



| Vorstand





ESF-gefördertes Projekt über 3 Jahre:

Die Grundidee – Betriebsräte stärken

(Themenorientiert)

Wesentliches Ziel der Fachkräfteinitiative war:

- Betriebsräte zu sensibilisieren und zu befähigen, sich **initiativ** in Personal- und Weiterbildungsprozesse im Betrieb einzumischen, und sie in ihrer Beratungs- und Gestaltungskompetenz zu **stärken**

>> Zukunft. Qualifiziert. Mitgestalten <<



Teilnehmende Betriebe – 12 aus der Branche

1. Schritt: Erkenntnis und Überblick gewinnen

- Die teilnehmenden Betriebsräte erlangen das Erkenntnis, dass qualifizierte Beschäftigte tagtäglich technologisch hervorragende Produkte entwickeln und produzieren
- Dieses **Know-how muss** in jedem einzelnen Betrieb und Standort **gesichert werden**. Fachkräfte zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten sind deshalb wichtige Themen
- Überblick gewinnen: Fragen rund um **Qualifizierung** und **Weiterbildung** und wie diese Themen systematisch vorangetrieben werden können

Anforderungen und Themen aus Sicht der Betriebsräte

2. Schritt: Bestandsaufnahme und Analyse

Anforderungen und Themen aus Sicht der Betriebsräte:

Qualifizierung für Betriebsräte
Strategische Personalplanung und -entwicklung (langfristig)
Analyse des AG zu Personalplanung und Qualifizierungsbedarf
Berücksichtigung neuer Technologien und Produktionskonzepte
»Demografie-Faktor« und Altersstruktur
Erfahrungstransfer und Wissensmanagement (»System-Pate«)
Weiterbildung im Kontext sehen: KVP, MA-Gespräche, Zielvereinbarungen, TV-Qualifizierung und so weiter
Jährliche MA-Gespräche »ganzheitlich« mit Weiterbildungsplanung verbinden
Förderung Weiterbildungsbereitschaft (»Anreizsystem«)
ERA-Referenzstellen-Systematik: Bezug herstellen zu Weiterbildung
Anreize schaffen, um Fachkräfte zu halten (WB »Aufstiegsangebote«)
Beschäftigte beteiligen und einbinden - Interesse wecken
Transparenz für alle: Angebote, Info- und Beratungsstelle im Betrieb
Weiterbildungskatalog und Angebote müssen »realistisch« sein
Weiterbildungskatalog und Angebote im Kontext PE und Ziele
Höhe Bildungsbudget und Finanzierungstöpfe - wer entscheidet bei Vergabe?
Budgetverwendung: Für was, für wen (Berufs- und Beschäftigtengruppen)?
Regelung: Zeit für Weiterbildung, Zeit für Verarbeitung (Arbeitsbelastung!)
WB und BR: Kontinuierliche Beteiligung, Informationen und Mitbestimmung sicherstellen
»Master-Rahmen-BV« für permanente Weiterentwicklung
(Altes raus, Neues rein)

Ausschnitt:
Themenheft und Dokumentation
zur Fachkräfteinitiative

>Extranet>Branchen>Luft- und Raumfahrt

Konkrete Aufgabenfelder im Projekt in „Blöcke“ zusammengefasst

3. Schritt: Arbeitsfähig werden – die Schwerpunkte

Hauptthemen und Arbeitsschwerpunkte

Zukunfts-Themen in der LuR-Branche

- **Sensibilisierung BR (Ausschuss-Arbeit)**
 - Gut strukturierte und systematische BR-Arbeit (Teilprojekt PFW-Speyer)
 - Weiterbildung und Evaluierung von Maßnahmen (Teilprojekt Airbus D&S Manching)
- **Qualifizierungskonzepte und Schulungen für Betriebsräte**
 - Beschäftigungssicherung durch Berufsbildungsmaßnahmen („BR als Schrittmacher“)
 - Stärkung Beratungs- und Gestaltungskompetenz in Sachen Weiterbildung
- **Kompetenzmanagement (Teilprojekt-PAG-Varel)**
 - Qualifizierte und strategische PE-Planung
- **Demographie- und Wissensmanagement**
 - Pumacy Technologies: Ein „Projektleiter bei Airbus“ tätig
- **Qualifizierungsinitiativen und Förderprogramme**
 - Betriebsvereinbarung „Quali“ (PFW-Speyer)
 - Förderprogramme, z.B. „von Facharbeiterin zur Meisterin“ (Airbus Operations)

Weiterbildungsberatung:
Netzwerke, Berater, Fachliteratur

Ausschnitt:

Themenheft und Dokumentation
zur Fachkräfteinitiative

>Extranet>Branchen>Luft- und Raumfahrt

Umsetzung – wir packen es gemeinsam an

4. Schritt: Miteinander arbeiten und lernen

- Themenbearbeitung und Qualifizierung in Workshops
- Themenbearbeitung mit Betriebsräten vor Ort in drei Teilprojekten
- Einsatz und Sichtung von Fachliteraturen („Hilfe zur Selbsthilfe“)

>> Mit Begleitung von Experten und Fachreferenten <<

Ergebnisse – Erfolge – Wirkung

5. Schritt: Resümee der TeilnehmerInnen

- BR wird als kompetenter Beratungspartner für Weiterbildung gesehen
- Bildung ist kein Zufall mehr – BR hat das jetzt im „Blick“ (Mitbestimmung)
- Beschäftigte verstehen den Sinn von Betriebsvereinbarungen und BR-Arbeit besser
- Druck auf Arbeitgeber wächst – BR jetzt mehr initiativ
- Projektarbeit als positive Arbeitsform auch für BR-Arbeit bestätigt
- Selbstbewusstere Betriebsräte und Ausbildung von Sachverstand
- Koppelung erreicht: BR-Mitglieder untereinander (freigestellt, nicht freigestellt)
- Projektgruppenmitglieder bleiben Ansprechpartner für BR im Arbeitsbereich