

# NEWSLETTER

AUSGABE 2/2018

Juli 2018

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,**

mit dieser Ausgabe unseres Newsletters erhalten Sie Informationen zum fünften Förderaufruf und den dazu stattfindenden Informationsveranstaltungen. Darüber hinaus stellen wir erste Ergebnisse unserer aktuellen Trägerbefragung vor und widmen uns dem Themenschwerpunkt „Chancen der Digitalisierung für die Gleichstellung“.

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“**
  - **Ausblick: Fünfter Förderaufruf geplant**
  - **Themenschwerpunkt „Chancen der Digitalisierung für die Gleichstellung“**
- **Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“**
  - **Begleitendes Monitoring**
  - **Rückblick: Reflexionsworkshop „Gleichstellung von Frauen und Männern als Erfolgsfaktor für Unternehmen erkennen“**
  - **Ankündigung: Reflexionsworkshop „Die Rolle der Sozialpartner in der Projektumsetzung“**

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

### Ausblick: Fünfter Förderaufruf

Vom 16. Juli 2018 bis 21. September 2018 läuft das 5. Interessenbekundungsverfahren im Rahmen des ESF-Programms "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern".

Gefördert werden Projektvorhaben die einen Beitrag zur Verankerung systematischer Weiterbildung in Unternehmen, Organisationen und Branchen leisten oder die Chancengleichheit in den Unternehmen und die Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken.

Auf Initiative oder unter Beteiligung der Sozialpartner können Projekte in den folgenden Handlungsfeldern gefördert werden:

1. Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
2. Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU
3. Initiierung von Branchendialogen
4. Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit
5. Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

Dabei sind Träger mit Projektideen zur Umsetzung in den neuen Bundesländern sowie dem alten Regierungsbezirk Lüneburg besonders aufgerufen sich zu beteiligen (Übergangsregionen). Der Aufruf erfolgt unter Vorbehalt der abschließenden Zustimmung der Europäischen Kommission zur Mittelaufstockung der Sozialpartnerrichtlinie.

**Interessenbekundungen können im Zeitraum ab 16. Juli bis zum 21. September 2018 online beim Bundesverwaltungsamt eingereicht werden. Frühester Projektstart ist der 01. April 2019. Letztmögliches Projektende der 30. Juni 2022.**

Für potentielle Antragsteller, die ein Projekt im fünften Förderaufruf planen, bietet die ESF-Regiestelle "Fachkräfte sichern" im Juli Antragsworkshops an. Ferner können Sie die Möglichkeiten von telefonischer und persönlicher Beratung nutzen.

### Informationsveranstaltungen zum fünften Förderaufruf

Montag, 09. Juli 2018, 14 – 16.30 Uhr (bereits ausgebucht)  
Montag, 16. Juli 2018, 14 – 16.30 Uhr

Die Informationsveranstaltungen finden den Räumlichkeiten des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Stresemannstraße 121, 10963 Berlin statt:

Bei Interesse senden Sie bitte Ihre verbindliche Anmeldung **per E-Mail an [info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de](mailto:info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de)**.

Anmeldung können derzeit nur noch für die Veranstaltung am 16. Juli entgegengenommen werden.

Ferner können Sie die Möglichkeiten von telefonischer und persönlicher Beratung durch die Berater\*innen der Regiestelle in Anspruch nehmen.

Sie erreichen die Telefon-Hotline der Regiestelle unter: 030- 417498630 (Di./Do. von 10:00 - 12:30 Uhr).

