

*FORUM 10: Wissen braucht Netzwerke –
Lernen im Betrieb / Lernen in der Region*



EQUIB – regionales Wissensmanagement zur Erhebung betrieblicher Qualifikationsbedarfe

Referentin: Gerlinde Hammer
IAW / Universität Bremen
Postfach 330 440
28334 Bremen
www.equib.de
ghammer@uni-bremen.de



Aufbau:

- ▷ Teil I: Projekt EQUIB / RMQ Auftrag und Ziele
 - Das Projekt EQUIB
 - Allgemeiner EQUIB-Auftrag
 - Das „Regionale Monitoring-System Qualifikationsentwicklung RMQ“
 - Was bedeutet „Regionales Monitoring-System“
- ▷ RMQ als regionales Wissensmanagement
 - Das RMQ als regionales Wissenstransfer-Netzwerk
 - Organisations- und Transferstrukturen im RMQ
 - RMQ: Input in das Netzwerk
 - Output: Rückkopplung der Ergebnisse zu den regionalen Akteuren
- ▷ Teil III: Untersuchungsdesign und methodisches Instrumentarium
 - Untersuchungsdesign
 - Warum ein qualitatives Betriebspanel
 - Durchführung der Befragung
 - Leitfaden: offene Themenstellung plus Mindmaps

Teil I

Projekt EQUIB / RMQ

Auftrag und Ziele

Das Projekt EQUIB

- Entwicklungsplanung Qualifikation im Land Bremen
- Förderung: Der Senator für Arbeit, Frauen, Jugend, Gesundheit und Soziales der Hansestadt Bremen aus Landesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ESF
- Durchführung am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen



Freie Hansestadt Bremen

Der Senator für Arbeit,
Frauen, Gesundheit,
Jugend und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

iaw

Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

EQUIB-Auftrag

- Erstellung regionaler Qualifikationsbedarfsanalysen für das Land Bremen
- Erarbeitung einer fundierten Datenbasis für die Förderung des „Standortfaktors Qualifikation“
- Beitrag zu einer auf Schaffung und Erhaltung von zukunftsfähigen Arbeitsplätzen ausgerichteten, integrierten Wirtschaftsstruktur- und Arbeitsmarktpolitik

Ziele des Regionalen Monitoring-Systems

- Kontinuierliche, zeitnahe *Qualifikationsbedarfserhebung* in allen wichtigen Wirtschaftsbereichen
- *Früherkennung* neuer Fähigkeiten und Kompetenzen für die Bewältigung technologischer und organisationsstruktureller Entwicklungen in den Betrieben
- *Unterstützung* der Entwicklung bedarfsnaher Angebote zur Qualifizierung in Abstimmung mit den Nutzern

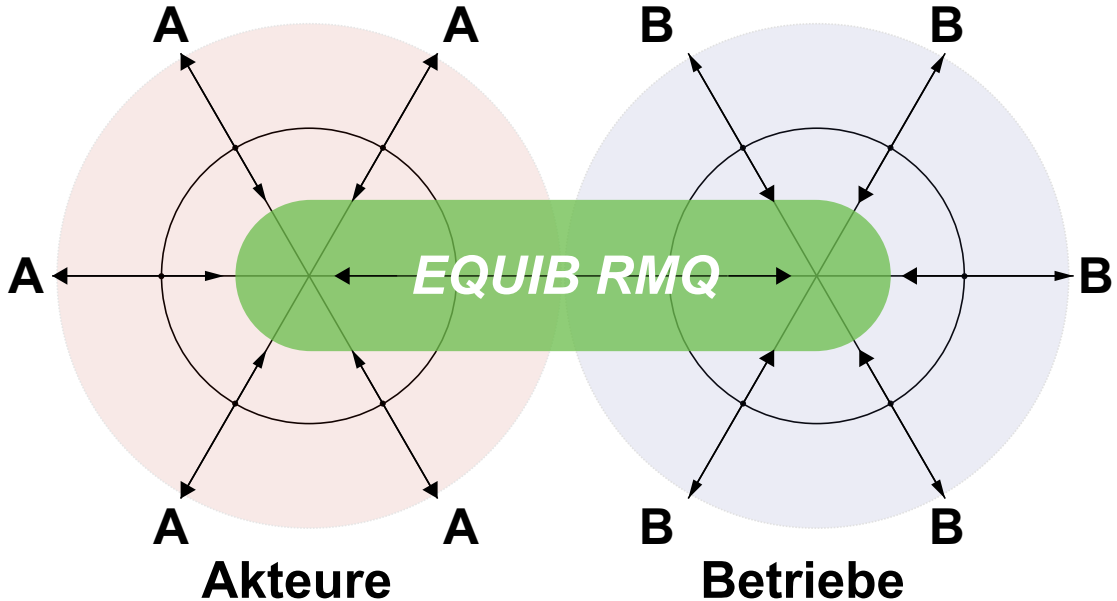
„Monitoring-System“ bedeutet...

