

Tipps und Empfehlungen
für Unternehmen

Frauen fördern durch Fort- und Weiterbildung



Herausgeber:

Kompetenzzentrum Frau & Beruf
Region Köln
Sabine Brinkmann

Hohe Str. 160-168, 50667 Köln
E-Mail: competentia@stadt-koeln.de
www.competentia.nrw.de/Koeln
Tel: 0221/355 065 0

Stand: Juni 2018

Text: Ulrike Schmidt, LizzyNet, <https://www.lizzynet.de>
unter Mitwirkung von Elena Reifenröther

Redaktion: Dorothee Mennicken

Gestaltung: KREATIVKONTOR, www.kreativkontor.de

Fotos: Titel/S. 4 Collage unter Verwendung von Fotos Adobe-Stock (WavebreakMediaMicro, Claudia Paulussen, kelly marken)/KREATIVKONTOR, S.8/S.11 © AdobeStock/Woodapple, S.10 ©AdobeStock/Photographee.eu, S.12 ©AdobeStock/K.-U. Häßler, S.13 ©AdobeStock/Kablonk Micro, S.14 ©AdobeStock/Rawpixel.com, S.19 ©AdobeStock/Andrey Bandurenko, S.20 ©AdobeStock/David Pereiras, S.24 ©AdobeStock/ponkrit, S.26/S. 28 ©SK Elektronik GmbH

Inhalt

Erfolgsfaktor Betriebliche Fort- und Weiterbildung	4
■ Den Bedarf ermitteln	6
■ Checkliste Mitarbeitendengespräch	7
Karrieren von Frauen fördern	8
■ Coaching	10
■ Mentoring	10
■ Seminare für (angehende) Führungskräfte	12
Weiterbildung organisieren – Förderprogramme	14
Information und Beratung vor Ort	23
Aus der Unternehmenspraxis: SK Elektronik GmbH	26
Wichtige Links auf einen Blick	30



Erfolgsfaktor Betriebliche Fort- und Weiterbildung



Qualifizierte Mitarbeitende sind ein Garant für den Unternehmenserfolg und damit für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Ihres Unternehmens. Gute Fachkräfte finden und sie auch in ihrem Unternehmen zu halten – vor dieser Aufgabe stehen viele kleine und mittlere Unternehmen derzeit. Frauen sind so gut ausgebildet wie nie zuvor, und nicht wenige, die jetzt noch in Teilzeit arbeiten, möchten vielleicht ihr Stundenkontingent aufstocken. Andere möchten sich im Betrieb neu orientieren oder sich beruflich weiterentwickeln. Immer mehr Unternehmen haben das bereits erkannt und sehen darin einen wichtigen Ansatzpunkt, um dem zunehmenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Mit der passenden Qualifizierung, Weiterbildung oder Fortbildung motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und entwickeln gemeinsam eine Zukunftsperspektive. So entstehen tragfähige Gründe, dauerhaft in Ihrem Unternehmen zu bleiben und Sie sichern langfristig Ihren Fachkräfte- und Führungskräftebedarf.

In die betriebliche Weiterbildung zu investieren, lohnt sich für Ihr Unternehmen in mehrfacher Hinsicht:

- Durch die Vermittlung von notwendigen Kompetenzen werden die betrieblichen Arbeitsabläufe verbessert und das Wissen auf einem aktuellen Stand gehalten.
- Flexibler Personaleinsatz wird möglich. Ihr Personal kann sich schneller in neue Aufgaben einarbeiten und im Bedarfsfall gegenseitig vertreten (Krankheit, Eltern- und Pflegezeit etc.).
- Sie steigern die Arbeitgeberattraktivität Ihres Unternehmens nach innen und außen. Die Möglichkeit von Aufstieg und Weiterbildung erhöht die Motivation und die Arbeitszufriedenheit Ihrer Belegschaft und damit nimmt auch die Bindung an Ihr Unternehmen zu. Ihre Mitarbeitenden kommunizieren darüber im Freundes- und Bekanntenkreis und so wird Ihr Unternehmen auch für potenzielle neue weibliche Fach- und Führungskräfte interessant.

Den Bedarf ermitteln

In einem ersten Schritt ist es sinnvoll, sich anhand einiger Fragen einen Überblick über die vorhandenen Kompetenzen zu verschaffen und zu prüfen, welche Qualifikationen mit Blick auf die aktuellen Anforderungen Ihres Betriebes zielführend sind:

- Für welche (neuen) Tätigkeiten oder Aufgaben werden Mitarbeitende benötigt?
- Welche Kompetenzen werden dafür gebraucht?
- Wer könnte durch eine entsprechende Weiterbildung die Kompetenzen erwerben? Wer leistet bisher schon gute Arbeit, ist aber bisher an- oder ungelernt tätig? Dabei lohnt es sich auch zu schauen, ob es vielleicht in Ihrem Unternehmen Minijobberinnen oder Teilzeitbeschäftigte gibt, die durch gezielte Ansprache und Förderung eine qualifiziertere Tätigkeit im Unternehmen übernehmen könnten.

- Wer scheidet demnächst aus Altersgründen aus dem Betrieb aus? Wie kann hier ein Wissenstransfer stattfinden? Wer kommt aus der Eltern- oder Pflegezeit zurück und könnte neue Aufgaben übernehmen? Wo besteht ein Engpass?

