

Ergebnisse einer Befragung der Projektträger im ESF-Programm „Fachkräfte sichern“: Auswirkungen der Pandemie auf die Umsetzung von Projekten zur Weiterbildung und Gleichstellung Beschäftigter

Inhalt

A	Zielstellung und Thematik der Befragung	2
B	Wer nahm an der Befragung teil?.....	2
C	Erschwerte Erreichbarkeit von Unternehmen.....	2
D	Zeitliche Auswirkungen.....	4
E	Finanzielle Auswirkungen	4
F	Inhaltliche Anpassungen und Veränderungen.....	4
G	Veränderte Qualifizierungsformate und digitale Angebote	5
H	Erfolgsfaktoren und Hemmnisse bei der Einführung/Nutzung digitaler Formate	7
I	Zielgruppen.....	7
J	Und jetzt? Handlungsoptionen für die Projekte der Sozialpartnerrichtlinie.....	8

Version 1, Stand: Mai 2021

Gefördert durch:



A Zielstellung und Thematik der Befragung

Die anhaltende Pandemie hat die Lage von Unternehmen und ihren Beschäftigten maßgeblich beeinflusst: Je nach Branche befinden sich Beschäftigte teils in Kurzarbeit, andere sind in stärkerem Maß eingebunden und arbeitsbelasteter als zuvor (z.B. „systemrelevante Bereiche“, Gesundheitsbranche), weitere wiederum schickten im Kontext von Abstandsgeboten ihre Beschäftigten ins Homeoffice und organisieren und strukturieren sich neu. Unternehmen müssen sich in einer veränderten Lage zu-rechtfinden und neu orientieren. Was bedeutet all dies für die Projektumsetzung in der ESF-Sozialpartnerrichtlinie, ein Programm, in dem die Träger der geförderten Projekte über vielfältige Ansätze die Weiterbildung und/oder Gleichstellung Beschäftigter vorantreiben und auf eine intensive Zusammenarbeit mit Unternehmen angewiesen sind? Mit welchen besonderen Herausforderungen oder veränderten Rahmenbedingungen sehen sich die Träger in der Projektumsetzung aktuell konfrontiert, zu einer Zeit, innerhalb der sich Prioritäten von Unternehmen ggf. verschoben haben, die Freistellung Beschäftigter zu Weiterbildungszwecken ggf. schwieriger umzusetzen ist, oder Präsenzveranstaltungen nicht stattfinden können? Hier erste Antworten zu finden, und einen Eindruck von der Lage der Träger und Projekte zu erlangen, war das Ziel der Befragung. Erhoben wurden die Auswirkungen auf unterschiedliche Bereiche der Projektumsetzung – u.a. Inhalte angebotener Qualifizierungen, Schulungsformate, zeitliche Verschiebungen, finanzielle Auswirkungen.

B Wer nahm an der Befragung teil?

Grundlage der nachfolgend dargestellten Daten bilden 62 vollständig beantwortete Online-Fragebögen von insgesamt 107 zum Befragungszeitraum laufenden Projekten. Die Projekte, die an der Befragung teilnahmen, werden zum größten Teil durch Weiterbildungsträger durchgeführt, weitere werden durch Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Unternehmen umgesetzt. Abgebildet werden Eindrücke aus der Projektumsetzung in diversen Branchen, so zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie (n=10), dem Handwerk (n=9), der Gesundheitsbranche (n=10) sowie aus dem Bereich Erziehung und Bildung (n=6). Über die Hälfte der Befragten (60%) setzen ein Projekt im Handlungsfeld *Aufbau von Personal- und Entwicklungsstrukturen* um, weitere 26 Prozent im Handlungsfeld *Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Hinblick auf die Überwindung von Rollenstereotypen*. Gleichermaßen (je 6%) sind Projekte aus den Handlungsfeldern *Aufbau von vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU* sowie *Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen* unter den Befragungsteilnehmenden vertreten.

C Erschwerte Erreichbarkeit von Unternehmen

Analog zum Fazit einer [aktuellen IAB-Studie](#), wonach unter den gegenwärtigen Krisenbedingungen insgesamt weniger Betriebe in die Qualifizierung ihrer Beschäftigten investieren, spiegelt sich diese Tendenz auch in den Erfahrungen der Projektträger in der Initiative „Fachkräfte sichern“ wider. So geben zwei Drittel der Befragungsteilnehmenden an, dass die Bereitschaft von Unternehmen zu Weiterbildungsaktivitäten im Kontext der Pandemie gesunken sei (68%, Abbildung 1). Nehmen die Projektträger in Zeiten der Pandemie auch eine Veränderung von Unternehmen zur Umsetzung von „Gleichstellungsaktivitäten“ wahr? Hier geben 45 Prozent der befragten Projekte, die ein Projekt in einem der beiden „Gleichstellungshandlungsfelder“ (Handlungsfelder 4 und 5) umsetzen, eine wahrgenommene abgenommene Bereitschaft der Unternehmen an, 30% stellen dagegen keine Veränderung fest (Abbildung 2).

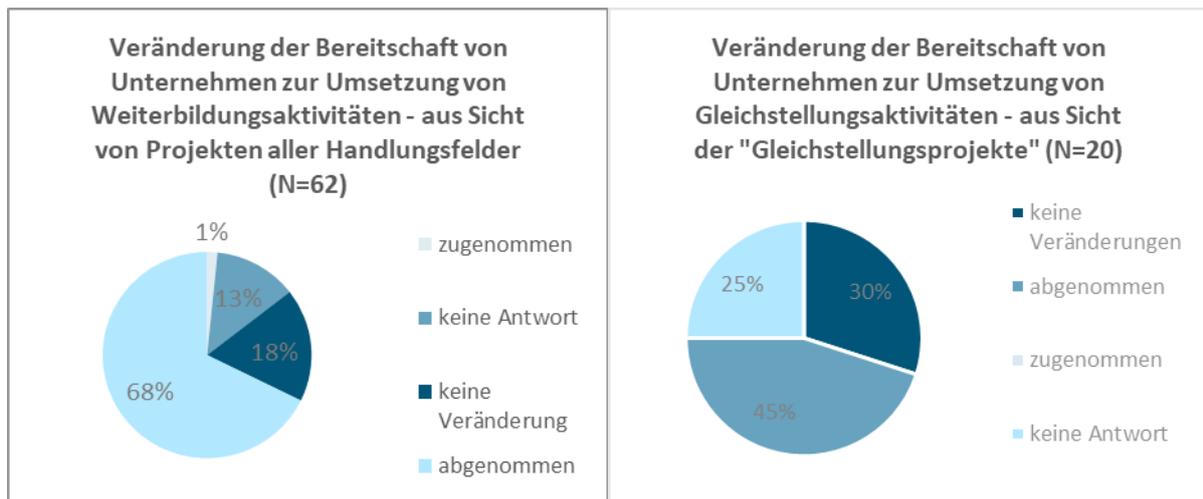


Abbildung 1: Veränderung der Bereitschaft von Weiterbildungsaktivitäten

Abbildung 2: Veränderung der Bereitschaft von Gleichstellungsaktivitäten

Für die Projektträger äußert sich dies u.a. in unvorhergesehenen Herausforderungen bezüglich der Umsetzung geplanter Qualifizierungen von Beschäftigten im Bereich Weiterbildung und Gleichstellung: 66 Prozent der Befragten geben an, dass bereits fest eingeplante Unternehmen/ Beschäftigte im Kontext der Krise ihre Teilnahme an den Maßnahmen zunächst *verschoben* oder vorübergehend *aussetzen*; 15 Prozent der Befragten gaben an, dass eingeplante Unternehmen/Beschäftigte ihre geplante Teilnahme am Projekt absagten¹ (Abbildung 3).

