

NEWSLETTER

AUSGABE 2/2017

August 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 aktuellen Themenschwerpunkt des 4. Förderaufrufs zur Richtlinie informieren und den Handlungsschwerpunkt „Initiierung von Branchendialogen“ in den Blick rücken.

Außerdem finden Sie Informationen zu aktuellen Veranstaltungsangeboten der Regiestelle.

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

IN DIESER AUSGABE:

- [Aus der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“](#)
 - [Interview mit Cornelia Schäff, Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum 4. Förderaufruf](#)
 - [Übersicht: Projekte der Förderrunden 1 bis 3 – Auswertung nach Bundesländern](#)
 - [Förderschwerpunkt „Initiierung von Branchendialogen“](#)
- [Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“](#)
 - [Reflexionsworkshops](#)
 - [Informationsveranstaltungen](#)
 - [Rückblick: „Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“](#)
 - [Rückblick: Antragsworkshops zum 4. Förderaufruf](#)
 - [Antragsberatung](#)

Gefördert durch:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



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

Interview mit Cornelia Schäff, Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum 4. Förderaufruf

Seit Mai ist Frau Schäff im Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter anderem zuständig für das ESF-Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“. In einem Interview haben wir Frau Schäff zur Einordnung des aktuellen Förderaufrufs der Richtlinie befragt.

Frau Schäff, was reizt Sie an der Aufgabe, im Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Zuständigkeit für die Förderrichtlinie übertragen bekommen zu haben?

Ich bin fest davon überzeugt, dass von guten Arbeitsbedingungen nicht nur Arbeitnehmer sondern auch Arbeitgeber profitieren und nachhaltige Lösungen in Betrieben nur entstehen, wenn alle Parteien beteiligt werden - gerade vor dem Hintergrund des digitalen und strukturellen Wandels. Das belegen ja auch Studien der Initiative Neue Qualität der Arbeit oder die Ergebnisse des Dialogprozesses Arbeiten 4.0.

Das Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ setzt hier an und bietet Sozialpartnern ganz konkrete Unterstützung beim Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen und einer modernen Unternehmenskultur, die auch der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsleben Rechnung trägt. Das besondere dabei ist, dass das Partnerschaftsprinzip sowohl auf Projektebene als auch in der Steuerungsgruppe des Programms fest verankert ist. Deshalb freue ich mich darauf, das Programm in einem lebendigen Dialog mit den beteiligten Partnern zu gestalten.

Mit der thematischen Schwerpunktsetzung „Arbeit 4.0 - Zukunft der Arbeit“ für den vierten Förderaufruf wird deutlich, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die im Weißbuch formulierten Gestaltungsaufgaben praktisch anpacken möchte. Welche Erwartung verbinden sie mit der Schwerpunktsetzung?

Die Digitalisierung wirft viele Fragen auf. Unternehmen und ihre Beschäftigten müssen sich mit neuen Anforderungen in technologischer wie arbeitsorganisatorischer Hinsicht auseinandersetzen. Diesen Transformationsprozess gilt es auf betrieblicher Ebene partizipativ zu gestalten. Im „Alltagsgeschäft“ bleibt den Unternehmen oftmals zu wenig Zeit, um diese Veränderungsprozesse aktiv zu steuern, zudem fehlt es insbesondere in KMU häufig an der entsprechenden Ressource und manchmal auch an Know-How.

Hier bietet die Sozialpartnerrichtlinie einen guten Rahmen, um den Gestaltungsprozess der digitalen Transformation unter aktiver Mitwirkung der Sozialpartner vorzubereiten und zu begleiten, um Impulse zu setzen, wie die Arbeit der Zukunft aussehen könnte.

Wir erwarten mit dem 4. Förderaufruf also praxisnahe und transferorientierte Gestaltungsansätze und Projekte, die aufzeigen wie die Digitalisierung als Chance genutzt werden kann und wie Weiterbildung und ein Wandel in der Unternehmenskultur diesen Prozess flankierend unterstützen.