Durch Personalentwicklungsgespräche lässt sich der Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf seitens der Belegschaft eruieren. Frauen ziehen oftmals eher einen beruflichen Aufstieg oder auch eine Weiterbildung in Erwägung, wenn sie aktiv von der Geschäftsleitung oder Personalleitung dazu motiviert werden. Dies können Sie gezielt mit dem Instrument des Mitarbeitendengesprächs abklären.

Checkliste Mitarbeitendengespräch

In den Mitarbeiterendengesprächen können Sie insbesondere folgende Themen ansprechen:

- Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden
- Feedback des/der Vorgesetzten an die Mitarbeitenden
- Rückmeldung zu Arbeitsbedingungen, Führungskultur, kollegialem Miteinander und zu Handlungsroutinen im Unternehmen
- Thematisieren möglicher Differenzen und dialogische Klärung (Suche nach Verbesserungs- und Lösungsmöglichkeiten auf beiden Seiten)
- Vereinbarung von spezifischen, messbaren, aktionsorientierten und terminierten Arbeitszielen
- Aktive Ansprache der Mitarbeitenden zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung und zu einem ggf. gewünschten Aufstieg
- Benennung von Qualifizierungsbedarfen, Vereinbarung von konkreten Qualifizierungsschritten und Arbeitsbedingungen
- Terminierung des nächsten Gesprächstermins, an dem der Fortschritt der Vereinbarungen kritisch überprüft wird

* Die Hochschule Niederrhein hat im Projekt PFIF!* diesen Themenkatalog für Mitarbeitendengespräche entwickelt. Quelle und weitere Informationen: Potenziale für Frauen in Führung im Gesundheits- und Sozialwesen. Analysen, Empfehlungen und Berichte aus der Praxis, <https://www.hs-niederrhein.de/forschung/pfif/>.



Karrieren von Frauen fördern

Fördern Sie Karrieren von Frauen von Anfang an. So gewinnen Sie mehr Talente, die für spätere Führungsaufgaben in Frage kommen. Durch eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen kann der Unternehmenserfolg nachhaltig gesteigert werden. Die gewonnene soziale und sachliche Kompetenz in gemischten Teams ist auch ein ökonomischer Vorteil, denn sie sind eher in der Lage, die Bedürfnisse unterschiedlicher Kundengruppen zu erfassen. Maßnahmen und Unterstützungsprogramme – wie Coachings, Mentoring-Programme und Führungskräfte-seminare – sind geeignete Möglichkeiten, Frauen in ihrer Karriereentwicklung zu fördern.

Coaching

Durch Coaching können Mitarbeiterinnen für ihre berufliche Entwicklung wertvolle Unterstützung erhalten. Ein Coach, der von außen in das Unternehmen kommt und sowohl Teamcoachings als auch Einzelcoachings anbietet, kann eine auf die individuelle Situation und den konkreten Bedarf zugeschnittene Begleitung ermöglichen. Die Coachings können von der Einschätzung und Entwicklung persönlicher Kompetenzen und Perspektiven über Anregungen zur Selbstreflexion bis hin zur Überwindung von Konflikten reichen.



Mentoring

Mentoring-Programme sind ein bewährtes Personalentwicklungsinstrument, um Frauen im eigenen Unternehmen in Bezug auf eine zukünftige Führungsposition zu fördern und zu entwickeln. Beim Mentoring gibt eine erfahrene Person (Mentorin bzw. Mentor) ihr Wissen und ihre Erfahrung an eine noch unerfahrenere Person (Mentee) weiter. Inhalte des Mentoring-Prozesses können beispielsweise sein: individuelle Karrierestrategien, der Ausbau persönlicher Kompetenzen und der Aufbau von Netzwerken. Als Dauer für die Zusammenarbeit der Tandems ist ein Jahr zu empfehlen.

Beim sogenannten Cross-Mentoring kommen die Mentorin oder der Mentor und die geförderte Person (Mentee) aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen und werden „überkreuz“ miteinander zusammengebracht. Diese Form des Mentoring bietet sich für kleine und mittlere Unternehmen aufgrund der flachen Hierarchien geradezu an. Es ist ein ideales Instrument, um gezielt und kostengünstig das eigene Personal weiterzuentwickeln, ohne eine eigene Personalentwicklungsabteilung, also einen eigenen Überbau im Unternehmen, aufbauen zu müssen. Für das Cross-Mentoring empfiehlt sich ein Branchenmix. So wird auch die Möglichkeit der Abwerbung von Talenten minimiert. Die Teilnehmenden haben unter anderem die Möglichkeit, Einblicke



in andere Unternehmen, Branchen und Organisationen zu erhalten. Sie können Kenntnisse erwerben, welche im eigenen Unternehmen (noch) nicht vorhanden sind. So fördern Cross-Mentoring-Programme den Austausch und Wissenstransfer zwischen Unternehmen. Es können Netzwerke entstehen, die auch Ihrem Unternehmen zugute kommen. Es kann unternehmensübergreifende Zusammenarbeit angebahnt werden und vieles andere mehr.

Wenn Sie selbst ein Cross-Mentoring-Programm ins Leben rufen möchten, ist es hilfreich, sich nach Möglichkeit mit mindestens vier weiteren Unternehmen zusammenzuschließen. Einfacher ist es

jedoch, wenn Sie sich bereits bestehenden Cross-Mentoring-Netzwerken in Ihrer Nähe anschließen.