## Themenschwerpunkt „Chancen der Digitalisierung für die Gleichstellung“

Vom Maschinenbau über den Einzelhandel bis hin zu den sozialen Dienstleistungen: Die Digitalisierung bringt tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich und nimmt Einfluss auf Tätigkeitsfelder, Qualifikation, aber auch Zugang zu Arbeit.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD nimmt sich der Herausforderung der Digitalisierung an und will Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im digitalen Wandel unterstützen, beispielsweise durch die „Entwicklung [einer] Nationalen Weiterbildungsstrategie mit Sozialpartnern, die Antworten auf digitalen Wandel der Arbeitswelt gibt.“ (Koalitionsvertrag, S. 12: [https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag\\_2018.pdf?file=1](https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1)). Der Vertrag zeigt ebenso Beispiele auf, in denen die Digitalisierung als Motor für die Gleichstellung steht. So verweist er auf die Chance für mobiles Arbeiten durch Digitalisierung als Mittel zum Ausbau der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit der Digitalisierung sind sowohl Chancen als auch Herausforderungen verbunden, die sich je nach Geschlecht, Arbeitsumfang, Beruf und Branche deutlich unterscheiden. Wir möchten Ihnen mit diesem Newsletter Projektvorhaben innerhalb der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ vorstellen, die in Zusammenarbeit mit Unternehmen und unter Einbindung der Sozialpartner innovative Lösungen entwickelt haben und so die Chancen der Digitalisierung für die Gleichstellung nutzen.

## Kurz-Interview und Projektansätze zum Thema „Chancen der Digitalisierung für die Gleichstellung“

Wie lässt sich Gleichstellung auf betrieblicher Ebene stärken und welche Chancen bietet gerade die Digitalisierung für die Karrierewege insbesondere von Frauen?

Wir stellen Ihnen verschiedene Ansätze aus Projekten der Richtlinie „Fachkräfte sichern“ vor und haben Stefan Versinger, Referent für Arbeitspolitik der Vereinigten Unternehmerverbände Aachen e. V. (VUV) und Leiter des Projekts „**NextStep: Familie und Karriere. Lebensphasenorientierte Karriereverläufe in KMU**“ zum Thema befragt.

**Herr Versinger, mit dem Projektansatz in „NextStep“ orientieren Sie auf die Stärkung lebensphasenorientierter Karriereverläufe gerade in kleinen und mittleren Unternehmen. Was war der Anlass ein solches Projekt auf den Weg zu bringen?**

Wir haben festgestellt, dass das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mittlerweile in vielen Betrieben unternehmenskulturell verankert ist und auch mit konkreten Maßnahmen umgesetzt wird. Zeitgleich besteht jedoch gerade im Hinblick auf mögliche Karrierewege für Frauen ein deutliches Potential, dass es zu heben gilt. Viele Betriebe klagen bereits über Fachkräfteengpässe, erkennen aber oftmals die innerbetrieblichen Potentiale nicht, die sich z. B. durch Maßnahmen wie die Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle erschließen lassen könnten. Hier gilt es, Lösungen zu identifizieren und zu implementieren, die das Interesse von Beschäftigten als auch von Betrieben im Blick haben.

**Welche Herausforderungen aber auch Potentiale ergeben sich durch die Digitalisierung in Ihrem Projektkontext und wie gehen Sie damit um?**

Die Digitalisierung führt in allen Branchen auf den verschiedenen Ebenen des betrieblichen Alltags zu neuen Anforderungen an die Unternehmen. Nach anfänglicher Skepsis führt die

Digitalisierung zunehmend zu einer „neuen“ Offenheit der Betriebe für den Anstoß von Veränderungsprozessen in ihrer Organisation. Neben dieser gewonnenen Veränderungsbereitschaft nutzen wir die mit der Digitalisierung neu in den Fokus gerückten Themen wie z.B. orts- und zeitflexibles oder mobiles Arbeiten. Sie dienen als Türöffner für die klassischen Themen wie Vereinbarkeit und geschlechtersensible Karriereförderung und bieten die Möglichkeit das Thema bzw. betriebliche Lösungen neu aufzustellen und den Handlungsbedarf über andere Ebenen bewusst zu machen. Um die klassischen Branchen für neue Wege zu gewinnen, haben wir zunächst in Sinne einer Blaupause mit Betrieben aus digitalisierungsauffinen Branchen Beispiele für betriebliche Umsetzungslösungen geschaffen.

