

NEWSLETTER

AUSGABE 3/2016

Juni 2016

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 einen Schwerpunkt der Initiative „Fachkräfte sichern“ ins Blickfeld rücken: die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Welche besonderen Bedarfe verzeichnen insbesondere kleine Unternehmen – hierzu zählen auch viele Handwerksbetriebe? Und wo können Projekte ansetzen, um Weiterbildungs- und Gleichstellungsstrukturen zu verbessern?

Um die Beteiligung des Handwerks weiter zu stärken, lädt die Regiestelle Handwerkskammern, Innungen und Verbände im Bereich Handwerk zu einer Informationsveranstaltung ein. Zudem möchten wir Sie zum letzten Reflexionsworkshop mit dem Thema Öffentlichkeitsarbeit der Projekte informieren.

Wir freuen uns über Ihr Feedback und wünschen eine anregende Lektüre!

IN DIESER AUSGABE:

- [Aus der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“](#)
 - [Schwerpunkt KMU](#)
 - [Förderrunde 2](#)
- [Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“](#)
 - [Informationsveranstaltung „Fachkräftesicherung im Handwerk“](#)
 - [Reflexionsworkshop zum Thema Öffentlichkeitsarbeit](#)
 - [Die Initiative „Fachkräfte sichern“ ist online](#)

Gefördert durch:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



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

Schwerpunkt KMU

Der zunehmende Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte trifft kleine und mittlere Unternehmen (KMU) genau so wie die Global Player. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, setzen große Unternehmen oft auf die Qualifizierung des vorhandenen Personals und eine systematische Personalentwicklung. In KMU hingegen treten Personalentwicklungsmaßnahmen häufig hinter das Tagesgeschäft zurück: volle Auftragsbücher und Termindruck lassen kaum Spielraum für eine kontinuierliche Weiterbildung der Belegschaft. Damit laufen die Unternehmen Gefahr, bzgl. des fachlichen Know-hows den Anschluss zu verlieren – mit allen wirtschaftlichen Konsequenzen!

Dass es anderes gehen kann, zeigen positive Erfahrungen mit KMU aus der vorhergehenden ESF-Förderperiode. Allerdings bedarf es dafür flexibler Weiterbildungskonzepte, die der besondere Situation in KMU – mangelnde zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen und in der Regel wenig Erfahrung mit systematischer betrieblicher Weiterbildung – Rechnung tragen. Und es braucht Unterstützung bei der Implementierung dieser Konzepte in die Unternehmen und beim Aufbau passgenauer Strukturen.

Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ legt daher einen Schwerpunkt auf die Förderung von KMU, um dort die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen. Insbesondere in Kleinunternehmen und Handwerksbetrieben setzen Projekte an, um Personalentwicklungs-, Weiterbildungs- und Gleichstellungsstrukturen aufzubauen bzw. zu stärken. Eins dieser Projekte ist „ZIMT - Zukunfts-Initiative modernes Tischlerhandwerk“. Wir sprachen mit der Projektkoordinatorin Frau Dr. Judith Beile (wmp consult – Wilke Maack GmbH) darüber, was ZIMT vorhat – und welche Bedarfslage es hiermit adressiert.

Frau Beile, Ihr Projekt spricht überwiegend kleine Unternehmen des Tischlerhandwerks an. Warum diese Zielgruppe? Welche Bedarfslage sehen Sie hier?

Judith Beile: Um die Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich zu meistern, ist eine permanente Weiterbildung der im Tischlerhandwerk tätigen Personen erforderlich. Strukturierte und kontinuierliche Weiterbildung ist aber gerade für Kleinbetriebe – nicht nur im Tischlerhandwerk – nur schwer umsetzbar. Nach allen vorliegenden Erkenntnissen ist auch die Bereitschaft kleinerer Betriebe, ihre Mitarbeiter zur Weiterbildung zu schicken, deutlich geringer ausgeprägt als bei größeren Unternehmen: Für Kleinbetriebe ist Weiterbildung nicht nur eine Kosten-, sondern vor allem auch eine Zeitfrage. Es mangelt an Zeit für die Analyse des Weiterbildungsbedarfs und die Planung der Weiterbildung. Doch selbst wenn diese Hürden genommen sind, ist die Durchführung von Weiterbildung bzw. die Teilnahme an Seminaren schwer zu bewerkstelligen, da die Beschäftigten für die Bewältigung des Tagesgeschäftes in den Betrieben gebraucht werden.

Wie lässt sich auf diese Bedarfslage eingehen? Was hat das Projekt ZIMT vor?