Ein sehr gelungenes Beispiel zur Förderung und Entwicklung künftiger Fach- und Führungskräfte ist das TÜV Rheinland-Mentoring-Programm (TAFF). (Einen Praxisbericht finden Sie hier: www.minttoolbox.de/2294.php)

Seminare für (angehende) Führungskräfte

Wenn Sie sich im Unternehmen umschauen, erkennen Sie die ambitionierten Frauen in Ihrem Unternehmen und können sie dazu ermutigen, sich für höherwertigere Aufgaben einzubringen. Dabei können Sie Ihren Blick auch auf ältere Frauen richten oder auch auf bisherige Teilzeitkräfte oder geringfügig Beschäftigte. Sehr viel Erfolg haben spezielle Führungskräfte Trainings für Frauen in Kleingruppen gemeinsam mit anderen Frauen. Das erleichtert den Frauen den Einstieg in die Führungsverantwortung. Diese Trainings bestärken die Frauen darin, das Spannungsfeld zwischen Frausein und Führen konstruktiv in ihrem Unternehmensalltag als Führungskraft einzusetzen. Frauen in Führungspositionen sehen sich besonderen Herausforderungen gegenüber, aber sie haben auch besondere Führungsqualitäten, die sich gegebenenfalls von Männern unterscheiden. Diese gilt es gezielt zu stärken, damit sich diese Potenziale zum Erfolg Ihres Unternehmens entfalten können. Wenn dies nicht im eigenen Unternehmen angeboten werden kann, gibt es die Möglichkeit, mit anderen Unternehmen zu kooperieren oder die Fortbildungs- und Trainingsangebote eines externen Bildungsanbieters zu nutzen (siehe



Seite 25 zur Datenbank der Qualitätsgemeinschaft Berufliche Bildung Region Köln e.V.). Diese Seminare können begleitend zum Coaching oder Mentoring angeboten werden.

Um zukünftig Führungsaufgaben erfolgreich wahrnehmen zu können, ist es für die potenziellen Führungskräfte wichtig, verschiedene Verhaltens- und Persönlichkeitsstrategien im Seminar mit anderen zu reflektieren. Denn es erfolgt ein Rollenwechsel von der Fachkraft im Team zur Führungskraft. In diesem Prozess ergeben sich viele Fragen und Themen:

- Was ist für mich Führung?
- Wie wird Führung im Unternehmen praktiziert?
- Wie wird das Unternehmensumfeld auf den Rollenwechsel reagieren?
- Welche Stolpersteine gibt es?
- Welcher Führungsstil ist für mich der richtige?
- Wie führe ich mein zukünftiges Team?
- Wie delegiere ich Aufgaben?
- Wie motiviere ich mein Team?
- Wie stelle ich die Erreichung von Zielen sicher?
- Wie manage ich Konflikte und Teamprozesse?

Weitere wichtige Themen für potenzielle Führungskräfte bilden:

- Präsentations- und Moderationstechniken
- Wie gestalte ich Teambesprechungen effizient?
- Wie führe ich erfolgreiche Personal(entwicklungs)gespräche?
- arbeitsrechtliche Grundlagen – von der Bewerbung über den Umgang mit Problem- und Konfliktfällen, Arbeitszeitgesetz bis hin zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen.



Weiterbildung während der Familienphase

Mit Angeboten zur Weiterbildung während der Elternzeit können Sie dazu beitragen, dass Ihre Beschäftigten fachlich am Ball bleiben. Ihre Mitarbeitenden fühlen sich wertgeschätzt, weil auch in der Elternzeit in sie investiert wird. Hürden für einen schnellen Wiedereinstieg werden gar nicht erst aufgebaut. Durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen kann das Arbeitswissen auf dem aktuellen Stand gehalten werden. Damit stärken Sie die Bindung an das Unternehmen und verkürzen die Einarbeitungszeit beim Wiedereinstieg.





Weiterbildung organisieren

Förderprogramme

Der Bund und das Land Nordrhein-Westfalen (NRW) bieten etliche Zuschüsse für Weiterbildungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es gibt verschiedene Förderprogramme, die Ihr Unternehmen und Ihre Beschäftigten bei der Umsetzung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finanziell unterstützen können:

„Initiative Zukunftsstarter“

Ziel: Berufsabschluss nachholen

Was wird gefördert?

Sie haben beispielsweise eine junge Frau im Unternehmen oder im Umkreis Ihres Unternehmens, die bisher - weil sie früh Mutter geworden ist - noch keinen Berufsabschluss hat. Für diese Zielgruppe bietet die Agentur für Arbeit das Programm „Zukunftsstarter“ an. Sie bezahlen die Ausbildungsvergütung und Ihre Mitarbeiterin kann unter bestimmten Bedingungen zudem von der Agentur für Arbeit folgende Leistungen erhalten: Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kosten für Unterbringung und Verpflegung, Kinderbetreuungskosten und Kosten für umschulungsbedingte Hilfen (wie beispielsweise Nachhilfeunterricht).

Programm „WeGebAU“

Ziel: Qualifizierung von Geringqualifizierten

Was wird gefördert?

Sie haben eine motivierte Mitarbeiterin, die aus der Elternzeit zurückgekehrt ist und bisher einer geringqualifizierten Beschäftigung nachgeht. Sie möchten Sie dabei unterstützen, einen Berufsabschluss oder eine Teilqualifikation zu erwerben oder an einer anderen Weiterbildung teilzunehmen. Dann ist das Programm „WeGebAU“ der Agentur für Arbeit interessant für Sie.