**Welche Chancen ergeben vor dem Hintergrund Ihrer Erfahrung im Projekt Next Step durch die Digitalisierung für die Gleichstellung und Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt?**

Die Unternehmen haben durch das derzeit intensive Tagesgeschäft aufgrund guter Konjunktur nur wenig Zeit, sich mit dem Thema Vereinbarkeit intensiv zu beschäftigen und aus eigener Kraft neue Wege zu gehen. Wir haben festgestellt, dass gerade im Zuge der Entwicklungen um die Digitalisierung in Fragen der Personalauswahl und -entwicklung die Frage nach dem Geschlecht in den Hintergrund rückt und zunehmend die Qualifikation des Personals entscheidend ist. Früher sind Karrieren nicht selten daran gescheitert, dass Führungskräfte meetings immer freitags um 16 Uhr begannen. Diese Hürden lassen sich durch die technologischen Entwicklungen und damit verbundene Lösungen wie zeit- und ortsflexible Arbeit abbauen. Die betriebliche Organisation folgt immer öfter den technischen Möglichkeiten, und richtet sich in Zeiten mobiler Erreichbarkeit darauf ein, dass Beschäftigte z.B. nicht immer physisch vor Ort sein müssen. Die mit der Digitalisierung verbundenen betrieblichen Möglichkeiten flankieren und unterstützen somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer wie Frauen und damit auch die Teilhabe aber in einem erheblichen Maße die Karriereförderung von Frauen am Arbeitsmarkt.

**Herr Versinger, vielen Dank für das Gespräch.**

**ItF Institut Kassel e.V. - Institut für technologieorientierte Frauenbildung - Kassel: GOOD: Gendersensible Office-Online-Digitalisierung im Wissens- und Dokumentenmanagement in nordhessischen KMU, Branche: branchenübergreifend**

Die voranschreitende Digitalisierung in KMU stellt neue Herausforderungen an die nordhessischen Betriebe. Diese müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, zukunftsorientiert planen, sich dieser Entwicklung anpassen, ihre Verwaltung, Organisation darauf einstellen und ihre Beschäftigten qualifizieren. Die Digitalisierung erhöht die Anforderungen an Beschäftigte in nahezu allen Bereichen. Um dieses höhere kognitive Anforderungsprofil umzusetzen, wird im Projekt exemplarisch mit 20 KMU ein übertragbares Handlungskonzept erstellt sowie ein mehrstufiges Qualifizierungsverfahren für Führungskräfte und Beschäftigte mit Qualifizierungen u. a. zu folgenden Themen angeboten:

- papierloses Büro - Technologien zur Vernetzung
- Nutzung digitaler Medien
- Cloud Computing, Technologien zur Bearbeitung großer Datenmengen
- Automatisierung von Routinetätigkeiten - Gesprächstechniken, Zeit- und Zielmanagement
- Technologien zur Personal- und Arbeitsorganisation

Frauen stehen hier als Zielgruppe im Fokus des Projektes. Häufig verfügen sie bereits über grundlegende Hard- und Softwarekenntnisse und haben Basiserfahrungen mit digitalen Medien. Zudem bringen sie überfachliche Kompetenzen mit, wie zum Beispiel Flexibilität, Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit, die mit der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen. Die Entwicklung des beruflichen Potentials von Frauen kann somit zur Zukunftsfähigkeit von KMU sowie zur Verbesserung der beruflichen Perspektive von Frauen beitragen und gleichzeitig geschlechterbedingte Unterschiede im Berufsleben abbauen. Durch die im Projekt durchgeführte Qualifizierung werden die Teilnehmerinnen - aufbauend auf ihren bereits vorhandenen Kompetenzen - zur effizienten Nutzung neuer Technologien befähigt. Sie gewinnen Vertrauen in eigene Fähigkeiten und gestalten Digitalisierung aktiv mit.

Eine Steuerungsgruppe aus strategischen Partnern und Sozialpartnern begleitet das Projekt und bringt zusätzliches Expertenwissen mit ein. Mit dem Projektansatz können so positive Veränderungen hinsichtlich einer Genderorientierung in KMU bewirkt werden.

### **ISPA consult GmbH / MaMea Advice GbR: „FasiP: 45 plus: Fachkräfte sichern - in der Pflegeverantwortung entlasten“, Branche: branchenübergreifend**

Pflege von Angehörigen ist für Frauen und Männer eine weitere Zäsur im Berufsleben mit negativen Auswirkungen auf Karriere und Alterssicherung. Den Unternehmen gehen gleichzeitig wertvolle Ressourcen verloren, wenn Frauen und auch Männer aussteigen bzw. Teilzeit arbeiten. Während Kinderbetreuung eine sichtbare Belastung darstellt, auf die sich die Unternehmen mit vielerlei Unterstützungsmaßnahmen einstellen, verläuft die Doppelbelastung Beruf - Pflege meist als Privatsache gegenüber Vorgesetzten, mit hoher Dunkelziffer. Signifikante Burn-out und Depressionssymptome sind in Langzeitstudien festgestellte Belastungsindikatoren gerade pflegender weiblicher Beschäftigter. Das betriebliche Personalmanagement steht der neuen komplexen Herausforderung strategisch noch relativ hilflos gegenüber. Während sich Bedarfe in der Kinderbetreuung auf konkret benennbare Angebote beziehen, stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflegeverantwortung einem "Pflegedschungel" mit verschiedenen Verantwortlichkeiten und unterschiedlichen Institutionen gegenüber. Es fehlen betriebliche Beratungs- und Handlungsstrukturen, innovative Dienstleistungen und entsprechende Qualitätsstandards zur Entlastung der Belegschaft.

Das Projekt „FasiP: 45 plus“ richtet sich an Fachkräfte aller Branchen. Die teilnehmenden zehn Großbetriebe identifizieren im Onlineverfahren jeweils 25 Teilnehmende für ein Coaching zur Vereinbarkeit Beruf und Pflege. Mit einem Case Management werden persönliche Rahmenbedingungen, konkrete pflege- und personalpolitische Bedarfe herausgefiltert. Zusätzlich finden Schulungen für Personalverantwortliche und betriebliche Akteure der jeweiligen Bereiche zur Vermittlung und interdisziplinären Diskussion der Maßnahmenpakete sowie zur Prüfung der Umsetzungsmöglichkeiten statt.

Zu den Projektzielen zählen beispielsweise die Sensibilisierung und Beratung der Führungskräfte hinsichtlich des Themas Pflege, die Erhebung der innerbetrieblichen Bedarfe der Betroffenen sowie die Übernahme der Pflegeverantwortung in die Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik der Sozialpartner gleichwertig analog der Kinderbetreuung. Zudem wird ein digitales Beratungs- und Informationstool für das Case Management als mobile App entwi-

ckelt, die zur Unterstützung der Beratungsprozesse und zur Verwaltung des erarbeiteten Wissens dient. Das Projekt stößt bei den zwischenzeitlich bundesweit auf 18 angewachsenen teilnehmenden Betrieben auf Begeisterung. Stellvertretend für alle Projektpartner äußert sich die Daimler AG zum Projekt FasiP:

*„Die Informationsveranstaltungen an vielen Standorten in Deutschland sowie die zusätzlichen Case Management-Angebote werden sehr gut angenommen. Die Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte sind überdurchschnittlich. Pflege Themen, wie z.B. Finanzierung, Generalvollmacht und Demenz alternativ als Webinar zu ermöglichen, unterstützt unsere Belegschaft in Pflegesituationen sich unabhängig vom Arbeitsort zu informieren.“ (Angela Lechner, Daimler AG, Manager Policies & Procedures, Working Culture)*

**Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH „Chancen der Digitalisierung für erwerbstätige Frauen in Dortmund“, Branche: branchenübergreifend, Projektstart: 1. September 2018**

Die Dortmunder Wirtschaft ist klein- und mittelständisch geprägt. Die weibliche Beschäftigungsquote liegt bei knapp 47 Prozent und damit leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Der Frauenanteil in klein- und mittelständischen Unternehmen Dortmunds im mittleren Management liegt bei 25,9 Prozent und im Top Management bei lediglich 8,5 Prozent liegt. Das Potenzial gut ausgebildeter Frauen wird bisher, insbesondere für die Besetzung des zunehmenden Bedarfs an Fach- und Führungskräften, kaum ausgeschöpft.

Der Projektansatz zielt auf die Verankerung der gleichstellungsfördernden Unternehmenskultur unter Nutzung der Veränderungen durch die Digitalisierung in Betrieben. Zu den Zielgruppen zählen: weibliche Beschäftigte aus KMU, (potenzielle) Fach- und Führungskräfte, An- und Ungelernte, Personalverantwortliche, Betriebsräte sowie Akteure der regionalen Beschäftigungspolitik. Insbesondere Funktionsträger\*innen sollen für die Potenzialermittlung qualifiziert werden, um die Förderung von Frauen zu stärken und Digitalisierungsprozesse auf betrieblicher Ebenen gleichstellungsförderlich zu gestalten. Weibliche Beschäftigte werden qualifiziert, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen, sich gestalterisch einbringen zu können sowie für Aufstiegsperspektiven vorbereitet und befähigt zu werden. Dazu erfolgt eine Erhebung von konkreten betrieblichen Bedarfen in betriebsinternen Workshops mit Personalverantwortlichen, Führungskräften, Betriebsrat und Beschäftigten, um die Schulungen bedarfsgerecht zu konzipieren. Die Ergebnisse werden in betriebliche Handlungspläne überführt. Erfahrungsaustausche zwischen Unternehmen und Teilnehmenden sowie regionalen Akteuren sorgen für eine Vernetzung. Die Erfahrungen zur Veränderungen durch die Digitalisierung in KMU sollen zudem im Sinne des Transfers für die regionale Beschäftigungspolitik nutzbar gemacht werden.

## **Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“**

### **Begleitendes Monitoring**

Um Erkenntnisse aus der Projektumsetzung innerhalb der Richtlinie zu erhalten, führt die Regiestelle ein begleitendes Monitoring durch. Neben Teilnehmendenbefragungen werden in regelmäßigen Abständen qualitative Interviews mit den Projektträgern durchgeführt, die

durch eine Online-Befragung zusätzlich gestützt werden. Im Rahmen der ersten Online-Befragung der Träger beteiligten sich 54 von 62 Projekten der ersten beiden Förderrunden.

Die Auswertung der ersten Befragung zeigt, dass in den befragten Projekten insgesamt **1.570 Unternehmen**, davon 72% KMU und **15.452 Beschäftigte** einbezogen werden sollen.