Das BMAS unterstützt die Gestaltung des Wandels der Arbeit auch durch die Etablierung sog. Lern- und Experimentierräume auf betrieblicher Ebene. Neben der Sozialpartnerrichtlinie gibt es zwei weitere Förderprogramme die diesen Ansatz unterstützen. Welchen Fokus setzt das BMAS hier für Projektansätze mit den verschiedenen Programmen?

Die Schaffung von Lern- und Experimentierräumen soll Unternehmensleitungen und Beschäftigte in die Lage versetzen, gemeinsam in einem kreativen Prozess Lösungen für die Arbeitswelt 4.0 zu entwickeln. Eine direkte Fördermöglichkeit bietet das Programm „Zukunftsfähige Unternehmen und Verwaltungen im digitalen Wandel“ unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Es zielt auf die Entwicklung hochgradig innovativer und übertragbarer Lösungen. Das Programm „unternehmensWert:Mensch plus“ (uWM plus) bietet KMU einzelbetriebliche Unterstützung zur Etablierung von Lern- und Experimentierräumen unter Vorgabe eines speziellen methodischen Vorgehens.

Der Fokus der Sozialpartnerrichtlinie liegt auf der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere von KMU und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt. Viele der Projekte weisen einen deutlichen Branchenbezug auf und sind im regionalen Kontext verortet. Hier steht einerseits der Transfer von Erkenntnissen und Modellen im Vordergrund, die aufzeigen wie die Digitalisierung auf betrieblicher Ebene gestaltet werden kann. Zum anderen - und diesen Anspruch trägt die Richtlinie ja bereits im Namen - spielt die aktive Einbindung der Sozialpartner und der sozialpartnerschaftliche Dialog – auch in betrieblichen Lern- und Experimentierräumen - eine wichtige Rolle.

Frau Schäff wir bedanken uns für das Gespräch.

Mit dem Schwerpunkt des 4. Förderaufrufs "**Arbeit 4.0 - Zukunft der Arbeit / Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft**" sollen auch im Rahmen dieser Förderrichtlinie von Projekten verstärkt praxisrelevante Gestaltungsansätze entwickelt und umgesetzt werden, die aufzeigen, wie die Herausforderungen der Digitalisierung auf betrieblicher Ebene genutzt werden können.

Auf der Webseite der Regiestelle finden Sie den aktuellen [Förderaufruf](#) und weitere Informationen zur [Schwerpunktsetzung](#).

Interessenbekundungen als erster Schritt zur Projektbeantragung können vom **04.09. bis 13.10.2017** beim BVA über ZUWES eingereicht werden.

Übersicht: Projekte der Förderrunden 1 bis 3 – Auswertung nach Bundesländern

Eine erste Auswertung der bewilligten Projektvorhaben der ersten und zweiten Förderrunden sowie der positiv votierten Projektvorhaben der 3. Förderrunde zeigt, dass sich der Trend zu Vorhaben mit einem regionalen Bezug fortsetzt. Während in den ersten beiden Förderrunden noch ca. 40 Prozent der Projektvorhaben in mehr als einem Bundesland umgesetzt werden, hat sich dieser Anteil bei Projektvorhaben der dritten Förderrunde auf ca. 20 Prozent verringert. Damit wird deutlich, dass neben einem Branchenbezug auch der regionale Ansatz für die Konzipierung von Projekten eine große Rolle spielt.