Die Agentur für Arbeit erstattet die Lehrgangskosten ganz oder teilweise und gewährt einen Zuschuss zu anderen Weiterbildungskosten wie beispielsweise Fahrtkosten. Eine volle Übernahme der Lehrgangskosten kann unabhängig von der Betriebsgröße dann erfolgen, wenn die Arbeitnehmerin keinen oder keinen verwertbaren Berufsabschluss hat und an einer Weiterbildung teilnimmt,

Wer wird gefördert?

Junge Menschen ab 25 Jahren ohne Berufsabschluss, Arbeitskräfte mit Berufsabschluss, die ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben, Berufsrückkehrende oder Wiedereinsteigende

Weitere Informationen zur Förderung:

Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit unter der gebührenfreien Service-Rufnummer 0800 4 5555 20; www.arbeitsagentur.de/unternehmen/zukunftsstarter

die einen anerkannten Berufsabschluss vermittelt. Ferner kann ein Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe der weiterbildungsbedingt ausgefallenen Arbeitszeit erfolgen.

Wer wird gefördert?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernete Tätigkeit verrichten. „WeGebAU“ konzentriert sich besonders auf KMU.

Weitere Informationen zur Förderung:

Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der gebührenfreien Service-Rufnummer: 0800 4 5555 20; oder im Internet unter: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/foerderung-weiterbildung



Unternehmen, Angestellte und Privatpersonen können sich über existierende Weiterbildungsmöglichkeiten und passende Förderprogramme informieren. Wenden Sie sich an die Weiterbildungsberatungsstellen in Ihrer Nähe. Auf dem Portal „Weiterbildungsberatung in Nordrhein-Westfalen“ finden Sie Beratungsstellen vor Ort, die kostenfreie Beratung im Themenfeld „Berufliche Weiterbildung und Entwicklung“ anbieten: www.weiterbildungsberatung.nrw/beratungsstellensuche/@@gmapView



Sicher gibt es in Ihrem Unternehmen oder im Umfeld Frauen, die durch eine Weiterbildung qualifizierte Fachkräfte werden könnten. Wenn Sie auf die Frauen zugehen und ihnen beispielsweise Programme zur Förderung der Weiterbildung empfehlen, präsentieren Sie sich als attraktives Unternehmen für weibliche Beschäftigte.

Beispiel aus der Unternehmenspraxis: SK Elektronik und „WeGebAU“, siehe Seite 26

„Bildungsscheck in NRW“

Ziel: Förderung der beruflichen Weiterbildung

Was wird gefördert?

Sie haben Mitarbeitende, die sich betrieblich oder auch individuell weiterbilden möchten. Wenn Sie als Unternehmen diese berufliche Weiterentwicklung unterstützen wollen, ist das vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Programm „Bildungsscheck“ speziell für KMU (max. 249 Beschäftigte) und Selbstständige interessant.

Es finanziert betriebliche und/oder individuelle Weiterbildungen (u. a. auch E-Learning- und onlinebasierte Fortbildungen). Die Förderung kann über das Unternehmen oder die Beschäftigten beantragt werden. Die

Förderhöhe beläuft sich auf 50 Prozent der Kurskosten, maximal 500 Euro pro Kalenderjahr. Pro Unternehmen können innerhalb eines Kalenderjahres zehn Bildungsschecks, pro Arbeitnehmende ein Bildungsscheck, ausgestellt werden.

Wer wird gefördert?

Mitarbeitende in KMU, Beschäftigte mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von max. 40.000 Euro (bei gemeinsam Veranlagten 80.000 Euro), Berufsrückkehrende und Selbstständige. Diese müssen in Nordrhein-Westfalen wohnen oder arbeiten.

Weitere Informationen zur Förderung:

Die Telefonhotline 0211 8371929 von "Nordrhein-Westfalen direkt" informiert zum Beratungsangebot und ist von Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr erreichbar, oder im Internet unter www.mags.nrw/bildungsscheck



Sie können diese Förderung per „**Bildungsscheck**“ beispielsweise auch für Mitarbeiterinnen im Mutterschutz oder in der Elternzeit nutzen. So halten Sie guten Kontakt zu Ihren Mitarbeiterinnen und binden Sie langfristig an das Unternehmen.

„Bildungsprämie – Förderung für berufsbezogene Weiterbildung“

Ziel: Unterstützung der Beratungsleistung, Erstattung von Kurs- oder Prüfungsgebühranteilen

Was wird gefördert?

Sie können sich vorstellen, dass sich einige Ihrer Mitarbeiterinnen beruflich weiterqualifizieren wollen oder weitere fachliche Kompetenzen oder Schlüsselqualifikationen erwerben möchten. Mit der „Bildungsprämie“, einem Förderprogramm aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist eine Teilfinanzierung möglich. Die Höhe der Förderung beträgt 50 Prozent der Kosten, maximal 500 Euro und gilt für ein Jahr.

Wer wird gefördert?

Personen mit einem Jahreseinkommen von 20.000 Euro (zusammen Veranlagte 40.000 Euro), Angestellte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufsrückkehrerinnen, aber auch erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind.

Weitere Informationen zur Förderung:

www.bildungspraemie.info



„Aufstiegs-BAföG“

Ziel: Aufstiegsfortbildungen

Was wird gefördert?

