

NEWSLETTER

AUSGABE 8

August 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,

auch in der achten Ausgabe unseres Newsletters berichten wir über den Umsetzungsstand der Bundesinitiative „weiter bilden“. Zur zwölften und letzten Votierungsrunde wurden 96 Anträge eingereicht, eine weitere Antragstellung ist nicht mehr möglich. Da viele Projekte bis Ende 2014 laufen, steht nun der Transfer guter Praxisbeispiele im Vordergrund.

Am 27. September 2012 findet in Berlin unsere Fachtagung „Betriebliche Weiterbildung gelingt gemeinsam besser!“ statt. Sie finden hier einen Überblick über das Programm. Zudem präsentieren wir Ihnen eines der Projekte, die Ihnen im Rahmen der „Projektgalerie“ auf der Tagung einen Einblick in die Vielfalt des Programms geben werden. 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](#)
Votierungsrunde 12 ★ Neu vom Bundesverwaltungsamt bewilligte Projekte
- [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)
Fachtagung „Betriebliche Weiterbildung gelingt gemeinsam besser!“ ★ Ergebnisse der Reflexionsworkshops am 24. April, 10. Mai, 14. Juni und 28. Juni 2012 ★ Neu abgeschlossene Sozialpartnervereinbarungen
- [Im Interview](#)
Matthias Winderle, Leiter des Projekts „Ermittlung des Bildungsbedarfes im Wach- und Sicherheitsgewerbe – ErBi“
- [Praxisbeispiele: Projekte der Initiative „weiter bilden“](#)
ErBi – Ermittlung des Bildungsbedarfes im Wach- und Sicherheitsgewerbe
- [Infos/Termine](#)
Weitere Reflexionsworkshops im Jahr 2012 ★ LESETIPPS

■ [Stand des Antragsverfahrens](#)

• **96 Interessenbekundungen für die letzte Antragsrunde eingereicht**

Zur letzten Votierungsrunde wurden 96 Interessenbekundungen – inklusive der Anträge mit einer beantragten Fördersumme unter 100.000 Euro – eingereicht. Die Steuerungsgruppe der Bundesinitiative „weiter bilden“ hat bei ihrer Sitzung am 13. Juni 2012 53 Projektvorschläge als förderungswürdig eingestuft. Die zur Verfügung stehenden ESF-Mittel sind damit mehr als ausgeschöpft. Eine endgültige Förderzusage kann nur an die Vorhaben erfolgen, für die ausreichend Mittel zur Verfügung stehen.

Eine Übersicht über die insgesamt 194 zur Förderung empfohlenen Projekte finden Sie auf der Website www.initiative-weiter-bilden.de.

• **Neu bewilligte Projekte**

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

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
Akademie der Steinbeis Hochschule Berlin – Studienzentrum Marburg	Koordinierende Pflegekraft am J. W. Goethe-Universitätsklinikum Frankfurt	Im Projekt sollen Pflegekräfte ohne Führungsverantwortung über eine zertifizierte Weiterbildung dazu befähigt werden, koordinatorische, organisatorische sowie kommunikative Schwierigkeiten im Arbeitsalltag und innerhalb der jeweiligen Stationen selbstständig zu erkennen, Lösungen zu entwickeln und anzuwenden.
Akademie der Steinbeis Hochschule Berlin – Studienzentrum Marburg	Berufsgruppen-/standortübergreifendes, netzwerkorientiertes Prozessmanagement im Klinikverbund der Lahn-Dill-Kliniken GmbH	Die Beschäftigten sollen auf die im Änderungsprozess befindlichen Rahmenbedingungen im Krankenhaus vorbereitet und die einzelnen Abteilungen/Stationen und externen Gesundheitsdienste stärker vernetzt werden. Im Rahmen des Projekts sollen deshalb 184 Mitarbeiter/-innen aus unterschiedlichen Berufsgruppen (Ärzte, Pflege, Verwaltung) in „Netzwerkorientiertem Prozessmanagement im Gesundheitswesen“ geschult werden.
ARBEIT UND LEBEN Bildungsvereinigung Sachsen-Anhalt e. V.	PRO-BR	Betriebsräte sollen über die Vielfalt und Komplexität demografischer Effekte und Chancen und Risiken unterrichtet werden. Drei Themen werden im regionalen Dialog bearbeitet: 1. Wettbewerb um die Fachkräfte der Zukunft, 2. Überalterung der Belegschaft, 3. Balance von Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Im Fokus des Projekts steht außerdem die Erprobung neuer betrieblicher und überbetrieblicher Akteursbündnisse.
Arbeiterwohlfahrt Bezirk westl. Westfalen handelnd für AWO-Unterbezirk Ennepe-Ruhr (AWO EN)	Einstellungssache (Teilzeit-Akademie)	Ziel ist die Qualifizierung von 120 Beschäftigten im Hortbereich an 25 Standorten. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden in Form von blended learning durchgeführt. Geschult werden: 1. Beschäftigte ohne pädagogische Ausbildung erhalten eine pädagogische Grundqualifikation. 2. Beschäftigte mit pädagogischer Ausbildung können an einer Train-the-Trainer-Maßnahme teilnehmen. 3. Zukunftsthemen aus dem Bereich der Halbtagsbetreuung und mitarbeiterorientierte Themen wie Konfliktmanagement, Gesundheitsförderung werden für alle Beschäftigten angeboten.

