojekten. Der Aufbau eines systematischen wie bedarfsgerechten Weiterbildungsgeschehens wurde im Projekt erprobt und wird basierend auf den Evaluationsergebnissen von den Sozialpartnern umgesetzt.

Der anhaltend hohe Fachkräftebedarf der Branche bedarf trotz stetig steigender Ausbildungsleistung besonderer Initiativen in der Weiterbildung langjähriger Beschäftigter. Deren Teilnahme an 10 bis 15-tägigen Weiterbildungen in den inhaltlichen Schwerpunkten Bautechnik, Vegetationsflächenpflege und Baustellenleitung sichert ihren produktiven Einsatz in hoher Eigenverantwortung durch aktuelles Fachwissen und vertiefte theoretische Grundlagen, die in der Berufsausübung die Handlungs- sowie Kommunikationsfähigkeit steigern. Der durch die Weiterbildungsteilnahme erworbene Wissenszuwachs führt zur Übertragung neuer Aufgabengebiete und Verantwortungsfelder und sichert so den Fachkräftebedarf.

Die eingebundenen Sozialpartner sind der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. (BGL) und die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Ihre konkrete Rolle ist die Sensibilisierung der Branchenbetriebe und ihre Gewinnung zur Teilnahme. Zudem wirkten beide an der bedarfsgerechten Ausgestaltung der Weiterbildungsinhalte mit. Auch organisierten beide den Transfer der Projekthinhalte in die Branche. Anhand der Evaluationsergebnisse wird in Kooperation mit den eingebundenen Bildungszentren die Verstetigung des Projektansatzes vorangetrieben.

Das Weiterbildungsprojekt hat zahlreiche Vorteile - sowohl für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmende. So wird die fachliche Kompetenz der Mitarbeiter*innen gesteigert, was zur Qualitätssicherung der Arbeit beiträgt, gleichzeitig erfahren Mitarbeitende Wertschätzung durch das in sie gesetzte Vertrauen. Motivation, Übertragung von Verantwortlichkeiten und das Aufzeigen von Perspektiven wirken hier im Sinne einer modernen Personalentwicklung.

Weitere Informationen:

<https://www.galabau.de/projekt-gala-q.aspx>

HOGALife

Projektträger: Bildungsmarkt e.V.

HF5: Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

In der Berliner Hotellerie und Gastronomie floriert das Geschäft, jedoch ist die Fluktuation hoch und Personal schwer zu finden. Viele Fachkräfte gehen der Branche verloren, weil sie wenig Zeit und Anreize für Familie, berufliche Weiterentwicklung, gesunden Ausgleich oder andere persönlichen Interessen haben. Arbeitgeber*innen müssen die unterschiedlichen Lebensentwürfe und die individuellen Bedürfnisse der Belegschaft stärker berücksichtigen, wenn sie Fachkräfte langfristig an sich binden und entsprechende Angebote gezielt kommunizieren, wenn sie mehr Fachkräfte gewinnen wollen.

Die Wünsche der Belegschaft dringen nicht bis zur Personalleitung durch. Das Ergebnis: Oft wird am Bedarf vorbeigeplant. Sportangebote werden nicht angenommen, über flexible Arbeitszeitmodelle wird nicht gesprochen. Damit aber Vereinbarkeit im Betrieb leben und sich weiter entwickeln kann, muss zunächst die Basis aufgebaut werden – Kommunikation, Achtsamkeit und Wertschätzung.

Die HOGALife-Mitarbeiter*innumfrage zeigt, dass Work-Life-Balance im Betrieb und auch im Recruiting zu wenig thematisiert werden. Gründe dafür sind Vorurteile, Mangel an Vertrauen und fehlende Kommunikationsstrategien. Hier setzt HOGALife mit Trainingskonzepten an, flankiert durch Good Practice Sammlungen, After Work Meetings und einen Personaler*innenstammtisch.

HOGALife hat zahlreiche Unterstützungsangebote identifizieren können: Mitbestimmung bei der Dienstplanung, Benefits zur Motivation, flexible Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungen und vieles mehr. Die wesentlichen Herausforderungen liegen nicht im fehlenden Angebot, sondern vielmehr in der Kommunikation.