### Weiterbildungsformate und -inhalte

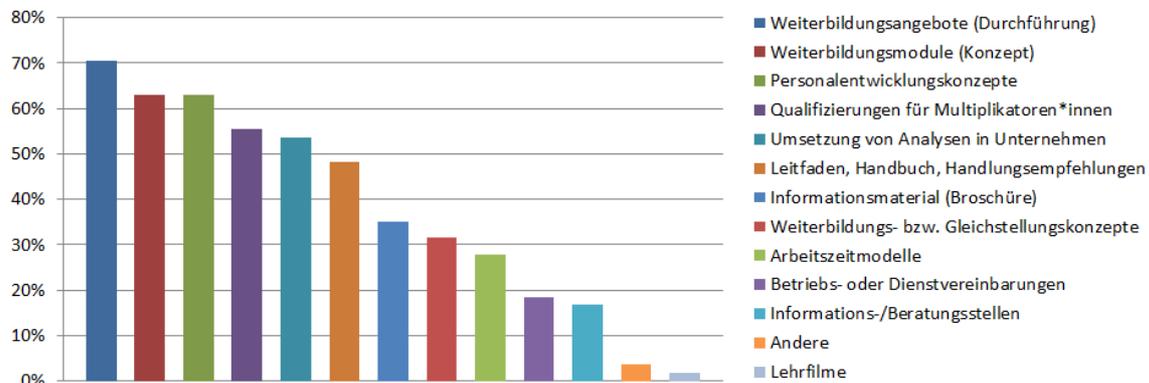


Abb. 1: Welche Materialien, Produkte und / oder Angebote für Unternehmen sollen im Rahmen des Projekts erstellt werden?, (n = 54/Mehrfachnennung)

Hinsichtlich der Angebote und Maßnahmen in den Projekten zeigt sich (vgl. Abbildung 1), dass die Durchführung von Weiterbildungsangeboten sowie die Konzeption von Weiterbildungsmodulen in den Projekten Priorität hat. Aber auch die Entwicklung und Erprobung von Personalentwicklungskonzepten sowie Qualifizierungsangebote für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Betrieben spielen in vielen Projekten eine wesentliche Rolle. Letzteres macht deutlich, dass die Projektansätze innerhalb der Richtlinie zunehmend auf strukturelle Veränderungen fokussieren, die zur Verstetigung und Nachhaltigkeit auf betrieblicher Ebene beitragen sollen, um Weiterbildung und Gleichstellung langfristig im Unternehmen zu stärken.

Bei den Weiterbildungsangeboten selbst dominieren klassische Formate wie betriebsinterne und -externe Workshops sowie Seminare, sehr viel seltener werden bisher E-Learning und Blended Learning Angebote oder auch das Lernen im Arbeitsprozess umgesetzt.

Inhaltlich zeigt sich, dass die Angebote vor allem die Stärkung überfachlicher Kompetenzen sowie persönlicher Kompetenzen unterstützen. Fachliche Inhalte bezogen auf aktuelle und zukünftige Arbeitsanforderungen stehen deutlich weniger im Fokus.

## Zielgruppen und Adressaten der Angebote

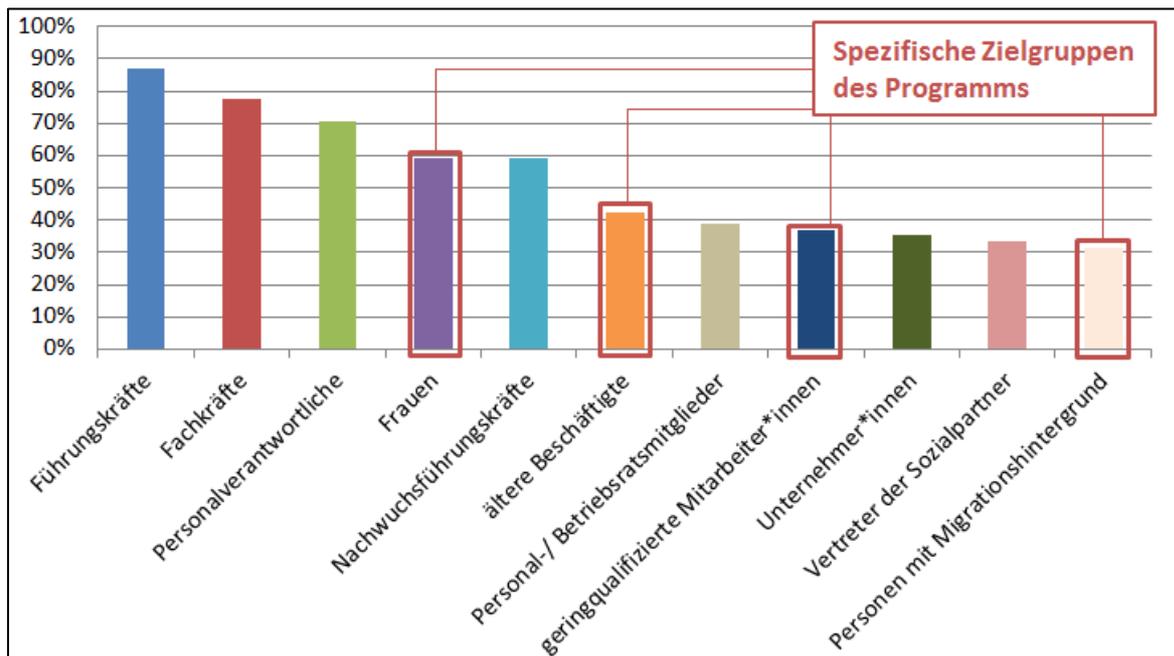


Abb. 2: An welche Zielgruppe richtet sich Ihr Projektvorhaben vorrangig?, (n = 54/Mehrfachnennung)

Hinsichtlich der spezifischen Zielgruppen des Programms, also an Weiterbildung unterrepräsentierten Beschäftigtengruppen wie Ältere, An- und Ungelernte, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, wird deutlich, dass gerade Frauen eine der wesentlichen Zielgruppen und Adressatinnen der Projekte bilden, aber auch die weiteren spezifischen Zielgruppen durch die Projekte durchaus adressiert werden.

## Rolle der Sozialpartner

Die **Sozialpartner**, die in den Projekten eher selten Antragssteller oder Träger sind, werden jedoch i.d.R. als strategische Partner einbezogen und sollen einen maßgeblichen Beitrag zum Erfolg des Projektes leisten. Die Einbindung der Sozialpartner wird über alle Projektphasen hinweg als relevant erachtet, insbesondere in der Konzeptionsphase.

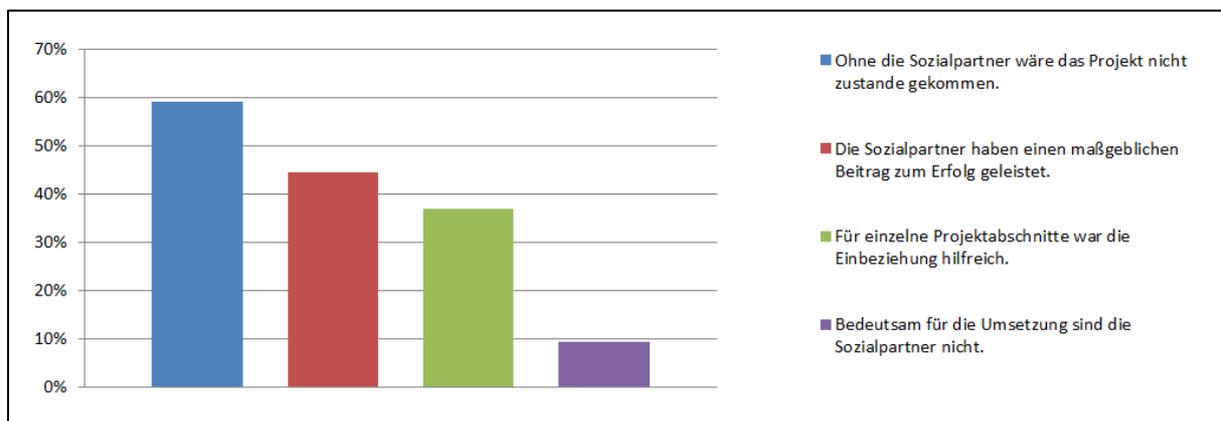


Abb. 3: Wie schätzen Sie die Bedeutung der Einbindung der Sozialpartner in die Projektumsetzung ein?, (n = 54)

## **Rückblick: Reflexionsworkshop „Gleichstellung von Frauen und Männern als Erfolgsfaktor für Unternehmen erkennen“, 8.5.2018**

Die Teilnehmenden des Reflexionsworkshops „Gleichstellung von Frauen und Männern als Erfolgsfaktor für Unternehmen erkennen“, der am 8. Mai 2018 in Berlin statt fand, diskutierten zu Erfolgsfaktoren und Lösungswegen in der Projektarbeit mit den Betrieben. Dabei wurden erfolgreiche Akquisewege, geeignete Qualifizierungsformate und die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern aufgezeigt.

Nach einer kurzen Vorstellungs- und Kennlernrunde wurden zwei aktuell durch die ESF-Sozialpartnerrichtlinie geförderte Projekte vorgestellt.

Frau Dr. Barbara Salden, QFC – Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, gab Einblick in das Projekt „KarisMa: Karriere 50plus - Mit Erfahrung punkten!“, welches durch die Abteilung Frauen/Gleichstellung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) initiiert wurde. Mit dem dreijährigen Projekt soll die Handlungskompetenz betrieblicher Akteure und Akteurinnen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen gestärkt werden. Ziel ist es somit einerseits fachliche Ressourcen im und für den Betrieb zu sichern und vorhandene erfahrene und gut ausgebildete weibliche Fachkräfte zu fördern und zu entwickeln und Kompetenzen in die Praxis zu transportieren.

„DIE FÜHRUNGSKRÄFTESCHMIEDE: Gute Führung zahlt sich aus. Nutzen Sie Ihr Potential“ heißt das Projekt der KWB - Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V., das von Frau Elisabeth Wazinski vorgestellt wurde. Zunehmender Fach- und Führungskrätemangel infolge des demografischen Wandels stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Die Förderung weiblicher Nachwuchstalente wird dabei immer wichtiger, um am Markt dauerhaft erfolgreich sein und langfristig Führungspositionen mit passenden Kandidatinnen und Kandidaten besetzen zu können. Die Führungskräfte Schmiede verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, welcher aus einem Programm für weibliche Nachwuchskräfte sowie Qualifizierungs- und Beratungsangeboten für Personalverantwortliche besteht.

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

## **Ankündigung: Reflexionsworkshop „Die Rolle der Sozialpartner in der Projektumsetzung“ am 11.09.2018 in Berlin**

Die Regiestelle bietet für die Projektträger der Richtlinie in regelmäßiger Folge Reflexionsworkshops an, die sich mit den Herausforderungen und Erfolgsfaktoren der Projektdurchführung auseinandersetzen und den Erfahrungstransfer der Träger unterstützen. Projektverantwortliche sind eingeladen, relevante Fragen zu diskutieren und ihre Erfahrungen bezüglich anwendungsorientierter Lösungswege auszutauschen.

Der nächste Reflexionsworkshop „[Die Rolle der Sozialpartner in der Projektumsetzung](#)“ wird am Dienstag, den 11.09.2018, von 11:00 Uhr - 15:30 Uhr in Berlin stattfinden. Eine Einladung an alle teilnahmeberechtigten Projektverantwortlichen wird zu gegebener Zeit versandt.

Der letzte Reflexionsworkshop in 2018 wird am Donnerstag, den 15.11.2018 zum Thema „[Transfer und Verstetigung erfolgreicher Projektansätze: Nachhaltigkeit planen und sichern](#)“ stattfinden.

# 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](mailto:info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de)

Internet: [www.initiative-fachkraefte-sichern.der](http://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](http://www.f-bb.de)



DGB Bildungswerk e. V.

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

[www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)

---

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen möchten, können Sie ihn per Email an [info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de](mailto:info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de) abbestellen.