Das Aufstiegs-BAföG fördert die Vorbereitung auf mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse wie Meister/in, Fachwirt/in, Techniker/in, Erzieher/in oder Betriebswirt/in. Gefördert werden Fortbildungen öffentlicher und privater Träger in Voll- und Teilzeit, die fachlich gezielt auf öffentlich-

rechtliche Prüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder auf gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht vorbereiten. Lehrgänge müssen mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen. Das Aufstiegs-BAföG beinhaltet zinsgünstige Darlehen und Zuschüsse, die nicht zurückgezahlt werden müssen.

Wer wird gefördert?

Arbeitnehmende, Berufsrückkehrende und Selbstständige, altersunabhängig

Weitere Informationen und Beratung zur Förderung:

www.aufstiegs-bafog.de

„Beratung zur Beruflichen Entwicklung“ (BBE)

Ziel: Kostenfreie Beratung zur beruflichen Entwicklung

Was wird gefördert?

In Ihrem Unternehmen sind Frauen in Elternzeit oder es gibt potenzielle weibliche Fachkräfte im Umfeld, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben. Vielleicht wollen Sie Menschen unterstützen, die sich beruflich verändern, umorientieren oder in den Beruf zurückkehren wollen. Dann ist das Förderprogramm „Beratung zur Beruflichen Entwicklung“ (BBE) eventuell genau das Richtige. Die BBE bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, sich über die eigenen Kompetenzen, Ressourcen und beruflichen Ziele klar zu werden.

Die Beratung ist kostenfrei und kann sich bis zu neun Stunden erstrecken. Gerade Frauen, die etwas zögerlich an ihre Laufbahn- und Karriereplanung herangehen, erhalten so einen Anstoß, ihre Potenziale weiterzuentwickeln.

Wer wird gefördert?

Beschäftigte, Arbeitssuchende und Berufsrückkehrende, die in Nordrhein-Westfalen wohnen oder arbeiten.

Weitere Informationen zur Förderung:

www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung/beratung-zur-beruflichen-entwicklung



Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Ziel: Kostenfreie Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Was wird gefördert?

Es lohnt sich, den Blick auf die Zielgruppe potentieller Fachkräfte stärker auszuweiten und auch Frauen mit Migrationshintergrund einzubeziehen. Sie sind häufig sehr motiviert, Neues zu erlernen und ihre Potenziale zu entfalten und brauchen dabei Unterstützung bei der Bewältigung bürokratischer Hürden. Einige Frauen mit Migrationshintergrund bringen eine Berufsausbildung aus dem Herkunftsland mit. Dann gilt es, sie bei der Anerkennung dieser Berufsabschlüsse zu unterstützen. Im Bereich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen hat sich vieles geändert und es gibt eine Reihe von Unterstützungsangeboten.

Wer wird gefördert?

Beschäftigte, Arbeitssuchende, Selbstständige und Privatpersonen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen

Weitere Informationen und Beratung zur Förderung:

Auf dem Portal „Unternehmen Berufsanerkennung – Mit ausländischen Fachkräften gewinnen“ finden Sie allgemeine Informationen und Neuigkeiten zur beruflichen Anerkennung:

www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Anerkennungsberatung in Industrie und Handel:
Industrie- und Handelskammer zu Köln (IHK)
www.ihk-koeln.de/Anerkennung_auslaendischer_Berufsabschluesse.AxCMS

Anerkennungsberatung im Handwerk:
Handwerkskammer zu Köln (HWK)
www.hwk-koeln.de/32,635,698.html

Praxistipp: Auf den folgenden Informationsportalen finden Sie weitere Informationen zur beruflichen Anerkennung sowie Beratungsstellen vor Ort, die kostenfreie Beratung zum Thema anbieten:

- Portal „Anerkennung in Deutschland“
www.anerkennung-in-deutschland.de
- Portal „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)
www.netzwerk-iq.de/beratung

Information und Beratung vor Ort

Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Zu Qualifizierungsfragen oder über Fördermöglichkeiten informiert und berät der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit. Sie erhalten unter der gebührenfreien Service-Rufnummer: 0800 4 5555 20 Kontakt zu Ihren persönlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in der Region.

Die Qualifizierungsberatung unterstützt Sie bei allen Fragen zu Themen wie:

- **Personalstruktur- und Bildungsbedarfsanalyse:** Verfügen meine Mitarbeitenden über das Know-how, dass mein Unternehmen braucht?
- **Bildungsbedarfsplanung:** Wo und wie lernen meine Mitarbeitenden am besten? Wie finde ich das passende Bildungsangebot?
- **Bildungscontrolling:** Wie wirkt sich die betriebliche Weiterbildung auf den Unternehmenserfolg aus?

Mehr dazu unter:

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/inspiration/individuelle-beratung

**Weiterbildungs- und
Bildungsberatung
bei der
Industrie- und Handelskammer zu Köln
(IHK)**

Die IHK Köln bietet kostenfrei trägerneutrale Information und Beratung zu allen Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie bei der Suche nach Weiterbildungsanbietern in der Region.

Mehr dazu unter:
www.ihk-koeln.de/weiterbildungsberatung

**Weiterbildungs- und
Bildungsberatung
bei der
Handwerkskammer
zu Köln (HWK)**

Individuelle und maßgeschneiderte Lösungen rund um das Thema „Fort- und Weiterbildung im Handwerk“ bietet die HWK Köln an. Beispielsweise erhalten Sie hier Informationen über Fördermöglichkeiten der Meisterqualifikation (z.B. zum Aufstiegs-Bafög oder über ein Weiterbildungsstipendium).

