

NEWSLETTER

AUSGABE 7

APRIL 2012

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,

im Zentrum der siebten Ausgabe unseres Newsletters steht die Förderung von Vorhaben, die – im weiteren Sinne – im öffentlichen Dienst angesiedelt sind. In diesem Zusammenhang stellen wir Ihnen drei Projekte vor, die ihre Arbeit im Rahmen der Bundesinitiative im Gesundheitsbereich, in der Kindertages- und in der Altenpflege 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 11 * neu vom Bundesverwaltungsamt bewilligte Projekte * Zwölfte Antragsrunde mit 31. März 2012 beendet
- [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)
Monitoring der zur Förderung empfohlenen Projekte (V1-V11) * Ergebnisse der Reflexionsworkshops am 8. Februar und 15. März 2012 * Vorankündigung Fachtagung 2012
- [Praxisbeispiele: Projekte gehen an den Start](#)
ZuPiK – Zukunftssicherung durch Personalentwicklung in Kliniken * Fit für die Jüngsten kommunal – Weiterbildung für die Arbeit mit unter 3-jährigen Kindern in kommunalen Kindertageseinrichtungen * TOP – Teamorientierte Personalentwicklung
- [Infos/Termine](#)
Sammlung Gute-Praxis-Beispiele * Leitfaden zur Sicherung der Nachhaltigkeit von Projekten * Weitere Reflexionsworkshops in 2012 * LESETIPPS

■ [Stand des Antragsverfahrens](#)

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

Die Steuerungsgruppe der Bundesinitiative „weiter bilden“ hat bei ihrer Sitzung am 7. März 2012 die für die Auswahlrunde 11 eingegangenen Interessenbekundungen bewertet: 17 weitere Projektvorschläge wurden dabei als förderungswürdig eingestuft.

Die positiv votierten Projekte der Votierungsrunde 11 im Überblick:

Projekträger	Projektname	Branche
Institut für angewandte Arbeitswissenschaften e. V.	Qualifizierung zur Förderung der Implementierung von Strategien des Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagements im Unternehmen	Metall- und Elektroindustrie Chemie
Industriegewerkschaft Metall (IGM)	Arbeit und Innovation – arbeitsorientierte Innovationen fördern, Beratungsstrukturen stärken, Innovationspromotoren Ausbilden – ARIBERA	Metall- und Elektroindustrie
Dipl. Ing. Erhard Rübsam Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung mbH & Co. KG	Spezialisten für die Zeitarbeit der Zukunft	Sonstige Dienstleistungen (Arbeitnehmerüberlassung)
Gesellschaft für Innovative Beratung und Service mbH (GIBS)	Betriebsrat-Strategien Qualifizierung	Metall- und Elektroindustrie
Berufsbildungszentrum Hellweg-Lippe e. V. (BBZ)	Multiplikatoren Ausbildung und Weiterbildung von Unternehmen im Bereich des „Energetischen Sanierens“	Bau
Bildungszentrum am Westküstenklinikum Heide gGmbH (WKK Heide)	Professionalisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Intensivmedizin (ProMI)	Gesundheit
Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg e. V.	WinAS – Weiterbildung in der Altenhilfe macht Sinn	Gesundheit
Industriegewerkschaft Metall (IGM)	Aufbau eines betrieblichen Bildungsmanagements und -controllings für Unternehmen der Textilindustrie	Textilindustrie
Kreishandwerkerschaft Rostock-Bad Doberan	Qualifizierungsoffensive im Friseurhandwerk	Sonstige Dienstleistungen (Friseurhandwerk)
Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e. V. (GHBV)	Bildungsoffensive für den GHB – vom Packer bis zur Fach- und Führungskraft (m/w)	Logistik
Akademie der Steinbeis-Hochschule Berlin-Studienzentrum Marburg	Fachweiterbildung zum Sprachbegleiter/-mentor im Gesundheitswesen	Gesundheit
Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e. V.	LoQWiN – Zukunftssicherung durch Qualifizierung und Weiterbildung in der Logistikbranche in Niedersachsen	Logistik
ESTA Bildungswerk gGmbH (ESTA)	Upgrade Einzelhandel - Intelligente Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/-innen im Einzelhandel	Handel
Arbeiterwohlfahrt (AWO) Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e. V.	Gesundheitslernen	Gesundheit
Akzo Nobel Industrial Chemicals GmbH	QuaMiKC – Ganzheitliche Qualifikation der Mitarbeiter/-innen in Kombination mit technologisch weitreichenden Veränderungen am Beispiel eines Chemieunternehmens	Chemie
b.i.g. akademie gmbh	Weiterbildung in einem Nischengewerbe – WieN	Sonstige Dienstleistungen (Laden-/Gebäudebau)
SHS Consult GmbH	KOMPASS Jobcenter	Öffentliche Verwaltung