Weitere Informationen:

<https://www.hogalife-berlin.de/ueber-uns/>

Kita international

Projektträger: Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.

HF1: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

In den letzten zehn Jahren hat der Anteil der Kinder unter fünf Jahren mit Migrationshintergrund erheblich zugenommen. Bei dem Ziel, allen Kindern gerechte Bildungs- und Teilhabechancen zu ermöglichen, nimmt der Besuch der Kindertagesstätte eine entscheidende Rolle ein. Vor diesem Hintergrund stellt der Fachkräftemangel der Branche eine gravierende Herausforderung dar, denn die pädagogischen Fachkräfte beeinflussen die inklusionsrelevante Gestaltung der Kindertagesstätte maßgeblich. Daher ist ein Projektziel, Überforderungen abzufangen und die Fachkräfte durch Personalentwicklung zu unterstützen.

In der Elementarpädagogik stehen pädagogische Fachkräfte vor der Herausforderung, Kindern mit unterschiedlichsten Startbedingungen gerecht zu werden. Dabei bewegen sich die Fachkräfte im Spannungsfeld zwischen der Erfüllung des pädagogischen Auftrags und der Förderung jedes Kindes in seiner/ihrer Identitätsentwicklung. Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs ist es notwendig, die pädagogischen Fachkräfte dabei zu unterstützen und somit Überforderungen abzufangen und die Attraktivität des Berufsfelds zu stärken. Das Projekt dient der Nachwuchsförderung und -entwicklung und verbessert durch die Implementierung von Unterstützungssystemen die erfolgreiche Ansprache von Fachkräften.

In Strategieworkshops werden umfassende Personalentwicklungskonzepte entwickelt, umgesetzt und verstetigt. Der Aufbau kollegialer Unterstützungssysteme sichert zudem die Nachhaltigkeit. Im Projekt lag ein besonderer Fokus auf der Sicherung der Nachhaltigkeit: Praxiskonzepte, Handlungsempfehlungen und Best Practice-Beispiele werden über die Sozialpartner verbreitet. Die hierarchieübergreifende Qualifizierung sowie die intensive Ausbildung von Multiplikator*innen sichern den Aufbau eines kollegialen Unterstützungssystems auch über das Projektende hinaus. Im Rahmen von Strategieworkshops werden umfassende Personalentwicklungskonzepte entwickelt, umgesetzt und verstetigt. Der Aufbau kollegialer Unterstützungssysteme sichert zudem die Nachhaltigkeit.

Weitere Informationen:

<https://www.esf-projekte.de/projekte/projektarchiv/kita-international/>

KomMed: Personalentwicklung durch Kompetenzentwicklung in der Gesundheitsbranche

Projektträger: Berufsförderungswerk Thüringen GmbH

HF1: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

Der stark alternden Bevölkerung sowie dem beträchtlichen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in Thüringen steht die Herausforderung gegenüber, eine qualitativ hochwertige, wirtschaftlich angemessene medizinische und Pflegeversorgung für einen rasch zunehmenden Anteil älterer und pflegebedürftiger Menschen zu gewährleisten. Vom prognostizierten Arbeitskräftebedarf 2025 in Thüringen entfallen auf das Gesundheitswesen 24 Prozent, die einzige Branche, die von Beschäftigungswachstum dominiert ist. Das lässt den Rückschluss zu, dass sich der überwiegende Teil des Gesamtbedarfs aus dem Wachstum der Branche und nicht aus der derzeitigen Altersstruktur der Beschäftigten ableitet.

„Wie kann ich die selbst gestellten hohen Ansprüche an die Qualität meiner Arbeit gegenüber Patient*innen und Kolleg*innen auch langfristig erfüllen?“ Dies war nur eine der Fragen, die im Projekt aufgegriffen wurden. Es ging um die Ermittlung individueller Stärken wie auch Kommunikation, soziale Interaktion, Arbeitsmethodik, Selbstmanagement bis hin zur psychischen Gesunderhaltung und der Entwicklung zur Führungskraft.

Denn in der Zentralklinik Bad Berka besteht speziell im Bereich Pflegemanagement ein permanenter Bedarf an Führungskräften. Insbesondere gut qualifizierte weibliche Beschäftigte zögern, perspektivisch eine Führungsposition zu übernehmen. Während der Projektlaufzeit wurden innovative Konzepte der Personalentwicklung im nichtärztlichen Bereich (speziell für das Pflegemanagement und die Praxisanleiter*innen) entwickelt und umgesetzt. Im Fokus standen die Sicherung des Bedarfs an Führungskräften im Pflegemanagement aus dem bestehenden Mitarbeiter*innenpotential durch Sensibilisierung für Führungsfunktionen, Stärkung des Selbstvertrauens sowie Entwicklung und Stärkung von Führungskompetenzen.

Im Projekt wurden 80 Teilnehmer*innen mit jeweils 83 Weiterbildungsstunden qualifiziert.

Weitere Informationen:

<https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/nc/projektsteckbrief/kommed.html>

KomMet: Mehr Kommunikation im Metallhandwerk in Niedersachsen

Projektträger: LVM – Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen

HF2: Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU

In zwei Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen im Metallhandwerk in Niedersachsen, die vom Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Leibniz Universität Hannover im Jahr 2013 und 2014 durchgeführt wurden, wurde deutlich, dass bei den nicht-fachgebundenen Weiterbildungen der größte Weiterbildungsbedarf im Bereich „Kommunikation“ konstatiert wird. Gut funktionierende und erfolgreiche Handwerksbetriebe brauchen auf allen Hierarchieebenen nicht nur fachlich gut ausgebildete Beschäftigte, sondern Menschen, die auf unterschiedlichste Situationen und Anforderungen mit einer adäquaten persönlichen Haltung, Kommunikationsfähigkeit sowie Vermittlungs- und Verhandlungskompetenz reagieren können.

In kleinen und mittleren Unternehmen geht es weniger anonym zu, man kennt sich, man begegnet sich persönlich fast täglich. Die Beschäftigten sind eher Allrounder als Funktionsspezialist*innen. Die Entscheidungswege sind kurz. Das sind wesentliche Qualitätskriterien für die Arbeit in einem Handwerksunternehmen. Und diese Spezifika haben Auswirkungen auf die Kommunikation. Wobei die besonderen Erwartungen an den Umgang miteinander und damit an die Kommunikation untereinander, den Beteiligten - egal ob Führungskraft oder Beschäftigte - häufig gar nicht bewusst sind. Und das kann gravierende Folgen haben: 10-15 Prozent der Arbeitszeit wird in jedem Unternehmen für Konfliktbearbeitung verwandt. 30-50 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit von Führungskräften wird direkt oder indirekt mit Reibungsverlusten, Konflikten oder Konfliktfolgen verbracht. Fehlzeiten, Fluktuationskosten, Abfindungszahlungen und Krankheitskosten wegen innerbetrieblicher Konflikte belasten die Unternehmen.

Und hier setzte das Projekt KomMet an. Gut funktionierende und erfolgreiche Unternehmen brauchen auf allen Hierarchieebenen nicht nur fachlich gut ausgebildete Beschäftigte, sondern Menschen, die in unterschiedlichsten Situationen und Anforderungen mit einer adäquaten persönlichen Haltung, Kommunikationsfähigkeit sowie Vermittlungs- und Verhandlungskompetenz agieren können. Dies ist nicht nur für das innerbetriebliche Miteinander wichtig, sondern auch für den Umgang mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Banken usw.

Weitere Informationen:

<https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/nc/projektsteckbrief/kommet.html>

NextStep (Familie und Karriere. Lebensphasenorientierte Karriereverläufe in KMU)

Projektträger: VUV-Vereinigte Unternehmerverbände Aachen

HF4: Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit

Die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist ein in Organisationen weitgehend etabliertes Instrument, um schwerpunktmäßig Frauen (wieder) in den Arbeitsprozess zu bringen und dort zu halten. Dies verschafft Organisationen und Unternehmen ein solides Arbeits- und ein potenzielles Führungskräftepotenzial. Der weiter steigende Fachkräftebedarf kann jedoch extern nicht mehr im notwendigen Maß befriedigt werden. Es müssen also andere Quellen erschlossen werden. Diese sind auch im Unternehmen zu finden. Das bisher unerschlossene Potenzial liegt schwerpunktmäßig im Bereich der gut ausgebildeten weiblichen Beschäftigten.

Aus der Erfahrung, dass die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ allein nicht ausreicht, um lebensphasenorientierte Karriereverläufe und damit mehr Chancengleichheit nachhaltig in KMU zu implementieren ist „NextStep“ entstanden. Die „Vereinbarkeit von Familie und Karriere“ ist der nächste Schritt, um die beschriebenen Zustände zu erreichen. Durch die Identifizierung des vollen Potenzials der vorhandenen Fachkräfte, verbunden mit organisatorischen und kulturellen Entwicklungen, sind z.B. Teilzeitführungspositionen möglich. Damit erhöht sich auch die Aufstiegswahrscheinlichkeit schwerpunktmäßig von Frauen. Der „UnternehmensCheck plus“ die Umsetzungsberatung von strukturellen, sich daraus ergebenden Verbesserungsprojekten sind dabei die Kernelemente, um Führungskräfte zu sensibilisieren und die Aufstiegsmotivation vor allem der Mitarbeiterinnen zu erhöhen.

Weitere Informationen:

<https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/nc/projektsteckbrief/nextstep.html>

„ratzfatz-digital“ – Digitales Arbeiten in Handwerksbetrieben und auf der Baustelle

Projektträger: mpool consulting GmbH

HF1: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

Die spezielle Herausforderung des Projektes liegt vor allem in der Branche begründet. Dem Handwerk geht es finanziell, wie auch hinsichtlich der Auftragslage sehr gut, sodass der entsprechende Handlungsbedarf nicht immer direkt wahrgenommen wird. Die Herausforderung besteht somit hauptsächlich in der Überzeugung der Unternehmen, sich digital und zukunftsorientiert auszurichten.

Zudem wählen besonders Handwerker ihren Beruf auf Grundlage der Arbeitsweise (vor allem körperlich und nicht unbedingt geistig). Somit liegt der Fokus der Geschäftsführer*innen, wie auch der Mitarbeiter*innen nicht immer auf der unternehmerischen/internen Weiterentwicklung, worunter die Digitalisierung leidet.

Gerade im digitalen Zeitalter ist es von besonderer Bedeutung, KMU hinsichtlich der digitalen Transformation vorzubereiten und zu begleiten. So legt das Projekt besonderen Augenmerk auf die Mitarbeiter*innen.

Beschäftigte, insbesondere Ältere, haben häufig Schwierigkeiten damit, digitale Systeme zu verstehen, zu akzeptieren und anzuwenden. Auf Grundlage der gegebenen Situation und der langfristigen Etablierung des Unternehmens am Markt, ist es jedoch von großer Bedeutung, den Schritt in die digitale Transformation zu beschreiten. Das Projekt ratzfatz unterstützt durch Schulungen die Arbeitnehmer*innen dabei, auch langfristig in der Arbeitswelt bestehen zu können.

Die eingebundenen Sozialpartner die Kreishandwerkerschaft (KHWS) Lünen, der Unternehmensverband Metall- & Elektroindustrie und die IG Metall sehen den regionalen Bedarf in Ihren Mitgliedsunternehmen und haben eine regionale Sozialpartnervereinbarung im Rahmen des vorliegenden Projektes verabschiedet.

Über eine strukturierte und bereits erprobte Vorgehensweise wird das Thema Digitalisierung im Betrieb durch die Projektakteure aufgeschlossen, ca. 200 Mitarbeiter*innen werden durch das Projekt erreicht.

Weitere Informationen:

https://www.digitalesnrw.de/images/Projektsteckbrief_ratzfatz_digital.pdf

sparkx – Das Leadership-Programm für Frauen in Medienunternehmen

Projektträger: Erich Pommer Institut gGmbH

HF4: Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit

2012 war fast die Hälfte der Beschäftigten in der bundesdeutschen Medienbranche weiblich, aber trotz dieser guten Ausgangslage herrscht ein großes Gefälle auf den Führungsebenen der Unternehmen. Positionsübergreifend sind lediglich 22 Prozent der Führungspositionen in deutschen Medienunternehmen mit Frauen besetzt, gegenüber ebenfalls ausbaufähigen 30 Prozent auf EU-Ebene. Die Gründe für die Unterrepräsentation liegen zum einen in der vorherrschenden Unternehmenskultur und zum anderen im teilweisen geringen Selbstbewusstsein von Frauen. Das Leadership-Programm sparkx setzt auf beiden Ebenen an.

Ziel von sparkx war es, die Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen im Management von Medienunternehmen nachhaltig zu verbessern und gleichzeitig deren Potential für die Unternehmen nutzbar zu machen. Das sollte gelingen durch Angebote in zwei Bereichen. Zum einen gab es Workshops und Coachings für die teilnehmenden Managerinnen, in denen sie sich mit ihrem persönlichen Profil auseinandersetzten, Inhalte zur Führung und Motivation vermittelt bekamen sowie in Verhandlung, Auftritt und Präsentation geschult wurden. Zudem gab es für jede Teilnehmerin Einzel-Coachings, in denen sie sich mit individuellen Schwerpunkten beschäftigten. Sie belegten anschließend einen zweitägigen Workshop, bei dem Konzepte des modernen Gleichstellungsmanagements auf die Unternehmensstrukturen übertragen wurden.

sparkx war damit ein überbetriebliches Programm und das erste Leadership-Programm zur Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen im mittleren Management in Medienunternehmen.

Das Programm richtet sich an Unternehmen aus den Bereichen Film, TV, Radio, Publishing, IT, Games und Musik. Die Ziele und Handlungskonzepte des Projektes sind folgende:

1. Empowerment von Frauen im mittleren Management durch Qualifizierungsmaßnahmen
2. Veränderung der Unternehmenskultur durch Qualifizierungsmaßnahmen für Schlüsselpersonen
3. Transfer und Vernetzung durch Evaluierung und Branchentreffen für Unternehmen, Sozialpartner, Politik

Weitere Informationen:

<https://www.epi.media/sparkx-leadership/>

TransKAP – Transferkompetenz Altenpflege

Projekträger: BiG – Bildungsinstitut im Gesundheitswesen gemeinnützige GmbH

HF1: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

Die Altenpflege ist in Deutschland seit vielen Jahren von Nachwuchsproblemen gezeichnet und es mangelt besonders an Fachkräften, was zu starker Arbeitsverdichtung und weiterer Flucht aus dem Beruf geführt hat. In der Folge werden immer mehr ungelernete Pflegehilfskräfte und Fachkräfte aus dem Ausland angeworben. Der Personalmangel verhindert, dass gute Konzepte sowohl zur Teilhabe und Wertschätzung der Mitarbeiter*innen, als auch für die Integration, Aus- und Weiterbildung neuer und bereits vorhandener Fachkräfte entstehen können. Die Attraktivität der Arbeit als Fachkraft sinkt weiter und die Spirale des Fachkräftemangels setzt sich fort.

Genau diese Arbeitsbedingungen und Herausforderungen stellen Pflegende und Führungskräfte vor große Herausforderungen. Um diesen gerecht zu werden und vor Frust und Überforderung zu schützen, bieten das Projekt in der Angebotsreihe Qualifizierungen und Workshops zu den Themen Personalentwicklung, Integration und Führung. Mit dem partizipativen Ansatz fördern die Maßnahmen die Beteiligung von Pflegenden und anderen Berufsgruppen der Altenpflege bei der Entwicklung ihrer Einrichtungen und Teams. Somit spielen sie zunehmend nicht nur eine tragende Rolle in der Versorgung vieler Menschen, sondern auch der Entwicklung ihrer Arbeit.

Anstatt Herausforderungen und Probleme der Einrichtungen einmalig zu bearbeiten, erlernen und erproben die Teilnehmenden von TransKAP neue Methoden und Kompetenzen, die sie auch ohne externe Anleitung fortlaufend durchführen können und damit die Unternehmenskultur langfristig positiv mitgestalten. Sie lernen Schwierigkeiten und Herausforderungen niedrigschwellig zu analysieren und Maßnahmen zur Veränderung, z.B. Fortbildungen abzuleiten. Anstatt sich selbst für unzureichend zu halten, können Fachkräfte Schwierigkeiten benennen und zur Lösung beitragen und damit verdiente Erfolgserlebnisse haben.

Die Sozialpartner*innen von TransKAP sind die Gewerkschaft Verdi, die auch als Projektpartnerin aktiv ist und der Bundesverband der kommunalen Senioren- und Behinderteneinrichtungen e. V. (BKSB). Alle Einrichtungen des BKSB sind Mitglieder*innen des Tarifvertrags des öffentlichen Diensts (TVöD). Verdi übernimmt in TransKAP Bildungsangebote für Betriebsrät*innen, begleitet Workshops mit Mitarbeiter*innen der teilnehmenden Einrichtungen und treibt die Vernetzung der Betriebsrät*innen voran. Der BKSB übernimmt die Aufgabe, die Perspektive der Pflegeeinrichtungen einzubringen und ermöglicht einen lebhaften Austausch mit unseren Kooperationspartner*innen.

Weitere Informationen:

<http://www.transfer-projekte.de/>

Wege zum Berufsabschluss – Personalentwicklung und Weiterbildung in Unternehmen der Hafengewirtschaft der Hansestadt Hamburg

Projekträger: ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH

HF1: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

Das Wachstum des Hamburger Hafens und der wachsende Automatisierungsgrad sorgen dafür, dass höhere Ansprüche an technisches Verständnis/Wissen über logistische Prozesse gestellt werden. Aufgrund von steigenden Kooperationen ist auch die soziale Kompetenz stärker gefragt. Zudem unterliegt der Arbeitsanfall starken Schwankungen und die Flexibilitätsanforderungen erhöhen sich. Daraus resultieren weiter steigende Anforderungen an Qualifikationen. Da Qualifizierungen nur berufsbegleitend stattfinden können, sind neue Lehr- und Lernformen gefragt. Traditionell bietet der Hafen viele Tätigkeiten für Menschen ohne formalen oder einschlägigen Berufsabschluss, und damit auch für Menschen mit Migrationshintergrund. Schon jetzt haben die Mitgliedsunternehmen des Unternehmensverbandes Hafen Hamburg e. V. Probleme, den Fachkräftebedarf zu decken. Weiterbildung findet eher unsystematisch und punktuell v. a. für Fachkräfte statt. Es sind Systematiken und Strukturen gefragt, in denen Wissenserwerb zielgerichtet und aufbauend erfolgen kann. Auch die Teilnahme an Einzel-Stufen der Bildungstreppe muss wertvoll sein. Zudem gibt es eine hohe Kooperationsnotwendigkeit, wenn ein hoher Anteil der Beschäftigten auf die Veränderungen vorbereitet werden soll. Bildungspartnerschaften bieten die Chance, dort Qualifizierung zu ermöglichen, wo bisher Grenzen gesetzt waren.

Die am Projekt beteiligten, überwiegend mittelständischen Unternehmen des Hamburger Hafens werden beim Aufbau systematischer Personalentwicklungsstrukturen beraten. Die geplanten Qualifizierungen unterstützen die Beschäftigungsfähigkeit insbesondere formal nicht-qualifizierter Mitarbeiter*innen. Sie werden auf die Veränderungen des Hamburger Hafens vorbereitet. Das Projekt trägt damit den demografischen Entwicklungen bzw. dem gestiegenen Fachkräftebedarf Rechnung. Zudem werden in der Hafengewirtschaft Hamburg Kooperations- und Netzwerkstrukturen etabliert, die die Innovationsfähigkeit der Weiterbildung erhöhen.

Dies heißt konkret:

- Aufbau von dauerhaften Personalentwicklungsstrukturen und Know-how in den Unternehmen
- Ermöglichung von Bildungskarrieren, insbesondere für formal nicht Qualifizierte
- Qualifizierung wichtiger Funktionsträger*innen, wie Personaler*innen, untere/mittlere Führungskräfte
- Zugang zu Bildungsangeboten unter den schwierigen Rahmenbedingungen des Hafens
- Qualifizierung zum Thema Green Logistics
- Aufbau von Kooperationsstrukturen/Bildungspartnerschaften

Beteiligt waren zehn mittelständische Unternehmen, 100 Teilnehmende mit jeweils 50 Weiterbildungsstunden.

Weitere Informationen:

<https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/nc/projektsteckbrief/hh-hafen-2030.html>

ZIMT - Zukunfts-Initiative modernes Tischlerhandwerk

Projektträger: wmp consult – Wilke Maack GmbH

HF1: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

Die Hälfte der Betriebsinhaber*innen im Tischlerhandwerk rechnet damit, in den nächsten Jahren Probleme bei der Rekrutierung des Personalbedarfs zu bekommen. Über sieben Prozent gehen sogar davon aus, dass sie ihren Bedarf nicht mehr decken können. Das ist eines der prägnanten Ergebnisse einer Online-Befragung des ZIMT-Projektes unter rund 500 Betrieben des Tischlerhandwerks in NRW, Hamburg und Schleswig-Holstein. 28 Prozent der Betriebe wollen jedoch zusätzliche Mitarbeiter*innen einstellen. Diese gegenläufige Entwicklung – hoher Personalbedarf auf der einen, große Rekrutierungsprobleme auf der anderen Seite – legt nahe, die Qualifizierung der aktuellen Mitarbeiter*innen deutlich zu verbessern.

Qualifizierte Fachkräfte sind der zentrale Schlüssel für den Erfolg eines Tischlerbetriebes. Angesichts steigender Anforderungen an Spezialkenntnisse wird es immer wichtiger, die Beschäftigten beruflich fit zu halten und auf neue Aufgaben vorzubereiten. Auch die Beschäftigten selbst haben ein großes Interesse, beruflich weiterzukommen. Eine Beschäftigtenbefragung zeigt, dass vier von zehn Mitarbeiter*innen im Tischlerhandwerk z.B. mehr Verantwortung im Betrieb anstreben. Fort- und Weiterbildung wird auch immer wichtiger, da die Anzahl qualifizierter Fachkräfte infolge des demografischen Wandels sinken wird. Die eigene Belegschaft wird damit zu einer zentralen Fachkräftequelle der Zukunft.

Die Zukunfts-Initiative modernes Tischlerhandwerk (ZIMT) war ein Kooperationsprojekt der Tischlerfachverbände aus NRW und Hamburg/Schleswig-Holstein, der IG Metall Bezirke Küste und Nordrhein-Westfalen sowie der Firma wmp consult. Ziel der Initiative war es, den aktuellen und zukünftigen Qualifizierungsbedarf in den Tischlerbetrieben zu ermitteln und entsprechende Weiterbildungsmodule zu entwickeln.

In einem ersten Schritt wurde dafür eine Online-Umfrage unter den beteiligten Tischlerfachverbänden durchgeführt. Die Ergebnisse wurden im Anschluss durch Tiefeninterviews in ausgewählten Betrieben präzisiert. Zudem werden in Kooperation mit den zuständigen Landesverbänden - aktuell in den Regionen Berlin, Brandenburg, Baden-Württemberg und Niedersachsen – Onlinebefragungen in den Mitgliedsbetrieben durchgeführt

Die „Zukunfts-Initiative modernes Tischlerhandwerk“ (ZIMT) hat ein umfangreiches Paket zur Qualifizierungs-Offensive geschnürt: Mitarbeiter*innen aus Tischlerbetrieben können damit ein umfassendes Bildungsangebot nutzen, um entweder beruflich aufzusteigen (Aufstiegsfortbildung) oder ihr Wissen auf den neuesten Stand zu bringen.

Weitere Informationen:

<http://www.tischler-zimt.de>

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Das ESF-Bundesprogramm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (ESF-Sozialpartnerrichtlinie) wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF).



Stresemannstraße 121

10963 Berlin

Tel.: 030 417498-630

Fax: 030 417498-610

E-Mail: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de

www.initiative-fachkraefte-sichern.de

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und dem DGB Bildungswerk durchgeführt.



Forschungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb) gGmbH
Stresemannstraße 121
10963 Berlin
www.f-bb.de



DGB Bildungswerk e. V.

Franz-Rennefeld-Weg 5

40472 Düsseldorf

www.dgb-bildungswerk.de