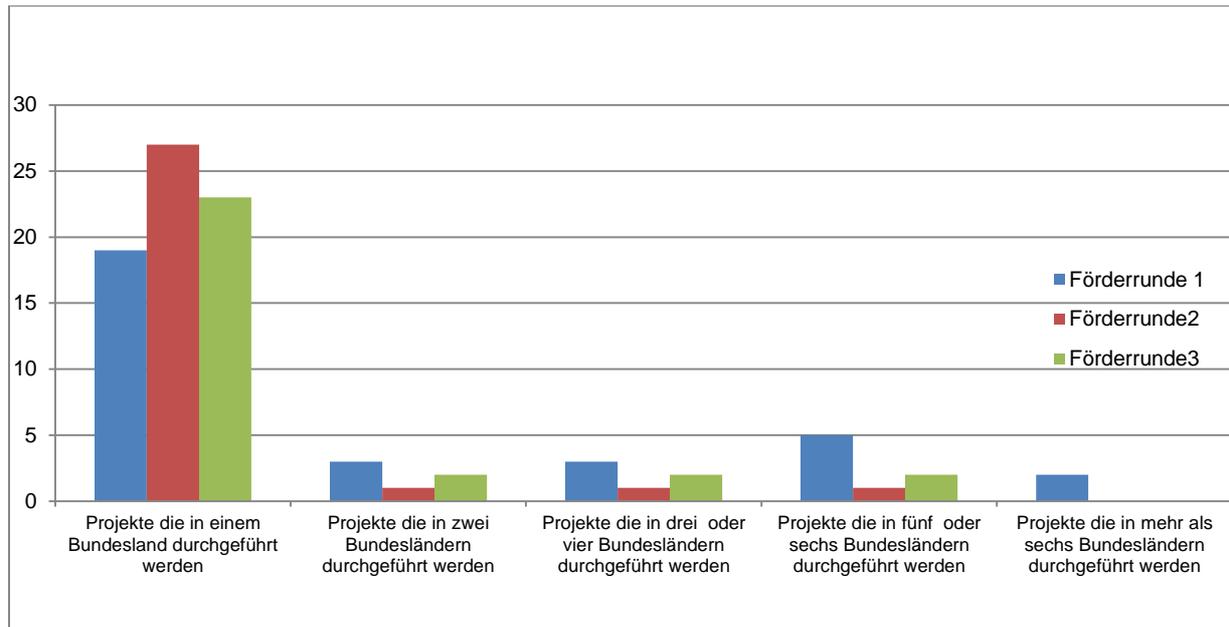


Abb. 1: Projekte der Förderrunden 1-3 nach Einbezug von Bundesländern (N=91)

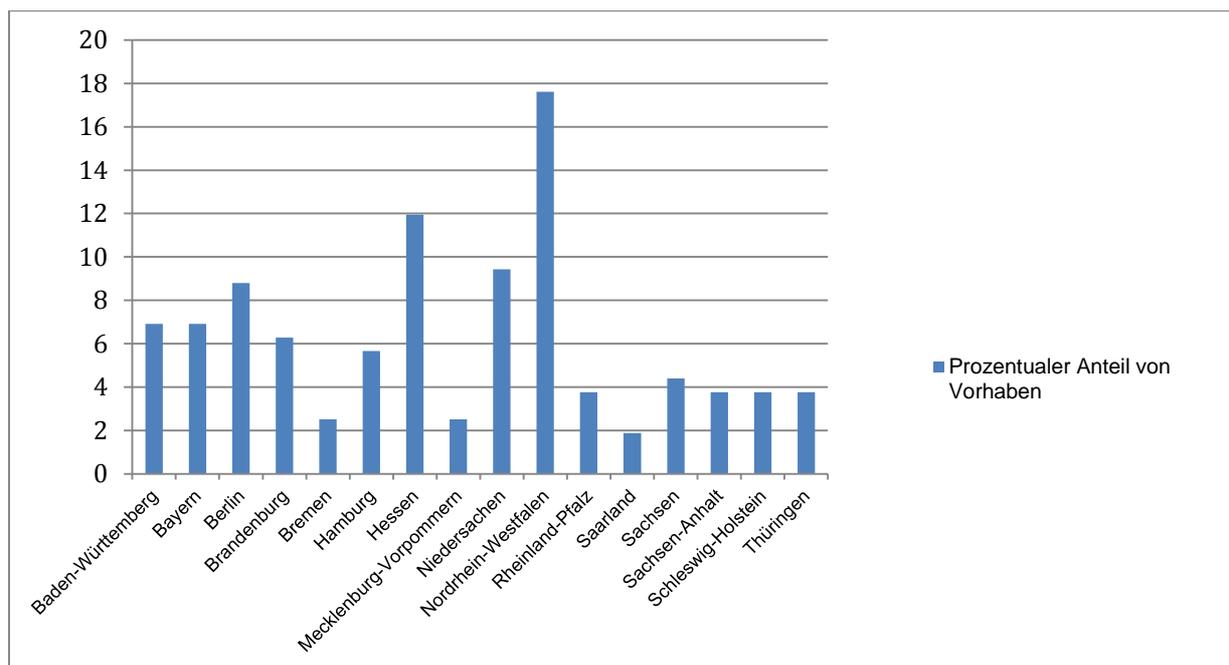


Abb. 1: Projekte aus den Förderrunden 1-3 nach Bundesländern (N=91)