Mehr dazu unter: www.hwk-koeln.de

**Wirtschaftsförderungen
und
Regionalagentur Region Köln**

Sowohl die Wirtschaftsförderungen in der Region Köln als auch die Regionalagentur Region Köln beraten Unternehmen zu Förderprogrammen und Angeboten für maßgeschneiderte Lösungen, die die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden erhöhen können. Eine Übersicht der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Wirtschaftsförderungen zu den einzelnen Förderprogrammen sowie die der Regionalagentur Region Köln finden Sie auf der Webseite der Regionalagentur Region Köln.

Mehr dazu unter:
www.regionalagentur-region-koeln.de/foerderprogramme/unternehmen-und-beschaeftigte/index.html

Die Qualitätsgemeinschaft Berufliche Bildung Region Köln e. V.

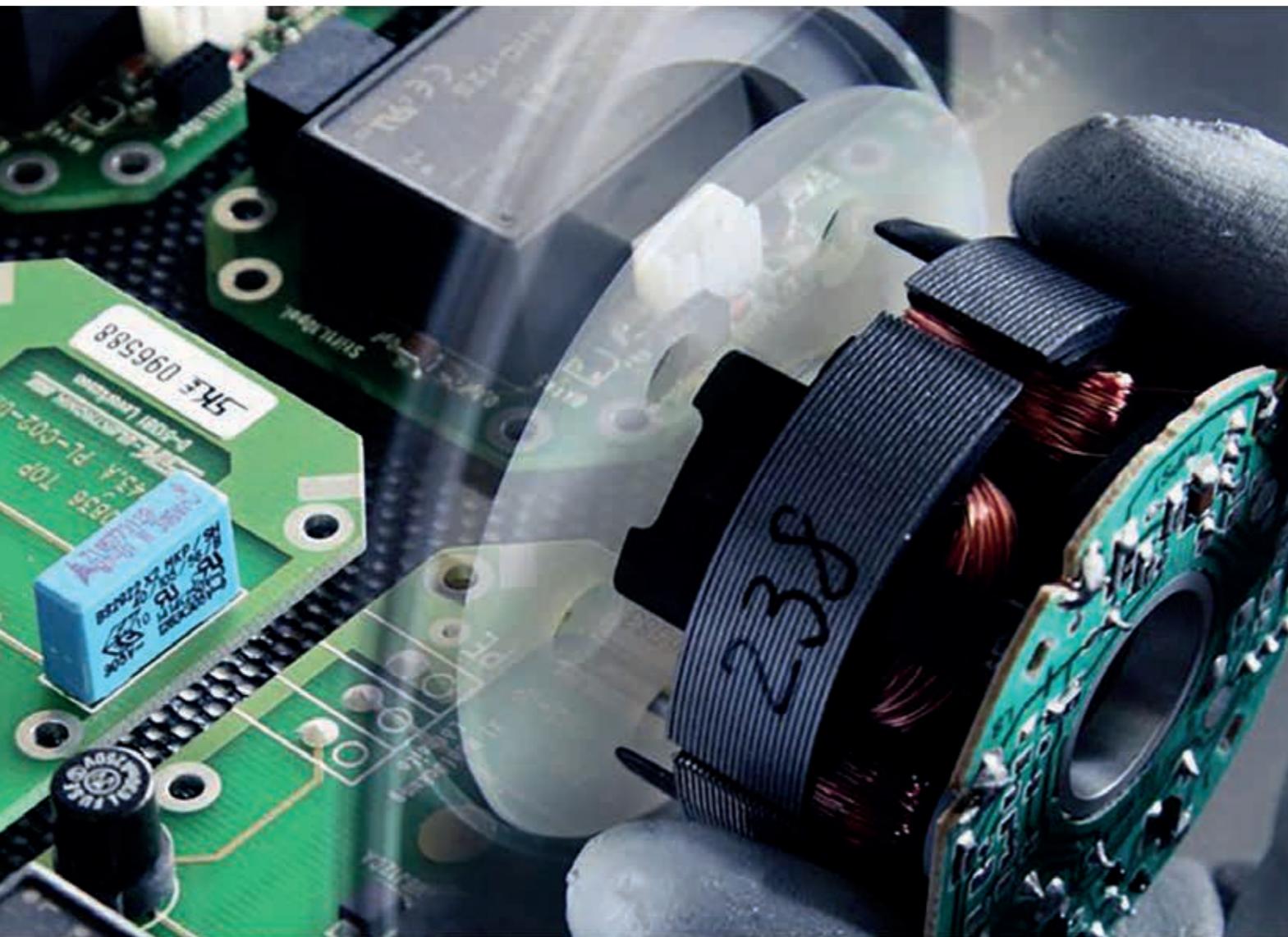
Viele Unternehmen – insbesondere auch KMU – organisieren die praktische Weiterbildung und Qualifizierung mit externen Partnern. Dabei ist es gar nicht so einfach, die richtige Weiterbildung zu finden, die sowohl zum Unternehmen als auch zur Person passt. Für die Region Köln bieten die Angebote der Qualitätsgemeinschaft Berufliche Bildung – einem Zusammenschluss von rund 130 überwiegend privaten Bildungseinrichtungen aus Köln und dem Umland – eine sehr gute Orientierungshilfe. In einer Datenbank auf der Internetseite können Sie unter den zahlreichen und vielfältigen Bildungsangeboten der Mitgliedsunternehmen zielgerichtet nach den passenden Qualifizierungsangeboten in verschiedenen Unterrichtsformen, wie Präsenz- oder Fernunterricht, Blended Learning oder E-Learning, suchen. Jährlich werden von den Bildungsanbietern der Qualitätsgemeinschaft mehr als 330.000 Menschen in rund 30.000 Bildungsmaßnahmen qualifiziert.