Judith Beile: Ein wirkungsvolles Weiterbildungs-Angebot muss sich sehr eng an regionalen und zeitlichen Gegebenheiten orientieren, wenn die kleineren Betriebe erreicht werden sollen. Die Erfahrung in anderen Projekten mit kleinbetrieblich strukturierten Branchen (z.B. im Projekt PiK-Personalentwicklung im Kfz-Gewerbe) hat gezeigt, dass es gelingen kann, die Weiterbildungsaktivitäten auch von kleinen Betrieben dauerhaft zu erhöhen. Dafür bedarf es neben einer laufenden Bedarfsermittlung im Kontakt mit den Betrieben der persönlichen Ansprache und der Etablierung von Weiterbildungsstrukturen und -aktivitäten. Weiterbildung muss zur geübten Praxis eines Unternehmens und zum selbstverständlichen Bestandteil der Unternehmensstrategie werden. Dafür muss es passende und bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote geben, die mit der Praxis der Unternehmen vereinbar sind und bei denen die Unternehmen erkennen und spüren, dass sie vorteilhaft für sie sind - sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten. Dies wollen wir mit dem Projekt ZIMT leisten.

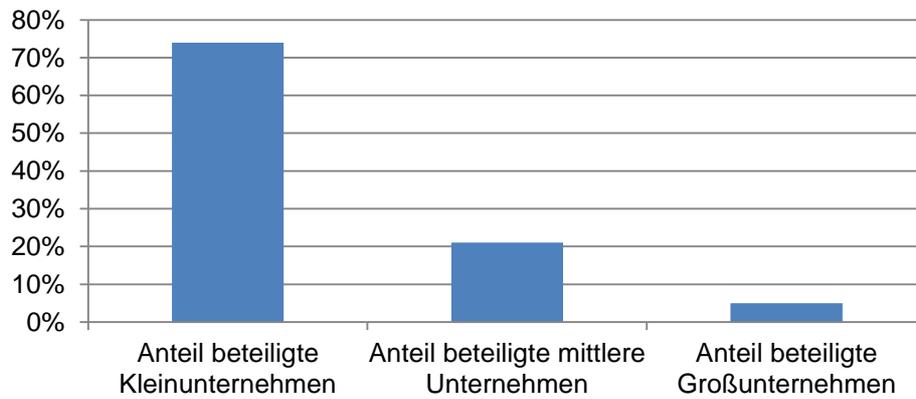
Welche Rolle spielen hierbei die Sozialpartner?

Judith Beile: In einem eigens für dieses Projekt abgeschlossenen Qualifizierungstarifvertrag haben die Sozialpartner festgehalten, dass ein hohes Qualitätsniveau im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und der Arbeitgeber liegt. Weiterbildung/Qualifizierung dient – so der Tarifvertrag – dem Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten und der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die Arbeitgeberverbände sind Projektpartner und eng in die Abwicklung des Projektes eingebunden. Darüber hinaus wird ein Beirat aus beiden Sozialpartnern das Projekt begleiten und sicherstellen, dass die angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

Die Themen „betriebliche Weiterbildung“ und „Gleichstellung“ im Zuge der Fachkräftesicherung und der Gestaltung demographischen Wandels bewegen nicht nur das Tischlerhandwerk, sondern noch andere Branchen. Hier setzen weitere Projekte der Initiative „Fachkräfte sichern“ an. So unterstützt beispielsweise das Projekt „HOGA Life – Anpassungsfähige Arbeitsplätze im Hotel und Gaststätten-gewerbe“ unter Einbezug der Sozialpartner Berliner Kleinbetriebe in der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle und Ansätze der Arbeitsplatzgestaltung. Das Projekt „Weiterbildung zur Gestaltung der Energiewende – WEGE“ befasst sich ebenfalls vorrangig mit kleinen Betrieben. Mit Blick auf aktuelle sowie zukünftige betriebliche Qualifizierungs- und Entwicklungsbedarfe und die veränderten Anforderungen, die sich aus technologischen Neuerungen ergeben, werden in Kleinbetrieben der Metall- und Elektro-industrie Personalentwicklungsstrukturen gestärkt und praxisnahe Weiterbildungsmaßnahmen konzipiert. Das Projekt „FlexWorkCareer“ wiederum ist in der Dienstleistungsbranche und im HoGa-Bereich verortet. Es setzt sich zum Ziel, weibliche Beschäftigte, die aus privaten Gründen einem diskontinuierlichem Arbeitsanfall ausgesetzt sind, durch lebensphasenorientierte, genderspezifische Arbeitszeitmodelle und Qualifizierungskonzepte nachhaltig zu stärken. Das Projekt „spark^x“ adressiert überwiegend Kleinbetriebe in der Medienbranche, um ein überbetriebliches Programm zur Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses zu initiieren. So sollen weibliche Belegschaften unterstützt und die Kultur in den Unternehmen gleichstellungsorientiert gestaltet werden.

Eine Auswertung der bisher bewilligten Vorhaben zeigt, dass die Zielgruppe Kleinunternehmen gut erreicht wird. Die bewilligten Projekte sehen vor, dass kleine und mittlere Unternehmen über 90 % der begünstigten Unternehmen ausmachen.

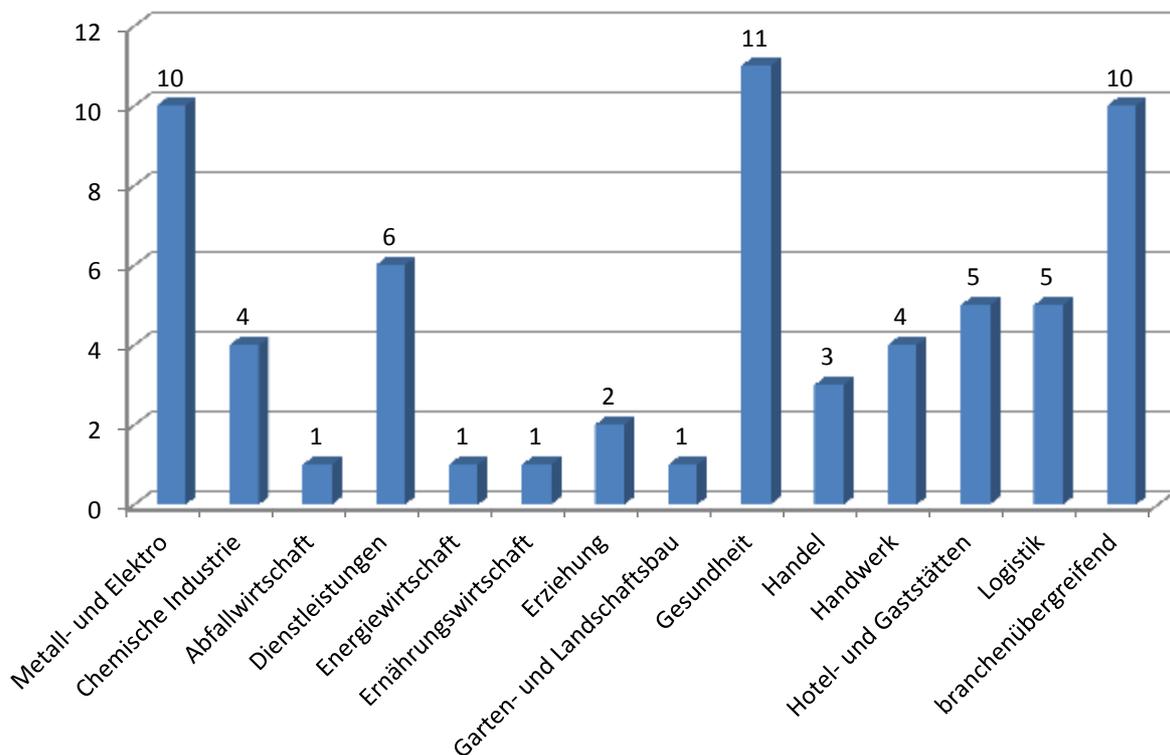
Abb. 1: Die begünstigten Unternehmen der bisher bewilligten Projekte nach Unternehmensgröße



Förderrunde 2

Zum zweiten Förderaufruf wurden 64 Interessenbekundungen eingereicht. Die Vorhaben erstrecken sich auf die folgenden Branchen.

Abb. 2: Verteilung der eingereichten Interessenbekundungen des Förderaufrufs 2 nach Branchen



Die Mehrheit der eingereichten Interessenbekundungen ist im Gesundheitsbereich angesiedelt. Auch sind viele Projekte branchenübergreifend ausgerichtet. Zudem wird – vergleichbar mit dem ersten Förderaufruf – die Metall- und Elektrobranche häufig bedient. Von diesen Interessenbekundungen wurden 32 Vorhaben positiv votiert und zur Antragstellung bis zum 30. Juni aufgefordert.

Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Informationsveranstaltung „Fachkräftesicherung im Handwerk“

Um die Beteiligung des Handwerks weiter zu stärken, bietet die Regiestelle „Fachkräfte sichern“ einen Informationsworkshop speziell für Kammern, Innungen und Verbände im Bereich Handwerk am 11. August 2016 in Berlin an. Die Teilnehmer/innen werden über die Sozialpartnerrichtlinie informiert und haben die Möglichkeit, ihre Ideen für Projekte im Handwerk zu diskutieren.

Bitte senden Sie Ihre verbindliche **Anmeldung bis zum 30.06.2016** per E-Mail an: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de. Für weitere Fragen und Informationen steht Ihnen die Regiestelle gerne zur Verfügung.

Reflexionsworkshop zum Thema Öffentlichkeitsarbeit

Am 16. Juni 2016 fand der dritte Reflexionsworkshop zum Thema „Tue Gutes und rede darüber! Öffentlichkeitsarbeit für Projekte“ in Berlin statt. Zehn Projektträger diskutierten die formale Gestaltung sowie die inhaltlich-strategische Ausrichtung ihrer Öffentlichkeitsarbeit. Zur Klärung der formalen Vorgaben verwies Frau Mareike Müller (BMAS) auf die ESF-Toolbox.



Die Toolbox ist auf ZUWES für alle Projekte verfügbar und bietet Vorlagen für verschiedene Publikationsformate in Word, Power Point und InDesign. Die Nutzung der Vorlagen ist verpflichtend; insbesondere die vorgegebene Anordnung der Logos ist zu beachten. Im Gegenzug ist keine Freigabe der Publikationen nötig. Ausnahmen sind Websites sowie Formate, die nicht aus der Toolbox stammen: Hier ist eine formale Freigabe des BMAS unter pr-esf@bmas.bund.de einzuholen. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich, die geplante Publikation der ÖA-Stelle zur Prüfung vorzulegen.

Als Einleitung in die Diskussion inhaltlich-strategischer Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit berichtete Frau Heike Krüger (Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen) über den Ansatz des KomMet-Projektes und stellte das Themenheft „Metall. Kommunikation“ vor.



Laut Frau Krüger hat die Öffentlichkeitsarbeit als essentieller Teil des Projektmanagements einen hohen Stellenwert. Sie regte an, im Zuge der strategischen Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit im Projekt zentrale Fragen zu stellen, z. B.: Ist die Zielgruppe eher einheitlich oder sollen verschiedene Teil-Zielgruppen angesprochen werden? Welche Medien nutzt die Zielgruppe – auch Social Media? Was ist die Kernbotschaft, die vermittelt werden soll? Ist sie mitunter sehr abstrakt, sodass es sich anbietet, sie indirekt darzustellen? Welche weiteren Inhalte sollen im Sinne von Querschnittszielen transportiert werden? Lohnt es sich, für bestimmte Schriftformate professionelle Journalisten zu beauftragen? Diese Fragen wurden anschließend anhand dreier konkreter Projektbeispiele diskutiert.

Eine Teilnehmerin über den Reflexionsworkshop:

„Ich habe den Workshop als informativ, interaktiv und sehr inspirierend empfunden. Für unser Projekt steht das Thema Netzwerken auf allen Ebenen im Mittelpunkt. Dieser Workshop bot eine gute Möglichkeit Netzwerkarbeit zu betreiben, sich über Probleme in der Öffentlichkeitsarbeit auszutauschen und Ansätze aus anderen Projekten kennenzulernen. Die Kooperation unter den Projekten ist meiner Meinung nach in allen Förderschwerpunkten extrem wichtig.“

(Silke Steinberg, Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention, e.V.)

Die Initiative „Fachkräfte sichern“ ist online

Die Homepage der Initiative „Fachkräfte sichern“ steht nun zur Verfügung. Unter www.initiative-fachkraefte-sichern.de erhalten Sie aktuelle Informationen zur ESF-Sozialpartnerrichtlinie. Sie finden dort ausführliche Erläuterungen zur Projektbeantragung. Zudem sind Hinweise und Hilfestellungen zur Antragstellung abrufbar. Weiterhin findet sich auf der Website eine Übersicht aller geförderten Projekte. Projektsteckbriefe bieten Informationen zu den einzelnen Vorhaben. Die interaktive Landkarte zeigt, wo Vorhaben im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie durchgeführt werden. Darüber hinaus finden Sie Veranstaltungsankündigungen und im Veranstaltungsarchiv Präsentationen und Materialien zum Download. Unter „Publikationen“ stehen alle Veröffentlichung, Leitfäden, Gute Praxis-Beispiele etc., als Download zur Verfügung.

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Gefördert durch:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Wichmannstraße 6

10787 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.