

NEWSLETTER

AUSGABE 5

Oktober 2011

Die Bundesinitiative „weiter bilden“ 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,

auch in der fünften Ausgabe unseres Newsletters berichten wir über den Stand des Antragsverfahrens in der Bundesinitiative „weiter bilden“. Zum Anlass der Fachtagung „Gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken“ widmen wir diese Ausgabe speziell der Vorstellung der Veranstaltung am 16. November in Berlin. Darüber hinaus präsentieren wir Ihnen weitere Projekte, die ihre Arbeit im Rahmen der Bundesinitiative aufgenommen haben. Wir freuen uns über Ihr Feedback und Ihre Anregungen unter info@regiestelle-weiterbildung.de.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

IN DIESER AUSGABE

- [Stand des Antragsverfahrens](#)
Ergebnisse der Votierungsrunde 9 * neu vom Bundesverwaltungsamt bewilligte Projekte * Termine der nächsten Auswahlrunden
- [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)
Monitoring der zur Förderung empfohlenen Projekte (V1-V9) * Ergebnisse der Reflexionsworkshops am 18. August und 22. September * Fachtagung „weiter bilden“ – gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken
- [Im Interview](#)
Dr. Martin Hingst, Leiter des Projekts „Neue Chancen nutzen: Weiterbildungs-Initiative für die Chemische Industrie (WICI)“
- [Praxisbeispiele: Projekte gehen an den Start](#)
Weiterbildungsinitiative Druckindustrie – WBIDI * Qualitative und quantitative Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie, Region Nürnberg – 1a Grundlagen * Qualifizierung im Rahmen des Demografie- und Talentmanagements als zentraler Bestandteil der BLG-Personalstrategie
- [Infos/Termine](#)
Leitfaden zur Integration von Gleichstellung und Gender Mainstreaming * Weitere Reflexionsworkshops * LESETIPPS

Gefördert durch:



■ [Stand des Antragsverfahrens](#)

• **Siebzehn weitere Projektvorschläge zur Förderung empfohlen!**

Die Steuerungsgruppe der Bundesinitiative „weiter bilden“ hat bei ihrer Sitzung am 15. September 2011 die für die Auswahlrunde 9 eingegangenen Interessenbekundungen bewertet: 13 weitere Projektvorschläge wurden dabei als förderungswürdig eingestuft.

Die positiv votierten Projekte der Votierungsrunde 9 im Überblick:

Projekträger	Projektname	Branche
Robert Koch Institut	Impulse setzen. Potenziale fördern. Zukunft sichern.	Öffentliche Verwaltung
Bildungszentrum des Hessischen Handels gGmbH	Qualifizierung von KMU für eine nachhaltige Implementierung von eCommerce im Handel	Handel
Akademie der Steinbeis-Hochschule Berlin – Studienzentrum Marburg	Berufsgruppen-/standortübergreifendes, netzwerkorientiertes Prozessmanagement im Klinikverbund der Lahn-Dill-Kliniken GmbH	Gesundheit
IMPULSE Agentur für Projektentwicklung und -management GmbH	Führungskräfteaufstieg, Qualifizierungen für Männer und Frauen zu Genderfragen	Öffentliche Verwaltung
DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH	Lernstadt – Lernende Stadtverwaltungen in Sachsen-Anhalt	Öffentliche Verwaltung
Curt Ebert GmbH & Co. KG	Weiterbilden in der Metall- und Elektroindustrie Münsterland	Metall- und Elektroindustrie
Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e. V.	Fidelio II – Personalentwicklung, Prävention und Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten	Erziehung
Georgsmarienhütte GmbH	Lernen lebenslang – immer besser bleiben Projekt 2: Qualifizierung in der lernenden Organisation Georgsmarienhütte GmbH	Stahl
Bildungszentrum der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg	Perspektive Ostbrandenburg – Weiterbildung als Erfolgsfaktor der Region	Sanitär, Heizung, Klempner, Klima
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten der Telekom-Service-Gesellschaften	Telekommunikation
ffw GmbH – Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung	Gesundheitskompetenz stärken (GeKo)	Metall- und Elektroindustrie
FOM – Hochschule für Oekonomie und Management Essen	Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen (DAQkommunal) Konvergenz	Öffentliche Verwaltung
FOM – Hochschule für Oekonomie und Management Essen	Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen (DAQkommunal)	Öffentliche Verwaltung

Im gleichen Bewertungszeitraum wurden folgende vier Projekte mit einem Zuwendungsvolumen bis zu 100.000 Euro zur Förderung empfohlen:

Projekträger	Projektname	Branche
b.i.g. akademie gmbh	Ermittlung des Bildungsbedarfes – ErBi	Wach- und Sicherheitsgewerbe
Bildungszentrum Lernen + Technik gemeinnützige GmbH	Personal- und Fachkräfteentwicklung in Kleinst- und Kleinunternehmen der Elektrobranche	Elektro
Bildungszentrum Lernen + Technik gemeinnützige GmbH	Sicherung des FK-Einsatzes im Handwerk – Qualifizierungsbedarf und Beschäftigungsfähigkeit in der 2. Hälfte des Erwerbslebens	Metall- und Elektroindustrie
Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e. V.	Qualifizierungsbedarfe und Qualitätskriterien der Weiterbildung in Brandenburg (EQQHBB)	Handel

Eine Übersicht über die 100 bisher zur Förderung empfohlenen Projekte finden Sie auf der Website www.initiative-weiter-bilden.de.

