

NEWSLETTER

AUSGABE 5/2016

Dezember 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 steht die Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen, einem zentralen Ziel der Sozialpartnerrichtlinie, im Mittelpunkt. Einige Projekte widmen sich dem Thema und entwickeln Lösungsansätze insbesondere für KMU.

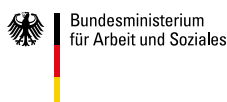
Und ein Hinweis in eigener Sache: Die Regiestelle „Fachkräfte sichern“ ist umgezogen. Sie finden uns nun in der Stresemannstr. 121, 10963 Berlin. Telefonisch und per Mail erreichen Sie uns wie gewohnt.

**Wir wünschen allen unseren Lesern und Leserinnen
ein frohes Fest und viel Erfolg im Neuen Jahr!**

IN DIESER AUSGABE:

Aus der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“	2
Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von bisher benachteiligten Zielgruppen	2
Begleitendes Monitoring der Projekte	3
Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“	4
Veranstaltungsrückblick.....	4
Veröffentlichungen.....	6
Das Programmangebot der Regiestelle 2017	6

Gefördert durch:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



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

Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen

Immer mehr Mitarbeiterinnen kündigen vorzeitig, verzichten auf eine Weiterbeschäftigung oder kehren nach der Familienpause nicht an den Arbeitsplatz zurück, weil sie bei den vorfindlichen Arbeitszeitregelungen keine Möglichkeit sehen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Ein Vollzeit-Job ist häufig nicht möglich, Teilzeitarbeitsplätze sind dünn gesät oder entsprechen nicht dem Qualifikationsniveau der Frauen. Den Unternehmen gehen damit qualifizierte Fachkräfte verloren. Dies führt insbesondere in Branchen mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten – im Einzelhandel, in der Gastronomie, im sozialen Bereich von Krankenhäusern über Altenpflege bis hin zu Kitas – zu Engpässen.

Auch wenn das Problem in den Unternehmen erkannt wird, fehlen meist Ideen, wie Arbeitszeitmodelle, die den Bedürfnissen des Betriebes und der Beschäftigten gerecht werden und sich an den Lebensphasen orientieren, gestaltet werden können. Und auch die Mitarbeiterinnen selbst wissen häufig nicht, welche Alternativen es gibt und wie sie diese für sich nutzen können.

Im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie werden daher explizit die Entwicklung und Umsetzung innovativer Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung gefördert, die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten ebenso Rechnung tragen wie einer ausgewogenen Work-Life-Balance zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Wie dies in der Praxis aussehen kann, zeigen folgende Beispiele:

NextStep

Projektdurchführung: VUV-Vereinigte Unternehmerverbände Aachen

Um die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen zu erhöhen, wird im Projekt „NextStep – Familie und Karriere. Lebensphasenorientierte Karriereverläufe in KMU“ ein Konzept zur betrieblichen Arbeitszeitberatung speziell für KMU entwickelt. Kernelement sind hierbei ein Unternehmens-Check zu lebensphasenorientierten Karriereverläufen sowie die Beratung bei der Umsetzung von strukturellen Verbesserungsprojekten. Dadurch sollen die Führungskräfte für die Thematik sensibilisiert und die Aufstiegsmotivation der Mitarbeiterinnen erhöht werden.

AGEKO

Projektdurchführung: maxQ im bfw Unternehmen für Bildung

Im Projekt AGEKO wird ein integriertes Trainingskonzept für selbstbestimmte, innovative und präventive Arbeitsgestaltungskompetenz in der Pflege entwickelt. Ziel ist es, den Beschäftigten in der Altenpflege – Führungs- und Pflegekräften – einen Werkzeugkoffer mit analogen und digitalen Instrumenten an die Hand zu geben. Dieser hilft, die Herausforderungen der Zukunft im Unternehmen zu bewältigen und bietet jedem einzelnen die Chance zur potentialorientierten Entwicklung seiner Arbeitszeitkompetenz.