- ▷ ... regelmäßige Bestandsaufnahme:
Welche Qualifikationsbedarfe zeichnen sich gerade ab?
- ▷ ... regelmäßige Rückmeldung:
Welche Qualifikationsangebote sind gerade erforderlich?
- ▷ ... systematische Langzeitbeobachtung:
Wie entwickeln sich Angebot und Nachfrage von Qualifikationen in der Region?
- ▷ ... systematische Kooperation und Vernetzung:
Wie lässt sich das Qualifizierungswissen der regionalen Akteure vernetzen und „managen“?

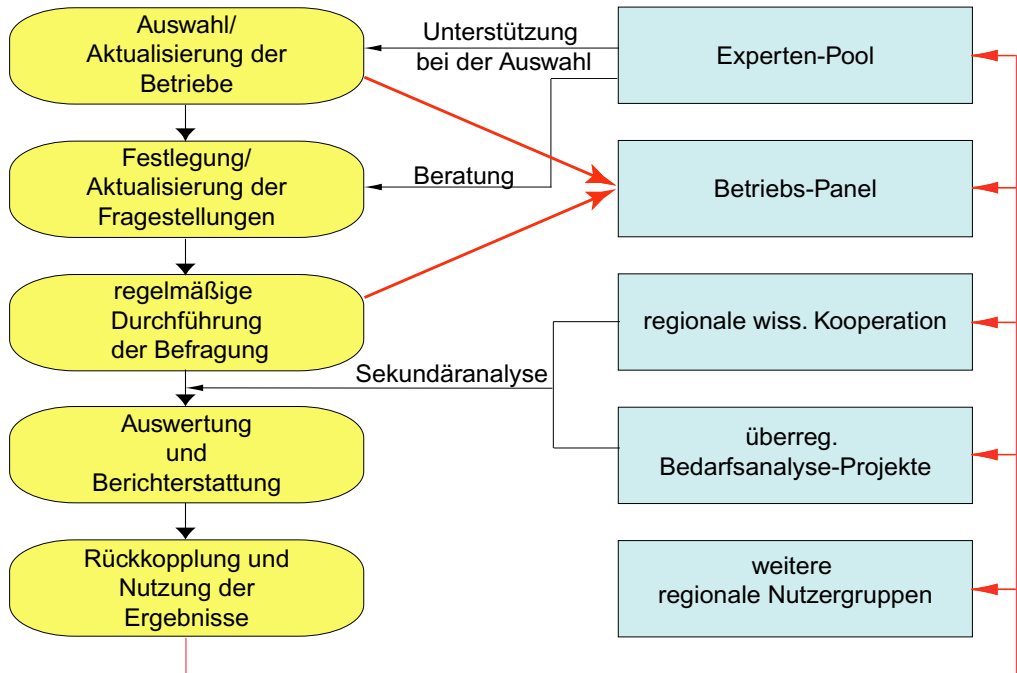
Teil II

RMQ als regionales Wissensmanagement

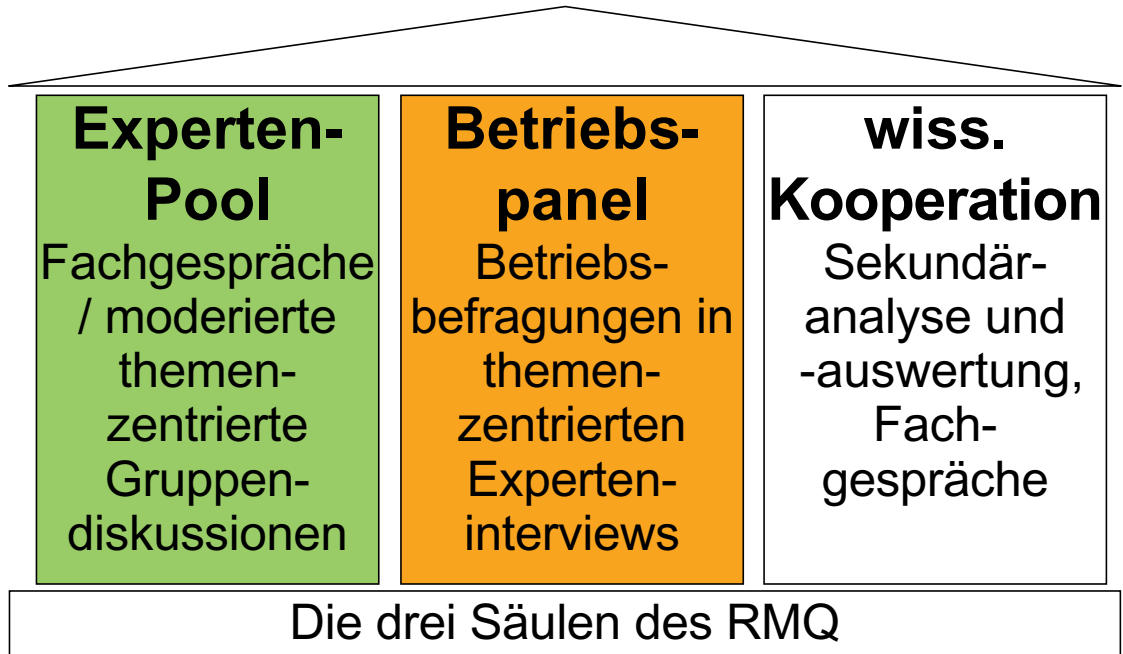
Das RMQ als regionales Wissenstransfer-Netzwerk



Organisations- und Transferstrukturen im RMQ



RMQ: Input in das Netzwerk



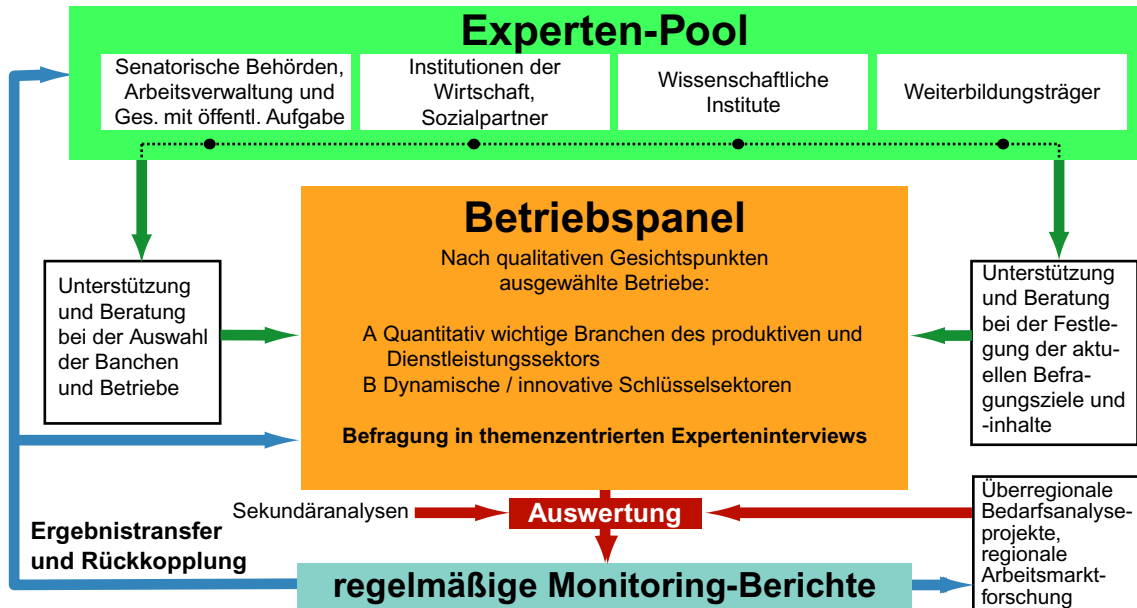
Output: Rückkopplung der Ergebnisse zu den regionalen Akteuren...