• **Neu bewilligte Projekte**

Im August und September 2011 hat das Bundesverwaltungsamt (BVA) die Förderung der folgenden Projekte bewilligt:

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
FRÖBEL Competence GmbH	Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines systematisierten betrieblichen Fort und Weiterbildungsangebots für Kindertageseinrichtungen	Der Haustarifvertrag hat zu einer erheblichen Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft geführt, jedoch nicht im gewünschten Umfang. Der Grund wird einerseits in der fehlenden Passgenauigkeit der Weiterbildungsangebote und andererseits in der fehlenden Systematik gesehen. Mit dem Projekt sollen diese beiden Punkte fundiert angegangen werden. Zielgruppen sind alle Mitarbeiter/-innen der FRÖBEL Gruppe.
ETZ Projektmanagement GmbH	BILL MIBRAG – Bildungsinitiative Lebenslanges Lernen	Das Projekt, das auf eine Qualifizierungsinitiative in der Mitteldeutschen Braunkohlengesellschaft mbH (MIBRAG) zielt, startet mit einer Bedarfsanalyse. Darauf aufbauend werden Weiterbildungen mit folgenden Schwerpunkten durchgeführt: Technische Qualifizierung, Betriebswirtschaftliche Qualifizierungen, Soft skills, Qualifizierung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

• **Nächste Auswahlrunden der Initiative „weiter bilden“**

Die Interessenbekundungen, die laufend bei der Regiestelle eingereicht werden können, werden in der Regel im 3-Monats-Rhythmus von der Steuerungsgruppe votiert. Abgabeschluss für die schriftlichen Anträge zur Votierungsrunde 11 ist der 30.12.2011 und für die Votierungsrunde 12 – die letzte Auswahlrunde der Initiative „weiter bilden“ – der 31.03.2012.

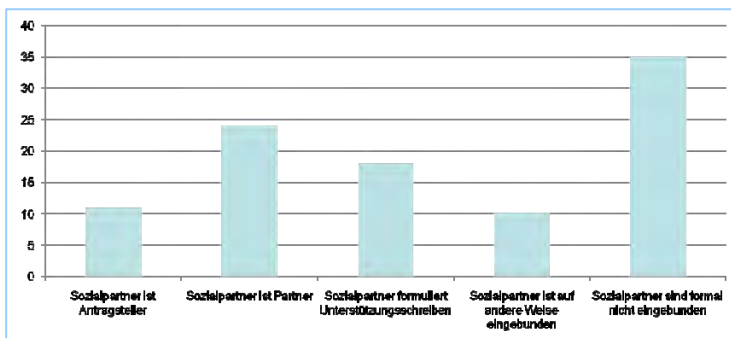
Projekte, die eine Zuwendung bis zu einer Höhe von 100.000 Euro beantragen möchten, werden wie üblich unabhängig von den Sitzungsterminen der Steuerungsgruppe geprüft und bewertet. Hinweise zum Verfahren finden Sie unter www.initiative-weiter-bilden.de.

■ [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)

• **Monitoring der zur Förderung empfohlenen Projekte (V1-V9)**

Die Auswertung zum Monitoring der Projekte wurde von der Regiestelle Weiterbildung für die Förderrunden 1-9 aktualisiert. Doppelte Anträge (Ost/West) wurden nur einmal berücksichtigt, so dass 98 Vorhaben in die Untersuchung einbezogen wurden.

Überblick über einige ausgewählte Resultate:

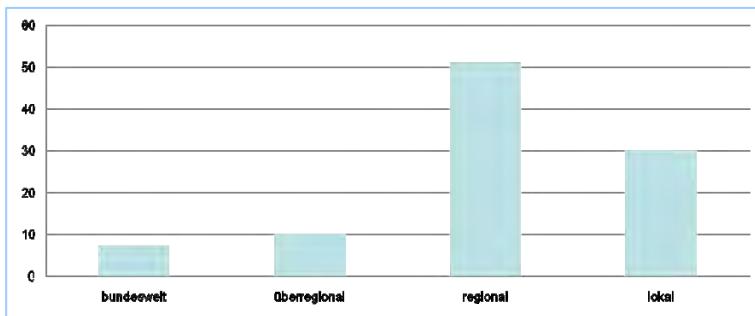
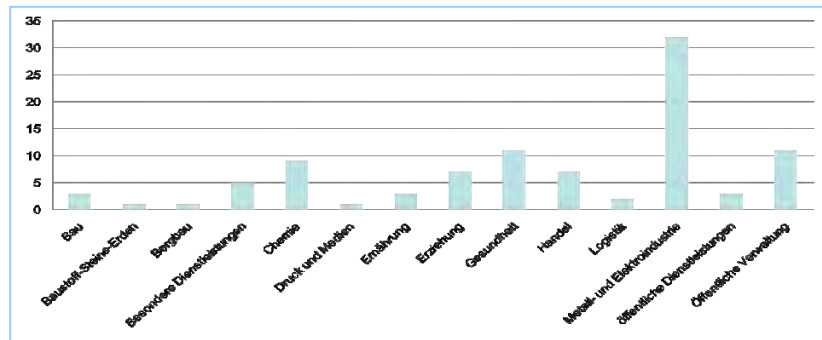


Sozialpartnerengagement

In 63 der 98 Projekte sind die Sozialpartner stark engagiert. Lediglich in ca. 36 % der Vorhaben sind sie formal nicht eingebunden.

Branchenbeteiligung

Die Metall- und Elektroindustrie ist mit ca. 33 % Anteil an den Gesamtanträgen weiter Spitzenreiter. Die Branche bekleidet diese Position in den alten wie auch in den neuen Bundesländern.

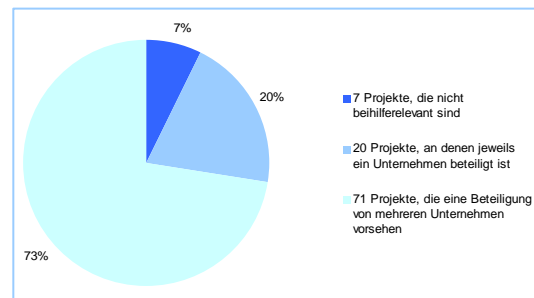


Reichweite der Projekte

„Lokal“ (in einem Unternehmen, in einer Stadt oder einer Kommune) werden ca. 31 % der Projekte durchgeführt. 68 Vorhaben werden regional (in einem Bundesland), überregional (in mehr als einem Bundesland) oder bundesweit durchgeführt.

Unternehmensbeteiligung

93 % der zur Förderung empfohlenen Projekte richten sich direkt an Betriebe. Die übrigen beziehen kein Unternehmen in die Vorhaben mit ein: Sie intendieren z. B. die Definition branchenweiter Weiterbildungsstandards.



Der Umsetzungsstand der Initiative wird weiter kontinuierlich ausgewertet und die Ergebnisse regelmäßig auf der Website www.initiative-weiter-bilden.de veröffentlicht.

• **Ergebnisse der Reflexionsworkshops am 18. August und 22. September 2011**

Beim sechsten Reflexionsworkshop am 18.08.2011 standen die beiden thematischen Schwerpunkte „Bedarfsermittlung in den Betrieben“ und „Erfolgreiche Kommunikation zwischen den Akteuren“ zur Diskussion. Die Ermittlung der Differenz zwischen Stellenanforderungen und Kompetenzen der Belegschaft ist unbedingte Voraussetzung für den passgenauen Zuschnitt von Qualifizierungsmaßnahmen. Bei der Analyse (Studium der Aktenlage, Ist-Erfassung usw.), der Auswertung der Ergebnisse und bei ihrer Umsetzung sollten nicht nur Vorgesetzte und Personalverantwortliche, sondern auch die potenziellen Weiterbildungsteilnehmer/-innen selbst einbezogen werden, um eine hohe Akzeptanz der Maßnahmen zu erreichen. Festgehalten wurde, dass für das Gelingen eines Projekts nicht nur der Einbezug von unmittelbaren Akteuren der Projektdurchführung (Antragsteller, Partner etc.), sondern auch von Akteuren im weiteren Sinne (z. B. Beschäftigte, Betriebsrat) und von externen Akteuren (evtl. Sozialpartner, Verbände usw.) wichtig ist. Faktoren für die erfolgreiche Kommunikation zwischen diesen Akteuren sind u. a.: offene Ansprache von Problemen, regelmäßige Treffen, Verschriftlichung von Entscheidungen und Nutzung regionaler Netzwerke.