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Niedersachsen e. V.	Qualifizierung betrieblicher Multiplikatoren für Demografiefestigkeit – QM Demofit	In fünf Kliniken werden Qualifizierungsmaßnahmen zum demografischen Wandel durchgeführt. Diese wenden sich vornehmlich an Personalverantwortliche, werden jedoch auch für weitere Mitarbeiter/-innen geöffnet, die sich zu Demografieberater/-innen weiterbilden wollen. Die Inhalte und deren Vermittlung bauen auf bestehenden Lehrkonzepten auf. Zur Vernetzung der Kliniken sowie zur Implementierung der Ergebnisse werden Verankerungsworkshops angeboten.
Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Niedersachsen e. V.	Fidelio II – Personalentwicklung, Prävention und Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten	Fidelio II setzt die in Fidelio I ermittelten Weiterbildungsbedarfe in einem umfassenden Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramm um. Alle Hierarchieebenen werden eingebunden, da insbesondere das Verhalten der Führungskräfte großen Einfluss auf die Gesunderhaltung hat und nur durch Einbindung der Führungskräfte eine langfristige Umsetzung abgesichert werden kann.
BiISE Institut für Bildung und Forschung GmbH	Förderung der Weiterbildungsbeteiligung im öffentlichen Dienst als Schlüssel für lebenslang lernende Reha-Kliniken	Vorgesehen ist die Durchführung von 18 praxisorientierten Weiterbildungsmodulen. Die Module sind in sich abgeschlossen und bauen aufeinander auf. Insgesamt sollen 119 Mitarbeiter/-innen aus allen Beschäftigtengruppen an der Qualifizierung teilnehmen. Sie wird mit der Personalentwicklung verknüpft, um mit den Herausforderungen im Gesundheitswesen und den steigenden Anforderungen an das Personal Schritt zu halten.
DAA Deutsche Angestellten-Akademie	Berufsbegleitende Bildung im hessischen Sicherheitsgewerbe	Auf Basis einer bereits erfolgten Umfrage zum Qualifizierungsbedarf im hessischen Wachschatz- und Sicherheitsgewerbe soll ein firmenübergreifendes Weiterbildungsprogramm entwickelt werden. Zudem soll ein übergreifendes Qualifizierungsberatungsnetzwerk aufgebaut werden.
Förderungsdienst des Einzelhandels im Lande Sachsen-Anhalt GmbH/Bildungszentrum des Einzelhandels Sachsen-Anhalt (BZE)	GEK – Sicherung einer generationsfreundlichen Einkaufskultur durch Qualifikation der Mitarbeiter und effiziente Weiterbildungsstrukturen unter dem Aspekt des demografischen Wandels	Die demografische Entwicklung verändert sowohl die Kundenstrukturen im Einzelhandel als auch die Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen. Das Projekt will deshalb eine generationsfreundliche Einkaufskultur durch Qualifikation der Beschäftigten sichern und effiziente Weiterbildungsstrukturen schaffen. Eine umfassende Ist-Stands-Analyse – bezogen auf die Mitarbeiter/-innen, die Bedarfe des Unternehmens, zentrale Vorgaben und zu erwartende Anforderungen – wird durchgeführt, die Weiterbildungsbedarfe konzipiert und darauf aufbauend entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt.

