



Förderung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen in KMU

Das Projekt „female PROFESSIONALS. Frauenpotenziale in Betrieben nutzen!“

BARBARA MENKE

Bundesgeschäftsführerin Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN, Wuppertal

VICTORIA SCHNIER

Pädagogische Mitarbeiterin Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN, Wuppertal

► **Mit den Herausforderungen des demografischen Wandels für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beschäftigt sich das Projekt „female PROFESSIONALS. Frauenpotenziale in Betrieben nutzen!“, welches der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN gemeinsam mit fünf Landesarbeitsgemeinschaften und dem Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt an sechs Standorten durchführt. Insgesamt werden über hundert KMU bei der Analyse, Förderung und Nutzung der Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen um 50 Jahre unterstützt und die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen in dieser Altersgruppe durch konkrete Vereinbarungen erhöht.**

Die Herausforderungen des demografischen Wandels für KMU

Der demografische Wandel wird vielfach als Grund für den Fachkräftemangel angeführt. Obwohl dies keinen monokausalen Zusammenhang darstellt, ist er doch eine maßgebliche Einflussgröße für die Anforderungen, die sich mit dem Fachkräftemangel an die Unternehmen ergeben. So werden die über 50-Jährigen im Jahr 2050 rund ein Drit-

tel des gesamten Arbeitskräftepotenzials darstellen (vgl. Statistisches Bundesamt 2006).

Eine Reaktion der Betriebe ist, den Wettbewerb um junge, gut ausgebildete Interessierte zu verschärfen. Auf der anderen Seite kann diesen Herausforderungen aber auch mit einer strategischen Personalentwicklung und -planung begegnet werden, die die Bedeutung der Weiterbildung des eigenen Personals erkennt und ihre Ausrichtung auf ältere Beschäftigte stärkt. Dies gilt umso mehr für KMU, da sie oftmals keine strategische Personalentwicklung betreiben, sondern diese eher situativ vornehmen (vgl. DOBISCHAT/DÜSSELDORFF 2010). Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanel 2008 (vgl. www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/) zeigen jedoch auf, dass die Einbeziehung Älterer in Weiterbildungen gerade bei KMU bis 249 Beschäftigte besonders vernachlässigt wird. Eine alterssensible Personalpolitik ist demnach noch nicht in den Unternehmen „angekommen“.

Die Entwicklung hin zum lebensbegleitenden Lernen und die Verschränkung von Arbeit und Lernen scheinen jedoch angesichts der beschriebenen Herausforderungen notwendig, damit große Erwerbspotenziale erhalten bleiben. Daher ist es besonders bemerkenswert, dass zwischen Frauen und Männern noch immer Unterschiede in der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung konstatiert werden müssen, die der Chancengleichheit entgegenwirken und geschlechterbezogene Einkommensunterschiede und Beschäftigungsrisiken zementieren. Die Teilnahmequote von Frauen an beruflicher Weiterbildung liegt bei nur 24 Prozent, die der Männer bei 28 Prozent (vgl. BMBF 2006, S. 90 ff.). Auch partizipieren Vollzeitbeschäftigte mit 36 Prozent häufiger an Weiterbildung als Teilzeitbeschäftigte mit 29 Prozent, vor allem Frauen sind aber mit 31 Prozent öfter in Teilzeit beschäftigt als Männer mit vier Prozent, und mit 29 Prozent seltener voll erwerbstätig als Männer, bei denen der Prozentsatz der Vollzeitbeschäftigten bei 70 Prozent liegt (vgl. ebd.). Insbesondere ältere weibliche Mitarbeiterinnen profitieren signifikant weniger von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen als jüngere Kolleginnen (vgl. ebd.), was darauf hinweist, dass ältere Arbeitnehmerinnen (noch) nicht als Flexibilitäts- bzw. Fach- und Führungskraftreserve entdeckt worden sind.

Ansatz, Ziele und Instrumente des Projekts

Um dieses Potenzial zu erschließen, ist sowohl ein personalpolitisches Umdenken als auch die Stärkung des eigenen Kompetenzbewusstseins bei den Frauen selbst notwendig. Zudem fehlt es den Unternehmen, insbesondere den KMU häufig an Instrumenten zur Kompetenzerschließung sowie zur systematischen Analyse ihres Personal- und Qualifikationsbedarfs. Hier setzt das Projekt „female PROFESSIONALS. Frauenpotenziale in Betrieben nutzen!“ an

Tabelle **Das Projekt „female PROFESSIONALS. Frauenpotenziale in Betrieben nutzen!“**

Beteiligte Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Derzeit 51 KMU mit fünf bis 249 Beschäftigten. Bis zum Ende des Projekts werden 115 KMU beteiligt sein. • Vertretene Branchen u. a.: Handwerk und Einzelhandel, Medizin und Pflege, Bildung und Soziales, Transport und Logistik sowie Nahrungsmittelindustrie.
Laufzeit	01.09.2010 bis 31.08.2013
Förderung	Das Projekt wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds finanziert.
Weitere Informationen	www.female-professionals.de

(vgl. Tab.). Es nimmt eine umfassende Sensibilisierung und Beratung der Unternehmen vor und unterstützt sie mithilfe der Erhebungsinstrumente FrauenPotenzialCheck und FrauenKomPass bei der Erschließung der Potenziale und der Erarbeitung von passgenauen Personalentwicklungs- und Weiterbildungskonzepten.