- ▷ ... senatorische Behörden, Arbeitsverwaltung
- ▷ ... Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften
- ▷ ... Institutionen und Verbände der Wirtschaft
- ▷ ... Aus- und Weiterbildungsanbieter, wiss. Institute

Teil III

Untersuchungsdesign und methodisches Instrumentarium

Untersuchungsdesign



Warum ein Betriebspanel?

- Kontinuierliche Erschließung des betrieblichen Expertenswissens für das Netzwerk
- Wiederholte Befragung der selben Betriebseinheiten zeigt die *Qualifikationsentwicklung im Zeitverlauf*
- Netz fester Ansprechpartner verbessert die Aussagekraft der Ergebnisse („*Scouting*“-Gedanke)

Durchführung der Befragung

- Themenzentrierte Expertengespräche
- Durchführung im persönlichen Gespräch
- Strukturierungsangebot über „*Mind-Maps*“ parallel zu den offen gehaltenen Leitfragen

Leitfaden für Experteninterviews

Offene Fragestellungen...

EQUIB



Betriebsbefragung 2. Quartal 2002

Leitfaden für Expertengespräche zum Schwerpunktthema:

Qualifizierung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen

Der Wandel der Altersstruktur der Gesellschaft droht zukünftig den Fachkräftemangel zu verschärfen. Allgemein besteht daher Einigkeit darüber, dass ältere Arbeitnehmer/-innen zunehmend ein wichtiges qualifikatorisches Potential darstellen. Ein Umdenken bei ihrer Integration in die betriebliche Personalplanungs- und Qualifizierungspolitik erscheint notwendig, stößt in der Praxis jedoch offenbar auf Hemmnisse, über deren konkrete betriebliche Hintergründe bislang wenig bekannt ist.

Hier soll unser Gespräch ansetzen. Mit Ihrer Hilfe möchten wir herausfinden, wie sich das Thema in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Branche darstellt, und welche betrieblichen Problemlagen und Unterstützungsbedarfe aus Ihrer Sicht bestehen. Die Ergebnisse unserer Untersuchung sollen die regionale Qualifizierungs- und Arbeitsmarktpolitik, aber auch die Anbieter von Weiterbildung in Ihren Planungen unterstützen. Welche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AN) als „ältere AN“ gelten sollen, ist eine Definitionsfrage. Wir wollen im Folgenden Arbeitnehmer *über 50 Jahre* als „ältere AN“ verstehen.

Wir bitten Sie zunächst um folgende Angaben:

- Altersstruktur im Betrieb (ungefähre Angaben):
Beschäftigte insgesamt _____ Beschäftigte über 50 Jahre _____
- Tendenz der Altersstruktur: Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre zukünftig
 höher gleichbleibend geringer

Wir bitten Sie um eine Einschätzung bezogen auf Ihren Betrieb:

	<i>unwichtig</i>	<i>wenig wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>sehr wichtig</i>
Die Bedeutung älterer AN als Potential ist...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Leistungsfähigkeit/Belastbarkeit älterer AN (im Vergleich zur übrigen Belegschaft) ist...	<input type="checkbox"/> <i>geringer</i>	<input type="checkbox"/> <i>gleich</i>	<input type="checkbox"/> <i>höher</i>	
Das Qualifikationsniveau älterer AN (im Vergleich zur übrigen Belegschaft) ist...	<input type="checkbox"/> <i>geringer</i>	<input type="checkbox"/> <i>gleich</i>	<input type="checkbox"/> <i>höher</i>	