Die Gründe für Vorhaben, die in mehreren Bundesländern durchgeführt werden, sind unterschiedlich. So werden Vorhaben z. B. in einem Konzernverbund durchgeführt, der in der Fläche präsent ist. Zum anderen gibt es Projekte, die darauf abzielen, bundesweit Veränderungen in einer Branche herbeizuführen.

Richtet man den Blick darauf, in welchen Bundesländern Vorhaben durchgeführt werden, so zeigt sich, dass in Nordrhein-Westfalen und Hessen mit 18 Prozent (1. und 2. FR) bzw. 12 Prozent die meisten Vorhaben durchgeführt werden, ansonsten aber die Beteiligung bezogen auf die Bundesländer noch relativ dicht beieinander liegt.

Förderschwerpunkt „Initiierung von Branchendialogen“

Die immer rascher voranschreitende Entwicklung neuer Produktionsmethoden und veränderte Arbeitsbedingungen machen es häufig notwendig, hierfür entsprechende Rahmenbedingungen zu vereinbaren oder anzupassen oder auch im Rahmen von Tarifverträgen und Sozialpartnervereinbarungen neu zu verhandeln.

Eine differenzierte Diskussion der spezifischen Bedingungen in Regionen und Branchen kann dabei die Implementierung neuer Regelungen in den Unternehmen unterstützen.

Die Erfahrungen aus der vorhergehenden ESF-Förderperiode haben zudem gezeigt, dass durch eine aktive Einbeziehung der Sozialpartner die Verallgemeinerung und nachhaltige Sicherung von Weiterbildungskonzepten besser erreicht werden kann.

Die Initiative *„Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“* legt daher einen Schwerpunkt auf die Förderung von Projekten, die die Initiierung von Branchendialogen zum Gegenstand haben, um so den Sozialpartnern zusätzliches Fachwissen zur Verfügung zu stellen und einen Dialogprozess ergebnisorientiert zu organisieren.

Eines dieser Projekte – **„SCHICHT – alterns- und demografiegerechte Schichtarbeit in kollegialer Beratung“** - ist bundesweit konzipiert und hat die Umsetzungsmöglichkeit einer alterns- und demografiegerechten Gestaltung der Schichtarbeit zum Thema. Als Sozialpartner sind auf der einen Seite die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und auf der anderen Seite insgesamt fünf Branchenverbände eingebunden.

Wir sprachen mit der Projektkoordinatorin Frau Dr. Ute Schlegel (Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH – QFC) darüber, was **SCHICHT** bewirken soll und welche Ergebnisse angestrebt werden.

Frau Dr. Schlegel, Ihr Projekt ist bundesweit konzipiert und spricht etliche unterschiedliche Branchen an. Um welche Branchen handelt es sich dabei und wie ist es Ihnen gelungen, so viel Bereitschaft zur Mitarbeit zu erzeugen? Haben Sie mit Ihrem Thema einen brisanten Punkt herausgegriffen?

Ute Schlegel: Grundlage des Handelns der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie ist seit jeher eine aktiv gelebte Sozialpartnerschaft und Innovativität in deren Ausgestaltung. Für QFC als Tochtergesellschaft der IG BCE ist dies ebenfalls unser Leitmotiv. Wir sind gut vernetzt und haben

somit schon im Vorfeld der Projektplanung intensive und belastbare Gespräche und Absprachen mit den Sozialpartnern getroffen.

