

Kurzbeschreibung zum Vorhaben

Gestaltung inner- und überbetrieblicher Erwerbsverläufe in der mittelständischen Bauwirtschaft

Zuwendungsgeber:	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Projektträger:	gsb Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH
Projektpartner:	Entwicklungspartner <ul style="list-style-type: none">• IAQ Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen• Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V. Transferpartner <ul style="list-style-type: none">• RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum Weitere Partner <ul style="list-style-type: none">• Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt• Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V.• ibw Innovation Bildung Wiesbaden GmbH
Projekt-Laufzeit:	20. Januar 2011 bis 30. Juni 2013

Projekt-Kurzbeschreibung:

Welches sind die Rahmenbedingungen der Bauwirtschaft?

In dem durch den demografischen Wandel begründeten Wettbewerb um gute Nachwuchs- und Fachkräfte muss die Baubranche aktiv das Erwerbskräftepotenzial in der Branche stärken. Dabei sind zwei wesentliche Faktoren ausschlaggebend:

1. Viele Tätigkeiten in der Bauwirtschaft sind durch ein hohes Maß an körperlicher Arbeit geprägt, was oftmals zu besonderen gesundheitlichen Belastungen führt. Aber auch die Vielfältigkeit und die Komplexität der Aufgaben, die oftmals unter Termindruck erfolgen, bedingen ein hohes Maß an psychischen Belastungen. Vor diesem Hintergrund ist es kaum verwunderlich, dass eine hohe Zahl der Beschäftigten bereits vor dem Erreichen des regulären Renteneintrittsalters aus dem Berufsleben ausscheiden.
2. Zudem zeigen statistische Erhebungen, dass ein Großteil – bis zu zwei Drittel – der Beschäftigten die Baubranche innerhalb der ersten 10 Jahre verlässt. Verschärft wird diese Situation durch einen Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften.

Welche Ziele werden mit dem Projekt verfolgt?

Um die Beschäftigungsquote im Alter zu erhöhen, sind neben Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wie Prävention, betriebliche Gesundheitsförderung, Wohlbefinden am Arbeitsplatz oder lebenslanges Lernen weitere Maßnahmen zur Gestaltung der inner- und überbetrieblichen Erwerbsverläufe erforderlich.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels, nicht zuletzt auch auf die Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme machen es notwendig, Konzepte und Modelle zu entwickeln, um für die gut ausgebildeten Mitarbeiter der Baubranche eine attraktive Beschäftigung in der Wertschöpfungskette Bauen bis zum regulären Renteneintrittsalter zu ermöglichen.

In dem neuen Projekt werden deshalb Erwerbsbiografien untersucht und den Beschäftigten in den Bauberufen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und modellhaft umgesetzt.

Im Einzelnen sollen:

- physisch und psychisch weniger belastende Tätigkeiten in der Wertschöpfungskette Bau identifiziert werden,
- für ausgewählte Berufsgruppen notwendige Qualifikationserfordernisse bestimmt und Qualifizierungsangebote entwickelt werden sowie
- in einer modellhaften Umsetzung diese Qualifizierungsangebote erprobt werden.

Wie gestalten sich die Arbeitspakete?

Das Projekt beinhaltet zunächst Recherchen zur Beschäftigtenstruktur, zu Veränderungen der Altersstruktur in Unternehmen der Bauwirtschaft und zur Belastungs- und Ressourcenstruktur einzelner Berufsgruppen. Hierbei sollen besonders belastete Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsanteile von möglicherweise physisch und psychisch weniger belasteten abgegrenzt und Ressourcenpotenziale untersucht werden (z.B. Lernförderlichkeit, Regenerationsoptionen, Kompetenzverwertung).