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
IDT Biologika GmbH	IDucaTion – Entwicklung und Umsetzung eines ausformulierten Weiterbildungskonzeptes zur Bewältigung gesellschaftlicher und betriebsorganisatorischer Herausforderungen in einem schnell prosperierenden BioPharmaunternehmen	Mit dem Projekt werden drei grundlegende Strategien verfolgt: Managementschulungen für Führungskräfte, Aufbau eines Talentpools zur Fachkräftesicherung und Mitarbeiterschulungen insbesondere im Projektmanagement. Damit sollen die innerbetrieblichen Strukturen soweit verbessert und durch die Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen gesichert werden, dass bestehende Defizite aufgearbeitet und zukunftsichere Entwicklungen gewährleistet werden können.
IMPULSE Agentur für Projektentwicklung und -management GmbH	Qualifizierung von Frauen und Männern zu Führungsaufgaben und zu Genderfragen in den Stadtverwaltungen Dortmund und Unna	Ziel des Projekts ist die Qualifizierung von Führungskräften in Genderfragen. Umsetzungsschritte: 1. Durchführung von problemzentrierten Interviews und Dokumentenanalysen sowie Onlinebefragungen, 2. systematische Auswertung der Ergebnisse und Ableitung eines modularen Qualifizierungskonzeptes, 3. Durchführung der Qualifizierungen/Komplementierung durch Beratungen und Coachings, 4. Auswertung und Übertragbarmachung der Maßnahmen.
Kompera GmbH	Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz – Kooperationsverbund Lernender Unternehmen	Im Mittelpunkt des Projekts steht die Etablierung von Lernmentoren zur kontinuierlichen und arbeitsplatznahen Qualifizierung von Beschäftigten. Insgesamt 20 Mitarbeiter/-innen aus Produktion und Instandhaltung werden ausgebildet, um danach als Lernmentoren zu agieren.
Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH	TRIQUALI – Lernende Organisation (TRIQUALI-LO)	Nachdem mit dem Projekt „TriQuali“ die organisatorischen Grundlagen und die Bereitschaft zum Lernen geschaffen wurden, soll nun die Lernende Organisation an zwei Standorten konkret umgesetzt werden. Die hierzu für fast alle Mitarbeiter/-innen angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen sollen nicht nur Kompetenzen zur Erfüllung der aktuellen Anforderungen vermitteln, sondern darüber hinaus auch die Fähigkeit zur Bewältigung von Veränderungsprozessen.
Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Kritische Akademie Inzell)	Qualifizierungsoffensive Textil-/Bekleidungs-/Miederindustrie und Textile Services	Das Projekt will ein integriertes Angebot zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und Förderung einer nachhaltigen Lernkultur erarbeiten. Die Arbeitspakete beinhalten: 1. Analyse des betrieblichen Bedarfs und Planung von Maßnahmen und Durchführung der Schulungen mit Hilfe einer Online-Lernplattform, 2. parallele Ausbildung von Betriebsräten zu Qualifizierungsbeauftragten.
Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V.	Qualifizierungsinitiative Textil und Bekleidung NRW (Quali-TexNRW)	Das Vorhaben verfolgt folgende Zielsetzungen: 1. Sensibilisierung und Mobilisierung von Betrieben und Beschäftigten für eine systematische und nachhaltige Kompetenzentwicklung, 2. Erfassung der derzeitigen Weiterbildungspraxis, 3. Erfassung von Bedarfen zur Verbesserung der Weiterbildungspraxis und 4. Förderung der Zusammenarbeit der Sozialpartner im Feld der beruflichen Weiterbildung.

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
Volkshochschule der Stadt Duisburg	KomBi – Kompetenzentwicklung und Bildung im Einzelhandel	Die Ziele des Projekts sind: Aufbau und Stärkung von nachhaltigen Beratungsstrukturen im Einzelhandel, Entwicklung und Erprobung praxisnaher und branchengerechter Weiterbildungsmodelle und Kooperationen in der Weiterbildung sowie Stärkung von Qualität und Erfahrungsaustausch. Zwei Beratungsstrategien sollen verfolgt werden: Dezentral durch mobile Beratungsangebote und zentral durch einen Info-Point.
Volkshochschule der Stadt Duisburg	Diversität in der Logistikwirtschaft (DiL-Projekt)	Ziel des Projekts ist es, eine Sozialpartnervereinbarung abzuschließen, die auf einer Bedarfsanalyse beruht. Dabei soll die Diversität und Interkulturalität der Belegschaft im Vordergrund stehen. Mit Weiterbildungsmaßnahmen sollen die Weiterbildungsbeteiligung und Beschäftigungssicherheit dauerhaft erhöht, die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen verbessert und die Zusammenarbeit in der Belegschaft optimiert werden.

■ [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)

• **Fachtagung „Betriebliche Weiterbildung gelingt gemeinsam besser!“**

Kooperationen in den Betrieben, zwischen den Sozialpartnern in Branchen und Regionen sind ein zentraler Erfolgsfaktor in der Weiterbildung. Mit dem Programm „weiter bilden“ werden seit 2009 Projekte zur beruflichen Qualifizierung gefördert, die dem Rechnung tragen.

Die Sozialpartner greifen mit ihren Projekten die zentralen Herausforderungen für Unternehmen und Belegschaften auf, wie z. B. den demografischen Wandel und Fachkräftebedarf, die internationale Wettbewerbsfähigkeit, den technischen Fortschritt und Strukturwandel. Ziel der entwickelten Strategien ist es, die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zu erhöhen, dem Fachkräftemangel zu begegnen und zur Innovationsfähigkeit der Unternehmen beizutragen. Dabei geht es beispielsweise um systematische Personalentwicklung und den gezielten Einsatz eines differenzierten und bedarfsgerechten Weiterbildungsinstrumentariums.