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

Projektträger	Projektname	Branche
Kaiser's Tengelmann (KT)	Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen von Kaisers zur Bewältigung des demografischen Wandels unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer umfassenden Belastungsanalyse in Berlin	Handel
Arbeiterwohlfahrt Landesverband Saarland e. V.	Bildungsinitiative Zukunft Pflege	Gesundheit
Stadtverwaltung Duisburg	IKoDo – Interkulturelle Kompetenz in der Kommunalverwaltung Duisburg-Oberhausen	Öffentliche Verwaltung

Eine Übersicht über die 149 bisher zur Förderung empfohlenen Projekte finden Sie auf der Website www.initiative-weiter-bilden.de.

- **Neu bewilligte Projekte**

Im ersten Quartal 2012 hat das Bundesverwaltungsamt (BVA) die Förderung der folgenden Projekte bewilligt:

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
Bildungszentrum der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg	Unterstützung der SHK-Branche in Ostbrandenburg durch systematische Bedarfsermittlung, Qualifizierungsplanung und Weiterbildung	Das Projekt plant eine Bedarfsermittlung in der Branche Heizung und Sanitär, um auf dieser Basis konkrete Qualifizierungspläne zu entwickeln. Darüber hinaus sollen für 200 Mitarbeiter/-innen aus 50 Betrieben probeweise Verbundschulungen durchgeführt werden. Die berufsbezogenen Qualifizierungen zielen auf die Vermittlung von Kenntnissen technischer Neuentwicklungen im Energiebereich, wie z. B. Photovoltaik und Solartechnik.
Stadt Bielefeld	Entwicklung und Einführung eines Führungsfeedback als Instrument der Personalentwicklung für Führungskräfte bei der Stadtverwaltung Bielefeld	Gegenstand des Projekts ist die Entwicklung und Einführung eines Führungsfeedbacks. Mittels Fremd- und Selbsteinschätzung sollen Führungsqualität und Zusammenarbeit reflektiert werden, um Veränderungen herbeizuführen. Die Ergebnisse des Feedbacks werden ausgewertet, an die Befragten kommuniziert und aus den erkannten Handlungsfeldern werden konkrete Vereinbarungen abgeleitet.
QFC Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH	AKTiF – Arbeitsplatzbezogene Qualifizierung in Kunststoffunternehmen Thüringens im Rahmen einer innovativen Fachkräfteentwicklungsoffensive	Das Projekt greift die Herausforderungen der Kunststoffindustrie in Thüringen hinsichtlich Personalentwicklung auf. Für 3 KMUs wird eine für die Branche exemplarische Bedarfsanalyse geplant. Vorgesehen sind außerdem Führungskräftetrainings, Weiterbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten, Transfer und Netzwerkbildung.
Bildungszentrum Lernen + Technik gemeinnützige GmbH	Personal- und Fachkräfteentwicklung in Kleinst- und Kleinunternehmen der Elektrobranche	Das Projekt hat sich drei Ziele gesteckt: 1. Bedarfsermittlung zur Personal- und Fachkräfteentwicklung, 2. Entwicklung von Personal- und Fachkräftekonzepten, 3. Qualifizierung von Personalverantwortlichen. Diese Ziele sollen in acht Modellbetrieben erreicht werden. Der nachfolgende Transfer in die Sozialpartnerverbände und weitere Unternehmen sichert die Nachhaltigkeit.

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH	Lernstadt – Lernende Stadtverwaltungen in Sachsen-Anhalt	Das Projekt verfolgt folgende Ziele: a) Vernetzung/Transfer zwischen den Kommunen, b) Verbesserung der Führungsfähigkeiten sowie Durchführung von passgenauen Qualifizierungen, c) Verbesserung der Weiterbildungskultur im Sinne des lebenslangen Lernens und d) Signifikante Erweiterung des Weiterbildungsangebotes um mindestens 10 %.
Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e. V. (zbb)	Weiterbildungsmanagement und Weiterbildungsmaßnahmen Handel Berlin (WWHB)	Das Projekt baut auf den Ergebnissen des Vorprojekts „Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen und von Qualitätskriterien der betrieblichen Weiterbildung im Handel in Berlin (EQQHB)“ auf. Es beabsichtigt zum einen, Unternehmen und Beschäftigte per Dialog für die Weiterbildungsthematik zu sensibilisieren. Zum anderen sollen bestehende Konzepte der Weiterbildungsplanung analysiert und neue Konzepte unter Berücksichtigung handelspezifischer Rahmenbedingungen entwickelt und umgesetzt werden.