FlexWorkCareer

Projektdurchführung: ItF Institut Kassel e.V. - Institut für technologieorientierte Frauenbildung - Kassel

Ziel des Projekts „FlexWorkCareer“ ist der Aufbau von Strukturen für lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle insbesondere in Dienstleistungsbereichen mit diskontinuierlichen Arbeitszeiten. Hierfür werden nachhaltige und übertragbare Handlungs- und Qualifizierungskonzepte entwickelt und umgesetzt.

Le-qua

Projektdurchführung: Grone Bildungszentrum NRW GmbH

Im Projekt werden Qualifizierungskonzepte für Kita-Beschäftigten, die sich an den Lebensphasen von Frauen und Männern orientieren, entwickelt und erprobt. Im Zentrum stehen dabei ein Konzept für die Familienphase sowie eines für die Phase „Älter werden im Beruf“.

Weitere Informationen zu den Projekten finden Sie unter www.initiative-fachkraefte-sichern.de/projekte

Begleitendes Monitoring der Projekte

Aufgabe der Regiestelle ist die fachliche Begleitung der bewilligten Projektvorhaben im Rahmen des Monitorings. Dazu wird in der Regel ein halbes bis ein dreiviertel Jahr nach Projektstart mit den Projekten Kontakt aufgenommen. Dabei werden mit den Projektverantwortlichen Strategien der Umsetzung, Erfolgsfaktoren sowie gegebenenfalls Probleme der Umsetzung besprochen. Dies geschieht anhand eines standardisierten Gesprächsleitfadens.

Eine erste Umfrage bei den bewilligten Projektvorhaben zeigt, dass die Umsetzung fast überall im Plan ist. Bei knapp einem Viertel (7 Projekte) zeichnet sich bereits ab, dass der Ansatz als Gute Praxis eingestuft werden kann. Lediglich ein Projekt muss noch einige Hürden nehmen, insbesondere die Akquise der teilnehmenden Unternehmen erweist sich als Herausforderung. Jedoch auch hier gibt es eine Strategie, wie das Problem bewältigt werden kann.

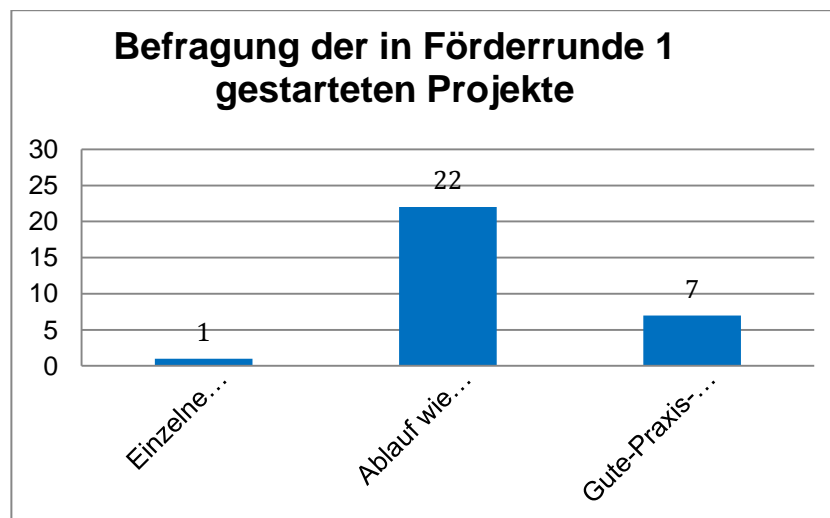


Abb. 1: Ergebnis der Befragung der in Förderrunde 1 gestarteten Projekte (N=30)

Aus der Arbeit der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Veranstaltungsrückblick

Reflexionsworkshop „Networking: Netzwerke aufbauen und nutzen“

Netzwerke können sowohl für die Sensibilisierung und Akquisition von Unternehmen und Multiplikatoren, für die Durchführung des Projektes selbst, aber auch im Sinne der Nachhaltigkeit für die Verstetigung und den Transfer der Projektergebnisse eine wichtige Rolle spielen. Welchen Mehrwert Netzwerke für die Projektumsetzung bieten, wie Netzwerke aufgebaut oder bestehende Netzwerke einbezogen werden können und wie Netzwerkarbeit im jeweiligen Projektkontext gestaltet werden kann, mit diesen Fragen beschäftigten sich 18 Projektverantwortliche beim vierten Reflexions-Workshop am 29.09.2016 in Berlin.