SYSTEMATISCHE ANALYSE VON PERSONAL- UND QUALIFIKATIONSBEDARFEN

Der FrauenPotenzialCheck ist ein Instrument zur Erfassung der Potenziale sowie der aktuellen betrieblichen Arbeitsplatzsituation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hierbei zielt das Instrument darauf ab, den Blick der Unternehmen insbesondere auf Frauen um 50 Jahre zu richten und passgenaue Optionen für die Personalentwicklung und Weiterbildung zu erfassen. Vor Ort werden von den Mitarbeitenden des Projekts female PROFESSIONALS alle erforderlichen Daten (vgl. Kasten) systematisch erfasst. Mit der Anwendung und Auswertung des FrauenPotenzialChecks können datenbasiert verschiedene Zielperspektiven erreicht werden, wie z. B. die Fortschreibung der Personalsituation in den nächsten 2, 5 oder 10 Jahren, wodurch auch Prognosen von Personalengpässen und Aussagen zur Altersstrukturentwicklung möglich werden. Davon abgeleitet werden unternehmensadäquate Personalstrategien und bedarfsorientierte individuelle Personalentwicklungs- und Weiterbildungspläne für die Mitarbeiterinnen im Unternehmen entwickelt.

Quantitatives und qualitatives Erfassungsinstrument FrauenPotenzialCheck

Der FrauenPotenzialCheck erfasst, teils in qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen oder Geschäftsführenden,

- allgemeine Unternehmensdaten (z. B. Beschäftigtenzahlen, Unternehmensziele, Organisationsstruktur, Situation weiblicher Beschäftigter, Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels).
- Daten zur Personal- und Qualifikationsstruktur (z. B. Alter, Funktionen und Qualifikationen, Arbeitszeitmodelle), mit besonderem Augenmerk auf ältere Mitarbeiterinnen.
- Daten zur Weiterbildungskultur und -planung (z. B. Weiterbildungsangebot, teilnehmende Beschäftigtengruppen, Zugangsvoraussetzungen zu Weiterbildung, Angebote und Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte, erwartete Weiterbildungsbedarfe).

ERFASSUNG VON KOMPETENZEN UND POTENZIALEN

Der FrauenKomPass legt den Fokus hingegen auf die persönlichen Stärken und auf verschiedenen Wegen angeeignete Kompetenzen der Frauen im Unternehmen, sowie deren Nutzung in der gegenwärtigen oder einer zukünftigen Position. Im ersten Teil des dreischrittigen Vorgehens werden der berufliche und persönliche Werdegang vor dem Hintergrund der dabei erworbenen Kompetenzen in einem durch die Projektmitarbeitenden begleiteten Prozess reflektiert. Die daraus folgende Standortbestimmung ist für eine anschließende gemeinsame Arbeit an den Perspektiven der Frauen grundlegend, in der individuelle Wünsche und Ziele beleuchtet werden. Im dritten Teil werden die Kompetenzen der Frauen gegebenenfalls mit Arbeitsplatzprofilen in Beziehung gesetzt. Auf dieser Grundlage werden im Projekt Empfehlungen für Personalentwicklungs- und Weiterbildungspläne mit den Frauen und den Personalverantwortlichen gemeinsam erarbeitet. Zum Projektende werden Weiterbildungsvereinbarungen mit über 600 Frauen geschlossen sein.

Zwischenbilanz und Ausblick

Die Arbeit in den ersten beteiligten 51 von insgesamt 115 kleinen und mittleren Unternehmen hat begonnen. Der FrauenPotenzialCheck und der FrauenKomPass kamen dabei bereits in etwa der Hälfte der Unternehmen mit sehr guten Rückmeldungen zum Einsatz. Besonders die Einblicke in die zukünftige Beschäftigungsstruktur der Unternehmen führen zu „Aha“-Effekten bei den Personalverantwortlichen und die Frauen erfahren durch die Erarbeitung und Verdeutlichung der eigenen Kompetenzen und Perspektiven viel positive Verstärkung. Nach dem Ende des Projekts im Sommer 2013 werden die Instrumente in der praxiserprobten und überarbeiteten Fassung mit entsprechenden Handreichungen zur Nutzung angeboten, interessierte Unternehmen können sich jedoch auch noch innerhalb der Projektlaufzeit beteiligen. Der Anteil von Frauen um 50 Jahre an betrieblicher Weiterbildung wird so innerhalb der Projektlaufzeit und auch darüber hinaus erhöht und die kleinen und mittleren Unternehmen erhalten konkrete Handlungsoptionen im Hinblick auf den demografischen Wandel durch Weiterbildung eigener Fachkräfte. ■

Literatur

- BMBF (Hrsg.): *Berichtssystem Weiterbildung IX*. Berlin 2006
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): *Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden 2006
- DOBISCHAT, R.; DÜSSELDORF, K.: *Personalentwicklung und Arbeitnehmer*. In: TIPPELT, R.; VON HIPPEL, A. (Hrsg.): *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 4. durchgesehene Auflage*. Wiesbaden 2010, S. 917–938