Die Fachtagung am 27.09.2012 richtet sich an projektbeteiligte Sozialpartner, die Dachverbände der Sozialpartner, regionale Arbeitgeberverbände, Gewerkschaftsvertreter, Vertreter von Unternehmen, Agenturen für Arbeit, Kammern und Kommunen. Sie will zum Dialog über die im Programm erarbeiteten Lösungsansätze anregen sowie Netzwerke und Partnerschaften festigen.

Programm

Moderation am Vormittag: Carla Kniestedt, Rundfunk Berlin-Brandenburg

10:00 Uhr	Anmeldung und Imbiss Öffnung der Projektgalerie
10:30 Uhr	Begrüßung und Einführung Investitionen in die berufliche Weiterbildung lohnen sich <i>Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>
10:45 Uhr	Gelebte Sozialpartnerschaft in der Weiterbildung Praxisbeispiel Projekt „QUASIE – Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung im Einzelhandel“

11:00 Uhr	Aktuelle Herausforderungen in den Unternehmen – Lösungsansätze aus der Praxis des Förderprogramms Carla Kniestedt befragt Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
12:00 Uhr	Die Vielfalt des Programms: Einführung in die Projektgalerie <i>Regiestelle Weiterbildung</i>
12:15 Uhr	Besuch der Projektgalerie und Mittagspause
13:45 Uhr	Berufliche Weiterbildung gemeinsam gestalten Parallel stattfindende Dialogkreise zur Reflexion der Programmergebnisse
	Dialogkreis 1 Betriebliche Multiplikatoren: Wie gelingt die Verankerung im Unternehmen?
	Dialogkreis 2 Transfer in die Branche: vom Betriebsprojekt zur Branchenlösung
	Dialogkreis 3 Übertragung in andere Branchen: Was ist wie transferierbar?
	Dialogkreis 4 Die Rolle der Sozialpartner: Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften als Promotoren
15:15 Uhr	Kaffeepause
15:45 Uhr	Dialogergebnisse Möglichkeiten, Handlungsansätze und Aktionsfelder der sozialpartnerschaftlichen Kooperation in der Weiterbildung <i>Regiestelle Weiterbildung</i>
16:00 Uhr	Herausforderungen für die neue ESF-Förderperiode – eine neue Agenda für Sozialpartner? <i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>
16:15 Uhr	Ende der Veranstaltung

Die Veranstaltung findet am Donnerstag, den 27. September 2012, in der palisa.de in Berlin statt. Weitere Informationen zum Programm finden Sie auf der Internetseite der Regiestelle unter www.initiative-weiter-bilden.de. Wenn Sie an der Tagung teilnehmen möchten, wenden Sie sich bitte an info@regiestelle-weiterbildung.de.

- **Ergebnisse der Reflexionsworkshops am 24. April, 10. Mai, 14. Juni und 28. Juni 2012**
Beim **zwölften Reflexionsworkshop am 24.04.2012** wurde die „Nachhaltige Projektgestaltung“ in den Blick genommen. Hingewiesen wurde auf die Notwendigkeit, die angestrebten Projektergebnisse in Bezug auf Verstetigung und Transfer sowie die Ressourcenplanung zur Umsetzung frühzeitig zu definieren und zu konkretisieren. Im Lichte einer evtl. Ressourcenknappheit sollte die Fülle der Strategien zur Nachhaltigkeitssicherung allerdings auf Effektivität und Sinnhaftigkeit geprüft werden. Im Projekt „HORTEC – Hort und Technik“, das sich der Qualifizierung von Erzieher/-innen widmet, werden u. a. folgende Instrumente zur Verbreitung der Projektergebnisse genutzt: ein Handbuch, die Durchführung von Multiplikatorenworkshops, die

regelmäßige Berichterstattung in Newslettern und die Herstellung eines Projekt-Flyers. Das Projekt „SBW-Metall-SON“ befasst sich mit der Motivation von Zielgruppen für Weiterbildung. Es protokolliert seine Sensibilisierungs- und Qualifizierungsaktivitäten, um sie für potenzielle Interessenten nutzbar zu machen. Die Dissemination der Projektergebnisse erfolgt über die praktische Einbindung der Gewerkschaft, einer Lenkungsgruppe und eines Beirats sowie die Erarbeitung eines Handbuchs und weiterer Materialien, die auf der Website zum Download angeboten werden.