Wir möchten mit Ihnen über folgende offene Themen sprechen:

- Die Bedeutung der Frage für Ihren Betrieb / Ihre Branche:
„Personal- und Qualifizierungspolitik“ bezogen auf ältere AN
- Spezifische Qualifizierungsbedarfe und Formen der Qualifizierung für ältere AN
- Möglichkeiten und Bedingungen der Neueinstellung von älteren AN

Kontakt: Projekt EQUIB, Postfach 330440, 28334 Bremen, Fax: 0421/218-4560.

Mitarbeiter: Ulf Brendels (ubrendels@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9519), Jutta Knuth (jknuth@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9516), Ina Heja Kretsch (ikretsch@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9521), Projektleitung: Gerlind Hammer (ghammer@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9514).

Das Projekt EQUIB – Entwicklungsplanung Qualifikation im Land Bremen – wird im Auftrag des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projekt wird am Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen durchgeführt.

Leitfaden für Experteninterviews

Offene Fragestellungen...

EQUIB

Regionales Monitoring System
Qualifikationsentwicklung

Betriebsbefragung 2. Quartal 2002

Leitfaden für Expertengespräche zum Schwerpunktthema:

Qualifizierung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen

Der Wandel der Altersstruktur der Gesellschaft droht zukünftig den Fachkräftemangel zu verschärfen. Allgemein besteht daher Einigkeit darüber, dass ältere Arbeitnehmer/-innen zunehmend ein wichtiges qualifikationspolitisches Potential darstellen. Ein Umdenken bei ihrer Integration in die betriebliche Personalplanungs- und Qualifizierungspolitik erscheint notwendig, stößt in der Praxis jedoch offenbar auf Hemmnisse, über deren konkrete betriebliche Hintergründe bislang wenig bekannt ist.

Hier soll unser Gespräch ansetzen. Mit Ihrer Hilfe möchten wir herausfinden, wie sich das Thema in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Branche darstellt, und welche betrieblichen Problemlagen und Unterstützungsbedarfe aus Ihrer Sicht bestehen. Die Ergebnisse unserer Untersuchung sollen die regionale Qualifizierungs- und Arbeitsmarktpolitik, aber auch die Anbieter von Weiterbildung in Ihren Planungen unterstützen.

Welche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AN) als „ältere AN“ gelten sollen, ist eine Definitionsfrage. Wir wollen im Folgenden Arbeitnehmer *über 50 Jahre* als „ältere AN“ verstehen.

Wir bitten Sie zunächst um folgende Angaben:

- Altersstruktur im Betrieb (ungefähre Angaben):
Beschäftigte insgesamt _____ Beschäftigte über 50 Jahre _____
- Tendenz der Altersstruktur: Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre zukünftig
 höher gleichbleibend geringer

Wir bitten Sie um eine Einschätzung bezogen auf Ihren Betrieb:

- Die Bedeutung älterer AN als Potential ist... unwichtig wenig wichtig wichtig sehr wichtig
- Die Leistungsfähigkeit/Belastbarkeit älterer AN (im Vergleich zur übrigen Belegschaft) ist... geringer gleich höher
- Das Qualifikationsniveau älterer AN (im Vergleich zur übrigen Belegschaft) ist... geringer gleich höher

Wir möchten mit Ihnen über folgende offene Themen sprechen:

- Die Bedeutung der Frage für Ihren Betrieb / Ihre Branche: „Personal- und Qualifizierungspolitik“ bezogen auf ältere AN
- Spezifische Qualifizierungsbedarfe und Formen der Qualifizierung für ältere AN
- Möglichkeiten und Bedingungen der Neueinstellung von älteren AN

Kontakt: Projekt EQUIB, Postfach 330440, 28334 Bremen, Fax: 0421/218-4560.