Die Wirksamkeit dieser Qualitätssicherung wird regelmäßig von der CERTQUA (Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH) geprüft und zertifiziert.

www.weiterbildung-koeln.de

Zur Sicherung und Förderung der Qualität in der beruflichen Bildung sind alle Mitglieder der Qualitätsgemeinschaft Berufliche Bildung aktiv in ein eigens entwickeltes Qualitätssicherungssystem eingebunden.





Aus der Unternehmenspraxis: Beispiel SK Elektronik GmbH

SK Elektronik in Leverkusen hat 35 Beschäftigte und gilt für die Produktgruppe der Flammenionisationsdetektoren (FID) zur Schadstoffkontrolle im industriellen Bereich als Marktführer. Das Unternehmen ist hochspezialisiert. Deshalb setzt das Unternehmen auf den Wissenstransfer zwischen den Generationen und darauf, die Potenziale der Beschäftigten zu entfalten und diese für das Unternehmen zu nutzen.

Ausgangslage und Rahmenbedingungen

Durch Umstrukturierung im Betrieb hat die Teamleitung des Lagers einen anderen Arbeitsbereich übernommen, so dass derzeit keine eigenen Fachlageristen / Fachlageristinnen ausgebildet werden können. Es wurden also Teamleitungen gesucht, die die Verantwortung und Aufgaben in diesem Bereich übernehmen könnten. Um diese Vakanz zu besetzen, schaute sich Geschäftsführerin Natalie Kühn im eigenen Betrieb um. Zwei Mitarbeiterinnen, die im Lager seit vielen Jahren sehr gute Arbeit leisten, aber bislang keine entsprechende Qualifikation vorweisen können, fielen ihr auf. Die eine ist über 50 Jahre alt und hat vor vielen Jahren eine Ausbildung zur Schaufensterdekorateurin absolviert. Die

andere Mitarbeiterin, mit Migrationshintergrund und unverheiratete Mutter, hat noch keinen Abschluss. Beide Mitarbeiterinnen sind für den Betrieb sehr wichtig und beide sind auf ihre Einkünfte angewiesen.

Natalie Kühn hörte von dem Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit, das genau auf die Situation der beiden Mitarbeiterinnen passt. Die Agentur für Arbeit erstattet die Lehrgangskosten und gewährt einen Zuschuss zu anderen Weiterbildungskosten wie beispielsweise Fahrtkosten. Ferner erhält das Unternehmen einen Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe der weiterbildungsbedingt ausgefallenen Arbeitszeit.

In der Praxis

Beide Mitarbeiterinnen nahmen zusammen ein Jahr lang an einer Qualifizierung zur Vorbereitung für die externe IHK-Prüfung zur Fachlageristin teil. In einer kleinen Lerngruppe von etwa sechs Personen wurden sie in sieben Lernfeldern (u.a. Mathematik und Lagerprozesse) unterrichtet und auf die Prüfung vorbereitet. Die Mitarbeiterinnen wurden einen Tag in der Woche vom Betrieb freigestellt, um an der Qualifizierung teilzunehmen. Kurz vor der IHK-Prüfung erfolgte die



Natalie Kühn mit den beiden Mitarbeiterinnen Renate Czarnicka (links) und Dagmar Stuwe (rechts)

lernen aktuelle Fachbegriffe, Strukturen und Entwicklungen und können andere Beschäftigte in der Abteilung anleiten und das Knowhow weitergeben. In diesem Fall, in dem gleich zwei Mitarbeiterinnen an der Qualifizierung teilnahmen, können sie sich auch gegenseitig vertreten und gemeinsam beratschlagen.

Prüfungsvorbereitung in einem Monatsblock. Das Unternehmen SK Elektronik erhält hierfür einen Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe der weiterbildungsbedingt ausgefallenen Arbeitszeit.

Gewinn für beide Seiten

Für die Beschäftigten ist es wichtig, dass sie während der Weiterbildung oder Ausbildung keine Gehaltseinbußen haben und sicher sein können, nach der Prüfung eine Beschäftigung zu haben. Die aufwendige Bewerbungsphase entfällt. Die Beschäftigten haben nach Abschluss eine Qualifikation in der Hand, das motiviert. Das Angebot bedeutet für die Mitarbeiterinnen nicht nur Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit, sondern auch die Möglichkeit, ein anderes Lohnniveau zu erreichen.