Der siebte Reflexionsworkshop am 22.09.2011 befasste sich mit den Themen „Implementierung von Gender Mainstreaming“ und „Berücksichtigung benachteiligter Beschäftigter“. Die Bedeutung des Gender Mainstreamings für u. a. die Attraktivitätssteigerung einer eher als weiblich geltenden Branche für Männer, für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung und für die Erhöhung der Teilhabe gering Qualifizierter an betrieblicher Weiterbildung wurde hervorgehoben. Wesentliche Bedingung für die erfolgreiche Implementierung von Genderaspekten ist auf der individuellen Seite die Entwicklung von Genderkompetenz (im Wollen, Wissen und Können) und auf der strukturellen Seite die Beachtung von Genderaspekten durch die

Organisation (z. B. bei der Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen, der Auswahl der Trainer/-innen und Methoden usw.). Benachteiligte Beschäftigte sind am häufigsten von Weiterbildungs- bzw. Lernängsten betroffen und in der Weiterbildung unterrepräsentiert. Für ihre Einbindung steht eine Reihe von Strategien zur Verfügung: Sie reichen von der individuellen Ansprache (über interne Multiplikatoren, Personalverantwortliche oder Betriebsrat) über die methodisch-didaktische Gestaltung der Lerneinheiten und Auswahl der Coaches bis hin zur Gestaltung einer lernunterstützenden betrieblichen Umgebung.

Unter www.initiative-weiter-bilden.de stehen die fachlichen Inputs der Regiestelle Weiterbildung zum Download zur Verfügung.

• **Fachtagung „weiter bilden“ – gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken**

Die Initiative „weiter bilden“ fördert seit 2009 Projekte zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung im Rahmen von Sozialpartnervereinbarungen. Auf der Fachtagung wird eine Zwischenbilanz gezogen: Beispielhafte Aktivitäten der Sozialpartner zur Stärkung der betrieblichen Weiterbildung werden vorgestellt und zukünftig notwendige Strategien der beruflichen Qualifizierung mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft diskutiert. Die Veranstaltung findet am Mittwoch, den 16. November 2011 ab 10:00 Uhr im dbb forum berlin statt.

Programm

10:00 Uhr	Anmeldung und Imbiss
10:30 Uhr	Begrüßung <i>Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>
10:45 Uhr	Europa stärkt die berufsbegleitende Bildung <i>Koos Richelle, Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Europäische Kommission (angefragt)</i>
11:00 Uhr	Soziale Partnerschaft für betriebliche Qualifizierung <i>Ingrid Sehrbrock, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bundesvorstand, und Peter Clever, BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, im Gespräch</i>
11:20 Uhr	Moderierte Gesprächsrunde: Soziale Partnerschaft in der Praxis <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i> • <i>Koos Richelle, Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Europäische Kommission (angefragt)</i> • <i>Peter Clever, BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände</i> • <i>Ingrid Sehrbrock, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bundesvorstand</i> • <i>Dr. Stefan Schäfer, Verein Deutscher Zementwerke e. V. (VDZ)</i> • <i>Harald Schaum, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)</i>
12:20 Uhr	Mittagspause
13:20 Uhr	Zwischenstand der Programmumsetzung <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dr. Dietrich Englert, Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i> • <i>Susanne Kretschmer und Hans-Ulrich Nordhaus, Regiestelle Weiterbildung</i>
14:00 Uhr	4 Parallele Workshops

Workshop 1: Bildungsberatung von Unternehmen

Impulsreferat:

Dr. Ottmar Döring, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

- Kompetenznetzwerk Qualifizierung im Tarif (KONQreT)
Boris Wensing, Industriegewerkschaft Metall Bezirk Nordrhein-Westfalen
Dominik Haas, IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel
- Fachkräftesicherung durch betriebliche Weiterbildung: Einführung einer systematischen Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrategie in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Berlin-Brandenburg
Jutta Wiedemann und Martin Harz, Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V.

Moderation: Hans Ulrich Nordhaus, Regiestelle Weiterbildung

Workshop 2: Engagement der Sozialpartner

Impulsreferat:

Dr. Winfried Heidemann, Hans-Böckler-Stiftung

- Weiterbildung im Krankenhaus: Ansätze zur Gestaltung demografieorientierter Personalentwicklung (WiK Bayern)
Dr. Monika Stricker und Barbara Karger, Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
- Neue Chancen nutzen: Weiterbildungs-Initiative für die Chemische Industrie (WICI)
Dr. Martin Hingst und Christine Kolodzyck, CSSA Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie

Moderation: Dr. Dietrich Englert, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Workshop 3: Lernmotivation fördern

Impulsreferat:

Prof. Dr. Peter Dehnbostel, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

- Fidelio – Personalentwicklung, Prävention und Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten
Anja Kramer, Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e. V.
Prof. Dr. Peter Paulus, Leuphana Universität Lüneburg, Zentrum für Angewandte Gesundheitswissenschaften
Lutz Kokemüller, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
- Lernen lebenslang – immer besser bleiben. Projekt 1: Schaffung der Grundlagen der lernenden Organisation Georgsmarienhütte GmbH
André Glasmeyer, Georgsmarienhütte GmbH
Torsten Wächter, DTW-Consultants

Moderation: Dr. Barbara Mohr, Regiestelle Weiterbildung

Workshop 4: Verbesserung der Lernkultur

Impulsreferat:

Prof. Dr. Andreas Diettrich, Universität Rostock

- QUASIE – Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherheit im Einzelhandel
Dr. Bernd Benikowski, gaus GmbH
Dr. Wilm Schulte, Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e. V.
- Weiterbildungsoffensive als Grundlage zur Einführung eines Integrierten Managementsystems – IMS
Siegfried Englert, Maschinenfabrik Gustav Eirich GmbH & Co. KG
Gerhard Mattes, TopQM-Systems GmbH & Co. KG

Moderation: Susanne Kretschmer, Regiestelle Weiterbildung

15:45 Uhr	Kaffeepause
16:00 Uhr	Moderiertes Gespräch Die Berichtersteller/-innen der Regiestelle Weiterbildung Dana Manthey, Dr. Nadja Cirulies, Dr. Roman Jaich und Beatrix Weber stellen die wesentlichen Ergebnisse der Workshops vor
16:15 Uhr	Sozialpartnerschaft in der ESF-Förderperiode ab 2014 <i>Wolfgang Husemann, Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>
16:30 Uhr	Ende der Veranstaltung

Gesamtmoderation: Carla Kniestedt, Rundfunk Berlin-Brandenburg

Wir laden Sie herzlich zum Besuch der Fachtagung ein und freuen uns auf Ihr Kommen!
Online-Anmeldung unter www.initiative-weiter-bilden.de

■ [Im Interview: Dr. Martin Hingst, Leiter des Projekts „Neue Chancen nutzen: Weiterbildungs-Initiative für die Chemische Industrie \(WICI\)“](#)



Regiestelle Weiterbildung: In der Chemiebranche spielt die Weiterbildung traditionell eine große Rolle. Was hat die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) dazu bewogen, in der Initiative „weiter bilden“ aktiv zu werden?

Dr. Martin Hingst: Die CSSA hat in den vergangenen Jahren mit ihren Personalentwicklungsprojekten umfangreiche Erfahrungen in der betrieblichen Weiterbildung sammeln können. Die Initiative „weiter bilden“ ist eine hervorragende Gelegenheit für uns, die verschiedenen Konzepte in ein „Gute-Praxis-Konzept“ zusammen zu fassen und dieses Konzept in breiter Form – das heißt in 20 verschiedenen Unternehmen unserer Branche – umzusetzen. Der Sozialpartner-Ansatz der Förderrichtlinie passt dabei natürlich perfekt zur Philosophie unserer Stiftung.

Regiestelle Weiterbildung: Bei der CSSA handelt es sich um eine kooperative Einrichtung der Chemie-Sozialpartner. Worin besteht diese Kooperation genau?

Dr. Martin Hingst: Die Stiftung wurde gemeinsam gegründet vom Bundesarbeitgeberverband Chemie und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und wird auch von beiden Verbänden gleichberechtigt gesteuert. Beide Verbände brachten hälftig das Stiftungsvermögen auf, unser Vorstand und unsere Gremien sind paritätisch besetzt. Dementsprechend liegen unsere Stiftungs-Aktivitäten immer in der Schnittmenge der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen – die in der Chemie traditionsgemäß sehr groß ist.

Regiestelle Weiterbildung: An welchen Eckpunkten des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ knüpft das Projekt WICI an?

Dr. Martin Hingst: Die Chemiesozialpartner haben mit ihrem Tarifvertrag den politischen Rahmen geschaffen für eine erfolgreiche Bewältigung des demografischen Wandels in den Unternehmen. WICI will nun methodische Anregungen geben, wie diese Rahmenbedingungen in der Praxis ausgestaltet werden können. Wir knüpfen dabei an den vier Elementen der „Chemie-Formel“ – Demografie-Analyse, Maßnahmen zur alters-, alterns- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsprozesse, Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens und Maßnahmen zur (Eigen-)Vorsorge und Nutzung flexibler Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase – des Tarifvertrags an und suchen nach geeigneten Wegen zur praktischen Umsetzung.

Regiestelle Weiterbildung: Welche speziellen Ziele hat sich WICI gesetzt?

Dr. Martin Hingst: WICI hat im Wesentlichen drei Ziele: Erstens wollen wir Unternehmen Konzepte anbieten, wie sich die Herausforderungen des demografischen Wandels über eine zukunftsfähige Personalarbeit meistern lassen. Zweitens wollen wir die Akteure in KMU – Personaler und Betriebsräte – bei der Ermittlung des Bildungsbedarfs ihrer Beschäftigten unterstützen. Und schließlich wollen wir unsere Erfahrungen aus unseren Unternehmensprojekten allen Unternehmen der Branche vorstellen.

Regiestelle Weiterbildung: Welche konkreten Maßnahmen haben Sie zur Umsetzung dieser Ziele geplant?