Minibetreiber: Ulf Brendels (ubrendels@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9519), Jutta Knuth (jknuth@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9516), Ina Heja Kretz (ikretz@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9521), Projektleitung: Gerlind Hammer (ghammer@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9514).

Das Projekt EQUIB – Entwicklungsplanung Qualifikation im Land Bremen – wird im Auftrag des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projekt wird am Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen durchgeführt.

Wir bitten Sie um eine Einschätzung bezogen auf Ihren Betrieb:

- Die Bedeutung älterer AN als Potential ist... unwichtig wenig wichtig wichtig sehr wichtig
- Die Leistungsfähigkeit/Belastbarkeit älterer AN (im Vergleich zur übrigen Belegschaft) ist... geringer gleich höher
- Das Qualifikationsniveau älterer AN (im Vergleich zur übrigen Belegschaft) ist... geringer gleich höher

Leitfaden für Experteninterviews

Offene Fragestellungen...

EQUIB


 Regionales Monitoring System
Qualifikationsentwicklung

Betriebsbefragung 2. Quartal 2002

Leitfaden für Expertengespräche zum Schwerpunktthema:

Qualifizierung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen

Der Wandel der Altersstruktur der Gesellschaft droht zukünftig den Fachkräftemangel zu verschärfen. Allgemein besteht daher Einigkeit darüber, dass ältere Arbeitnehmer/-innen zunehmend ein wichtiges qualifikationspolitisches Potential darstellen. Ein Umdenken bei ihrer Integration in die betriebliche Personalplanungs- und Qualifizierungspolitik erscheint notwendig, stößt in der Praxis jedoch offenbar auf Hemmnisse, über deren konkrete betriebliche Hintergründe bislang wenig bekannt ist.

Hier soll unser Gespräch ansetzen. Mit Ihrer Hilfe möchten wir herausfinden, wie sich das Thema in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Branche darstellt, und welche betrieblichen Problemlagen und Unterstützungsbedarfe aus Ihrer Sicht bestehen. Die Ergebnisse unserer Untersuchung sollen die regionale Qualifizierungs- und Arbeitsmarktpolitik, aber auch die Anbieter von Weiterbildung in Ihren Planungen unterstützen. Welche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AN) als „ältere AN“ gelten sollen, ist eine Definitionsfrage. Wir wollen im Folgenden Arbeitnehmer *über 50 Jahre* als „ältere AN“ verstehen.

Wir bitten Sie zunächst um folgende Angaben:

- Altersstruktur im Betrieb (ungefähre Angaben):
Beschäftigte insgesamt _____ Beschäftigte über 50 Jahre _____
- Tendenz der Altersstruktur: Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre zukünftig
 höher gleichbleibend geringer

Wir bitten Sie um eine Einschätzung bezogen auf Ihren Betrieb:

- | | | | | |
|---|--|--|---------------------------------------|--------------------------|
| | <i>unwichtig</i> | <i>wenig wichtig</i> | <i>wichtig</i> | <i>sehr wichtig</i> |
| Die Bedeutung älterer AN als Potential ist... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Leistungsfähigkeit/Belastbarkeit älterer AN (im Vergleich zur übrigen Belegschaft) ist... | <input type="checkbox"/> <i>geringer</i> | <input type="checkbox"/> <i>gleich</i> | <input type="checkbox"/> <i>höher</i> | |
| Das Qualifikationsniveau älterer AN (im Vergleich zur übrigen Belegschaft) ist | <input type="checkbox"/> <i>geringer</i> | <input type="checkbox"/> <i>gleich</i> | <input type="checkbox"/> <i>höher</i> | |

Wir möchten mit Ihnen über folgende offene Themen sprechen:

- Die Bedeutung der Frage für Ihren Betrieb / Ihre Branche: „Personal- und Qualifizierungspolitik“ bezogen auf ältere AN
- Spezifische Qualifizierungsbedarfe und Formen der Qualifizierung für ältere AN
- Möglichkeiten und Bedingungen der Neueinstellung von älteren AN

Wir möchten mit Ihnen über folgende offene Themen sprechen:

- Die Bedeutung der Frage für Ihren Betrieb / Ihre Branche: „Personal- und Qualifizierungspolitik“ bezogen auf ältere AN
- Spezifische Qualifizierungsbedarfe und Formen der Qualifizierung für ältere AN
- Möglichkeiten und Bedingungen der Neueinstellung von älteren AN

Kontakt: Projekt EQUIB, Postfach 330440, 28334 Bremen, Fax: 0421/218-4560.

