



Teamassistenz und Sachbearbeitung – wo geht die Reise hin?

**Befunde und Empfehlungen aus dem Forschungsprojekt
„Erfahrungen nutzen, Ressourcen erweitern“**

**Betriebsrätinnenkonferenz der IG Metall Baden-Württemberg
8.10.2013**

Sylvia Stieler, IMU Institut Stuttgart



Themen

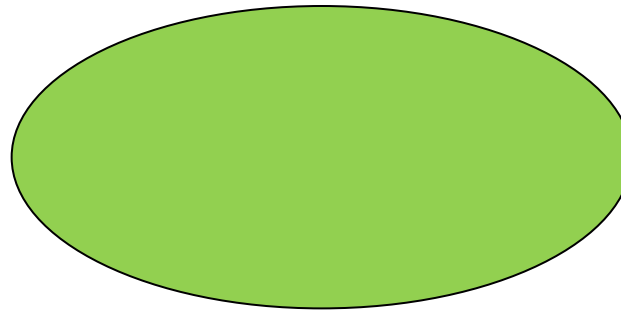
- **eigene Erfahrungen**
- **Befunde aus dem Forschungsprojekt**
- **Trends für Dienstleistungstätigkeiten**
- **Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen**
- **Fazit**



Eigene Erfahrungen I

Wie lang liegt meine eigene Ausbildungszeit, mein Berufsabschluss zurück?

- 30 Jahre?
- 20 Jahre?
- 10 Jahre?

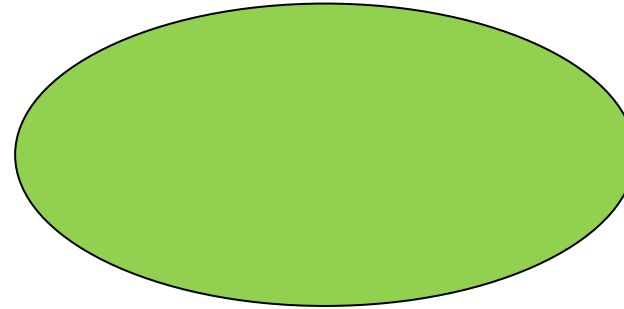




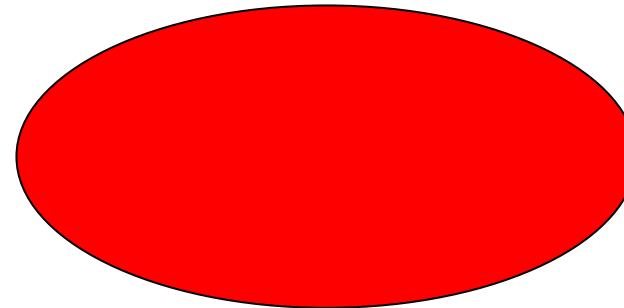
Eigene Erfahrungen II

Bin ich noch in meinem erlernten Beruf tätig?

▪ ja



▪ nein

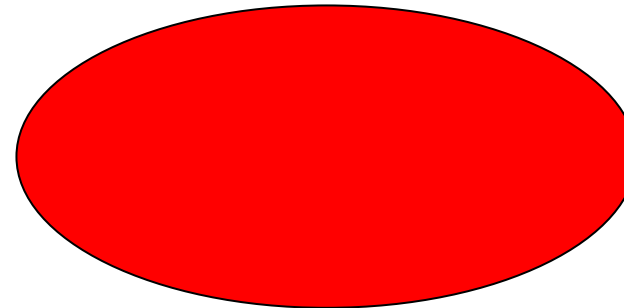
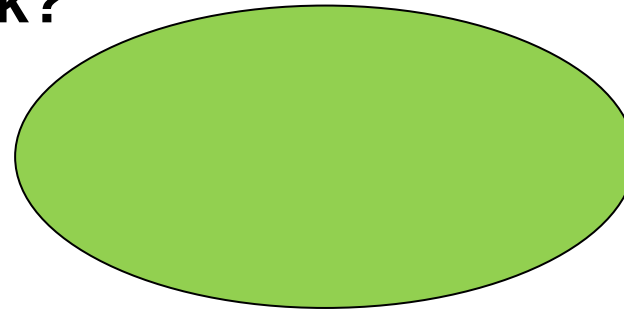




Eigene Erfahrungen III

Greife ich im Arbeitsalltag auf Wissen aus meiner Berufsausbildung zurück?

- **ja, überwiegend**
- **nein, das meiste habe ich im Lauf der Zeit dazugelernt**





Erfahrungen nutzen, Ressourcen erweitern – Chancen für Frauen mit mittleren Qualifikationen

Projektidee:

**Öffnung beruflicher Sackgassen für Frauen
durch neue Qualifizierungskonzepte**

gefördert durch die Bundesinitiative

Gleichste!!en
*Bundesinitiative für Frauen
in der Wirtschaft*



Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung

Frauen nehmen seltener als Männer an betrieblicher Weiterbildung teil:

- **39 %** aller erwerbstätigen Männer
- **31 %** aller erwerbstätigen Frauen

bei Vollzeitbeschäftigten:

- **48 %** der Männer, **44 %** der Frauen

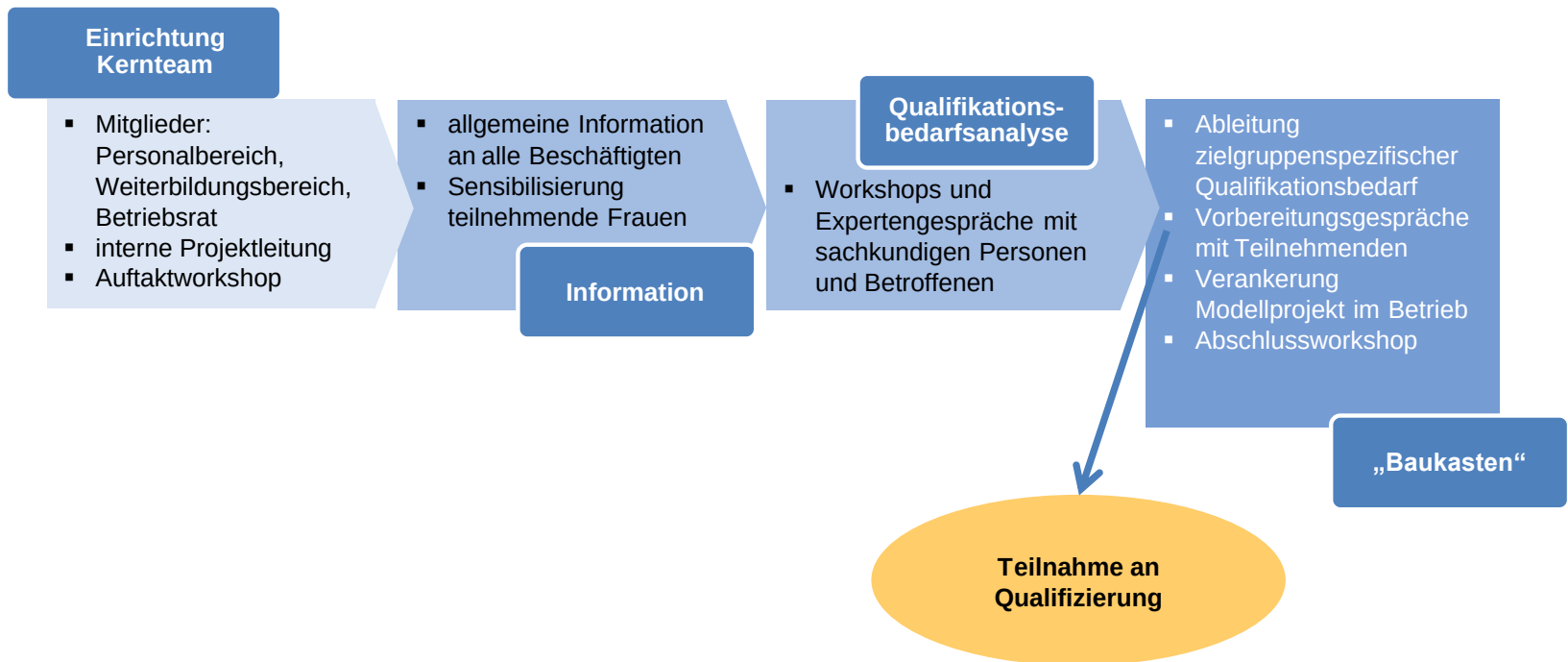
bei Teilzeitbeschäftigten:

- **27 %** der Männer, **41 %** der Frauen.

**neue
Qualifizierungskonzepte für
Frauen im Betrieb**

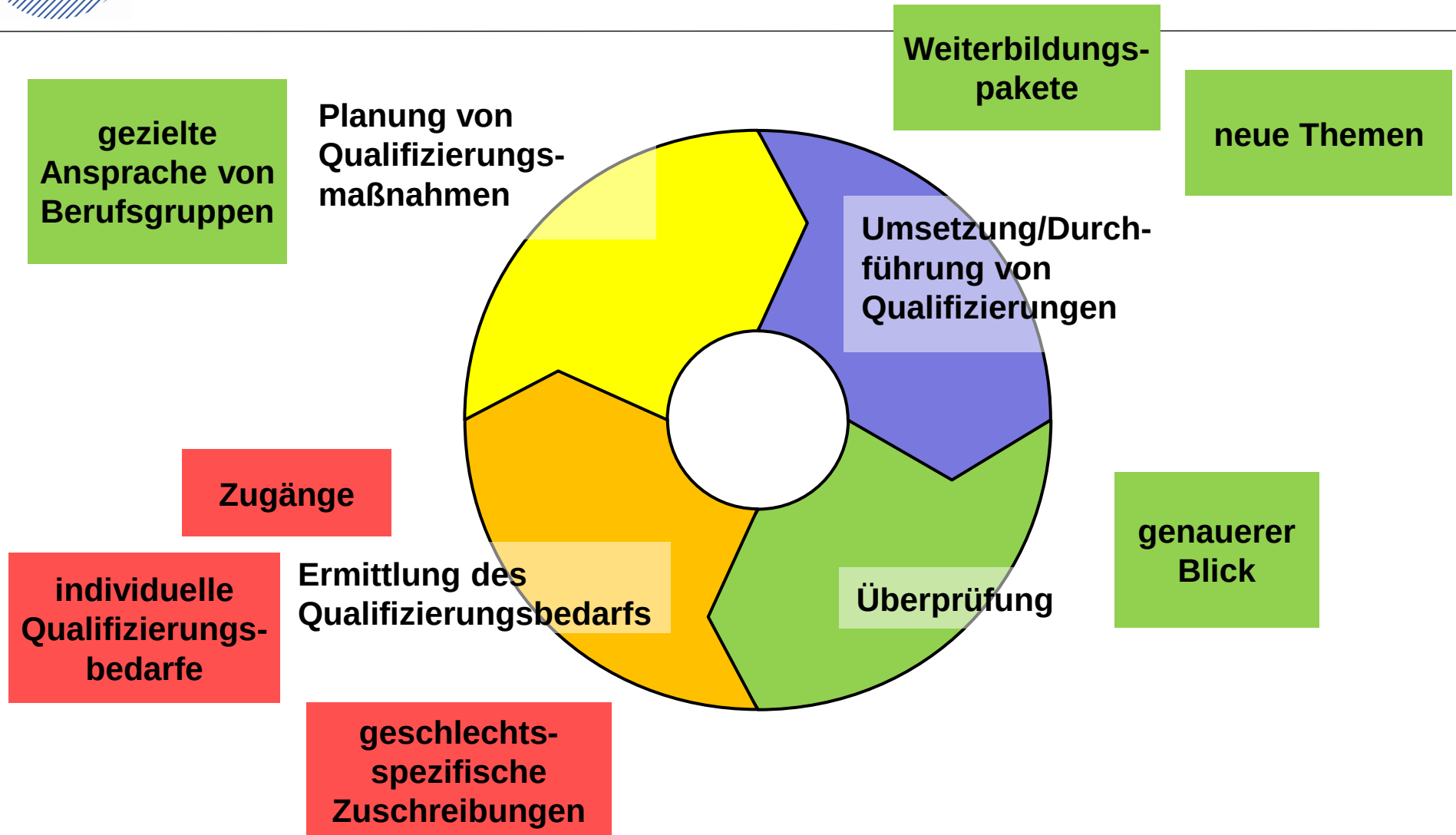


Projektablauf: betriebsspezifisch





Projektergebnisse: Hemmnisse und neue Ansätze





Beispiel: Weiterbildungsgang für Sekretärinnen/Assistentinnen

- In den Projektbetrieben bestehen **umfangreiche Weiterbildungsangebote/-kataloge**, die „theoretisch“ allen Beschäftigten offenstehen.
- Beschäftigte kritisieren **fehlende** ... angeboten und **nicht passende Angebote** ...
- Weiterbildungen sind ... er an (zukünftig wichtiger v ...
- Konzept für Mahle: probeweise ... B. Assistentinnen) wird das **Weiterbildungsangebot „modularisiert“**, mehrere Maßnahmen spezifisch für die jeweilige Berufsgruppe zusammengestellt.
- Ergänzung dieser Module mit Überblickswissen.

**Blick auf die
Beschäftigtengruppe:
Bündelung von
Weiterbildungen als
Systematisierung**



Werkzeuge für Teilnehmende: Selbstcheck für Teilnehmerinnen

Fragestellungen, mit deren Hilfe Frauen Veränderungen/Qualifikationsanforderungen auf den eigenen Arbeitsplatz bezogen erarbeiten können:

- Bisherige Veränderung von Tätigkeiten?
- Was an neuen Tätigkeiten mache ich gerne, was fällt mir schwer?
- Was habe ich in der letzten Zeit gelernt, wie lerne ich (gerne)? Welcher Lerntyp bin ich?
- Bisherige Lernerfolge aufzeigen.
- Was weiß ich über die Anforderungen meiner betriebsspezifischen Kompetenzen?

**Selbstcheck:
„Lernen Lernen“ und
Bewältigung von
Veränderungen als
Grundkompetenzen**

- Erstellung eines Lernplans, um Kompetenzen aus dem außerberuflichen Bereich ergänzt.



Neuordnung der Büroberufe

- **Zusammenführung in drei Berufe
(Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/Kauffrau für
Bürokommunikation und Fachangestellte/r
Bürokommunikation im öffentlichen Dienst) mit**
- **2 Wahlqualifikationen.**

Büro- und Geschäftsprozesse rücken in den Mittelpunkt:

- **Informationsmanagement, -verarbeitung, bürowirtschaftliche Abläufe, Koordinations- und Organisationsaufgaben**
- **Kundenbeziehungen, kundenorientierte Kommunikation auch im innerbetrieblichen Wertschöpfungsprozess, Auftragsbearbeitung und – nachbereitung, Beschaffung Material und externe Dienstleistungen, personalbezogene Aufgaben, kaufmännische Steuerung und Kontrolle**



Trends in der Dienstleistungsarbeit

- weiterhin Bedeutungszunahme der Dienstleistungsarbeit
- Interaktivität als gemeinsames Merkmal
- berufliche Handlungskompetenz – vom Wissen zum Tun
- Fachkräftelücke und Chancen für Frauen?



„... den ganzen Tag geredet und nichts geschafft!“

Interaktivität als Kern von Dienstleistungsarbeit

Trends der Dienstleistungsarbeit

- **hohe Selbständigkeit im Arbeitshandeln**
- **individuelle Bedürfnisbefriedigung**
- **und deshalb nur begrenzt standardisierbar**

Martin Baethge (2012): Kompetenzentwicklung und Beruflichkeit - auf dem Weg zur Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit



2030: Arbeitskräftelücke in Baden-Württemberg

	Arbeitskräftelücke insgesamt	davon im Produzierenden Gewerbe
Fachkräfte mit Hochschulabschluss	15.000	1.500
Fachkräfte mit beruflich hochqualifiziertem Abschluss	186.000	74.000 Fachkräfte fehlen
Fachkräfte mit beruflich mittelqualifiziertem Abschluss	212.000	
Fachkräfte ohne Ausbildungsabschluss	103.000	30.000
alle Arbeitskräfte (Fach- und Hilfskräfte)	516.000	105.500



Fachkräftemangel – Frauenmangel?

Bericht prognostiziert im Jahr 2030 einen Mangel von über 100 000 Fachkräften in der Region Stuttgart

Potenziele gibt es bei Menschen mit Migrationshintergrund und in der beruflichen Bildung

STUTTGART. Die Region Stuttgart hat sich aus der Wirtschaftskrise heraus einen Spitzenplatz im Standortwettbewerb zurückerobert. Die Arbeitslosenquote lag im Juli bei 4,2 Prozent – bundesweit die zweitniedrigste Quote nach der Region München. In der Region Stuttgart werden derzeit rund 30 Prozent der Wertschöpfung des Landes erwirtschaftet. Dies geht aus dem „Strukturbericht Region Stuttgart 2013“ hervor, der an diesem Donnerstag von der Industrie- und Handelskammer (IHK), der IG Metall, der Handwerkskammer und dem Verband Region Stuttgart vorgestellt wurde. Verfasst wurde er vom Institut für angewandte Wirtschaftsforschung in Tübingen.

Allein Fachkräfte sichern die Zukunft des Standorts

Eine entscheidende Rolle für die Zukunftsfähigkeit des Standorts wird dem Bericht zufolge die Fachkräftesicherung spielen. Im Jahr

2030 werden in der Region Stuttgart rund 109 000 Fachkräfte fehlen – vor allem im dualen System ausgebildeten Beschäftigte. Zum Beispiel Mechaniker, Automatisierungstechniker, Konstrukteure und Maschinenbauer.

Nach Ansicht von IHK-Hauptgeschäftsführer Andreas Richter gibt es durchaus Möglichkeiten, dem wachsenden Fachkräftemangel in der Region zu begegnen. Potenziale sieht er etwa bei Menschen mit Migrationshintergrund. Sie müssten

bereits in der Schule stärker gefördert werden. Weiteres Potenzial sieht er in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Voraussetzung sei jedoch, dass die Berufsschulen personell gestärkt würden.

39 000 Vollzeitstellen könnten von Frauen besetzt werden

Laut dem Bericht gibt es in der Region Stuttgart eine Tendenz hin zu mehr Teilzeitarbeit. Vor allem Frauen seien davon betroffen. Würde man ihre Wochenarbeitszeit aufstocken, könnten laut einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung in der Region 39 000 weitere Vollzeitstellen von Frauen besetzt werden. (as)



Ein Techniker bei Reparaturarbeiten: Nach Ansicht des Instituts für angewandte Wirtschaftsforschung nimmt der Fachkräftemangel rasch zu. FOTO: DPA

MEHR ZUM THEMA

Strukturbericht Region Stuttgart 2013:
www.stuttgart.ihk24.de/linkableblob/2568218/6/Idetal/Strukturbericht_Region_Stuttgart_2013-data.pdf



Fazit ...

Trotz Fachkräftelücke

... keine Trendwende ohne Änderungen bei den Rahmenbedingungen!