- **Zwölfte Antragsrunde mit 31. März 2012 beendet**

Die Antragsfrist zur zwölften – und letzten – Antragsrunde endete am 31. März 2012. Die eingereichten Interessenbekundungen werden bei der nächsten Sitzung der Steuerungsgruppe am 13. Juni votiert. Die Bewerber erhalten danach persönliche Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit den von der Steuerungsgruppe ausgesprochenen Empfehlungen und einer detaillierten Erläuterung zum weiteren Vorgehen.

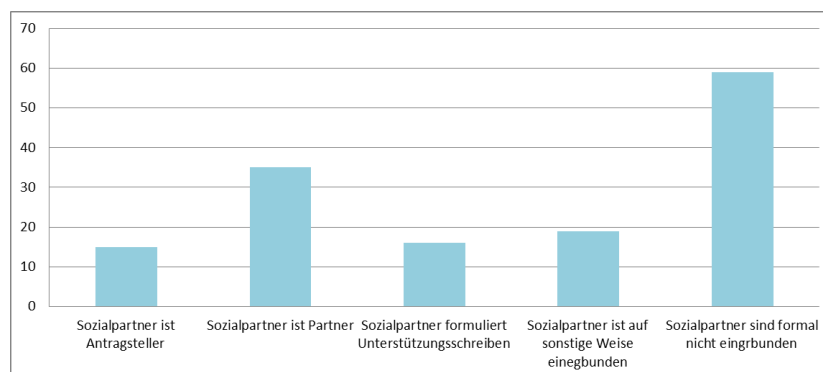
Damit ist die Möglichkeit zur Antragsstellung im Programm „weiter bilden“ beendet.

■ [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)

- **Monitoring der zur Förderung empfohlenen Projekte (V1-V11)**

Die Regiestelle Weiterbildung hat die Auswertung zum Monitoring der Projekte für die Förderunden 1-11 jüngst aktualisiert. Doppelte Anträge (Ost/West) wurden dabei nur einmal berücksichtigt, so dass 144 Vorhaben (ohne zurückgezogene Anträge) in die Untersuchung miteinbezogen wurden.

Einige ausgewählte Resultate im Überblick:

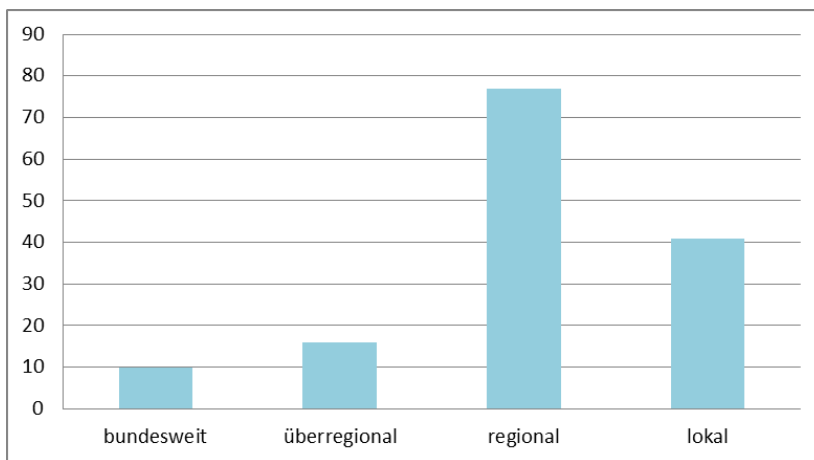
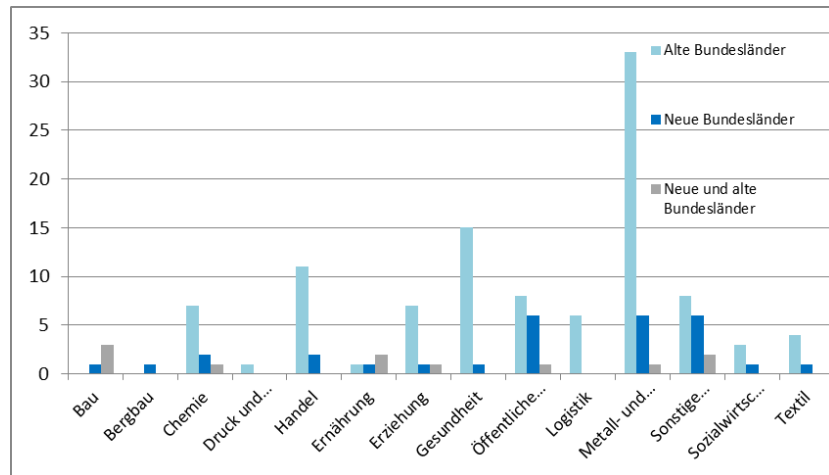


Sozialpartnerengagement

In 85 der 144 Projekte sind die Sozialpartner stark engagiert. Lediglich in ca. 41 % der Vorhaben sind sie formal nicht eingebunden.

Branchenbeteiligung

Die Metall- und Elektroindustrie ist mit einem Anteil von fast 28 % an den Gesamtanträgen (Ost und West) weiterhin Vorreiter. In den neuen Bundesländern teilt sich die M+E-Branche die Spitzenposition (20 %) mit der „öffentlichen Verwaltung“ und den „sonstigen Dienstleistungen“.

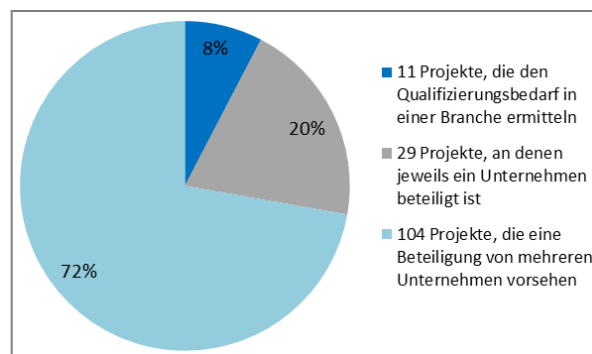


Reichweite der Projekte

„Lokal“ (in einem Unternehmen, in einer Stadt oder in einer Kommune) werden ca. 28 % der Projekte durchgeführt. 103 Vorhaben sind von größerer Reichweite: Sie werden regional (in einem Bundesland), überregional (in mehr als einem Bundesland) oder bundesweit durchgeführt.

Unternehmensbeteiligung

92 % der zur Förderung empfohlenen Projekte beziehen ein oder mehrere Unternehmen mit in die Vorhaben ein. Die übrigen 8 % richten sich nicht direkt an Betriebe, sondern intendieren z. B. die Ermittlung 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 8. Februar und 15. März 2012

Der zehnte Reflexionsworkshop am 08.02.2012 widmete sich dem Thema „Bedarfsermittlung in den Betrieben“. Außerdem wurde das Projekt „**KOMP**etenzbilanzierung und **PASS**genaue Weiterbildung“ vorgestellt. Hingewiesen wurde auf die Notwendigkeit, bei der Bedarfsermittlung nicht nur Vorgesetzte und Personalverantwortliche, sondern auch die potenziellen Weiterbildungsteilnehmer/-innen selbst mit einzubeziehen: Dies schafft Akzeptanz – auch bei der späteren Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen. Bei der Analyse der Bedarfe eignet sich z. B. die Erstellung einer Kompetenzmatrix eher für Großunternehmen. Aber auch KMU benötigen formalisierte Verfahren, um z. B. Personalentwicklungsgespräche klar gegenüber anderen Arbeitszusammenhängen abzugrenzen. Im Projekt „KOMPASS“ werden die Anforderungsprofile in sieben Landratsämtern entwickelt und mit den vorab ermittelten Weiterbildungsbedarfen der

Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte abgeglichen. Die konkreten Weiterbildungsbedarfe werden mittels Kompetenzbilanzierung identifiziert, die Weiterbildungsziele festgelegt und Qualifizierungen durchgeführt. Neben der Planung und Umsetzung der Weiterbildungsangebote werden Maßnahmen zur Förderung des Lerntransfers im Netzwerk der Landratsämter vereinbart sowie ein nachhaltiges Bildungscontrolling implementiert.

