

Thematische Schwerpunktsetzung für den 4. Aufruf

Arbeit 4.0 – Zukunft der Arbeit – Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft im Rahmen der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung“ fördern“ (ESF-Sozialpartnerrichtlinie)

Ausgangslage

Innovationszyklen werden kürzer, Produktions- und Arbeitsprozesse unterliegen einer zunehmend flexibleren Anpassung. Ob Big Data, Robotik, Cyber Physical Systems oder Plattformökonomie – Digitalisierung und neue Technologien werden in nahezu allen Branchen zu einem Wandel der Arbeitswelt führen. Die Auswirkungen betreffen Unternehmen aller Betriebsgrößen und Beschäftigte aller Qualifikationsebenen. Sie verändern Geschäftsmodelle, Kundenbeziehungen aber auch Beschäftigungsformen und bringen neue Anforderung an die Arbeitsorganisation sowie die Qualifikation der Beschäftigten mit sich.

In Abhängigkeit von Geschlecht sowie spezifischer Faktoren wie Berufs- und Branchenzugehörigkeit können sich für die Beschäftigten Chancen, aber auch spezifische Herausforderungen ergeben, die es auf betrieblicher Ebene zu gestalten gilt, um auch möglichen Risiken entgegenzuwirken.

So kann der zunehmende Einsatz neuer Technologien gerade für Frauen zu neuen Chancen der Teilhabe an der Erwerbsarbeit führen, den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern und neue Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen.

Um gerade in klein- und mittelständischen Unternehmen die Vorteile und Auswirkungen der Digitalisierung als Chance nutzbar zu machen, gilt es, Veränderungen auf betrieblicher Ebene mit geeigneten Strategien der Weiterbildung und einem Wandel in der Unternehmenskultur zu begegnen.

Die Sozialpartnerrichtlinie bietet hier einen geeigneten Rahmen, um den Gestaltungsprozess unter aktiver Mitwirkung der Sozialpartner zu begleiten.

Sozialpartnerrichtlinie – Ziele der Förderung

Die Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" (Sozialpartnerrichtlinie) zielt darauf ab, die Anstrengungen der Sozialpartner und betrieblichen Akteure bei der Fachkräftesicherung und Anpassung an den demografischen und technologischen Wandel zu unterstützen. Durch den Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen und die Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt soll die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen gestärkt und Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten und gefördert werden. Mit den Maßnahmen sollen insbesondere Beschäftigungsgruppen wie Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte sowie Menschen mit Migrationshintergrund erreicht werden, die bisher unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen oder vergleichbaren anderen Aktivitäten teilnehmen.

Schwerpunkt des 4. Förderaufrufs

Mit dem Schwerpunkt „*Arbeit 4.0 – Zukunft der Arbeit – Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft*“ sollen praxisrelevante Gestaltungsansätze entwickelt und umgesetzt werden, die aufzeigen, wie die Herausforderungen der Digitalisierung auf betrieblicher Ebene genutzt werden können.

Dazu können Projektvorhaben in den fünf Handlungsfeldern der Richtlinie gefördert werden, die sich mit der Identifikation und der Entwicklung passgenauer an die Bedarfe der Betriebe orientierter anwendbarer Lösungen beschäftigen, zur Bewältigung und Gestaltung der digitalen Transformation beitragen und den Entwicklungsprozess auf betrieblicher Ebene befördern und unterstützen. Die Projekte sollten darauf abzielen, Antworten auf (Leit-)fragen zu den Herausforderungen der Digitalisierung auf betrieblicher wie branchenspezifischer Ebene zu entwickeln.

Neben der Entwicklung zukunftsfähiger Weiterbildungsstrategien und dem Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen sowie Ansätzen zur Verankerung von Weiterbildungskultur in Branchen können zudem Konzepte entwickelt werden, die aufzeigen, 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.

Der Fokus ist dabei auf Beschäftigtengruppen zu legen, die zum einen von den Auswirkungen des Wandels auf betrieblicher Ebenen besonders betroffen sein werden (z. B. durch Veränderung an die Qualifikationsanforderungen sowie durch Substitutionseffekte), zum anderen auch bisher an Weiterbildung unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen.

