

Inhalt

**Die Fachkräftewoche 2015
 Beiratssitzung
 GestalteMit in Ostthüringen
 Ergebnisse der Evaluation
 Kurz vorgestellt
 Ausblick**

Die Fachkräftewoche 2015

In der Kalenderwoche 44 beteiligten wir uns an der „Fachkräftewoche“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Mit unserem GestalteMIT-Bus tourten wir von Bautzen (26.10.2015) über Dresden (28.10.2015) bis nach Ostthüringen (30.10.2015).

An insgesamt neun „Haltestel-



len“ informierten und diskutierten wir über das Projekt GestalteMIT und viele weitere Möglichkeiten zur Fachkräftesicherung.

Das Projektteam führte dabei viele Gespräche mit Beschäftigten, Unternehmern und Wirtschaftsförderern. Darüber hinaus wurden wir auch medial begleitet. So sind einige Filme entstanden, die auch online angesehen werden können: www.atb-chemnitz.de (GestalteMIT-Bus-Road-Show)

In der Kalenderwoche 45 ging es für das Projektteam am Montag gleich weiter. So veranstalteten wir bei der KSG Leiterplatten GmbH einen Wirtschaftsdi-

alog zum Thema „Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber: Wunsch und Wirklichkeit in KMU“ mit Teilnehmern aus Wirtschaft und Wissenschaft. Am Dienstag führten wir im Rathaussaal in Gera mit rund 25 Gästen eine Vernetzungsveranstaltung mit regionalen Unternehmensvertretern und Wirtschaftsförderern zum Thema „Fachkräftesicherung in KMU - Erfolg ist kein Zufall“ durch.

Schließlich beteiligte sich das Projekt am Freitag mit einem Stand auf der Regionalkonferenz der Wirtschaftsförderung Erzgebirge und stellte INQA und GestalteMIT vor.

Beiratssitzung am 24.11.2015

Zweimal im Jahr führen wir im Projekt eine Beiratssitzung durch. Dem Beirat gehören unterschiedliche Personen aus Wirtschaft, Politik und Forschung an. Ihnen stellen wir unsere Aktivitäten sowie aktuelle Aufgaben im Projekt dar.

Gemeinsam mit den Beiratsmitgliedern diskutierten wir das Kümmermodell – insbesondere die Frage wie ein Kümmerer sich langfristig im Unternehmen etablieren kann. Die Bekanntmachung und Etablierung der Kümmerer in den Unternehmen bedarf einer intensiveren Begleitung und Unterstützung, dazu

gehören neben kurzfristig wirksamen Handlungen auch permanent zugeordnete Aufgaben und (siehe auch Beitrag Evaluation).

GestalteMit in Ostthüringen

Unser Projekt konnte in die Region Ostthüringen erweitert werden. An dieser Stelle möchten wir Ihnen unsere „Neue“ – Frau Anke Weithase - vorstellen:

„Ich bin die Neue bei Gestalte MIT, in der von ATB für das Projekt eingerichteten Außenstelle in Ostthüringen. Dort lebt etwa 1/3 der Thüringer Bevölkerung. Es gibt viele innovative KMU. Gelegentlich kommt es mir vor, dass die Region lediglich als „Anhängsel“ zwischen Bayern und Sachsen betrachtet wird, die Besonderheiten und das Entwicklungspotential werden dabei übersehen.

Meine Erfahrung zeigt mir, am besten gelingt es mit gebündelten Kräften und gut vernetzt an notwendigen Stellen in den Fokus zu rücken. Ähnlich denkende Protagonisten aus Wirtschaftsförderungen der Region, Städten, Landkreis und Unternehmen fanden sich Anfang November im Rathaussaal der Stadt Gera zusammen, um das regionale Netzwerk der Offensive Mittelstand aktiv zu gestalten und KMU noch besser auf ihrem erfolgreichen Weg unterstützen zu können. Ein Punkt der zukünftigen Arbeit ist die Möglichkeit der Einbindung in das Projekt Gestalte MIT!. Bis zu acht Unternehmen dürfen nun auch aus Ostthüringen in der Modellphase dabei sein. Ich freue mich auf die gemeinsame Arbeit und bin gespannt.“



Anke Weithase

Kontakt:

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH
Büro Greiz
Mönchsweg 12
07973 Greiz – Obergrochlitz
E-Mail: weithase@atb-chemnitz.de

Telefon: +49 176 61451840

Erste Ergebnisse der Evaluation

Das Projekt GestalteMIT wird auch wissenschaftlich evaluiert und begleitet. Hierfür verantwortlich ist Herr Dr. Thomas Hartmann von der tamen. GmbH aus Berlin. An dieser Stelle möchten wir Ihnen einen Einblick in die ersten Ergebnisse der Evaluation geben:

Erste Zwischenergebnisse der Evaluation zur Kümmererfunktion sollen im Folgenden zusammenfassend vorgestellt werden. Die Datengrundlage für diese Ergebnisse kommt aus der teilnehmenden Beobachtung an zwei Seminaren und aus der Auswertung eines Fragebogens, der bisher an zehn „Kümmerer“ ausgeteilt und von sieben „Kümmerern“ (m/w – im gesamten Text) ausgefüllt wurde. Weiterhin gab es Gespräche mit den Projektmitarbeiterinnen, aus denen Erkenntnisse bei der Interpretation der Daten ebenfalls berücksichtigt wurden. Die Befragung fand zeitlich am Beginn des Einsatzes der Kümmerer statt.

Drei Ebenen spielen bei der Auswertung der Daten eine Rolle: Die Kümmererfunktion selbst, die organisationale Einbindung und die Wirkung der Unterstützung durch das Projekt auf die Förderung der Funktion. Im Mittelpunkt steht die Funktion des Kümmerers, die er im Rahmen seines Unternehmens mit bestimmten Zielsetzungen entwickeln soll. Kurzgefasst soll er die Unternehmensleitung dabei unterstützen, strategisch zu handeln, speziell in Bezug auf

die Personalentwicklung, die Entwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung oder gar eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie die Entwicklung innovativer Leistungen und Strukturen. Die Kümmererfunktion umfasst damit auch Dimensionen wie interne Beratung, Mediation bzw. Vermittlung zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten oder auch innerhalb des Personals sowie die Initiierung und Unterstützung von Lern- und Innovationsprozessen.



Zunächst ging es um die Frage, welche Voraussetzungen die Kümmerer mitbringen, was ihre Motivation zur Übernahme einer solchen Funktion, ihre Erwartungen, aber auch was ihre bisherigen Erfahrungen in Bezug auf diese neue Funktion sind. Alle, bis auf eine Ausnahme, sind neugierig auf ihre „neue Position“ und auf die neuen Aufgaben.

Da das Wahrnehmen einer solchen „intermediären“ und für die Unternehmensentwicklung strategisch bedeutsamen Funktion nicht nur der Legitimation durch die Geschäftsführung bedarf, sondern auch auf die Zustimmung der Beschäftigten angewiesen ist, sollte zukünftig bei der Einrichtung einer Kümmererfunktion die Beteiligung der gesamten Belegschaft von Be-

ginn an eine stärkere Beachtung erfahren.

Eine wichtige Herausforderung ergibt sich aus der Wahrnehmung, dass die Kümmerer immer wieder in das Dilemma geraten, einerseits ihre vielfältige Kümmererfunktion als Berater, Prozessbegleiter, Mittler, Neuerer, Strategie etc. auf- und ausbauen sowie auch in der Organisation festigen zu müssen, andererseits aber Bestätigung, Anerkennung und Legitimation meist nur dadurch erhalten, dass sie „pragmatisch“ bestimmte Aufgaben erledigen.

So geraten sie oft in die Gefahr, sich in der reinen Umsetzung von im Unternehmen anerkannten und erkennbaren Leistungen zu verstricken. Die „Kümmererrolle“, die für ihre reflektierende Funktion einer gewissen Distanz zur reinen Leistungsebene bedarf, droht so zu „verkümmern“. Dieses Dilemma zeigt sich auch darin, dass zwei Drittel der Befragten ihre bestehenden Aufgabenbeschreibungen als nicht oder nur teilweise ausreichend empfinden. Letztlich geht es darum, selbst zu verstehen und auch den Kolleginnen und der Geschäftsführung verständlich zu machen, dass es gerade die Aufgabensuche und -konkretisierung sind, nämlich das Aufdecken von Problemen, Herausforderungen und Poten-

tialen, was die Kümmererfunktion ausmacht.