Zum elften Reflexionsworkshop am 15.03.2012 wurden gezielt die Projekte eingeladen, die sich mit dem Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen befassen. Entlang von durch die Regiestelle eingebrachten Leitfragen wurden Differenzen und Gemeinsamkeiten der „Personalentwicklung (PE) als betriebliches Handlungsfeld“ skizziert. Festgehalten wurde, dass der demografische Wandel und die damit verbundene Fachkräftesicherung für die meisten Unternehmen Ausgangspunkt für die Projektteilnahme war. Aufgrund dieser Herausforderungen wandelt sich Personalentwicklung immer mehr von der anlassbezogenen zur strategischen PE. Wichtigste Einflussfaktoren der PE-Gestaltung sind: Betriebsgröße, wirtschaftliche Situation bzw. Leidensdruck der Unternehmen, Unternehmenskultur, Fach-Hintergrund der PE-Zuständigen und Produktionsform sowie -prozesse. Die in den Unternehmen vorhandenen unterschiedlichen Ansätze zur Einführung von PE-Strukturen reichen von der Qualifizierung von PE-Verantwortlichen über die Systematisierung der bereits vorhandenen Ansätze, die Durchführung von Altersstrukturanalysen bis hin zur Einführung bedarfsspezifischer Kompetenzmanagementsysteme. Dabei erfolgt die PE-Einführung und -Umsetzung vorwiegend als top-down-Prozess: bottom-up-Impulse sind meist erst im zweiten Schritt sinnvoll. Bei der Verstetigung der PE-Strukturen stehen die dauerhafte Anwendbarkeit der entwickelten Instrumente, die Qualifizierung eines PE-Verantwortlichen und die Implementierung der PE-Prozesse in das Qualitätsmanagement an erster Stelle. Der Transfer in die Branche erfolgt in der Regel durch die Sozialpartner: mittels Veröffentlichung von Handlungsleitfäden, Checklisten und Instrumenten sowie der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit der Projekte.

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

- **Vorankündigung Fachtagung 2012**

Unter dem Motto „Betriebliche Weiterbildung gelingt gemeinsam besser!“ findet am 27. September 2012 die zweite Fachtagung der Initiative „weiter bilden“ statt. Um die Nachhaltigkeit erster Erfolge des Bundesprogramms langfristig zu sichern und den Transfer in die Unternehmen zu fördern, will die Tagung zum Dialog über betriebliche Qualifizierungsstrategien anregen sowie Netzwerke und Partnerschaften verstetigen. Im Vordergrund steht dabei der Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als Experten sozialpartner-schaftlicher Unterstützung betrieblicher Weiterbildung und die gemeinsame Entwicklung von zukunftsfähigen Konzepten und Strategien.

Veranstaltungsort: palisa.de, Palisadenstraße 48, 10243 Berlin

Die Tagung befindet sich derzeit in Planung: Bitte merken Sie sich den Termin schon jetzt vor. Weitere Informationen finden Sie in Kürze online.

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

- **ZuPiK – Zukunftssicherung durch Personalentwicklung in Kliniken**

Schwerpunkte des Projekts:

- Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf
- Ermittlung des branchenspezifischen Qualifikationsbedarfs

Laufzeit: 01.10.2010 - 30.09.2012

Projekträger: Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Niedersachsen e. V., August-Bebel-Platz 14, 49074 Osnabrück, Ansprechpartner/-in: Wolfgang Scheda/Gertrud

Breuker, Tel. 0541 35740-4104/0541 35740-4102, E-Mail: wolfgang.scheda@bw-verdi.de / gertrud.breuker@bw-verdi.de

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen gestaltet sich die Zukunftssicherung von Krankenhäusern schwierig. Insbesondere für die im Projekt beteiligten Kliniken – Euregio-Klinik in Nordhorn und Klinikum Osnabrück, die beide in Grenznähe zu den Niederlanden liegen – werden die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen immer wichtiger. Systematische Personalentwicklung (PE) und die Weiterbildung der Beschäftigten spielen dafür die zentrale Rolle.

Die thematisch orientierten ZuPiK-Projektgruppen – zusammengesetzt aus Klinikleitung und betrieblichen Interessenvertreter/-innen – ermitteln auf Grundlage der zu Beginn durchgeführten Altersstrukturanalysen die Qualifizierungs- und PE-Bedarfe und tauschen sich in Foren und Transferworkshops aus. Um Strategien der PE im Bereich Teamentwicklung, Konfliktmoderation und Kooperationsmanagement sowie Leitlinien von Führen und Zusammenarbeiten nachhaltig zu begründen, werden umfassende Befragungen der Mitarbeiter/-innen durchgeführt. Im Klinikum Osnabrück werden zudem die aufgrund veränderter Anforderungen an die Zusammenarbeit von Medizin, Pflege, Service und Management zukünftig nötigen Kompetenzen analysiert. Basis des ZuPiK-Entwicklungsprojekts sind der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. die Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung für die Euregio-Klinik.

In beiden Kliniken hat sich über die mitarbeiterorientierte bottom-up-Ermittlung der Bedarfe ein offeneres Miteinander entwickelt. Handlungsbedarf wurde bereits für die Mitarbeiter/-innen in der Pflege und im betrieblichen Gesundheitsmanagement identifiziert. Gegenwärtig zeigt sich auch ein PE-Bedarf bei den Beschäftigten, die Führungsaufgaben wahrnehmen: Sie sind für die Belange der eigenen Gesundheit und des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

Im nächsten Schritt werden Pilotqualifizierungen durchgeführt und konkrete Weiterbildungskonzepte entwickelt. In einem Folgeprojekt sollen die Weiterbildungskonzepte umgesetzt und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen – insbesondere für Führungskräfte und angehende Führungskräfte – durchgeführt werden.

- **Fit für die Jüngsten kommunal – Weiterbildung für die Arbeit mit unter 3-jährigen Kindern in kommunalen Kindertageseinrichtungen**

Schwerpunkt des Projekts:

- Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in der Praxis

Laufzeit: 01.06.2011 - 31.05.2014

Projekträger: DRK-Landesverband Schleswig-Holstein e. V., Klaus-Groth-Platz 1, 24105 Kiel, Ansprechpartnerin: Nadine Nehls, Tel. 0431 5707-212, E-Mail: nadine.nehls@drk-sh.de

Die Ausführung des Kinderförderungsgesetzes bedeutet für die Träger in Schleswig-Holstein, dass sie bis 2013 für unter 3-jährige Kinder 17.000 Plätze bereitstellen müssen. Veränderungen in den Betreuungsbedarfen führen dazu, dass den in den Einrichtungen tätigen pädagogischen Fachkräften das erforderliche Fachwissen sowie die nötigen Handlungsstrategien für die frühkindliche Betreuung fehlt. Damit sie im Krippenbereich tätig werden und weiterhin in der Arbeitswelt bestehen können, werden sie mit Weiterbildung unterstützt.

72 pädagogische Fachkräfte aus Kindertageseinrichtungen kommunaler Träger werden berufsbegleitend qualifiziert und ihre Kompetenzen in der interaktions- und organisationsbezogenen Arbeit mit unter 3-jährigen Kindern erweitert, erneuert und gefestigt. Die Beschäftigten, die große Bereitschaft zum lebenslangen Lernen zeigen, werden innerhalb von drei Jahren in sechs 12-tägigen Maßnahmen nachqualifiziert. Bewährte Seminarmethoden werden dabei durch individuelle Kleingruppen- und Einzelcoachings ergänzt. Auf Grundlage des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) werden sie im Einvernehmen beider Seiten fortgebildet und für ihre Berufstätigkeit und die sich wandelnden Anforderungen persönlich und fachlich fit gemacht.

Die Teilnehmer/-innen der ersten Qualifizierungsmaßnahme befinden sich derzeit im Coaching, in dem die theoretisch erworbenen Kenntnisse am Arbeitsplatz praktisch und unter fachlicher

Anleitung erprobt und vertieft werden. Ihre Rückmeldungen zeigen, dass sie sich in ihrer Arbeit sicherer fühlen und sie bewusster und reflektierter handeln. Insbesondere der Rückgriff auf die Seminarinhalte in den Coachings stärkt ihre fachliche Kompetenz nachhaltig. Die zweite Maßnahme ging am 8. Februar 2012 an den Start.

Bis Februar 2014 werden noch vier Fortbildungsmaßnahmen angeboten. Dass der Bedarf an Weiterbildung für den Bereich der Arbeit mit unter 3-jährigen Kindern vorhanden ist und die Angebote notwendig sind, wird schon jetzt durch die große Nachfrage bestätigt.

- **TOP – Teamorientierte Personalentwicklung**

Schwerpunkte des Projekts:

- Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf
- Weiterbildungsmaßnahme im Betrieb

Laufzeit: 01.03.2011 - 28.02.2014

Bildungsinstitut im Gesundheitswesen gemeinnützige GmbH, Auf der Union 10, 45141 Essen, Ansprechpartner: Wolfram Gießler, Tel. 0201 3614012, E-Mail: Wolfram.Giessler@big-essen.de

In der stationären Altenhilfe besteht ein steigender Bedarf an kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Versorgung pflegebedürftiger Menschen, die zunehmend durch hohe Multimorbidität und dementielle Veränderungen beeinträchtigt sind. Im betrieblichen Alltag der Altenheim GmbH der Sozial Holding der Stadt Mönchengladbach und der Städtischen Altenpflegeheime Wuppertal ist wie bei vielen Trägern die Förderung der fast 1.000 Beschäftigten im Hinblick auf die wachsenden Anforderungen jedoch häufig nicht ausreichend zu gewährleisten. Dem soll mit dem Aufbau einer strukturierten Personalentwicklung (PE) begegnet werden.

Die PE-Kompetenzen auf der unteren und mittleren Führungsebene sollen weiterentwickelt, die zur Bewältigung aktueller und zukünftiger beruflicher Anforderungen benötigten Fähigkeiten der Mitarbeiter/-innen ermittelt und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt werden. Dabei spielt besonders das informelle Lernen im Prozess der Arbeit – also Lernen durch Beobachten, Ausprobieren, Anleitung durch Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzte – eine große Rolle: Es trägt erheblich zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere auch für ältere und geringer qualifizierte Beschäftigte, und zur Personalbindung und -gewinnung bei. Mit dem Projekt wird die Qualifizierungsvereinbarung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) § 5 umgesetzt.

Nach den ersten Bedarfserhebungen wurden bereits interne arbeitsplatznahe Fortbildungen für verschiedene Berufsgruppen – u. a. Wohnbereichsleitungen, Pflegefachkräfte, Pflegehelfer und Sozialer Dienst – durchgeführt, die als wirksame Unterstützungsmaßnahmen erlebt wurden. Aktuell werden die Kompetenzprofile für die Mitarbeiter/-innen auf Einrichtungs- und Abteilungsebene ermittelt und ein Lern- und Kompetenzcoaching für die kontinuierliche Unterstützung der Beschäftigten im Arbeitsalltag etabliert.

Im weiteren Projektverlauf werden teambezogene Qualifizierungsbedarfsanalysen (QBA) durchgeführt und passgenaue Maßnahmen entwickelt. Im letzten Förderjahr werden die in der Umsetzung der strukturierten Personalentwicklung gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen trägerübergreifend und trägerspezifisch analysiert, ausgewertet und dokumentiert. Hierzu gehört der Aufbau eines Qualifizierungs- und Lernmonitorings, das perspektivisch für den Aufbau eines innerbetrieblichen Bildungscontrollings genutzt werden kann.

- [Infos/Termine](#)

- **Sammlung Gute-Praxis-Beispiele**

Mittlerweile ist eine Reihe der zur Förderung empfohlenen Vorhaben an den Start gegangen und hat Erfahrungen mit der Projektumsetzung gemacht. Die Regiestelle Weiterbildung begleitet die Projektvorhaben dabei und dokumentiert deren erste Erfahrungen.

In der vorliegenden [Sammlung Gute-Praxis-Beispiele](#) werden eine Reihe gelungener Umsetzungen von Projektideen unter den spezifischen Voraussetzungen des Förderprogramms vorgestellt. Dabei werden spezifische Erfolgsfaktoren der Projekte dargestellt. Insgesamt zeigt sich eine große Vielfalt an Handlungsansätzen im Feld betrieblicher Weiterbildung.

- **Leitfaden zur Sicherung der Nachhaltigkeit von Projekten**

Mit der Initiative „weiter bilden“ ist das Ziel verbunden, dass die Ergebnisse der ESF-geförderten Projekte verstetigt und entsprechend der jeweiligen kontextuellen Erfordernisse weiter genutzt werden. Bereits in der Interessenbekundung wird der Grundstein für die Nachhaltigkeit der Projekte gelegt. Nachhaltigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Projekterfahrungen zugänglich gemacht, Projektergebnisse in anderen und neuen Kontexten von Beteiligten und Nichtbeteiligten weiterentwickelt sowie anderenorts erfolgversprechende Vorgehensweisen dauerhaft in betriebliche Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrukturen implementiert werden. Dies geschieht nicht ohne einen gewissen Aufwand und erfordert Aufmerksamkeit, Netzwerkkompetenz und strategisches Handeln von den Projektträgern.

Häufig gerät die Zielstellung des nachhaltigen Transfers von Zwischenergebnissen im Alltagsgeschäft einer Projektdurchführung jedoch in den Hintergrund. Um dies zu vermeiden und die Sicherung der Nachhaltigkeit, des Transfers und der Verstetigung von Projektergebnissen bereits während der Projektlaufzeit zu gewährleisten, können ressourcenschonende Methoden und Verfahren eingesetzt werden. Der [Leitfaden zur Sicherung der Nachhaltigkeit von Projekten](#) gibt dazu konkrete Anregungen.

- **Weitere Reflexionsworkshops in 2012**

Um die Projekte der Initiative „weiter bilden“ im Rahmen des Monitorings zu begleiten und zu unterstützen, werden wieder regelmäßige Reflexionsworkshops angeboten, die sich unterschiedlichen Schwerpunkten widmen.

Im Jahr 2012 finden acht weitere Reflexionsworkshops zu folgenden Terminen und Themen statt:

- ▶ 24. April 2012 (offener Teilnehmerkreis): Nachhaltige Projektgestaltung
- ▶ 10. Mai 2012 (geschlossener Teilnehmerkreis Projekttyp IV): Erfolgreiche Motivation von Beschäftigten für Weiterbildung
- ▶ 14. Juni 2012 (offener Teilnehmerkreis): Wie kann Gender Mainstreaming erfolgreich in den Projekten implementiert werden?
- ▶ 28. Juni 2012 (geschlossener Teilnehmerkreis Projekttyp I): Ermittlung des branchenspezifischen Qualifizierungsbedarfs – Methoden und Ergebnisse
- ▶ 16. August 2012 (geschlossener Teilnehmerkreis Projekttyp V): Wie gelingt eine nachhaltige Vernetzung?
- ▶ 13. September 2012 (offener Teilnehmerkreis): Lernformen und Lerninhalte
- ▶ 18. Oktober 2012 (geschlossener Teilnehmerkreis Projekttyp II): Wie führt man erfolgreich Qualifizierungsmaßnahmen in Unternehmen durch?
- ▶ 15. November 2012 (offener Teilnehmerkreis): Öffentlichkeitsarbeit ESF-geförderter Projekte

Bereits bewilligte Vorhaben und Projekte mit vorzeitigem Maßnahmebeginn werden schriftlich zu den Veranstaltungen eingeladen. Die zielgruppenorientierten Workshops mit geschlossenem Teilnehmerkreis sind für Projekte des jeweils angegebenen Projekttyps vorgesehen. Die thematisch orientierten Workshops stehen allen Projekten offen. Projektträger/-innen, die schon einen Reflexionsworkshop besucht haben, können gerne an einem weiteren teilnehmen: Sie haben die Möglichkeit, sich bis zu zwei Wochen vorher per E-Mail an info@regiestelle-weiterbildung.de selbst anzumelden.

LESETIPPS

Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“

Der demografische Wandel, der auf dem Arbeitsmarkt längst zu spüren ist, erfordert eine Anpassung der Arbeitswelt an die sich ändernden Ansprüche und Bedürfnisse der Beschäftigten: Die Weiterbildung alternder Belegschaften tut Not. Um die Fortschritte auf dem Weg zu einer altersgerechten Arbeitswelt zu dokumentieren, gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zukünftig halbjährlich einen Report heraus. Die Ausgabe 1 mit aktuellen Daten, Trends, Analysen und Praxisbeispielen ist im Februar 2012 erschienen.

[Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“, Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere](#)

Monitor EU-Bildungspolitik

Zur besseren Übersicht über die langfristigen Ziele und konkreten Prioritäten der EU-Bildungspolitik hat die Nationale Agentur Bildung für Europa (NA beim BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) einen „Monitor EU-Bildungspolitik“ herausgegeben. Er listet – mindestens einmal jährlich – Ergebnisse der Umsetzung des „Strategischen Rahmens Bildung und Ausbildung“ auf und bietet einen Ausblick darauf, welche Aktivitäten in den nächsten Jahren vorgesehen sind. Die aktualisierte Ausgabe ist nun erschienen.

[zum Download](#)

Weiterbildungsfonds – ein Finanzierungsmodell auch für Deutschland?

(kostenpflichtiges Angebot)

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels und sinkender Weiterbildungsinvestitionen stellt Prof. Dr. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation der Uni Duisburg-Essen auch für Deutschland die Frage, inwieweit die Einrichtung von Weiterbildungsfonds – und damit eine Umlagefinanzierung von Weiterbildung – ein geeignetes Mittel sein kann, den Problemen zu begegnen. In seinem Beitrag in der „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ skizziert er am Beispiel von Frankreich, den Niederlanden und Korea verschiedene gängige Fondsmodelle sowie die wichtigsten Konstruktionsmerkmale von Fonds und entwickelt auf dieser Basis ein Modell eines Weiterbildungsfonds für Deutschland.

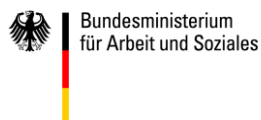
[BWP1/2012](#)

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