Für das Unternehmen bedeutet eine solche Qualifizierung neues Knowhow zu gewinnen, weil die Beschäftigten mal über den Tellerrand schauen und innovative Ideen für den Betrieb nutzbar machen können. Sie er-

Natalie Kühn, Geschäftsführerin SK Elektronik, bringt noch einen weiteren Aspekt zur Sprache: „Wenn ich meinen Mitarbeiterinnen freiwillig die Möglichkeit zur Qualifikation anbiete, dann bindet sie das doppelt an mein Unternehmen. Weil sie dann denken: Dieses Unternehmen hat mir das ermöglicht und das in der Arbeitszeit – also ohne Gehaltseinbußen, das ist eine tolle Chance, da bleibe ich.“

Belastungen

Die Beschäftigten sind während der Aus- und Weiterbildungsphase doppelt belastet, da sie neben Arbeit und Schule noch lernen müssen. Vier Tage arbeiten im Betrieb und einen Tag in der Woche in der Schule, da fällt das Umschalten vom Arbeits- in den Lernmodus sehr schwer. Nur kurz vor der Prüfung sind sie zur Prüfungsvorbereitung einen Monat durchgängig an der Schule. Möglicherweise kommt – wie in diesem Beispiel – durch einen weiteren Anfahrtsweg zur Schule oder Weiterbildungseinrichtung eine größere zeitliche Belastung auf die Mit-

arbeitenden zu. Dennoch sagen beide Mitarbeiterinnen der SK Elektronik GmbH, es habe sich auf jeden Fall gelohnt, diese Belastungen auf sich zu nehmen, weil man wusste, es ist auf ein Jahr begrenzt und man habe danach ein Zertifikat in der Hand.

Auch für das Unternehmen bedeutete die Qualifizierungsmaßnahme einen erhöhten Aufwand: Aufgaben mussten umorganisiert werden und insbesondere für die einmonatige Prüfungsvorbereitung an der Weiterbildungseinrichtung musste personeller Ersatz rekrutiert werden. Bei SK Elektronik wurde für diese Zeit eine Aushilfskraft eingestellt, die über die Ausfallkosten, die das Unternehmen von der Agentur für Arbeit erhält, finanziert werden konnte.

Mögliche Hürden

Bei der Beantragung sind viele Formalitäten zu erledigen, z.B. ist ein Nachweis über eine mindestens vierjährige Tätigkeit in dem Arbeitsfeld vorzulegen etc. Es muss unbedingt darauf geachtet werden, dass die Mitarbeitenden sich selbst bei der IHK quasi als extern zu Prüfende anmelden müssen. Das macht weder die Schule noch die Agentur für Arbeit für sie. Im Fall von SK Elektronik haben die zuständigen Mitarbeitenden in der Agentur für Arbeit das Unternehmen bei der Beantragung des Programms sehr engagiert unterstützt. Natalie Kühn betont, wie wichtig es ist, überzeugt vom Programm und seinen Zielen zu sein: „Wenn man nach der Devise handelt: Ich will das unbedingt, bekommt man auch Unterstützung.“

Fazit:

Insgesamt sind alle Beteiligten (die Geschäftsführerin und die Mitarbeiterinnen) sehr zufrieden und empfehlen dieses Programm unbedingt für andere KMU weiter. Das WeGebAU-Programm ist gerade für jene Frauen interessant, die den klassischen Ausbildungsweg nicht gehen konnten, weil sie zum Beispiel Mütter wurden. Wenn sie danach als ungelernte Arbeiterin im Unternehmen angestellt werden, gibt es für sie ohne Qualifikation keine Aussicht auf Aufstieg oder höhere Gehaltsstufen. Hier lohnt sich das Programm in jedem Fall. Sind die administrativen Hürden der Beantragung erst überwunden, bleiben die Frauen dabei und profitieren sehr stark.



Tipp von Natalie Kühn, Geschäftsführerin SK Elektronik:

„Gerade Beschäftigte mit Migrationshintergrund müssen begleitet und informiert werden, da sie das deutsche Berufsausbildungssystem gar nicht kennen. Man muss Berufsgrundinformationen (Ausbildungsinhalte, Berufsbilder...) vermitteln, damit die Person nicht in einer Ausbildung oder Qualifikation landet, die sie überfordert oder dann gar nicht zur Person passt. Es empfiehlt sich die Schule oder die Qualifizierungsstelle vorab zu besuchen, zu schauen, wie ist das Lernumfeld und dann entscheiden, ob es für den Betrieb und die Person passt.“

Wichtige **Links** auf einen Blick

■ **Arbeitgeberservices der Bundesagentur für Arbeit**

Köln: www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/koeln/Agentur/Unternehmen/index.htm

Rhein-Erft-Kreis: www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/bruehl/Agentur/Unternehmen/index.htm

Oberbergischer Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis, Leverkusen: www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/bergischgladbach/Agentur/Unternehmen/index.htm

■ **Beratung zur Beruflichen Entwicklung (BBE)**

www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung/beratung-zur-beruflichen-entwicklung

■ **Bildungsscheck NRW** www.mais.nrw/bildungsscheck

■ **Bildungsprämie** www.bildungspraemie.info

■ **Handwerkskammer zu Köln** www.hwk-koeln.de

■ **Industrie und Handelskammer zu Köln** www.ihk-koeln.de/weiterbildungsberatung

■ **Qualitätsgemeinschaft Berufliche Bildung Region Köln** www.weiterbildung-koeln.de

■ **Regionalagentur Region Köln** www.regionalagentur-region-koeln.de

Die in der Broschüre gemachten Angaben und Informationen wurden sorgfältig geprüft. Bitte beachten Sie, dass das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln für die gemachten Angaben keine Gewähr übernimmt.



gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPAISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Projekträger:



Kooperation mit:

