

NEWSLETTER

AUSGABE 3/2017

November 2017

Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ ist ein ESF-Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in Zusammenarbeit mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Liebe Leserin, lieber Leser,

in dieser Ausgabe unseres Newsletters möchten wir Ihnen einen Überblick über den Umsetzungsstand der Initiative geben, Sie über den Themenschwerpunkt „Lernen in der digitalisierten Arbeitswelt“ informieren und einen ersten Blick auf die eingereichten Interessensbekundungen zum vierten Förderaufruf werfen, deren Einreichfrist am 13. Oktober war.

Außerdem finden Sie Informationen zu aktuellen Veranstaltungsangeboten der Regiestelle.

Wir freuen uns über Feedback und Anregungen und wünschen eine gute Lektüre!

IN DIESER AUSGABE:

- [Aus der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“](#)
 - [Übersicht: Vierte Förderrunde – Eingang der Interessensbekundungen](#)
 - [Themenschwerpunkt „Lernen in der digitalisierten Arbeitswelt“](#)
 - [Begleitendes Monitoring der Projekte](#)
 - [Aktuelles aus Projekten](#)
- [Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“](#)
 - [Rückblick: Reflexionsworkshop „Nachhaltigkeit sichern“](#)
 - [Ankündigung: Reflexionsworkshop „Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und Qualifizierung“](#)

Gefördert durch:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Aus der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“

Übersicht: Vierte Förderrunde – Eingang der Interessensbekundungen

Zum vierten Förderaufruf wurden insgesamt 62 Interessensbekundungen eingereicht. Dabei ist der Bereich Gesundheitswesen wieder stark vertreten. Immer mehr Projekte werden zudem mit branchenübergreifendem Konzept eingereicht, diese sind überwiegend den Handlungsfeldern zur „Gleichstellung“ zuzuordnen.

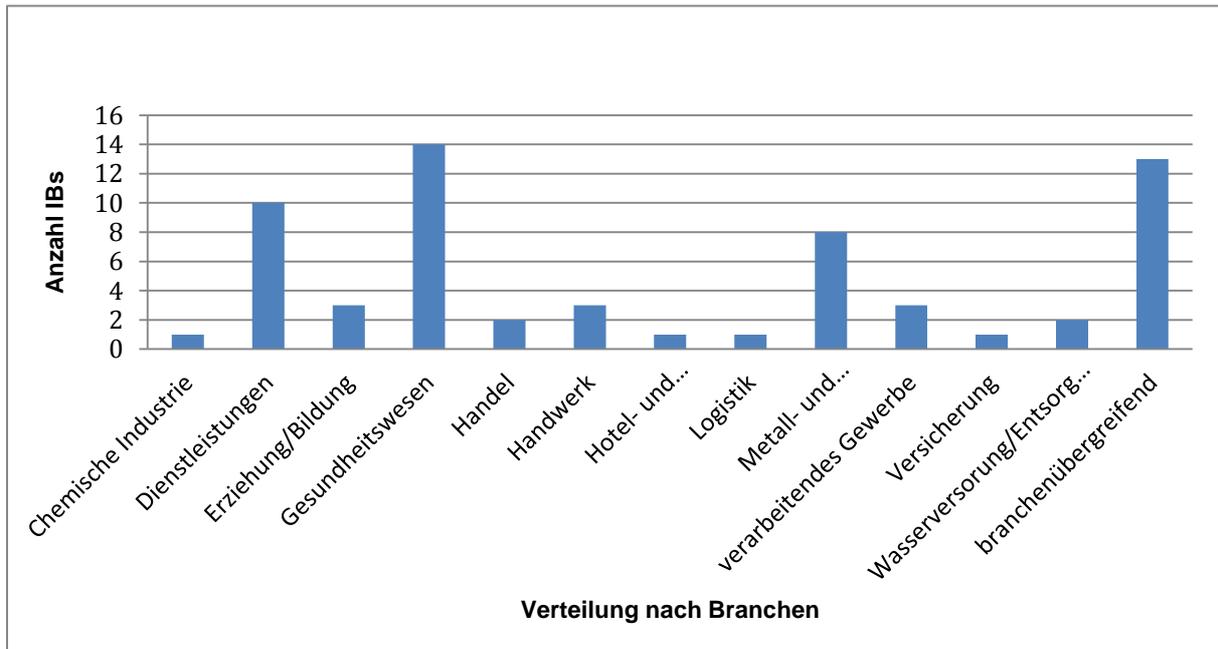


Abb. 1: Interessensbekundungen des vierten Förderaufrufs nach branchenbezogenen und branchenübergreifenden Ansätzen (n=62)

Auch in dieser Förderrunde haben sich die meisten Projekte dem Handlungsfeld 1 „Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen“ zugeordnet.