Dazu wird ein Ideenworkshop mit den Beteiligten der Wertschöpfungskette Bauen durchgeführt. Um die praktische Umsetzung garantieren zu können, werden Arbeitnehmer der ausgewählten Berufsgruppen bereits in diesen Workshop mit einbezogen. Die Ergebnisse werden aufbereitet und mittels Befragungen und Interviews bei Beteiligten der Wertschöpfungskette Bauen und überbetrieblichen Experten (z.B. im Bereich Arbeitsschutz) weiter verifiziert. Bei diesen Befragungen, wird auch auf die betriebliche Personalplanung und Laufbahngestaltung besonders für ältere Mitarbeiter eingegangen. So sollen Best-Practise-Beispiele ermittelt werden, deren Instrumente und deren Nutzen anschließend analysiert und auf die Übertragbarkeit in andere ähnlich strukturierte Unternehmen hin untersucht werden.

Als Ergebnis entsteht ein Katalog möglicher alters- und altersgerechter Tätigkeitsfelder und die dazu erforderlichen Basisqualifikationen. Dem gegenübergestellt werden die vorhandenen Qualifikationen älterer Beschäftigten in Berufsgruppen mit besonderem Bedarf an Maßnahmen des alters- und altersgerechten Arbeitens. Auf diese Weise können Qualifikationsdefizite ermittelt werden.

Anhand der Abweichungsanalyse werden für die ausgewählten, besonders erfolversprechenden Tätigkeitsfelder Qualifikationsmodule entwickelt und im Anschluss modellhaft umgesetzt. Hierzu werden Bildungseinrichtungen hinsichtlich ihres Angebots an Qualifizierungen der Mitarbeiter befragt, um bereits bestehende Potenziale bestmöglich zu nutzen und auch überbetriebliche Bildungsangebote zu generieren. Gleichzeitig erhalten diese Bildungseinrichtungen eine Rückkopplung aus den Unternehmen und können ihr Bildungsangebot an die Erfordernisse der Unternehmen anpassen.

Das Projekt soll durch einen Arbeitskreis begleitet werden. Dieser wird aus Vertretern der Sozialpartner der Bauwirtschaft, Bauunternehmensvertretern und weiteren Experten bestehen. Des Weiteren werden Mitglieder aus der Initiative INQA-Bauen oder aus anderen Branchen (z.B. chemische Industrie), die bereits nachhaltige Erfolge bei der betrieblichen Personalpolitik bei alternden Belegschaften erzielt haben, diesen Arbeitskreis ergänzen. Der projektbegleitende Arbeitskreis soll regelmäßig zusammentreffen, um die bis dahin erarbeiteten Ergebnisse zu diskutieren und das weitere Vorgehen innerhalb des Projekts zu konkretisieren. Dabei sollen auch Methoden und Inhalte zu Kommunikations-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen diskutiert und weiterentwickelt werden.

Um eine entsprechende Öffentlichkeitswirkung zu erzielen, werden projektbegleitend Ergebnisse von der RG-Bau für den Wissenstransfer aufbereitet und umgesetzt, um frühzeitig Rückkoppelung und Input für den weiteren Projektverlauf zu bekommen. So ist beispielsweise eine eigene Projekthomepage sowie ein Internet-Forum, in dem neuste Ergebnisse eingesehen und kommentiert werden können geplant.

Die entwickelten Maßnahmen und Qualifizierungsinstrumente können auch nach Projektabschluss beispielsweise über regionale Netzwerke der Sozialpartner und der mit eingebundenen Bildungseinrichtungen sowie über die regionalen Netzwerke von INQA-Bauen fortgeführt werden und ggf. in andere Berufsgruppen übertragen werden.

Ansprechpartner

-
- Christina Hoffmann T +49.6196.495.3504 c.hoffmann@rkw.de
 - Günter Blochmann T +49.6196.495.3502 blochmann@rkw.de
-

RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum · Düsseldorf Straße 40 · 65760 Eschborn · www.rkw-kompetenzzentrum.de

Projektförderung durch



im Rahmen der Initiative



fachlich begleitet durch



Projektträger

