

## Neues aus der Initiative "Fachkräfte sichern"

AUSGABE 3/2019

Juli 2019

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,**

zum zweiten Mal hat die Regiestelle der **Initiative „Fachkräfte sichern“** Personen befragt, die im Rahmen der Initiative an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben – in dieser Ausgabe unseres Newsletters stellen wir Ihnen ausgewählte Ergebnisse vor. Im Rahmen des Projektschwerpunktes „Konzepte zur Implementierung von Diversity Management“ berichten wir außerdem von „Kita international“ – ein Projekt, das im Rahmen der Initiative „Fachkräfte sichern“ drei Jahre lang gefördert wurde und sich nun dem Projektabschluss nähert. 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“

- **Zweite Befragung von Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Initiative "Fachkräfte sichern"**

Projektschwerpunkt "Konzepte zur Implementierung von Diversity-Management"

- **Interview mit Anja Kramer, Projektleiterin "Kita international"**
- **Projektsuche auf der Homepage der Regiestelle**

Veranstaltungen und Infos aus der Regiestelle "Fachkräfte sichern"

- **Reflexionsworkshops**
- **Mario Walter verlässt die Regiestelle "Fachkräfte sichern"**

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

#### Zweite Befragung von Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Initiative "Fachkräfte sichern"

Zum zweiten Mal hat die Regiestelle der Initiative „Fachkräfte sichern“ Personen befragt, die im Rahmen der Initiative an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. An der Befragung nahmen knapp 700 Personen teil und lieferten so wertvolle Erkenntnisse zur Ausgestaltung und Wirkung der Weiterbildungsmaßnahmen im Programm. Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung in Kürze:

**Im Bereich der personenbezogenen Angaben waren zwei Ergebnisse auffällig:**

(1) Während An- und Ungelernte eine wichtige Zielgruppe des Programms darstellen, haben nur vergleichsweise wenige Weiterbildungsteilnehmende keinen beruflichen Abschluss. Eine mögliche Erklärung dafür liegt in der Tatsache, dass viele der durch die Richtlinie geförderten Projektansätze Personalentwicklungsstrukturen aufbauen (z.B. Qualifizierungsangebote oder Entwicklungspfade für An- und Ungelernte) und für den Aufbau dieser Strukturen nicht ausschließlich die unmittelbare Zielgruppe (z.B. An- und Ungelernte), sondern auch Führungskräfte oder Personalverantwortliche qualifizieren. (2) Der Anteil an Führungskräften an den Weiterbildungsteilnehmenden ist sehr hoch. Hieran wird die hohe Bedeutung der Führungskräfte für den Aufbau von Strukturen zur Förderung der Weiterbildung oder Gleichstellung deutlich.

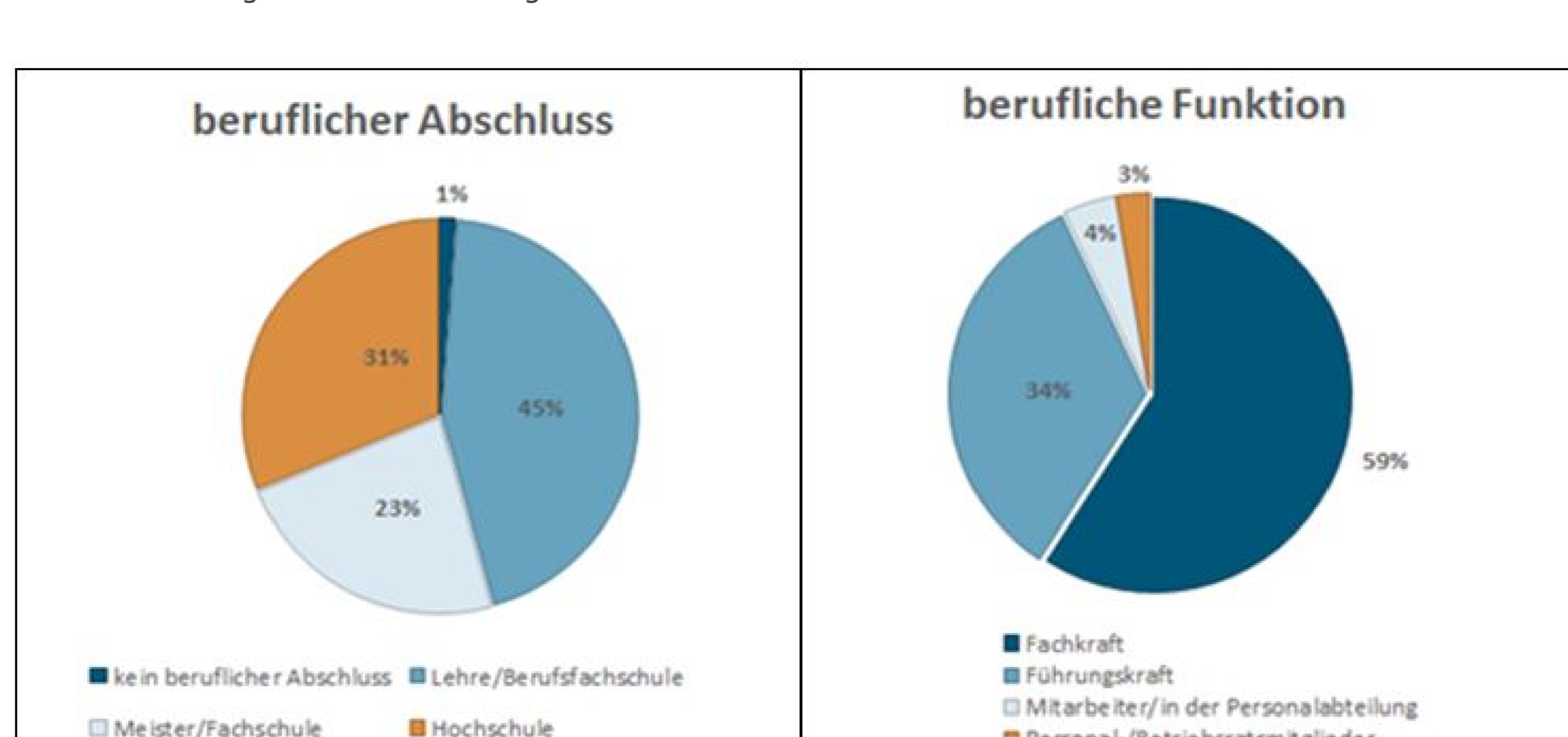


Abb.1: Auswertung Teilnehmendenbefragung: Angaben der Teilnehmenden von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Initiative "Fachkräfte sichern" zum eigenen höchsten vorliegenden beruflichen Abschluss und aktueller ausgeübter beruflicher Funktion.

**In Bezug auf die Wirkung der Weiterbildungsmaßnahmen** haben die Teilnehmenden angegeben, dass sie mehrheitlich Neues dazu gelernt haben, ihre persönlichen Fähigkeiten erhöht haben und sie das Gelernte in ihrer beruflichen Praxis anwenden konnten. Weniger oft gaben die Teilnehmenden an, dass sich durch die Qualifizierung die Arbeitsplatzsicherheit oder die Aufstiegschancen erhöht haben oder die Aufgaben schneller erfüllt werden konnten. Die Ergebnisse können als ein weiteres Indiz dafür gewertet werden, dass die Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Richtlinie erfolgreich an betrieblichen Bedarfen ansetzen.

**Die Richtlinie zielt vor allem auf den Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen im Bereich der Weiterbildung und der Gleichstellung.** Die Befragung verdeutlicht, was auch Trägerbefragungen und die kontinuierliche Begleitung der Projektträger zeigen: Die Förderung von Weiterbildung bzw. der Aufbau von Weiterbildungsstrukturen gelingt in Unternehmen eher als die Förderung der Gleichstellung bzw. der Aufbau von Gleichstellungsstrukturen. Dabei ist zu beachten, dass der Großteil der Projekte noch laufen und ein Strukturaufbau sich oft auch erst zum Ende der Projektlaufzeit manifestiert und als solcher eingeschätzt wird.

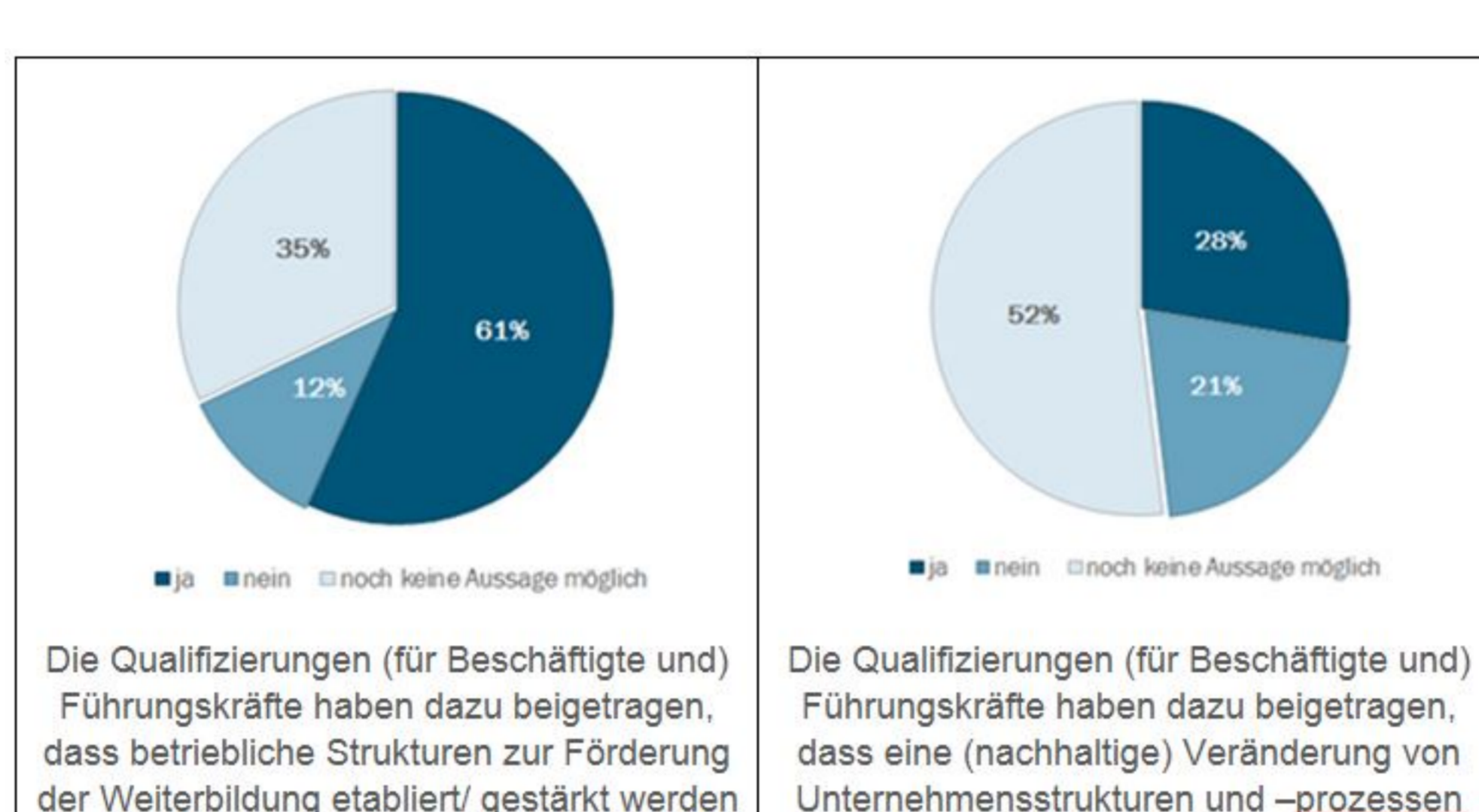


Abb.2: Auswertung Teilnehmendenbefragung: Angaben der Teilnehmenden von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Initiative "Fachkräfte sichern zur persönlichen Einschätzung der strukturellen Verankerung der Projektaktivitäten im Betrieb.

### Projektschwerpunkt "Konzepte zur Implementierung von Diversity-Management"

Auf der Homepage der Initiative "Fachkräfte sichern" können Sie jetzt noch leichter Projekte der Richtlinie finden. Durch die Überarbeitung der Suchfunktion lassen sich die geförderten Projekte nun auch nach insgesamt 15 Projektschwerpunkten sortieren – darunter etwa die "Entwicklung innovativer und lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle" oder "Modelle zur Anpassung an den digitalen Wandel". Im Rahmen unseres Newsletters stellen wir Ihnen ausgewählte Projektschwerpunkte vor und rücken exemplarisch ein über die Richtlinie „Fachkräfte sichern“ gefördertes Projekt dieses Schwerpunkts in den Mittelpunkt. Lesen Sie in der aktuellen Ausgabe mehr zum Projektschwerpunkt „Konzepte zur Implementierung von Diversity Management“ und zum Projekt „Kita international“.

„Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen“, heißt es in der Charta der Vielfalt ([www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)).

Dieses Plädoyer wird in verschiedenen Projekten der Sozialpartnerrichtlinie aufgegriffen und umgesetzt. Die betriebliche Realität zeigt, Menschen sind unterschiedlich. Diese Unterschiede als Vielfalt und nicht als Nachteil zu begreifen. Das ist "Diversity". Die Vielfalt einer Belegschaft zu nutzen - mit allen Unterschieden bei Herkunft, Alter und Geschlecht - hat sich als "Diversity Management" inzwischen auch in der Arbeitswelt immer mehr etabliert. Im Rahmen der Projekte werden deshalb Maßnahmen ergriffen, um eine gezielte Förderung und Gestaltung von Vielfalt umzusetzen. Das gelingt durch Personalentwicklungskonzepte, die für Diversität im betrieblichen Alltag sensibilisieren, sodass vorhandene Potenziale besser genutzt und die Zusammenarbeit unter allen Beschäftigten gestärkt wird. Erprobt werden Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte, Mitarbeitentandems, Diversitätswerkstätten oder der Wissenstransfer zwischen Unternehmen. Ein Projektbeispiel ist der Ansatz im Projekt „Kita international“. Denn Kindertageseinrichtungen stehen vor ständigen Herausforderungen. Erweiterte Öffnungszeiten, mehr Plätze für Kinder unter drei Jahren und im Ganztage, zunehmende Verantwortung des Personals bei gleichzeitig eklatantem Fachkräftemangel. Kita International setzt dabei einen besonderen Schwerpunkt auf den Umgang mit den Chancen und Herausforderungen in einer pluralen Migrationsgesellschaft. In den letzten zehn Jahren hat der Anteil an Kindern U5 mit Migrationshintergrund erheblich zugenommen und beträgt aktuell 35 %. Es geht um die Entwicklung von Praxiskonzepten zur gelingenden Teilhabe, permanente Weiterentwicklung von professionellen Kompetenzen und dem Aufbau diversitätgerechter Organisations- und Teamentwicklung. Wie Toleranz gefördert, Vielfalt gestärkt und die pädagogischen Fachkräfte qualifiziert werden können, erfahren Sie im folgenden Interview:

#### Interview mit Anja Kramer, Projektleiterin "Kita international"



Anja Kramer ist Regionalleiterin des ver.di Bildungswerks in Niedersachsen und Projektleiterin des über die Richtlinie „Fachkräfte sichern“ geförderten Projekts „Kita international“.

RS: Regiestelle Fachkräfte sichern; AK: Anja Kramer

RS: Frau Kramer, wie entstand die Idee zu „Kita international“?

AK: „2015 wurde das Projekt entwickelt - vor dem Hintergrund der großen Gruppen an Kindern von neu zugewanderten und geflüchteten Familien hat der ver.di Bundesvorsitzende Frank Bsirske selbst die Idee ins Rollen gebracht: Mit dem Wissen, wie sehr die Chancen eines Kindes auf den Bildungserfolg von dem Bildungserfolg von dem Besuche einer Kita abhängen - sowohl sprachlich als auch sozial - und mit dem Wissen, dass die Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen Jahr für Jahr höheren Anforderungen quantitativ und qualitativ gegenüber stehen. Während es auf Bundesebene schon große Programme für Sprach-Kitas gibt, wollten wir mit unserem Projekt Praxiskonzepte zur gelingenden Teilhabe, gelingender Kooperation mit Eltern, Integrations- und Inklusionsthemen durch vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung auf die Agenda setzen, aber auch in die Reflexion der eigenen Resonanz gehen.“

RS: Welche Maßnahmen setzte Kita international zur Erreichung der Projektziele um?

AK: „Teilgenommen haben Einrichtungen aus Bremen, Hannover, Laatzen, Wuppertal und Berlin. Im Rahmen des Projekts gab es Fachtagungen, trägerübergreifende Angebote, umfangreiche Langzeitqualifizierungen für Leitungen und Multiplikatoren. Darüber hinaus fanden in insgesamt 14 Projektkitas umfangreiche Diagnostiken, Teamangebote und eine langfristige und nachhaltige Beratung und Begleitung statt. Alle Angebote haben den Schwerpunkt der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Die fachliche Begleitung wurde hierbei von der Fachstelle Kinderwelten realisiert, deren Kolleginnen und Kollegen zu diesem wichtigen Thema bereits seit sehr vielen Jahren arbeiten. Diese Inhalte zu vermitteln und die Auseinandersetzung mit dem Thema ist sehr zeit- und kräfteintensiv, da sich die Einzelnen aber auch die Teams sich der Auseinandersetzung und der Entwicklung stellen müssen. Hieran kam ich schon einen sehr großen Unterschied zu unseren anderen Projekten sehen, die nicht ganz so umfangreich von den Formaten her konzipiert sind. Zentrales Anliegen des Projekts ist es, Kitas als demokratische Lernorte zu definieren. Elementar dafür ist das kompetente Umgehen mit der Verschiedenheit der Kinder und Erwachsenen und eine klare Linie gegen Ausgrenzung. Das ist nichts Zusätzliches und kein „Extra“, sondern nötig, für die gleichen Bildungschancen aller Kinder, und um als Einrichtung für die realen gesellschaftlichen Herausforderungen gewappnet zu sein.“

RS: Am 21.06.19 fand in Hannover Ihre Abschlussstagung zum Thema „Haltung“ statt. Welche Erkenntnisse ziehen Sie aus fast drei Jahren Projektlaufzeit – und wie geht es nun weiter?

AK: „Die gesellschaftlichen Polarisierungen machen vor den Kitas nicht Halt. Demokratiestärkung in der Kita heißt, die Teilhabe aller zu ermöglichen. Und sich dabei klar gegen Ausgrenzung und die Abwertung von Menschen zu positionieren. Diskriminierung ist mit Demokratie unvereinbar. Eine demokratische Kultur entwickeln geht nicht nebenbei und auch nicht zum Nulltarif: Es braucht Zeit für Reflexion und einen systematischen Austausch, um demokratische Werte zu klären, Leitlinien festzulegen, in der Praxis zu überprüfen, und sich für Veränderungen in der Praxis entscheiden. Dies hat im Projekt stattgefunden. Mit vielfältigen Qualifizierungsmaßnahmen gab es Impulse für eine Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität in Kitas, über die Auseinandersetzung mit Zielen, Prinzipien und Methoden der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Der Wunsch der beteiligten Akteure und auch seitens der Träger war einstimmig nach Verstärkung und nach weiterer Ausrollen. Hierfür haben sich die „Multiplikatoren“, die im Projekt vertiefte Kompetenzen erhalten haben, besonders eingesetzt. In der direkten Zukunft besteht vor allem der Bedarf an Supervisionen, die trägerintern und extern begleitet werden. Aber der Wunsch nach einem Folgeprojekt ist natürlich auch in jedem Fall vielfach geäußert worden.“



Abb. 4: Abschlussstagung des Projekts "Kita International" am 21.06.19 in Hannover: Vertreterinnen der Fachstelle Kinderwelten, Erzieher/innen, Personalrat und Arbeitgebervertreter berichten von den Fortbildungen.



Abb. 5: ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske begrüßt die Teilnehmenden der Abschlussstagung.

RS: Die ESF-Sozialpartnerrichtlinie zielt auch insbesondere auf eine nachhaltige Sicherung von Erkenntnissen. Sehen Sie Möglichkeiten für eine Verstärkung der Projekterkenntnisse etwa über den Transfer erfolgreicher Ansätze des Projekts in andere Regionen, Branchen oder (Weiterbildungs-)Strukturen hinein?

AK: „Die Erkenntnisse und Ergebnisse des Projekts bieten zahlreiche Anknüpfungspunkte und Transferansätze in die Bereiche der frühkindlichen Bildung aber auch (ebenfalls ein Ergebnis der Tagung) in den Lernort Schule. Leider stehen sich in beiden Bereichen der erhebliche Fachkräftebedarf und die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema gegenüber. Wie man dieses Dilemma lösen will, ist mir noch nicht klar. Für uns selbst als Projektträger ist die Erkenntnis, dass insgesamt die (wenig vorhandene) Vielfalt in den Teams ein ganz wichtiger künftiger Handlungsbedarf ist. Denn obwohl gerade aufgrund der Vorbildfunktion der pädagogischen Fachkräfte die Zusammensetzung des Teams relevant ist und eine realitätsnahe Abbildung der Gesellschaft Vorurteile reduzieren kann, wird die Vielfalt der Kinder oft nicht ausreichend im Team abgebildet. Somit wird das implizite Wissen, das es über Perspektiven, Erfahrungen und kulturelle Praktiken gibt, nicht genutzt. Aber auch Zugangsschwellen für zugewanderte Familien können durch die entsprechende Repräsentanz wesentlich leichter abgebaut werden. In diese Richtung gehen aktuell unsere Gedanken, ein weiteres Projekt zu entwickeln.“

RS: Die ESF-Sozialpartnerrichtlinie stärkt die Anstrengungen der Sozialpartner hinsichtlich Weiterbildung und Gleichstellung. Das Projekt „Kita international“ wird durch das ver.di-Bildungswerk umgesetzt. Damit ist der umgesetzte Träger des Projekts bereits selbst einer der Sozialpartner. Welchen Vorteil hat es, wenn Sozialpartner Projekte innerhalb der Richtlinie als Träger selbst umsetzen?

AK: „Dadurch dass der Projekt direkt von dem ver.di-Bundesvorstand ausging, hatten wir zum einen gleich zum Start sehr viel Zugriff auf sachkundige Akteure, die mit uns die Inhalte entwickelt haben. Aber auch die Akquise der Projektpartner, im ersten Schritt über die Bundesfachgruppe nach anschließend über die Personalräte vor Ort, war für uns der optimale Türöffner. Somit hatten wir dann die Zugänge zu den Personalverantwortlichen und konnten das Projekt selbst auf allen Ebenen sozialpartnerschaftlich umsetzen. Für ver.di selbst, die Sekretäre und Referenten in den Steuerkreisen entsandt und hauptamtliche Akteure vor Ort zur Umsetzung zur Verfügung gestellt hat, war es sicherlich eine sehr gute Möglichkeit, die Fachlichkeit, die die Organisation abdeckt, in einen bundesweiten Transfer zu geben und auch den Qualifizierstarvertrag mit Leben zu füllen. So konnte sich die Gewerkschaft neben der „klassischen“ Tarifarbeit sehr gut sichtbar machen. Insofern war das Projekt sicherlich sowohl für die Kooperationspartner (die teilnehmenden Städte) als auch für die Gewerkschaft ein Gewinn.“

RS: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Kramer!

#### Projektsuche auf der Homepage der Regiestelle

Zahlreiche weitere Projekte mit dem Schwerpunkt „Konzepte zur Implementierung von Diversity Management“ finden Sie auf den **Seiten der „Initiative Fachkräfte sichern“**. Wie bisher können Sie auf der Projektübersicht auf den Seiten der „Initiative Fachkräfte sichern“ - neben der neuen Sortierfunktion nach Projektschwerpunkten – auch nach Branchen filtern und nach Gute Praxis-Projekten suchen. Nutzen Sie die Gelegenheit, um sich über die Projekte und deren Aktivitäten zu Themen der Fachkräftesicherung und Gleichstellung im digitalen und demographischen Wandel zu informieren und mit den Projektverantwortlichen in Kontakt zu treten.

### Veranstaltungen und Infos aus der Regiestelle "Fachkräfte sichern"

#### Reflexionsworkshops

Bereits zwei Mal in diesem Jahr sind Projektverantwortliche von aktuell geförderten Projekten eingeladen worden, in einem Reflexionsworkshop relevante Fragen zu ausgewählten Themen zu diskutieren und ihre diesbezüglichen Erfahrungen auszutauschen. Am 04. April 2019 fand ein Reflexionsworkshop zum Thema „Erfolgreiche Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Transfer in der Projektumsetzung“ für Projektträger der Richtlinie „Fachkräfte sichern“ statt. Eine Vertreterin des Projekts „KITA International, Toleranz fördern – Vielfalt stärken“ stellte das Projekt und dessen Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit und zum Transfer vor. Außerdem erhielten die Träger Einsicht in die Toolbox zur ESF-Öffentlichkeitsarbeit. Am 05. Juni 2019 fand ein weiterer Reflexionsworkshop statt, dieses Mal zum Thema „Lebensphasenorientierung und Demografiefestigkeit: Innovative Ansätze in der Personalpolitik“. Vertreter/innen der Projekte „Miteinander wachsen – Personalentwicklung als Chance (PersoChance)“ und „Flexibilität und Vielfalt fördern“ stellten Ansätze der lebensphasenorientierten Personalentwicklung vor. Gemeinsam erarbeiteten die Träger Erfolgsvoraussetzungen für die Verankerung der Lebensphasenorientierung im Unternehmen. Die Dokumentationen der bereits stattgefundenen Reflexionsworkshops finden Sie im [Veranstaltungsarchiv](#) auf der Homepage der Regiestelle. Die weiteren Termine für das laufende Jahr lauten:

- Mittwoch, 12. September 2019 zum Thema „ESF-Querschnittsziele Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und nachhaltige Entwicklung umsetzen“
- Dienstag, 12. November 2019 zum Thema „Netzwerke aufbauen – Partner und Betriebe einbinden“

Alle Termine werden wie bisher in Berlin stattfinden. Die Projektträger der Richtlinie werden zu jedem Termin separat eingeladen.

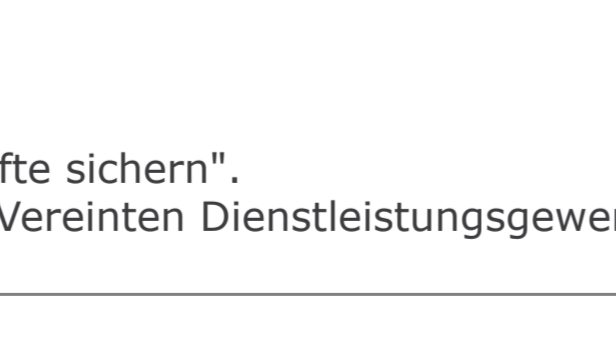
#### Mario Walter verlässt die Regiestelle "Fachkräfte sichern"

Mario Walter geht in den Ruhestand. Zehn Jahre war er als Berater in der Regiestelle tätig. Die Sozialpartnerrichtlinie und deren Fördergrundsätze kennt er aus dem Inneren. In den letzten Jahren hat er viele Projekte beraten und begleitet. In der Regiestelle, beim BMAS und in den Projektträgern wurde seine Expertise sehr geschätzt. Immer hat er die Gelegenheit genutzt, das persönliche Gespräch zu suchen und Projekte zu unterstützen. Wir wünschen ihm nun alles Gute und freuen uns, wenn er uns ab und zu von seinen Fernreisen berichtet. Sein nächstes Ziel: Mit dem Motorrad nach Indien.

#### Copyrightangaben:

Abbildungen 1,2: © Regiestelle "Fachkräfte sichern".  
Abbildungen 3,4,5: © Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft in Niedersachsen e.V.

Die Regiestelle "Fachkräfte sichern" wird gemeinsam von **Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)** 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  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
[www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)

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

#### Impressum

Herausgegeben von der

Regiestelle „Fachkräfte sichern“  
Stresemannstr. 121  
10963 Berlin

Tel.: 030 4174986-30  
Fax.: 030 4174986-10

[info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de](mailto:info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de)  
[www.initiative-fachkraefte-sichern.de](http://www.initiative-fachkraefte-sichern.de)