Dr. Martin Hingst: Unsere Maßnahmen in den Unternehmensprojekten bestehen vor allem in der Befähigung der Unternehmensvertreter, die richtigen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten zu finden und diese dann sinnvoll umzusetzen. In Fällen, wo diese „richtigen“ Maßnahmen am Weiterbildungsmarkt nicht verfügbar sind, gehen wir mit den Unternehmen gemeinsam in die Entwicklung und Erprobung solcher Maßnahmen. Und Maßnahmen für den Branchentransfer sind Best-Practice-Veranstaltungen, Aufbau von Netzwerk-Strukturen und Seminarangebote für Betriebsräte und Personaler zu den Themen einer modernen Personalentwicklung.

Regiestelle Weiterbildung: Das Projekt läuft nun seit ca. einem Jahr. Was sind Ihre ersten Erfahrungen mit der Umsetzung des Projekts?

Dr. Martin Hingst: Wir haben bereits erste Unternehmensprojekte erfolgreich abschließen können und die Ergebnisse auch schon in einem Seminar für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Branche vorgestellt. Die Resonanz war sehr positiv. Ich werde auf der Fachtagung im November einige Beispiele vorstellen.

Regiestelle Weiterbildung: Was versprechen Sie sich von der Präsentation des Projekts WICI auf der Fachtagung „Gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken“?

Dr. Martin Hingst: Zum einen möchte ich Anregungen geben, wie man das Thema „Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung“ auf der Ebene der Strukturverbesserung von Personalentwicklung angehen kann. Zum anderen freue ich mich natürlich auf eine interessante Diskussion – und auf Anregungen, die ich in meine Arbeit aufnehmen kann.

Kurzporträt Dr. Martin Hingst:

- Geboren 1968
- Chemiker

Seit 2002 Mitarbeiter der CSSA: Leitung der Entwicklung der Stiftungsprojekte u. a. zu den Themen Weiterbildung im demografischen Wandel, E-Learning und betriebliche Kompetenzentwicklung

■ [Praxisbeispiele: Projekte gehen an den Start](#)

• **Weiterbildungsinitiative Druckindustrie – WBIDI**

Schwerpunkte des Projekts:

- Ermittlung des branchenspezifischen Qualifikationsbedarfs
- Weiterbildungsmaßnahme im Betrieb

Laufzeit: 01.06.2011 - 31.05.2014

Projekträger: Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien, Wilhelmshöher Allee 260, 34131 Kassel, Ansprechpartnerin: Anette Jacob, Tel.: 0561 51052-0, E-Mail: jacob@zfamedien.de

Die Leistungsfähigkeit der Druck- und Medienindustrie hängt in hohem Maße von der Qualifikation ihrer Mitarbeiter/-innen ab. Besonders die Ausweitung von Informations- und Kommunikationstechnologien in allen Produktionsbereichen stellen die Unternehmen und die Beschäftigten permanent vor neue Herausforderungen. Sektorale Grenzen ehemals festumrissener Produktions- und Aufgabenfelder lösen sich auf, bislang arbeitsteilig geleistete Produktionsabläufe wachsen zusammen. Gleichzeitig entwickeln sich neue Geschäftsfelder, die zu einer zunehmenden Vernetzung der Produktion von Digital- und Printmedien führen.

Der Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA) führt das Projekt zur branchenweiten Weiterbildung als gemeinsame Einrichtung der Tarifpartner Bundesverband Druck und Medien sowie ver.di Fachbereich Medien, Kunst und Industrie durch, um die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten nachhaltig zu unterstützen. Hierzu werden sowohl strukturverbessernde Vorhaben durch den ZFA als auch konkrete Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt und die Zusammenarbeit der Sozialpartner in der Weiterbildung gefördert.

Auf Grundlage von Kompetenzbedarfsermittlungen werden passgenaue Weiterbildungsmodulare für alle Beschäftigungsprofile der Branche abgeleitet, diese hinsichtlich ihrer Zukunftsorientierung geprüft und die neuen Module mit den Partnern in Nordrhein-Westfalen realisiert. Die gewonnenen Kenntnisse dienen dazu, die bundesweiten Rahmenbedingungen in der Branchenweiterbildung nachhaltig zu verbessern. An den verschiedenen Lernorten sollen alle Module so angeboten werden, dass jedem Beschäftigten der Branche zu jeder Zeit ein individuell passendes Weiterbildungsprogramm bereitgestellt werden kann.

Noch in diesem Herbst startet die bundesweite Erhebung, um die konkreten Kompetenzbedarfe der Druckindustrie zu ermitteln. Parallel dazu wird das etablierte Kompetenzevaluationsinstrument der ProfilPass-Beratung auf die Branchenspezifika angepasst und eine Qualifizierung zur innerbetrieblichen Weiterbildungsplanung für Personalverantwortliche und Betriebsräte entwickelt.