Zum **dreizehnten Reflexionsworkshop am 10.05.2012** waren Projekte eingeladen, die sich mit der „Motivation von Beschäftigten für Weiterbildung“ befassen. Für die Förderung von Zielgruppen ist insbesondere der Einsatz von Multiplikatoren (z. B. Betriebs- und Personalräte, Führungskräfte) geeignet. Neben der Sensibilisierung und Motivierung können Multiplikatoren auch folgende Rollen einnehmen: Koordination des Lernens im Prozess, Schnittstelle zwischen strategischer Unternehmensentwicklung und „Basis“, Entwicklung von passgenauen Qualifizierungsmaßnahmen und -inhalten usw. Voraussetzung für die Einnahme der skizzierten Rollen ist, dass Multiplikatoren sie freiwillig übernehmen und sich mit der Idee identifizieren, eine Affinität zur Zielgruppe und soziale Kompetenzen (u. a. Empathie, Flexibilität, Verlässlichkeit, Vermittlungskompetenzen) sowie interdisziplinäre Kompetenzen (innerbetriebliche Akzeptanz, das Wissen um betriebliche Zusammenhänge usw.) mitbringen. Als wichtigste betriebliche Rahmenbedingungen für die Übernahme der Rollen wurden konstatiert: Regelung zur Freistellung, Akzeptanz bei der Unternehmensleitung und anderen betrieblichen Gruppen, Abklärung der Weisungsbefugnisse etc. Der betriebliche Mehrwert des Einsatzes von Multiplikatoren besteht überwiegend im Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, dem Erweitern des Wegs zur lernenden Organisation und der Reduktion der Mitarbeiterfluktuation.

Beim **vierzehnten Reflexionsworkshop am 14.06.2012** wurde die „Implementierung von Gender Mainstreaming“ erörtert. In der Diskussion ausgewählter Beispiele aus dem betrieblichen und auch gesellschaftlichen Kontext wurde die Relevanz von Gender Mainstreaming für Frauen und Männer hervorgehoben. Gender Mainstreaming ist wichtig für u. a. die Attraktivitätssteigerung von Unternehmen für weibliche Fachkräfte wie auch einer eher als weiblich geltenden Branche für Männer, für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung und für die Erhöhung der Teilhabe weiblicher Teilzeitbeschäftigter an betrieblicher Qualifizierung. Eine nachhaltige Implementierung genderstrategischer Ansätze ist sowohl von individuellen – der Entwicklung von Genderkompetenz – als auch von strukturellen Bedingungen – der Beachtung von Gender-Aspekten durch die Organisation – abhängig. Den Unternehmen steht eine Reihe von Strategien zur Berücksichtigung genderstrategischer Ansätze zur Verfügung, z. B. bei der Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen, der Auswahl von Trainer/-innen und Methoden usw. Um auch benachteiligte Beschäftigte zu erreichen und in betriebliche Qualifizierung einzubinden, empfiehlt es sich, sie gezielt und individuell anzusprechen.

Zum **fünftehnten Reflexionsworkshop am 28.06.2012** waren die Vorhaben des Projekttyps I eingeladen. Zur Diskussion stand die „Ermittlung des branchenspezifischen Qualifizierungsbedarfs“. Festgehalten wurde, dass die Erhebungen im Wesentlichen auf zwei Schwerpunkte fokussieren: auf die Ermittlung der notwendigen bzw. gewünschten Inhalte oder der gewünschten Weiterbildungsform bzw. des Formats. Die Projekte wenden unterschiedlichste Instrumente der Bedarfserhebung an – von persönlichen Befragungen über strukturierte Interviews bis zu Workshops – und beziehen mehrere Ebenen von Akteuren mit ein: die Mitarbeiter/-innen selbst, die Führungskräfte und z. T. auch die Sozialpartner. Unter den Projektvertretern herrschte Konsens, dass die Ergebnisse in den Unternehmen am besten umgesetzt werden können, wenn z. B. von Beginn an nicht nur die PE-Abteilungen, sondern auch die Fachabteilungen ins Projekt mit einbezogen werden, wenn Multiplikatoren zu „Kümmerern“ in Sachen Weiterbildung qualifiziert werden oder wenn die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen in Folgeprojekten beantragt wird bzw. im Vorhaben schon eingeschlossen ist. Als förderlich für die branchenweite Verbreitung der Ergebnisse erwies sich u. a. die Vorstellung des Projekts in Newslettern, wobei eine konkrete Darstellung als „Gute-Praxis-Beispiel“ der abstrakten Darstellung vorzuziehen ist. Der Transfer in andere Branchen ist dagegen nur begrenzt möglich: Es empfiehlt sich daher, aus den ermittelten Ergebnissen übergeordnete Handlungsempfehlungen abzuleiten, die wieder

auf spezifische Bedarfe heruntergebrochen werden können. Ermittelte Bedarfe, die aufgrund branchenweiter oder wirtschaftlicher Entwicklungen entstanden sind, sind dagegen gut übertragbar: in andere Branchen wie auch in andere Regionen.