Zum Einstieg wurden unter der Überschrift „Faktoren erfolgreicher Netzwerkarbeit“ die Hausforderungen und Hemmnisse, aber auch Potentiale erfolgreicher Netzwerkarbeit aufgezeigt. Dabei wurden auch die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zur Gründung und Einbindung von Netzwerken beleuchtet – von der gemeinsamen Zielformulierung über die Gestaltung von Strukturen und Verbindlichkeiten bis hin zum Stellenwert und den Ausgestaltungsmöglichkeiten der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.

Weitere Impulse für die eigene Netzwerkarbeit lieferte Klaus-Dieter Franz vom Bildungszentrum der Handwerkskammer Frankfurt/Oder: Sein Bericht aus dem Projekt „Fachkräfte sichern – Arbeit Bildung Zukunft in Ostbrandenburg“ machte deutlich, dass Netzwerkansätze einer projektspezifischen Anpassung bedürfen und im Kontext regionaler, struktureller, aber auch branchenbezogener Besonderheiten zu reflektieren sind.

„Netzwerken“ war bei diesem Workshop ganz praktisch gemeint: Im Focus stand der kollegiale Austausch zum individuellen Netzwerkverhalten. Im Rahmen eines Peer-Consultings wurden inhaltlich-strategische Potentiale von Netzwerken, aber auch Themen wie Planung und Konzeption von Netzwerken sowie Zielgruppenarbeit diskutiert.

Die Dokumentation der Veranstaltung finden Sie auf der Homepage der Initiative, im [Veranstaltungsarchiv](#)

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

Beim letzten Reflexionsworkshop in 2016, am 17.November, beschäftigten sich rund 20 Vertreterinnen und Vertreter mit der strategischen Planung der Nachhaltigkeit von Projektergebnissen.

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 Renate Wielpütz von der ESF-Agentur für Querschnittsziele im ESF darlegte. Dabei wird in drei Dimensionen nachhaltiger Entwicklung unterschieden – sozial, ökonomisch und ökologisch.

Wie diese Nachhaltigkeit hergestellt werden kann, wie Projektergebnisse und Instrumente auch über den Förderzeitraum eines Projekts hinaus verstetigt und transferiert werden können, ist manchen Trägern zumindest zu Beginn ihres Projektes noch unklar.

Anregungen, wie dies gelingen kann, bot ein Erfahrungsbericht von Gerd Meister, Arbeit und Leben Niedersachsen, aus dem Projekt „SBW-METALL-SON“. Das Projekt wurde in der letzten ESF-Förderperiode im Rahmen des Programms „weiter bilden“ umgesetzt und zielte auf die Stärkung der betrieblichen Weiterbildung in der Metall erzeugenden und verarbeitenden Industrie Südostniedersachsens. Am Beispiel zweier im Projekt entwickelten Instrumente, einem Aufstiegs-Assessment-Verfahren und einer Qualifizierungsbedarfsanalyse, wurden die Möglichkeiten erfolgreicher Verstetigung und des Transfers aufgezeigt. Die Einrichtung eines regionalen Projektbeirats kann bspw. den Transfer der Ergebnisse in die Region unterstützen.

Die wichtigste Erkenntnis, dass Nachhaltigkeit und Transfer von Beginn an im Projekt mitgeplant werden müssen, vertieften die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Diskussion in Kleingruppen entlang der Fragestellungen, wie Produkte identifiziert und für die Verwertbarkeit aufbereitet werden können und welche Strukturen zum Transfer und zur Verstetigung in jeweiligen Projektkontext beitragen können.