- **Qualitative und quantitative Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie, Region Nürnberg – 1a Grundlagen**

Schwerpunkte des Projekts:

- Stärkung der Beratungsstrukturen
- Stärkung der Qualität und des Erfahrungsaustauschs

Laufzeit: 01.10.2010 - 30.06.2011

Projektträger: Mypegasus GPQ Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung mbH, Fürther Straße 212, 90429 Nürnberg, Ansprechpartner: Harald Weiniger, Tel.: 0911 9390420, E-Mail: haraldweiniger@gpq.de

Bereits 2006 haben die Sozialpartner in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie einen Tarifvertrag zur Qualifizierung abgeschlossen. Die Umsetzung des Tarifvertrages verlief in den Betrieben unzureichend. Vermutet wurden evtl. zu hohe Hürden, da die Anwendung bzw. Umsetzung des Tarifvertrages auch eine strategische Ausrichtung der betrieblichen Weiterbildung erforderlich macht, was bisher wenig verbreitet ist.

Mit dem Tarifvertrag setzen die Sozialpartner Mindestnormen für das betriebliche Weiterbildungs-geschehen und können somit Einfluss auf die betriebliche Praxis nehmen. Auf der Grundlage von Analysen der Hintergründe für die Nichtanwendung des Tarifvertrags und der Orientierung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wird eine Beratungsstruktur in Form eines offenen Netzwerkes aufgebaut und etabliert.

Aus den Analysen (Fragebogen, Interviews) geht hervor, dass durch die Anwendung moderner Managementmethoden einerseits ein höheres Niveau bei der betrieblichen Weiterbildung erreicht wird. Andererseits sind die Betriebsräte weitgehend inaktiv, weil sie der beruflichen Weiterbildung nur eine geringe Bedeutung beimessen. Die bisher durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen bezogen sich überwiegend auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen und orientieren sich nur dort an strategischen Vorstellungen, wo es das spezifische Management-

system (z. B. Balanced Scorecard) erforderlich macht. Das Netzwerk betriebliche Weiterbildung Region Nürnberg wurde eingerichtet.

Das Netzwerk hat sich zum Ziel gesetzt, eine neue Lernkultur in den Betrieben zu etablieren, indem neue Methoden und Vorgehensweisen weiterentwickelt und angewendet werden. Zwei Aspekte stehen dabei im Mittelpunkt: Schaffen eines internen Lehrkörpers, mit Schwerpunkt Coaching, Mentoring, Moderation und Übernahme von Mitverantwortung durch die Teilnehmer/-innen bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen und beim Erreichen der Lernziele.

- **Qualifizierung im Rahmen des Demografie- und Talentmanagements als zentraler Bestandteil der BLG-Personalstrategie**

Schwerpunkte des Projekts:

- Kooperation in der Weiterbildung
- Weiterbildungsmaßnahme im Betrieb

Laufzeit: 01.06.2011 - 31.05.2014

Projekträger: BLG Logistics Group AG & Co. KG, Präsident-Kennedy-Platz 1, 28203 Bremen, Ansprechpartnerin: Sabrina Michael, Tel.: 0421 39837-79, E-Mail: smichael@blg.de

Aufgrund sich permanent ändernder Kundenanforderungen und kontinuierlicher Anpassungsprozesse werden in der Logistik motivierte Mitarbeiter/-innen mit einem breiten Fach- und Allgemeinwissen und damit verbundenen flexibleren Einsatzmöglichkeiten benötigt – Qualifikationsprofile, die derzeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht ausreichend vorhanden sind. Zudem ist auch die BLG aufgrund ihrer immer älter werdenden Beschäftigtenstruktur mit den Folgen des demografischen Wandels konfrontiert.

Das von der BLG ins Leben gerufene Projekt basiert auf einer von den Sozialpartnern einvernehmlich unterzeichneten Vereinbarung „Qualifizierungsoffensive der Bremer Logistikwirtschaft“. Auf dieser Grundlage beabsichtigt die BLG, die PE-Systeme und -Standards systematisch darauf auszurichten, sowohl die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen zu erhöhen als auch die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens zu verbessern. Neben der Weiterführung von bewährten Weiterbildungsinstrumenten werden neue Konzepte und Qualifizierungsthemen entwickelt und umgesetzt. Ergänzt wird dies durch eine beteiligungsorientierte Qualifizierungsbedarfsanalyse für alle Beschäftigten, um die eingeschlagene Talentmanagementstrategie auf eine nachhaltige Basis zu stellen.

Derzeit wird eine umfassende Informations- und Lenkungsstruktur im Unternehmen implementiert, um alle Bereiche und Beschäftigtengruppen in die Projektprozesse einzubeziehen. Es fand bereits ein Kick-Off-Meeting unter Beteiligung der Geschäftsführungen und der Betriebsräte sowie mehrere Informationsveranstaltungen für das mittlere Management statt, um offensiv für das Projekt zu werben. Parallel dazu erfolgt – neben einer ersten Qualifizierungsbedarfsermittlung – die Anpassung der Altersstruktur- und Qualifikationsanalysetools an die bereichsspezifischen Erfordernisse. Aufgrund der hohen Nachfrage zeichnet sich schon jetzt eine ausgeprägte Motivation zur Beteiligung an den Schulungen ab.

Mitte September wird mit den ersten Schulungen begonnen.

- [Infos/Termine](#)

- **Leitfaden zur Integration von Gleichstellung und Gender Mainstreaming**

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als das entscheidende Querschnittsziel im Operationellen Programm des Bundes zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) formuliert. Auch in der Initiative „weiter bilden“ wurde dieses Ziel verankert: Ihre Interessenbekundung wird deshalb u. a. danach beurteilt, wie weit es Ihnen als Antragsteller/-in gelungen ist, das Querschnittsziel Chancengleichheit aufzunehmen und umzusetzen.

Hilfe bei der Integration eines Konzepts zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bietet der „[Leitfaden Gleichstellung/Gender Mainstreaming](#)“. Er enthält auch Beispiele, wie die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Interessenbekundung dargestellt werden kann. Außerdem gibt er Hinweise, welchen Kriterien Ihr Antrag genügen muss, wenn Sie die dafür vorgesehenen fünf Bewertungspunkte erreichen wollen.

- **Weitere Reflexionsworkshops**

Im Jahr 2011 finden zwei weitere Reflexionsworkshops zu folgenden Terminen und Themen statt:

- ▶ 10. November 2011: „Lernformen und Lerninhalte“/„Nachhaltigkeit durch Betriebsnähe“
- ▶ 8. Dezember 2011: „Was bedeutet eine gute Weiterbildungsstruktur in der Region?“/„Wie kann der Transfer der Projektergebnisse sichergestellt werden?“

Projekträger, die bereits einen Reflexionsworkshop besucht haben, können sich per E-Mail an info@regiestelle-weiterbildung.de bis zu je zwei Wochen vor einer Veranstaltung zu den o. g. Terminen anmelden.

Die Veranstaltungsreihe wird im Jahr 2012 fortgesetzt. Weitere Informationen demnächst unter www.initiative-weiter-bilden.de

LESETIPPS

Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2010 Trendbericht

Der im Juni 2011 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) herausgegebene Bericht erfasst die Weiterbildungsteilnahme von über 7.000 Personen im Alter von 18-64 Jahren. Dargestellt werden zentrale Ergebnisse zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung 2007 bis 2010.

Der vorliegende Bericht behandelt nur einen Ausschnitt des umfangreichen Datenmaterials. Eine vollständigere, vertiefende Analyse ist für den Abschlussbericht des Vorhabens in 2011 vorgesehen.

[zum Download](#)

Weiterbildung 2011

Die im Mai 2011 vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) vorgelegte Umfrage „Weiterbildung 2011“ ermittelt Pläne und Motive von Unternehmen verschiedener Wirtschaftszweige im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen einen Anstieg im Weiterbildungsengagement der Unternehmen – eine Reaktion der Betriebe auf die gute wirtschaftliche Entwicklung und den sich abzeichnenden Fachkräftemangel. Eine Hauptvoraussetzung für mehr Weiterbildungsinvestitionen ist allerdings, dass sie sich betriebswirtschaftlich rechnen: Die Weiterbildungsangebote sollten also noch stärker auf die Bedürfnisse der Betriebe zugeschnitten sein.

[Die Ergebnisse der IHK-Online-Unternehmensbefragung im Einzelnen](#)

Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlichte Studie leistet eine Gesamtschau der bestehenden Förderlandschaft und bietet damit einen Wegweiser durch den „Förderdschungel“. Des Weiteren leistet sie eine Analyse der Kohärenz des Förderspektrums: Einerseits werden Gemeinsamkeiten, Überlappungen sowie ergänzende und konkurrierende Beziehungen zwischen den Förderaktivitäten deutlich gemacht und andererseits Schwerpunkte bzw. Lücken im Förderspektrum hervorgehoben.

[Band 12 der Reihe Berufsbildungsforschung](#)

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen möchten, können Sie ihn hier abbestellen:
www.initiative-weiter-bilden.de/newsletter-abonnement.html

IMPRESSUM

Herausgegeben von der Regiestelle Weiterbildung

Gefördert durch:



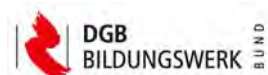
Regiestelle Weiterbildung
Wichmannstraße 6
10787 Berlin
Tel.: 030 4174986-0
Fax: 030 4174986-10
E-Mail: info@regiestelle-weiterbildung.de
Internet: www.initiative-weiter-bilden.de

Redaktion: Christine Baer, baer.christine@regiestelle-weiterbildung.de

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und dem DGB Bildungswerk getragen.



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de



DGB Bildungswerk e. V.
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
www.dgb-bildungswerk.de