Mögliche Projektansätze gemäß Zielsetzung und Handlungsfelder der Richtlinie:

Handlungsfeld 1 – Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

- Bedarfserhebungen zu Kompetenz- und Weiterbildungsbedarfen vor dem Hintergrund des digitalen Strukturwandels (digitale Kompetenzen, Querschnittskompetenzen wie Prozess-Knowhow, Umgang mit Komplexität, Medienkompetenz, etc.) z. B. durch die Entwicklung und den Einsatz branchenbezogener Analysetools (Kompetenz-Check 4.0)
- Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Integration von Digitalisierung in betriebliche Weiterbildungssysteme und Konzepte der Personalentwicklung
- Entwicklung und Erprobung innovativer zielgruppenspezifischer Weiterbildungskonzepte zur Anpassung der Qualifikation an neue Anforderungen durch die digitale Transformation
- Qualifizierung von Schlüsselpersonen in Unternehmen wie Fach- und Führungskräfte sowie Personalverantwortliche und Angehörige betrieblicher Interessenvertretungen zu Weiterbildungsmultiplikatoren mit dem Schwerpunkt Digitalisierung, um auch unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen besser zu erreichen
- Durchführung von Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere für von Substitution betroffene Qualifikations- und Beschäftigtengruppen sowie ältere Beschäftigte, Frauen, An- und Ungelernte sowie Fachkräfte und Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- Entwicklung und Umsetzung von innovativen digital gestützten Lernkonzepten zur Förderung des Lernens im Prozess der Arbeit

Handlungsfeld 2 – Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU

- Aufbau von Weiterbildungsberatungsstrukturen für KMU zur Unterstützung des digitalen Strukturwandels
- Konzeption und Durchführung von betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für KMU zur Anpassung der Qualifikation an neue Anforderungen durch die digitale Transformation

Handlungsfeld 3 – Initiierung von Branchendialogen

- Workshops der Sozialpartner zur Initiierung von Branchendialogen und zum Abschluss von Vereinbarungen zur Qualifizierung bzw. Chancengleichheit und zur Unterstützung der Gestaltung des digitalen Wandels für die Branche
- Branchenanalysen, die den Weiterbildungsbedarf bzw. gleichstellungspolitische Anforderungen, die sich aus dem digitalen Strukturwandel einer Branche ergeben, 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, die den Herausforderungen des digitalen Strukturwandels Rechnung tragen

Handlungsfeld 4 – Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit

- Beratung und Qualifizierung von betrieblichen Interessenvertretungen zu den Chancen und Herausforderungen, die mit der Digitalisierung für die Chancengleichheit im Betrieb einhergehen, sowie zur Stärkung der Teilhabe von Frauen an der Gestaltung des digitalen Wandels
- Sensibilisierung und Coaching von Führungskräften und Personalverantwortlichen sowie von Lehrpersonal für die Teilhabe und aktive Mitwirkung von Frauen im Themenfeld Arbeit 4.0
- Entwicklung und Erprobung von Projektvorhaben zu Chancen der Digitalisierung für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb
- Ermittlung von Potentialen der Digitalisierung und Umsetzung von Maßnahmen für die Aufstiegsperspektiven von Frauen

Handlungsfeld 5 – Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen

- Entwicklung und Umsetzung innovativer Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung unter Berücksichtigung des Einsatzes digitaler Systeme und mobiler Arbeits- und Kommunikationsmittel, die betriebswirtschaftlichen Anforderungen ebenso Rechnung tragen wie einer ausgewogenen Work-Life-Balance zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (Potentiale mobilen Arbeitens, innovative Arbeitszeitmodelle, Einsatz digitaler Techniken/Medien zu Unterstützung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Ansätze zur Verringerung von Qualifikationsverlusten von Beschäftigten während einer Familienphase und zur Unterstützung eines schnellen beruflichen Wiedereinstiegs durch Einsatz digitaler Systeme und mobiler Arbeits- und Kommunikationsmitteln