Die involvierten Verbände sind dabei der „Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e. V.“, der „Bundesarbeitgeberverband Glas und Solar (BAGV) e. V.“, der „Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) e. V.“, der „Bundesverband Keramische Industrie (BVKI) e. V.“ und die Vereinigung der „Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie (VAP) e.V.“

Im Förderschwerpunkt sind unterschiedliche Aktivitäten genannt, die zur Förderung des Dialogs durchgeführt werden können: Workshops, Branchenanalysen, Bedarfsermittlung, Strategien und Konzepte. Wie war die Ausgangssituation und mit welchen konkreten Schritten soll die Unterstützung des Dialogs erfolgen?

Ute Schlegel: Die Ausgangssituation war von der Erkenntnis der Sozialpartner geprägt, dass unter den Aspekten des demografischen Wandels und Arbeiten 4.0 ein besonderer Handlungsbedarf besteht, alternsgerechte Arbeitszeitmodelle umzusetzen. Die Auswertung der von der IG BCE beauftragten Befragung „fit@schicht“, die die betriebliche Realität von Nacht- und Schichtarbeit analysierte, hat sehr deutlich gezeigt, dass unter den Bedingungen der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und alternder Belegschaften neue Konzepte zum Erhalt der Gesundheit bei Schichtarbeit umgesetzt werden müssen.

Darauf baute der Projektantrag auf. Die Umfrageergebnisse bildeten nicht nur eine gesicherte Grundlage, sondern wurden auch in den Kick off-Veranstaltungen diskutiert. Die Nachfrage seitens der Unternehmen und hier auch der beteiligten Sozialpartner war groß und gemeinsam wurden Themen eruiert, die in Folge weiterbearbeitet werden sollen. Nachdem in allen acht Landesbezirken der IG BCE die Kick off-Workshops durchgeführt worden sind, begann die intensive inhaltliche Arbeit zu den gemeinsam erarbeiteten Handlungsschwerpunkten in den Know-how-Werkstätten. Diese Werkstätten sollen in Form einer sozialpartnerschaftlichen Beratung ein praxisbegleitendes Lernen ermöglichen.

Wichtig scheinen konkrete Problemlagen, damit die Sozialpartner in einen intensiven und detaillierten Dialogprozess kommen. Wie sieht hier Ihre Projektplanung aus?

Ute Schlegel: Der Branchendialog ist als solcher nicht losgelöst von den Unternehmen, er bezieht sie ein, greift ihre Erfahrungen auf und sammelt ihre Fragen zum Thema. Dabei initiieren die Sozialpartner den Dialog. Die Diskussion und Umsetzung der Ergebnisse; Initiierung guter Praxis etc. erfolgt in und mit den Betrieben. So finden auch einzelne Phasen des Dialoges (Werkstätten) in Betrieben auf Einladung von IG BCE und Verbänden statt. Das garantiert nicht nur eine hohe Praxisrelevanz und Beteiligung, sondern führt auch zu einer höheren Nachhaltigkeit.

Wir wissen aus unserer langjährigen Erfahrung, dass einfache Lösungen nicht greifen und auf spezifische Problemlagen auch spezifische Antworten gefunden werden müssen. Wir bieten den moderierten Erfahrungsaustausch in Know-how-Werkstätten an, damit gemeinsam mit der Praxis für die Praxis Lösungsstrategien erarbeitet werden können und bereits vorhandene gute Praxis weiter verbreitet werden kann. Hier ist unsere Kompetenz als Projektträger zur Gestaltung und Umrahmung der Dialogprozesse gefragt.

Zwei bundesweite Projekte zu organisieren und die Ergebnisse dann nachhaltig zu sichern, ist eine große Herausforderung. Wie sieht Ihr Konzept hierfür aus?

Ute Schlegel: Wir haben langjährige Erfahrung in der Organisation solcher Projekte. Trotzdem ist die Koordination von zwei Projekten über alle Bundesländer schon eine Herausforderung, der wir uns aber gern stellen und wo wir durch die Steuerungsgruppe in der IG BCE-Hauptverwaltung unterstützt werden. Außerdem haben wir mit den Fachsekretären und Fachsekretärinnen für Gute Arbeit und Demografie kompetente Partner an unserer Seite. Unterstützend wirkt sich auch die Kultur des sozialpartnerschaftlichen Austauschs in unseren Branchen aus. Die Ergebnisse der Erfahrungsaustausche aus den Know-how-Werkstätten werden in die Organisationen und Betriebe getragen. Als Projektabschluss ist eine bundesweite Konferenz geplant, die das Roll Out zum Ziel hat.