Ein Teilnehmer über den Workshop:

Der Workshops hat uns sehr geholfen, Maßnahmen zum Branchentransfer innerhalb des Projektes zu integrieren.

(Stephan Rödiger, StaffCoach GmbH)

Die Dokumentation der Veranstaltung finden Sie auf der Homepage der Initiative, im [Veranstaltungsarchiv](#)

Weitere Informationen

Vorstellung der Initiative „Fachkräfte sichern“ bei der Allianz für Aus- und Weiterbildung

Um die berufliche Bildung zu stärken, hat die Bundesregierung 2014 mit Vertretern der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gemeinsam die neue Allianz für Aus- und Weiterbildung besiegelt.

Im Grundsatzpapier ist ausdrücklich die ESF-Sozialpartnerrichtlinie erwähnt: Die „Allianz“-Partner wollen die Erkenntnisse aus der Umsetzung des Programms nutzen und prüfen, wie Beispiele guter Praxis in die Fläche gebracht werden können. In diesem Zusammenhang war die Regiestelle eingeladen, am 22.11.2016 über den Umsetzungsstand zu berichten und Beispiele interessanter Projektansätze vorzustellen.

Beratertage vom 4. bis 14. Oktober 2016

Die Beratertage im Oktober waren ein voller Erfolg! Über 15 Antragsteller nutzen das Angebot der Regiestelle, sich im Vorfeld der dritten Förderrunde ausführlich vom Team der Regiestelle beraten zu lassen. Entlang der eingereichten Projektskizze konnten die Träger ihr Vorhaben reflektieren.

Die Regiestelle steht auch weiterhin für Beratungen zur Verfügung. Die Telefon-Hotline ist dienstags und donnerstags zwischen 10:00 und 12:30 Uhr besetzt. Sie können auch gerne einen Beratungstermin vereinbaren unter: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de

Veröffentlichungen

Leitfäden zu ESF-Querschnittsziele

Die Querschnittsziele im ESF – „Gleichstellung der Geschlechter“, „Antidiskriminierung“ und „Nachhaltige Entwicklung“ – sind in die Projekte zu integrieren. Im Antrag sind dabei sowohl der spezifische Beitrag, den das Projekt zur Zielerfüllung leistet, als auch der Mainstreaming-Ansatz darzulegen.

Die Regiestelle hat zwei Leitfäden erstellt, um Antragstellern Hilfestellung zu geben, wie die Ziele „Antidiskriminierung“ und „Nachhaltige Entwicklung“ sinnvoll im Projekt verankert werden können. Es werden zentrale Aspekte aktiver Antidiskriminierungsmaßnahmen bzw. Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung vorgestellt. Beispiele aus der aktuellen Förderperiode geben Anregungen zur Umsetzung.

Die Leitfäden stehen auf der Homepage unter „[Publikationen](#)“ zum Download zur Verfügung.

Das Programmangebot der Regiestelle 2017

Auch im nächsten Jahr bietet die Regiestelle wieder mehrere Veranstaltungen an. Diese richten sich zum einen an Projektverantwortliche: bei den Reflexionsworkshops erhalten sie praktische Anregungen für die Projektumsetzung, beim Netzwerktreffen steht der Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Zum anderen sollen durch überregionale Informationsveranstaltungen auch weitere Kreise angesprochen und über die Fördermöglichkeiten innovativer Projekte zur Fachkräftesicherung informiert werden.

Termine 2017:

- Reflexionsworkshops:
 - am 18.02.2017 Partner an Bord holen. Akquise von Betrieben
 - am 18.05.2017 Tue Gutes und rede darüber! Öffentlichkeitsarbeit für Projekte
 - am 21.0.2017 Nachhaltigkeit sichern: Transfer und Verstetigung der Projektergebnisse strategisch planen
 - am 30.11.2017 Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle
- Netzwerktreffen (Juli 2017, der Termin wird noch bekannt gegeben)
- Überregionale Informationsveranstaltungen „Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“ (März 2017, Termin wird noch bekannt gegeben)

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.