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

- **Neu abgeschlossene Sozialpartnervereinbarungen**

Für Regionen und Branchen, für die keine Tarifverträge zur Qualifizierung vorliegen, wurden Sozialpartnervereinbarungen zur Weiterbildung abgeschlossen, um im Rahmen des Förderprogramms aktiv werden zu können. Die folgende Übersicht zeigt die 14 Sozialpartnervereinbarungen, die von den in der Votierungsrunde 12 zur Förderung empfohlenen Projekten umgesetzt werden:

Name	Jahr	Branche	Region
Training for Temporary Agency Workers: Joint actions developed by sectoral social partners play a key role in facilitating skills upgrading	2009	Sonstige Dienstleistungen (Arbeitnehmerüberlassung)	Europa
Weiterbildungstarifvertrag	2011	Sonstige Dienstleistungen (Heizung, Sanitär)	Mecklenburg-Vorpommern
Sozialpartnervereinbarung zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung	2011	Sonstige Dienstleistungen (Sicherheitsgewerbe)	Berlin Brandenburg
Rahmenvereinbarung zur Sozialpartner-Initiative "weiter bilden"	2011	Erziehung	Hessen
Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung	2012	Metall- und Elektroindustrie	Brandenburg
Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten	2012	Sonstige Dienstleistungen (Hotel und Gaststätten)	Brandenburg
Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung (Sozialpartnervereinbarung)	2012	Sonstige Dienstleistungen (Hotel und Gaststätten)	Sachsen-Anhalt
Vereinbarung zur Nutzung der ESF-Richtlinien zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)	2012	Sozialwirtschaft	Berlin
Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens	2012	Metall- und Elektroindustrie	Schleswig-Holstein
Kooperationsvereinbarung zur Förderung der Weiterbildung	2012	Chemie	Niedersachsen
Sozialpartnervereinbarung zur Förderung der Weiterbildung	2012	Sonstige Dienstleistungen (Sicherheitsgewerbe)	Baden-Württemberg
Vereinbarung zur Förderung der Weiterbildung	2012	Sonstige Dienstleistungen (Hotel und Gaststätten)	Hessen
Sozialpartnervereinbarung	2012	Metall- und Elektroindustrie	Niedersachsen
Vereinbarung zur Nutzung der ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)	2012	Metall- und Elektroindustrie	Berlin Brandenburg

Kurzbeschreibungen der Sozialpartnervereinbarungen und Tarifverträge zur Qualifizierung sind zu finden unter www.initiative-weiter-bilden.de. In dem Pool sind zunehmend auch die Volltexte der Sozialpartnervereinbarungen, die speziell für die Teilnahme am Förderprogramm abgeschlossen wurden und von den Projekten umgesetzt werden, recherchierbar.

■ [Im Interview: Matthias Winderle, Leiter des Projekts „Ermittlung des Bildungsbedarfes im Wach- und Sicherheitsgewerbe – ErBi“](#)



Matthias Winderle, Geschäftsführer der b.i.g. akademie, bei der Abschlusskonferenz des Projekts „ErBi“ am 28. März 2012 in Halle a. d. Saale

Regiestelle Weiterbildung: Sie haben – als Fördergrundlage für Ihr Projekt – eine Sozialpartnervereinbarung initiiert. Inwieweit haben die Sozialpartner auch bei der Akquisition der Firmen eine positive Rolle gespielt?

Matthias Winderle: Ohne das aktive Mittun der Sozialpartner (einerseits der Landesverbände Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen des Bundesverbandes der Sicherheitswirtschaft und andererseits der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) hätte es dieses Projekt nicht gegeben. Die Landesvorsitzenden haben sich persönlich bei der Gewinnung von weit über 20 Firmen, welche über 50% der Beschäftigten in den genannten Bundesländern repräsentieren, eingesetzt. Auf Mitgliederversammlungen der Landesverbände konnten wir z. B. Grundsätzliches zum Förderprogramm „weiter bilden“ ausführen: Damit wurde eine breite Zustimmung erreicht.

Regiestelle Weiterbildung: Mit dem Projekt konnten Sie die Qualifizierungsbedarfe des Sicherheitsgewerbes näher definieren. Wurden Ihnen, als Kenner der Branche und der Unternehmen, neue und unvermutete Ergebnisse aufgezeigt?

Matthias Winderle: Ja und nein. Bestätigt hat sich z. B., dass ein hoher Schulungsbedarf besteht: Schließlich werden Branche und Mitarbeiter/-innen mit immer neuen und höheren Anforderungen konfrontiert (z. B. Luft- und maritime Sicherheit, vorbeugender und abwehrender Brandschutz, Sicherheit der KKW's etc.). Neue Erkenntnisse waren u. a.: Fast 90% aller Befragten sind an Weiterbildungen interessiert, 40% fühlen sich nicht ausreichend qualifiziert, lediglich 6% überqualifiziert und jeder vierte Befragte erhofft sich von den Qualifizierungen Aufstiegschancen.

Regiestelle Weiterbildung: Hat sich die Qualifizierungsbereitschaft in den Unternehmen durch Ihre Aktivitäten im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie erhöht?

Matthias Winderle: Nach anfänglicher Skepsis – sowohl seitens der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer – konnten wir auf der Abschlusskonferenz zum Projekt mit über 80 Teilnehmer/-innen ein positives Fazit ziehen. Inzwischen erhielt ich mehrere Anfragen des Verbandes und einzelner Unternehmen, ob denn nun die Ergebnisse in ein konkretes Projekt zur Umsetzung der Qualifizierungen münden. Umso erfreulicher, dass unser Antrag „PegASUS – Personalentwicklung mit ganzheitlichem Ansatz zur Stärkung der Unternehmen in der Sicherheitsbranche“ zwischenzeitlich zur Förderung empfohlen wurde.

Regiestelle Weiterbildung: Wie ist die Lage in der Branche allgemein und kann Qualifizierung darauf eine Antwort geben?

Matthias Winderle: Die Personalsituation ist in vielen Unternehmen der Sicherheitsbranche (noch) nicht dramatisch, aber besorgniserregend. Die demografische Entwicklung verschärft diesen Prozess, auch der zum 01.06.2011 eingeführte Mindestlohn hat die Situation nicht wesentlich verändert. Die Motivation der Mitarbeiter/-innen durch z. B. Anreizeffektive, höhere und bessere Qualifikationen, Veränderungen der Arbeitsinhalte usw. zu erhöhen, sind Ansätze dazu, diesen Prozess umzukehren.

Regiestelle Weiterbildung: Wie sehen Sie die Nachhaltigkeit der Aktivitäten und Erkenntnisse des Projektes, die durch die Förderung ermöglicht wurden?

Matthias Winderle: Uns freut insbesondere, dass die wesentlichsten Ergebnisse in das Nachfolgeprojekt „PegASUS“ eingeflossen sind. Für unsere drei genannten Bundesländer wollen wir

bei den voraussichtlich ca. 30 beteiligten Sicherheitsunternehmen in punkto Personalstabilisierung und -qualifizierung einen nachweisbaren Schritt vorankommen. Nachweisbar bedeutet: höhere Qualifizierungen der Mitarbeiter/-innen, Besetzung vorhandener Fehlstellen, Einschränkung der Fluktuationen, Sicherung betriebswirtschaftlicher Gewinne.

Regiestelle Weiterbildung: Gehen Sie davon aus, dass die gemeinsamen Aktivitäten mit den Sozialpartnern auch über die Förderrichtlinie hinaus Bestand haben werden?

Matthias Winderle: Ich bin davon überzeugt, dass das Förderprogramm „weiter bilden“ ein wirksames Instrument ist, die Sozialpartner mit ihren unterschiedlichen Interessen einander näher zu bringen und nachhaltige, länger andauernde Wirkungen zu erreichen. Wenn man als Akteur in den Verhandlungen zum Mindestlohn und beim Abschluss der Sozialpartnervereinbarung involviert war, dann weiß man: Es ist ein langwieriger und nicht einfacher Prozess. Aber das notwendige Miteinander der Sozialpartner ist für diesen Prozess eine wesentliche Hilfe.

Regiestelle Weiterbildung: Haben sich für Sie persönlich neue Erkenntnisse bzw. Schlussfolgerungen aus der Realisierung des Projekts ergeben?

Matthias Winderle: Nach anfänglicher Skepsis in den Unternehmen – wer spricht gerne über Qualitätsmängel, wer gibt seine Mitarbeiter/-innen gerne für eine Befragung „an Dritte“ frei – war folgende Erkenntnis die wichtigste: Dank der Unterstützung durch die Arbeitgeber, das kreative Mithin der Arbeitnehmer/-innen und das stetige Mitwirken der Gewerkschaft kann für unsere Branche ein Qualifikationsschub erreicht und eine neue Weiterbildungskultur etabliert werden.