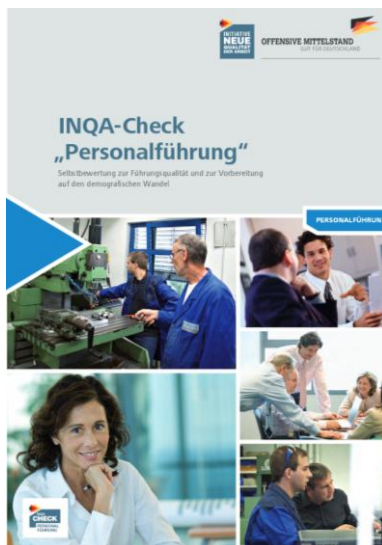
Die Kernaufgabe des Projektes liegt in der Unterstützung der Kompetenzentwicklung der Kümmerer, damit sie ihre Rollen auch effektiv wahrnehmen können. Dazu bedarf es Formen zur Reflexion - vom Bereitstellen von Analyseinstrumenten über den moderierten Erfahrungsaustausch der Kümmerer bis hin zu klärenden Einzelgesprächen -, um die Funktion zu konkretisieren und zu festigen, aber auch weiterbildender Formen, der Vermittlung von Wissen und Methoden, um die mit der Funktion verbundenen Aufgaben auch erfüllen zu können.

Hier wird von allen Kümmerern rückgemeldet, dass die durch das Projekt angebotenen Formen der Unterstützung in den Seminaren und in den Anwendungsworkshops diese Ansprüche durchaus erfüllen. Ermutigend für den Erfolg ist auch, dass alle Kümmerer die Kommunikation zur Geschäftsleitung als gänzlich ausreichend bezeichnen. Alle, bis auf eine Ausnahme, gelangen an die für sie relevanten Informationen und sind gut eingebunden in die jeweiligen relevanten Informationsstrukturen. Die Unterstützung im Unternehmen durch Kolleginnen und auch die organisationale Einbindung wird von fünf Befragten als zumindest teilweise vorhanden bezeichnet. Als Fazit kann festgestellt werden, dass die Voraussetzungen vorhanden sind, um die Kümmerfunktion in den beteiligten Unternehmen auch über den Projektzeitraum hinaus zu etablieren. Auch sollte schon jetzt daran gearbeitet werden, dass die unterstützenden unternehmensexternen Projektstrukturen ebenfalls über das Projekt hinaus Bestand haben. Sie bieten dadurch, dass sie den Kümmerern neben der Förderung ihrer Kompetenzentwicklung auch immer wieder einen „distanzierten“ Blick auf die Unternehmen

ermöglichen, einen wichtigen Beitrag zur Wahrung und Weiterentwicklung der Kümmererfunktion.

Kurz vorgestellt

Auch in diesem Newsletter möchten wir Ihnen eine Handlungshilfe von INQA vorstellen, die Sie in ihrer betrieblichen Personalarbeit verwenden können – der INQA-Check „Personalführung“:



Ziel dieses Checks ist es ihr Unternehmen zum Thema „Personalführung“ zu analysieren und Sie dabei zu unterstützen bei Bedarf Maßnahmen zu entwickeln. Checkpunkte sind u.a. die Personalentwicklung, Personalgewinnung, interne Kommunikation oder Ihre Arbeitgeberattraktivität. Diesen Check finden Sie kostenlos online unter: www.inqa.de.

Ausblick

Ziel der Seminare zum Thema Innovation ist es, dass die Kümmerinnen und Kümmerer Methoden zur Entwicklung und Umsetzung von neuen Ideen gemeinsam mit den Beschäftigten kennenlernen und erlebt haben. Unter Verwendung von



verschiedenen Techniken erarbeiten wir Möglichkeiten, im Team nach neuen Wegen zu suchen (Kreativitätstechniken), neue Prozesse, Technologien oder Materialien „an die Leute zu bringen“ (Präsentationstechniken) und die Mitarbeiter von den Neuerungen zu begeistern (Umgang mit Widerständen). Die Innovationsseminare bieten demnach auch den Unternehmen wichtiges Handwerkszeug, welches sie in den Bereichen Personal und Gesundheit zur Umsetzung benötigen.

Folgende Termine sind geplant:

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 13.01.2016 | Seminar 1 |
| 27.01.2016 | Seminar 2 |
| 24.02.2016 | Seminar 3 |
| 09.03.2016 | Anwendungsworkshop |

Impressum

Vorhabensleitung und –koordinierung:
ATB Arbeit, Technik und Bildung
gGmbH
Neefestr. 76, 09119 Chemnitz
Tel.: (0371) 36 95 811
Fax: (0371) 36 95 825
E-Mail: uhlmann@atb-chemnitz.de
URL: <http://www.atb-chemnitz.de>

Förderhinweis

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Fotonachweise: Foto 1 © ATB gGmbH; Foto 2 © Anke Weithase (privat); Foto 3 © Jens Gerlinghoff; Foto 4 © www.inqa.de; Foto 5 © www.fotolia.de