Frau Schlegel, wir bedanken uns für das Gespräch!

Die Initiierung von Sozialpartnerdialogen hat eine wichtige Funktion für die Weiterentwicklung der Sozialpartnerschaft auf Branchenebene. So haben sich dies noch drei weitere Projekte die im Rahmen des Programms gefördert werden zur Aufgabe gesetzt. Neben einem weiteren Projekt des QFC in der Kunststoffbranche in den östlichen Bundesländern (**BraKO**) hat das BiG Bildungswerk im Gesundheitswesen für Nordrheinwestfalen einen „**Dialog Gesundheit**“ gestartet. Dessen Ziel ist es, die Handlungsfähigkeit und -wirksamkeit betrieblicher Interessenvertretungen zu stärken und einen Rahmen für einen betrieblichen und überbetrieblichen Dialog zu schaffen. Ver.di und betriebliche Interessenvertretungen entwickeln gemeinsam mit Arbeitgebervertretern und deren Verbänden in Hessen und Niedersachsen Branchenstandards für eine partizipative Reorganisation der Arbeitswelt. Das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft sieht einen immer größer werden Fachkräftebedarf in der Ernährungsindustrie, der unter aktuellen Bedingungen nicht befriedigt werden kann. Ziel des Branchendialogs im Rahmen der **Sozialpartnerinitiative Fit for Food** ist es, passgenaue Maßnahmenpakete aus den erhobenen Bedarfen zu konzipieren, die später im betrieblichen Alltag durch die betrieblichen Akteure wie z.B. Geschäftsleitung, Personalverantwortliche und Betriebsräte umgesetzt werden können. Bei der Ermittlung der Handlungsbedarfe und der -optionen sollen die unterschiedlichen Unternehmensgrößen, die Besonderheiten einzelner Subbranchen, aber auch regionale Besonderheiten Berücksichtigung finden.

Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Reflexionsworkshops

Rückblick: „Tue Gutes und rede darüber! Öffentlichkeitsarbeit für Projekte“

Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiger Baustein im Rahmen der Projektumsetzung. Sie ermöglicht es, über Aktivitäten und Erfolge des Projektes zu berichten, gute Praxis und Erfahrungen zu transferieren, aber auch, neue Partner zu gewinnen.

Im Rahmen eines Reflexionsworkshops, der am 11.05.2017 unter dem Motto "Tue Gutes und rede darüber" in Berlin stattfand, wurden Strategien einer erfolgreichen Öffentlichkeitsarbeit vorgestellt.

Neben dem Einsatz der ESF-Toolbox und den Anforderungen der ESF-Vorgaben zur Öffentlichkeitsarbeit, die durch Mareike Müller vom BMAS vorgestellt wurden, standen auch die inhaltlich-strategische Ausrichtung der Kommunikation in Projekten im Fokus.

Als Anstoß für die Diskussion inhaltlich-strategischer Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit berichtete Sophie Keindorf von der k.o.s. GmbH Berlin über die Kommunikationswege und -instrumente des Projektes „Frauen stärken das Handwerk - 125 Wege und Chancen“. Frau Keindorf wies in Ihrem Beitrag auf die Relevanz der Zielgruppenorientierung von Produkten der Öffentlichkeitsarbeit hin und zeigte am Beispiel Ihres Projektes das Potential des Einsatzes neuen Medien für die Öffentlichkeitsarbeit auf.

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

Ankündigung: „Nachhaltigkeit sichern: Transfer und Verstetigung der Projektergebnisse strategisch planen“ 21.09.2017

Im Rahmen der Projektumsetzung spielt die nachhaltige Wirkung der Projekte im Sinne des Transfer und der Verstetigung eine wichtige Rolle. Am 21. September 2017 bietet die Regiestelle Fachkräfte sichern daher für Projektträger der Förderrunde 1 bis 3 einen Reflexionsworkshop zum Thema der Nachhaltigkeit in der Projektplanung und –umsetzung an.