Kurzporträt Matthias Winderle:

- Geboren 1951
- Studium der Betriebswirtschaft 1970 bis 1974 an der Martin-Luther-Universität in Halle a. d. Saale

Seit 2000: Geschäftsführer der b.i.g. akademie gmbh

Seit 2006: Stellvertretender Landesvorsitzender des Bundesverbands der deutschen Sicherheitswirtschaft in Sachsen-Anhalt

■ [Praxisbeispiele: Projekte der Initiative „weiter bilden“](#)

ErBi – Ermittlung des Bildungsbedarfs im Wach- und Sicherheitsgewerbe

Schwerpunkt des Projekts:

■ Ermittlung des branchenspezifischen Qualifikationsbedarfs

Laufzeit: 01.10.2011 - 31.03.2012

Projekträger: b.i.g. akademie gmbh, Fiete-Schulze-Straße 15, 06116 Halle a. d. Saale, Ansprechpartner: Matthias Winderle, Tel.: 0345 5676-128, E-Mail: winderle.matthias@big-gruppe.com

Aushängeschild der Sicherheitsbranche sind ihre fachkundigen Mitarbeiter/-innen. Nahezu alle Beschäftigten sind jedoch „Quereinsteiger“, so dass eine solide Grundausbildung oft fehlt und zwangsläufig ein hoher Schulungsbedarf besteht. Er verschärft sich umso mehr, als die Branche mit immer neuen Aufgaben und höheren Anforderungen konfrontiert wird. Dies führt dazu, dass das Qualifikationsniveau in den Unternehmen steigen muss.

Die Sozialpartner – der Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen (BDSW) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – einigten sich über die Notwendigkeit einer Sozialpartnervereinbarung, welche die Qualifizierung der Sicherheitsmitarbeiter/-innen zum Gegenstand hat. Sie ermöglicht, das Bildungsniveau empirisch darzulegen, um daraus stra-

tegische Schlussfolgerungen für die Beschäftigten ziehen zu können. Insgesamt konnten 25 Sicherheitsunternehmen in die branchenübergreifende Bildungsanalyse einbezogen werden.

Die Bildungsanalyse des Projekts fußt auf zwei Säulen. Einerseits wurden aus Interviews mit den Personalverantwortlichen die Bildungsbedarfe für die nächsten zwei Jahre prognostiziert. Andererseits wurden die Meinung und das Empfinden der Sicherheitsmitarbeiter/-innen durch über 120 Fragebögen eingefangen, woraus Erkenntnisse über die Motivation, das Bewusstsein über die Situation und die bevorzugte Lernmethode und Lernort gewonnen werden konnten. Der daraus resultierende Leitfaden bildet die Basis für den zukünftigen Qualifizierungsbedarf im Sicherheitsgewerbe im mitteldeutschen Raum.

Bei der bevorstehenden Umsetzung des erhobenen Weiterbildungsbedarfs in Qualifizierungsmaßnahmen begleitet die b.i.g. akademie die Branche und unterstützt die Unternehmen bei der Realisierung moderner Ansätze in der Weiterbildung in einem Folgeprojekt.

■ [Infos/Termine](#)

• **Weitere Reflexionsworkshops im Jahr 2012**

Um die Projekte der Initiative „weiter bilden“ im Rahmen des Monitorings zu begleiten und zu unterstützen, werden folgende weitere Reflexionsworkshops mit verschiedenen Schwerpunktthemen angeboten:

- ▶ 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

Übersicht „Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung“

Die QBB – Qualitätsgesellschaft Bildung und Beratung mbH hat im durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt „Einfluss und Wirkungen von Qualitätsmanagementsystemen und Evaluationen auf die Qualität beruflicher und betrieblicher Weiterbildung – Analyse und Optimierung“ eine Übersicht über die wichtigsten im Weiterbildungsbereich anzutreffenden Qualitätsmanagementsysteme veröffentlicht. In tabellarischen Übersichten werden die wesentlichen Elemente der Qualitätsmanagementsysteme (z. B. Zielgruppen, regionale Ausbreitung), welche die Bildungsunternehmen für ihre eigene Zertifizierung verwenden, zusammengefasst.

[QMM-Überblick](#)

Erweiterung des Deutschen Weiterbildungspreises: Sonderpreis für Unternehmen

Aufgerufen zur Bewerbung für den vom Haus der Technik ausgelobten Preis sind Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU). Der Sonderpreis mit 3.000 Euro Preisgeld zeichnet ein innovatives Konzept, ein Projekt sowie besondere Untersuchungen oder Analysen mit wissenschaftlichem Anspruch aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung aus. Der Beitrag des

Gewinners wird einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Bewerbungen werden ab sofort bis zum 20. Oktober 2012 entgegengenommen.

[Teilnahmebedingungen](#)

[Bewerbungsunterlagen](#)

IW-Studie: Bildung in der zweiten Lebenshälfte

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat – vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen – im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) die Effekte von Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte analysiert. Das Ergebnis: Weiterbildung lohnt sich nicht nur für Unternehmen und Beschäftigte sondern sie bewirkt auch volkswirtschaftliche und damit gesamtgesellschaftliche Effekte.

[Download \(Kurzfassung des Studie\)](#)

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