Mitarbeiter: Ulf Brendels (ubrendels@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9519), Jutta Knuth (jknuth@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9516), Ina Heja Kretsch (ikretsch@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9521), Projektleitung: Gerlind Hammer (ghammer@uni-bremen.de, Tel.: 0421/218-9514).

Das Projekt EQUIB – Entwicklungsplanung Qualifikation im Land Bremen – wird im Auftrag des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projekt wird am Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen durchgeführt.

Leitfaden für Experteninterviews

... plus Mindmaps

Allgemein ein Faktor in der Personal- und Qualifizierungspolitik?

- ist das ein Thema?
- gibt es Ansätze für eine besondere Berücksichtigung von älteren AN in der Personal- und Qualifizierungsplanung

Spezifika des Einsatzes der älteren AN im Betrieb?

- Abteilungen / Funktionen / Aufgaben
- Geschlechtsspezifische Unterschiede
- Qualifizierungs-Niveaus
- Arbeitszeit-/Entlohnungsmodelle
- Einsatz in "gemischten Teams"

Frage 1: Ältere AN in der betrieblichen Personal- und Qualifizierungspolitik:

Faktoren, die Einsatz/Qualifizierung/Beschäftigung von älteren AN beeinflussen?

- Leitgedanke des Unternehmens / "Unternehmensphilosophie"
- Altersstruktur (Belegschaft / Leistungsebene)
- Arbeits- und sozialrechtliche Faktoren
- Regionale Faktoren (Arbeitsmarktstruktur)
- Betriebswirtschaftliche Faktoren
- Branchen-Besonderheiten?
- Betriebliche Besonderheiten?
- Qualifikationen:
 - fachliche Qualifikationen
 - Schlüssel-Qualifikationen: soziale Qualifikationen, Lernfähigkeit...
- Leistungsfähigkeit

Unterstützung/Förderung

- sind die entsprechenden Förderprogramme bekannt?
- werden sie genutzt, in welchem Umfang, mit welcher Perspektive für den Betrieb und den neu eingestellten älteren AN?
- Reichen die bestehenden Programme, oder gibt es Vorschläge/Ideen für neue Ansätze?

Frage 3: Neueinstellung von älteren AN

Qualifizierung?

- spezielle Qualifizierung erforderlich? Welche?
- Qualifizierung im Rahmen bestehender Lösungen (z.B. JobRotation) oder andere Formen erforderlich?
- Einstellung über Zeitarbeit?

Qualifizierungsinhalte?

- Konkrete Qualifizungsbedarfe für ältere AN?
- Spezifische Umsetzungsprobleme?

Frage 2: Spezifische Qualifizierungsbedarfe für ältere AN

Qualifizierungsformen

- Weitergabe von Wissen/Erfahrung von älteren AN an jüngere AN
- Anforderungen an die Durchführung
 - getrennte oder gemeinsame Schulung mit jüngeren AN: sind speziell für ältere AN zugeschnittene Kurse sinnvoll, wenn ja, für welche Inhalte? Warum?
 - spezielle methodisch-didaktische Anforderungen an die Qualifikatoren?

Unterstützungsbedarfe?

- durch WB-Anbieter?
- durch spezielle Förderprogramme?

Regionales Monitoring-System
Qualifikationsentwicklung

Befragung "Ältere Arbeitnehmer"
"Mindmaps" zur Strukturierung des Interviewverlaufs / EQUIB 2002

Wir danken für Ihre Aufmerksamkeit!

Gerlinde Hammer

ghammer@uni-bremen.de

0421/218-9514

This page is intentionally left blank.