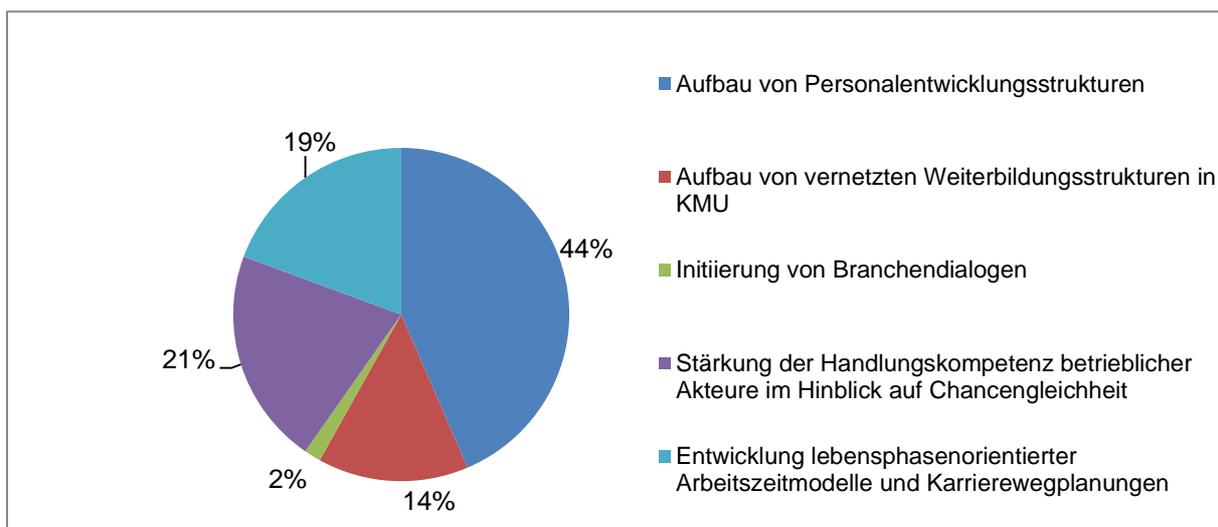


Abb. 2: Interessensbekundungen des vierten Förderaufrufs nach Handlungsfeldern

Die Interessenbekundungen werden derzeit durch die Regiestelle anhand der Auswahlkriterien bewertet. Die Steuerungsgruppe des Programms wird am 18. Januar 2018 entscheiden, für welche der eingereichten Vorhaben eine Förderempfehlung ausgesprochen wird. Alle teilnehmenden Träger erhalten bis Ende Januar 2018 eine Information über das Votum zu Ihrer Interessenbekundung.

Themenschwerpunkt „Lernen in der digitalisierten Arbeitswelt“

Digitalisierung und neue Technologien verändern Geschäftsmodelle, Kundenbeziehungen, aber auch die Arbeitsorganisation vieler Unternehmen bereits heute grundlegend, nachhaltig und in zunehmender Geschwindigkeit. In der Folge dieser Entwicklungen entstehen neue Beschäftigungsformen und gleichzeitig steigen die Kompetenzerfordernisse an die Mitarbeitenden. Im Dialogprozess Arbeiten 4.0 hat das BMAS gemeinsam mit Sozialpartnern und anderen gesellschaftlichen Akteuren diskutiert, welche Auswirkungen der digitale Strukturwandel auf die Arbeitswelt hat und wie die Veränderungen aktiv begleitet und sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für Unternehmen gewinnbringend genutzt werden können.

Zur erfolgreichen Bewältigung der Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt wird auch auf das Vorhandensein einer unterstützenden Bildungsinfrastruktur ankommen – sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn: Die Komplexität und Dynamik der Digitalisierung nimmt stetig zu und formale Qualifikationen reichen immer seltener aus, um den Anforderungen gerecht zu werden. Die betriebliche Weiterbildung steht vor der Herausforderung, diesen neuen Anforderungen einer digitalen Arbeitswelt gerecht zu werden. Sie muss zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen wie Selbststeuerung oder Medienkompetenz beitragen, stärker auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden ausgerichtet sein sowie eine stärkere Eigenverantwortung der Lernenden für ihren Lernprozess fördern und fordern – kurzum: Sie soll lebenslanges Lernen in einer digitalen, sich ständig verändernden Arbeitswelt ermöglichen.

Dabei sind sich viele Experten dahingehend einig, dass rein formale, geplante Bildungsangebote kein ausreichendes Mittel mehr sind, um der rasanten Zunahme an benötigtem Wissen und Fähigkeiten zu begegnen. Das informelle, durch Lernende selbstgesteuerte Lernen wird zunehmend wichtiger, vor allem vor dem Hintergrund eines vermehrten Einsatzes digitaler Medien für Lernprozesse. Diese ermöglichen eine zeit- und ortsunabhängige Lernorganisation und ermöglichen individuelles und eigenverantwortliches Lernen bedarfsorientiert und „on demand“. Im Zuge dieser Entwicklungen verändert sich auch die Rolle des Bildungspersonals im Lehr-Lern-Prozess – Ausbilderinnen und Ausbilder bzw. Trainerinnen und Trainer, die häufig Fachexpertinnen und Fachexperten sind und ihr Wissen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeben, werden in Zukunft vermehrt als Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter sowie e-Tutorinnen und e-Tutoren aktiv und müssen an das veränderte Lehr-Lern-Verständnis herangeführt werden. Diese tiefgreifenden Veränderungen im System der betrieblichen Weiterbildung zeigen, dass nicht zuletzt auch ein grundlegendes Neudenken der Lernkultur in Unternehmen notwendig wird.

Aufgrund dieses Spannungsfeldes stehen viele Betriebe – vor allem kleine und mittelständische Unternehmen – vor großen Herausforderungen, welche sie zumeist nicht alleine lösen können. Hier setzt das Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ an und fördert die Entwicklung nachhaltiger Weiterbildungsstrategien und -strukturen in Kooperation von Unternehmen, Weiterbildungsträgern und Sozialpartnern.

Interview mit Frau Dr. Petra Gärtner, ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. zum Projekt „Balance im digitalen Wandel – Chance digital“

Das Projektvorhaben „Balance im digitalen Wandel – Chance digital“ wurde in der dritten Förderrunde positiv votiert und greift mit seinem gewählten Projektansatz thematisch auch den aktuellen Schwerpunkt des vierten Förderaufrufs „Arbeit 4.0“ bereits auf. Ziel ist es, proaktiv mit Lerninhalten eine Antwort auf die digitalen Veränderungen zu finden. Wir sprachen mit der Projektleiterin Frau Dr. Petra Gärtner vom Verein ARBEIT UND LEBEN Sachsen aus Leipzig.

Frau Gärtner, Sie wollen mit Ihrem Projekt im Handlungsfeld „Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit“ einen Beitrag zur Bewältigung der mit der Digitalisierung entstehenden neuen Anforderungen leisten.

Worin besteht aus Ihrer Sicht eine besondere Herausforderung für Frauen?

Die Studie der Initiative D21 zur Digitalen Gesellschaft ermittelt jährlich den „Digital-Index“ bezüglich digitaler Kompetenzen. Auch 2016 wurde wieder ein deutlicher Unterschied im Hinblick auf digitale Kompetenzen zwischen den Geschlechtern deutlich. Die Notwendigkeit gleichberechtigter Teilhabe an Weiterbildung hat uns veranlasst, Weiterbildungszugänge zur Entwicklung digitaler Kompetenzen besonders für Frauen zu entwickeln.

Online-basiertes Arbeiten in Dokumentationssystemen beispielweise bietet zwar Chancen für eine verbesserte Arbeitsgestaltung (z.B. Work-Life-Balance), kann aber auf der anderen Seite auch die Arbeitsqualität durch Multitasking, Verfügbarkeit und Arbeitsverdichtung beeinträchtigen.

Laut DGB-Index „Gute Arbeit 2016“ hat sich für 47 Prozent der Beschäftigten im Dienstleistungssektor (v.a. für 58 Prozent im Gesundheitswesen) die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung verstärkt. Gleichzeitig stellen wir in unserer Arbeit fest, dass dem betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz, als Voraussetzung zur Sicherung individueller Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere in KMU bislang zu wenig Rechnung getragen wird.

Sie stehen ganz am Anfang des Projektes. Was waren bisher die entscheidenden Faktoren, um den Zugang zu den Unternehmen und den Frauen in den Betrieben zu erhalten?

Als staatlich anerkannter Träger der Erwachsenenbildung sind wir mit den Arbeitsmarktakteuren in unserer Region gut vernetzt und können gleichzeitig auf die Erfahrung vorangegangener Projekte zurückgreifen. Wir beobachten, dass besonders in den von uns angesprochenen Branchen eine rasante Entwicklung und Veränderung durch die Digitalisierung stattfindet. In den Betrieben, mit denen wir im Vorfeld gesprochen haben, besteht ein hoher Handlungsdruck und Unterstützungsbedarf. Hier setzen wir mit unseren Weiterbildungsangeboten an.

In wieweit sind die Sozialpartner oder andere Akteure des Arbeitsmarktes einbezogen bzw. unterstützend tätig geworden?

Aus unserer Erfahrung vorangegangener Projekte im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung wissen wir um die Notwendigkeit, die Chancengleichheit gerade bei der Weiterbildungsbeteiligung zu stärken, um Anschlussfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Die Sozialpartner haben uns daran anknüpfend bestärkt,

den digitalen Wandel der Arbeit für die Gestaltung gleichstellungsorientierter Weiterbildungsformate in den Fokus zu nehmen und stehen uns in der Projektumsetzung begleitend zur Seite. In unserem Projekt sind das bisher vornehmlich ver.di auf der Gewerkschaftsseite und der Unternehmerverband Sachsen als regionaler Vertreter der Unternehmenseite. Unser Konzept sieht ein branchenübergreifendes Angebot für KMU vor. Sollten noch weitere kleine Betriebe, wir sind noch am Anfang der Projektumsetzung, aus anderen Branchen Interesse zeigen, werden selbstverständlich die jeweiligen Branchengewerkschaften informiert und in die gemeinsame Arbeit mit eingebunden.

Ihr Konzept ist branchenübergreifend angelegt. Sind die Branchen Ihrer Erfahrung nach unterschiedlich stark von den Veränderungen betroffen?

Wir sehen hier branchenbezogen zum einen Unterschiede bezüglich des Durchdringungsgrads digitaler Technologien im Arbeitsalltag, aber auch im Hinblick auf Veränderung von Arbeitsanforderungen sowie Auswirkungen z.B. psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Hier stellt sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz als eine Schnittstelle zur Entwicklung digitaler Kompetenzen dar. Informationsverarbeitung, Dokumentation und technische Assistenzsysteme verändern und verdichten enorm das Tätigkeitsprofil gerade in den Branchen, die auf die Arbeit mit den Menschen gerichtet ist. Qualifikationen für die Bewältigung v.a. psychischer Arbeitsbelastungen gewinnen zunehmend an Bedeutung, um beispielsweise Tendenzen der Entgrenzung von Arbeit zu begegnen.

Der Gesundheits- und Pflegesektor weist hier einen besonderen Handlungsdruck auf. Im produzierenden oder Dienstleistungssektor richtet sich unserer Einschätzung nach der Bedarf eher auf die technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen.

Wo sehen Sie in der Auseinandersetzung mit der Digitalisierung gerade in kleinen Betrieben, die ihre Ansprechpartner sind, besondere Hemmnisse oder besondere Möglichkeiten mehr Weiterbildungsbereitschaft zu initiieren?

Einerseits ist gerade bei kleineren Unternehmen die Mitwirkungsbereitschaft groß. Sind diese doch selten allein in der Lage, dem aktuellen rasant sich vollziehenden Entwicklungstrend mit geeigneten Lösungen zu begegnen. Hier kann das Projekt nachhaltige Impulse setzen und auch die betrieblichen Akteure stärken.

Zugleich ist uns bewusst, dass die Entwicklung passender Weiterbildungsformate im betrieblichen Alltag eine organisatorische Herausforderung darstellt. Es werden arbeitsplatznahe Weiterbildungs- und Lernformate erprobt, die einen niedrighwelligen Zugang zu digitalen Werkzeugen erleichtern und helfen, die Qualität der Arbeit zu verbessern.

So werden wir auch überbetriebliche Kooperationen initiieren und die betrieblichen Akteure für den Erfahrungsaustausch sensibilisieren.

Frau Gärtner, wir bedanken uns für das Gespräch.

Weitere Projektbeispiele zum Thema „Lernen in der digitalisierten Arbeitswelt“

IG Metall Vorstand „Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten“ (Branche: Metall- und Elektroindustrie)

Das Projekt „Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken +> Zukunft gestalten“ hat sich zum Ziel gesetzt, die Auswirkungen des digitalen Wandels in der Industriearbeit und die damit verbundene Veränderung in der Arbeitswelt proaktiv zu begleiten. Dabei spielen Themen wie

Personalentwicklung, Qualifizierung, technologische Veränderungen der Arbeitsplätze und die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle eine große Rolle. Die betrieblichen Akteure in den beteiligten Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sollen dabei unterstützt werden.

Um ganzheitliche Innovationsprozesse nachhaltig umzusetzen, ist es notwendig, die Weiterbildungspraxis sowie die Personalentwicklungsstrukturen in Betrieben zu verbessern. Die betrieblichen Sozialpartner in den beteiligten Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sollen deshalb in eine proaktive Gestaltungsrolle gebracht werden. Damit dies gelingt, werden Qualifizierungsmaßnahmen für Weiterbildungsmultiplikatoren durchgeführt. Durch parallele betriebliche Umsetzungsprojekte ist eine starke Nähe zur betrieblichen Praxis verankert. Ziel ist im Rahmen des Projektes, die Akteure der teilnehmenden Betriebe dabei zu unterstützen, die Weiterbildungskultur in ihrem Unternehmen zu verbessern und das Interesse der Beschäftigten an Weiterbildung weiter zu entwickeln. Mit der Einbeziehung der Lernfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme der Ruhr-Universität in Bochum machen die Teilnehmenden erste Erfahrungen mit der Idee des „Exemplarischen Lernens“. Es werden betriebliche Bedingungen simuliert und durch Planspiele praxisnah vertieft. Das Projekt wird deutschlandweit in fünf Regionen umgesetzt.

Haratz Consulting GmbH: „QualiCluster 4.0: Qualifikations-Cluster der maritimen Industrie M-V zu den Anforderungen der Industriestrategie 4.0“ (Branche: Metall- und Elektroindustrie)

Das Projekt „QualiCluster 4.0“ bereitet die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der maritimen Industrie Mecklenburg-Vorpommern auf die Herausforderungen der beschleunigten Technologisierungsprozesse im Zuge der Industriestrategie 4.0 und der zunehmenden Komplexität in der Arbeitswelt der Zukunft vor. Fach- und Führungskräfte sowie An- und Ungelernte aus Unternehmen der Branche werden zu zukunftsrelevanten Inhalten und Prozessen unter dem Leitmotiv Industrie 4.0 qualifiziert. Die teilnehmenden Unternehmen werden über das Projekt vernetzt und stellen sich den Anforderungen an Qualifizierung und Weiterbildung. Hierfür werden je Unternehmen Wissens-Management-Beauftragte (WMB) als Schlüsselposition etabliert. Die WMB gewährleisten eine unternehmensspezifische Bedarfsermittlung der Qualifizierungsinhalte, unterstützen die Vernetzung sowie die Realisierung von unternehmensübergreifenden und unternehmensindividuellen Weiterbildungsmaßnahmen und tragen entscheidend zur Verstärkung der Weiterbildungsstrukturen bei. Im Zusammenwirken mit dem Projektträger initiieren die WMB zukunftsrelevante Personalentwicklungsprozesse, stets unter Berücksichtigung der individuellen Lebenslagen und Karrierechancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, und entwickeln diese in Abstimmung mit den Unternehmen und den Sozialpartnern ggf. weiter. Somit wird eine wertschöpfungskettenorientierte Weiterbildungsstruktur für die maritime Industrie in Mecklenburg-Vorpommern aufgebaut, erprobt und nachhaltig etabliert.

Seit dem Start der Pilotmaßnahmen im 2. Quartal 2017 wurden mit Hilfe von derzeit 12 etablierten WMB bereits mehr als 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Unternehmen mit Projekt- und Weiterbildungsmaßnahmen erreicht. Die Projektmaßnahmen werden unter dynamischer Anpassung und Erweiterung des modularen Curriculums fortlaufend bis Ende 2018, durchgeführt. Darüber hinaus wird die weiterbildungsbezogene Vernetzung der Unternehmen flankierend gestärkt.

Begleitendes Monitoring der Projekte

Befragung von Weiterbildungsteilnehmenden im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern“

Durch die Regiestelle „Fachkräfte sichern“ wurde in der ersten Jahreshälfte 2017 eine Befragung von Weiterbildungsteilnehmenden im Programm „Fachkräfte sichern“ durchgeführt. Befragt wurden Personen, die im Jahr 2016 an einer oder mehreren Maßnahmen im Rahmen des Programms teilgenommen hatten. Der Rücklauf von 686 verwertbaren Fragebögen ermöglicht die Auswertung der bisherigen Maßnahmen und lässt Rückschlüsse auf einzelne Aspekte der Weiterbildungsformate zu. So bewertete der überwiegende Teil der Teilnehmenden die Maßnahme grundsätzlich als positiv.

Wenngleich die durchschnittliche Maßnahmendauer im Zeitraum 2016 mit ein bis drei Tagen relativ kurz erscheint, so zeigen die Antworten zur Wirkung der Maßnahmen im Hinblick auf die Stärkung der persönlichen Kompetenzen und die Nutzung des Erlernten im Arbeitsalltag eine durchaus positive Einschätzung der Teilnehmenden.

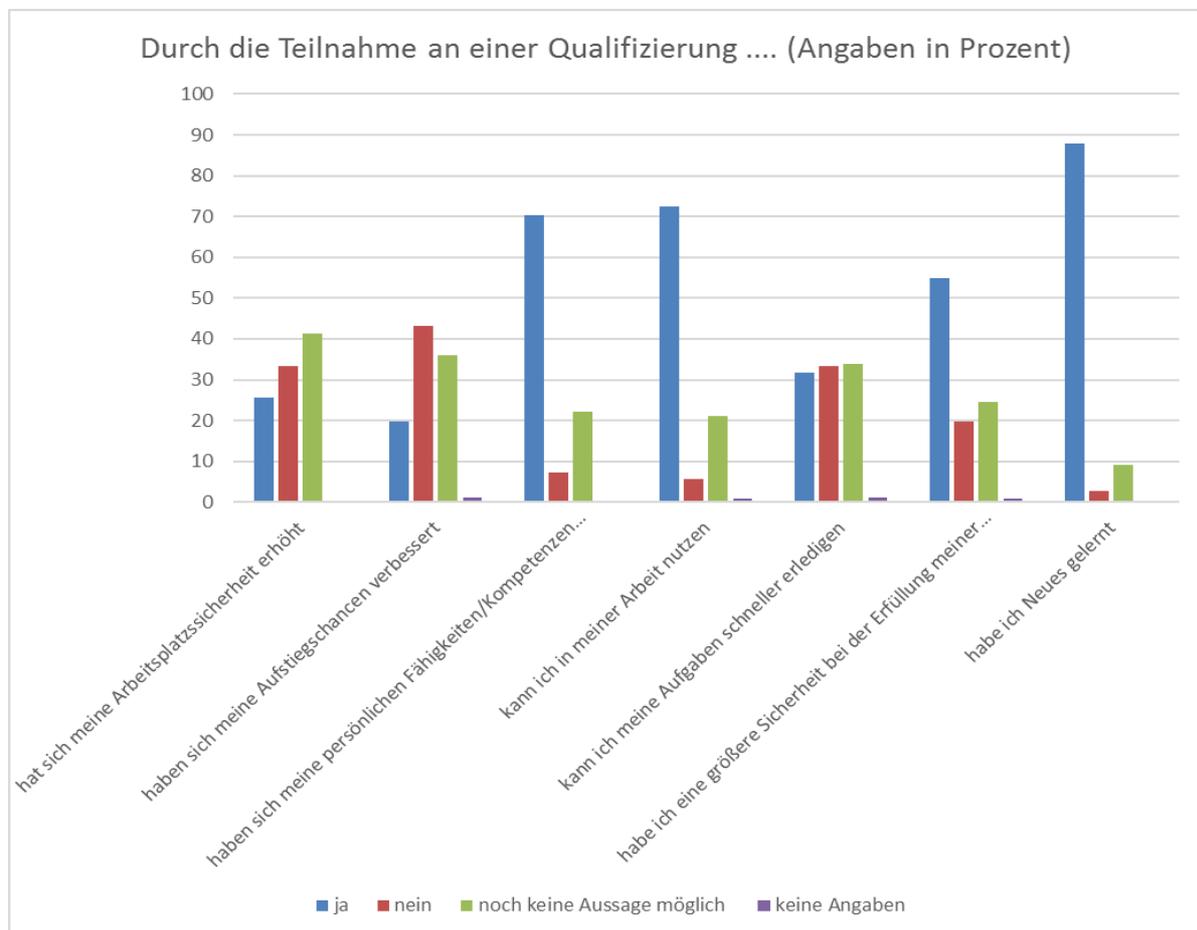


Abb. 3: Ergebnisse der Befragung von Weiterbildungsteilnehmenden

Die insgesamt eher niedrige Zustimmung zu Aspekten der Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit und der Verbesserung der Aufstiegschancen ist vor dem Hintergrund der eher kurzen Maßnahmendauer nicht weiter überraschend. Die Auswertung zur Einschätzung der Wirkung durch die Teilnehmenden erfolgt im Rahmen des programmbegleitenden Monitorings durch die Regiestelle.

Aktuelles aus Projekten

DIALOG|S – Branchendialog in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Laufzeit: 01.03.2016 bis 31.08.2017

Projektbericht des BiG Bildungsinstitut im Gesundheitswesen

Das Projekt DIALOG|S wurde vom BiG Bildungsinstitut im Gesundheitswesen in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e. V., dem IAT Institut Arbeit und Technik(IAT), Westfälische Hochschule aus Gelsenkirchen und den ver.di Landesfachbereichen Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirche in Hessen und Niedersachsen im Zeitraum vom 01.03.2016 bis zum 31.08.2017 durchgeführt.

Anlass für das Projekt war, dass auf Europäischer Ebene schon länger ein sozialer Dialog in der Sozialwirtschaft gefordert wurde (vgl. u. Studie des IAT „Promoting employers’ social services organisations in social dialogue“ im Auftrag der EU, 2012), für den es bislang keinen Rahmen in Deutschland gibt.

Ziele und Ergebnisse von DIALOG|S

Ziel von DIALOG|S war es daher, in Hessen und Niedersachsen einen strukturellen und inhaltlichen Rahmen für einen sozialpartnerschaftlichen Dialog auf betrieblicher wie überbetrieblicher Ebene unter Einbezug von Beschäftigten, Interessenvertretungen, ver.di und Arbeitgebern der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zu etablieren, der die drängenden Fragen zur Fachkräftesicherung in der Branche zum Gegenstand hat.

Mit dem Projekt konnte Wissen zum Strukturwandel in der Branche mit den Herausforderungen der Fachkräftesicherung und Arbeitsgestaltung verknüpft werden. Somit wurde ein Rahmen jenseits der tariflichen, betriebsverfassungs- oder mitarbeitervertretungsrechtlichen Regelungen geschaffen, um auf sozialpartnerschaftlicher Ebene neue Kommunikationswege zu erproben.

In Hessen wurde zunächst der betriebliche Dialog zu Auswirkungen der Pflegestärkungsgesetze auf die Personalentwicklung und Fachkräftesicherung in der Pflegebranche initiiert und geführt. Einbezogen waren u.a. Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber der Diakonie. Durch den Dialog im Rahmen von Workshops konnte gezeigt werden, dass Lösungen zu relevanten strategischen Fragen wie Fachkräfteentwicklung- und -sicherung sowie Arbeitsanforderungen gemeinsam weiterentwickelt werden können.

In Niedersachsen konnten mittels einer Befragung von 450 Beschäftigten in Einrichtungen der Altenpflege- und Behindertenhilfe Erkenntnisse darüber, wie Markt und Wettbewerb die Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse im Gesundheits- und Sozialwesen prägen und individuell verschiedene Auswirkungen haben, gewonnen werden.

Ergebnisse der Befragung zeigten, dass sich Beschäftigte unter den gegebenen Rahmenbedingungen derzeit beruflich erheblich engagieren, um die Versorgungsqualität sicherzustellen. Dabei findet die Verschränkung professioneller Ansprüche an die eigene Arbeit und informeller Teamnormen ihren Ausdruck auch in einer individuellen Leistungs- und Gratifikationsorientierung der Beschäftigten. Zudem zeigt sich, dass Personalengpässe, offene oder latente Konflikte in Arbeitsteams und selbstgefährdendes Verhalten zugenommen haben. Insbesondere Strategien im Umgang mit kurzfristigem Personalausfällen, Konzepte für verlässliche Arbeitszeiten und die berufsfachliche Unterstützung wurden als zentraler Handlungsbedarf für Interessenvertretungen aus Sicht der Beschäftigten benannt.

Durch DIALOG|S wurde mit dem ver.di Landesfachbereich Niedersachsen eine trägerübergreifende Arbeitsgruppe „Gesundheit und Soziale Arbeit 2020“ (AG GeSA 2020) für betriebliche Interessenvertretungen gegründet. Die AG GeSA 2020 hat mit Arbeitgebern und Verbandsvertretern der Altenhilfe ein DIALOG|S Werkstattgespräch zu „Strategien und Ansätze der Fachkräftesicherung und -bindung für eine zukunftsfeste Pflege in Niedersachsen“ geführt, in denen erste Schritte und weitere Möglichkeiten für einen trägerübergreifenden sozialen Dialog entwickelt wurden.

Ausblick

DIALOG|S hat gezeigt, dass es lohnend ist, trotz fehlender Strukturen für geregelte sozialpartnerschaftliche Arbeitsbeziehungen, in der Sozialwirtschaft Dialogformen zu organisieren und zu erproben, in denen die Herausforderung der Fachkräftesicherung als gemeinsames Handlungsfeld der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen sichtbar und bearbeitet werden. Hierfür ist zum einen der Aufbau einer Vertrauenskultur hilfreich, in der Dialog positiv erfahrbar wird. Zum anderen ist die Stärkung der spezifischen Gestaltungskompetenz betrieblicher Interessenvertretungen als Schlüsselakteure in der Branche eine wesentliche Bedingung für den Dialog der betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartner, damit zu den wirtschaftlichen, fachlichen, personalen und organisatorischen Veränderungen in der Sozialwirtschaft Vereinbarungen und Standards entwickelt werden können.

Kontakt

BiG – Bildungsinstitut im Gesundheitswesen
Gemeinnützige GmbH
Kruppstr. 82 – 100, 45145 Essen
Wolfram Gießler
0201 36140 21
wolfram.giessler@big-essen.de

Bildungswerk ver.di
August-Bebel-Str. 1, 49074 Osnabrück
Wolfgang Scheda
0541 357 4041 04
wolfgang.scheda@bw-verdi.de
Gertrud Breuker
0541 357 4041 02
gertrud.breuker@bw-verdi.de

Institut Arbeit und Technik (IAT)
der Westfälischen Hochschule
Mundscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen
Michaela Evans
0209 1707 121
evans@iat.eu

Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Rückblick: Reflexionsworkshop „Nachhaltigkeit sichern: Transfer und Verstetigung der Projektergebnisse planen“

Der Reflexionsworkshop am 21. September 2017 stand unter dem Thema "Nachhaltigkeit sichern: Transfer und Verstetigung der Projektergebnisse strategisch planen". Am dritten Workshop 2017 nahmen 17 Vertreterinnen und Vertreter von aktuell im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie geförderten Projekten teil. Der Sicherung der Nachhaltigkeit wird nicht nur auf Programmebene eine zentrale Bedeutung beigemessen, sie findet sich auch in den Zielsetzungen des Europäischen Sozialfonds wieder. Wie diese Nachhaltigkeit hergestellt werden kann, wie Projektergebnisse und Instrumente auch über den Förderzeitraum eines Projekts hinaus verstetigt und transferiert werden können, wurde während des Workshops in Kleingruppen diskutiert und anschließend im Plenum präsentiert. Neben klassischen Methoden wie einem Leitfaden oder der Projektdokumentation wurden auch neue Ideen, wie die

wissenschaftliche Begleitung der Arbeitsergebnisse durch Studierende im Rahmen einer Projekt- oder Abschlussarbeit oder auch die Entwicklung eines Projekt-Wikis, benannt.

Als Referentinnen waren Christiane Hernández von maxQ.NRW, Leitung des Projektes "AGEKO - Integriertes Trainingskonzept für selbstbestimmte, innovative und präventive Arbeitsgestaltungs-kompetenz in der Pflege" und Irene Heyer, IG Metall Vorstand und Gesamtprozesskoordinatorin im Projekt "Arbeit und Innovation: Kompetenzen stärken - Zukunft gestalten" geladen und zeigten an Hand Ihrer Vorhaben gute Beispiele für Strategien und Ansätze für Transfer und Verstetigung auf.

Die Dokumentation und die Inputs zum Workshop finden Sie auf der Homepage der Initiative im [Veranstaltungsarchiv](#).

Ankündigung: Reflexionsworkshop „Arbeitszeiten und Qualifizierung lebensphasenorientiert gestalten“ am 14.12.2017 in Berlin

Elternzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch der Wunsch nach Teilzeitarbeit erfordern flexible Arbeitsmodelle. Fehlende Fachkräfte, demografischer Wandel und auch die vielfältigen Anforderungen in der (digitalisierten) Arbeitswelt stellen Betriebe zudem vor die Aufgabe, neue Lösungen für lebensphasenorientierte Qualifizierungen zu erarbeiten. Diese Herausforderungen sind vielen Betrieben bekannt und benötigen eine weitreichende Abstimmung zwischen allen Betriebsparteien.

- Was zeichnet einen flexiblen Arbeitsplatz aus?
- Wie können individuelle Lebenssituationen der Beschäftigten in den betrieblichen Alltag integriert werden?
- Wie kann dem Fachkräftemangel durch lebensphasenorientierte Qualifizierungsmaßnahmen begegnet werden?
- Mit welchen Anreizen können Branchen einer hohen Mitarbeiter/-innenfluktuation entgegenwirken?

Im Reflexions-Workshop stellen zwei aktuell geförderte Projekte mögliche Antworten zu lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung und Qualifizierung vor. Zusätzlich besteht die Möglichkeit mit anderen Projektverantwortlichen in einen Austausch zu kommen und über betriebliche Lösungsansatz für eine lebensphasenorientierte Arbeitswelt zu diskutieren.

Der Workshop findet statt:

- am 14.12.2017, von 11:30 Uhr - 16:00 Uhr
- in den Räumen des DGB-Bundesvorstandes (Saal 2), Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Bitte nutzen Sie für Ihre verbindliche Anmeldung bis zum 1.12.2017 das [Online-Anmeldeformular](#) auf unserer Website.

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Gefördert durch:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Stresemannstr. 121

10963 Berlin

Tel.: 030 4174986-30

Fax: 030 4174986-10

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

Internet: www.initiative-fachkraefte-sichern.der

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



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

(f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de



DGB Bildungswerk e. V.

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

www.dgb-bildungswerk.de

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen möchten, können Sie ihn per Email an info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de abbestellen.