Im Workshop soll aufgezeigt werden, wie Nachhaltigkeit und Transfer im Projekt strategisch von Beginn an mitgeplant werden kann, welche Strukturen zum Transfer und zur Verstetigung beitragen können und wie Projektergebnisse oder Produkte (Leitfäden, Curricula, etc.) auch nach Projektende erfolgreich eingesetzt werden können.

Das Programm und die Anmeldemöglichkeit finden Sie auf der [Homepage](#).

Informationsveranstaltungen

Rückblick: „Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“

Um zu verdeutlichen, welche Möglichkeiten das Förderprogramm des BMAS „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie) bietet, innovative betriebliche Konzepte zur Sicherung der Fachkräftebasis auch in der Zukunft zu entwickeln und zu erproben, bot die Regiestelle in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Fachveranstaltungen an. Die erste Veranstaltung fand am 21. März 2017 in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk BUND in Düsseldorf statt, die zweite gemeinsam mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände am 12. Mai 2017 in Berlin. Insgesamt nahmen knapp 70 Vertreter/-innen aus Verbänden, Gewerkschaften und deren Organisationen sowie aus dem Handwerk daran teil.

Die Veranstaltungen erhielten besondere Bedeutung dadurch, dass der vierte Förderaufruf im Programm auf das Thema „Arbeiten 4.0 – Zukunft der Arbeit / Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“ fokussiert.

Neben der Entwicklung zukunftsfähiger Weiterbildungsstrategien und dem Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen sowie Ansätzen zur Verankerung von Weiterbildungskultur in Branchen geht es auch darum aufzuzeigen, welche Potentiale sich durch die Digitalisierung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen, sowie der Erhöhung ihrer qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung ergeben und wie diese genutzt werden können.

Im Zentrum der Diskussionen auf den beiden Veranstaltungen stand daher, wie Unternehmen für den Wandel, den Digitalisierung und neue Technologien bewirken, fit gemacht werden können, aber auch, die Notwendigkeit, die Qualifikationen der Beschäftigten an die neuen Anforderungen anzupassen - eine wichtige Voraussetzung zur Sicherung von Arbeitsplätzen.

In diesem Gestaltungsprozess kommt den Sozialpartnern eine wichtige Aufgabe zu: Sie können ihre Mitgliedsunternehmen und Arbeitnehmervertretungen animieren, aktiv zu werden, ihnen beratend zur Seite stehen und sie bei der Entwicklung innovativer Lösungsansätze sowie der Durchführung von Projekten unterstützen.

Angeregt durch Beispiele aus der Projektpraxis erarbeiteten die Teilnehmenden in Kleingruppen, wie sich Projekte zum Thema „Arbeiten 4.0“ unter aktiver Einbindung der Sozialpartner gestalten lassen. Schwerpunkte waren hierbei „Lernen organisieren mit neuen Medien“, „Interkulturelle Arbeits- und Lernprozesse“ sowie „Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle“..

Rückblick: Antragsworkshops zum 4. Förderaufruf

In Vorbereitung der Antragstellung für den vierten Förderaufruf bot die Regiestelle im Juni und Juli vier thematische Workshops zu den Themen „Neuen Qualifikationsanforderungen durch Digitalisierung“, „Interkulturelle Lern- und Arbeitsprozesse organisieren“ und „Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle“ für potentielle Antragsteller an. Die Dokumentation der Workshops kann auf der Homepage der Regiestelle eingesehen werden.

Antragsberatung

Für potentielle Antragsteller, die ein Projekt zum Themenschwerpunkt des vierten Förderaufrufs „Arbeit 4.0“ planen, bietet die Regiestelle telefonische und persönliche Beratungen an. Gerne könne Sie einen persönlichen Beratungstermin mit dem Team der Regiestelle telefonisch oder per Mail vereinbaren.

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Gefördert durch:



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.de

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.