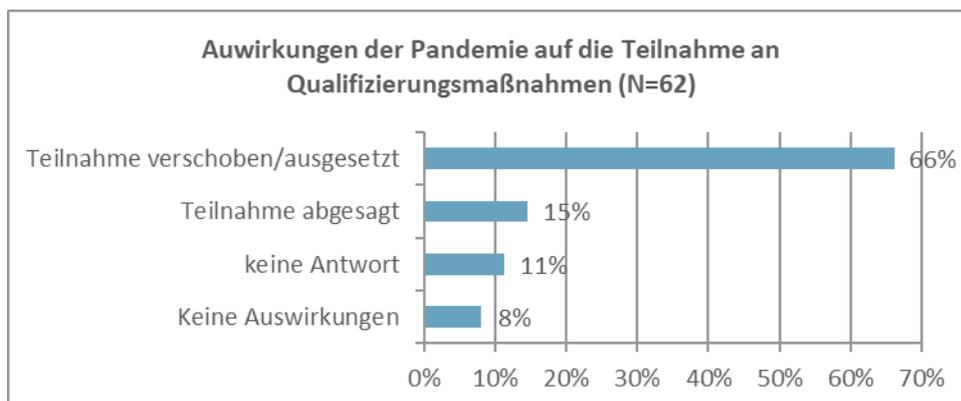


Abbildung 3: Auswirkungen der Pandemie auf die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

Im Kontext von Kontaktbeschränkungen, dem Wegfallen von physischen Begegnungsmöglichkeiten, der Verlagerung vieler Aktivitäten in den digitalen Raum und weiterer Gründe ist auch die *Neugewinnung* von Unternehmen zur Teilnahme an Weiterbildungs- und oder Gleichstellungsmaßnahmen eine besondere Herausforderung für Projektträger: 61 Prozent der Befragungsteilnehmenden geben an, dass sich die *Akquise von Unternehmen* bzw. Beschäftigten zur Teilnahme an den Projektmaßnahmen unter den gegenwärtigen Umständen schwieriger gestaltet. Dennoch versuchen die Projektträger auch in dieser Situation, u.a. mit dem Einsatz neuer Aufschlussformate (56%), zu reagieren.

¹ Diese Zahlen lassen nur bedingten Rückschluss darauf zu, wie gravierend die Problematik wegfallender Beschäftigter/ Teilnehmender bzw. Unternehmen in den jeweiligen Projekten ausfällt. Es wurde **nicht die Anzahl** jeweils wegfallender Teilnehmender bzw. nicht der Anteil wegfallender Teilnehmender an zu diesem Zeitpunkt im Projekt eigentlich geplanten Teilnehmendenzahlen abgefragt wurde; abgefragt wurde lediglich, **ob** Teilnehmenden verschoben, ausgesetzt oder abgesagt wurden.

Trotz vielfältiger Aktivitäten und projektspezifischer Anpassungen (siehe auch weiter unten bei Formaten und Inhalten) scheint das Erreichen der eigentlich gesetzten Beschäftigtenzahlen für mehr als die Hälfte der Projekte eine aktuelle Herausforderung zu sein: 61 Prozent der Befragungsteilnehmenden geben an, sich aktuell im Verzug bzgl. des Erreichens geplanter Teilnehmenden-Zielzahlen zu befinden.

D Zeitliche Auswirkungen

Verschieben, Aussetzen und Absagen von Teilnahmen an Projektangeboten durch die Unternehmen und notwendige Neuakquisen resultieren für die Träger so teils in notwendigen *zeitlichen Umplanungen* sowie teils in Veränderungen hinsichtlich *der Projektfinanzierung*:

Zum Zeitpunkt der Befragung führen die veränderten Rahmenbedingungen bei 76 Prozent der befragten Projektträger zu einer zeitlichen Umplanung von Meilensteinen. So wurden bspw. Projektverlängerungen geplant, angezeigt und/oder beantragt. Vier Befragungsteilnehmende geben an, die jeweiligen Projekte zu unterbrechen oder dieses zu planen; acht verzeichnen laut eigenen Angaben keine Veränderungen auf der zeitlichen Ebene der Projektumsetzung.

E Finanzielle Auswirkungen

Neben den zeitlichen Auswirkungen ergeben sich laut Daten der Befragung bei 40 Prozent der befragten Projekte Veränderungen hinsichtlich der Projektfinanzierung (Abbildung 4). Das Nicht-Erreichen der geplanten Freistellungskosten (n=13), das Sinken des Anteils der Freistellungskosten an der Gesamtfinanzierung (n=9) sowie das Einbringen privater Eigenmittel (n=8) sind einige der aufgeführten Veränderungen. Zudem kommt es bei fünf Projektträgern zu Reduktionen der Gesamtausgaben (Mehrfachnennung möglich).

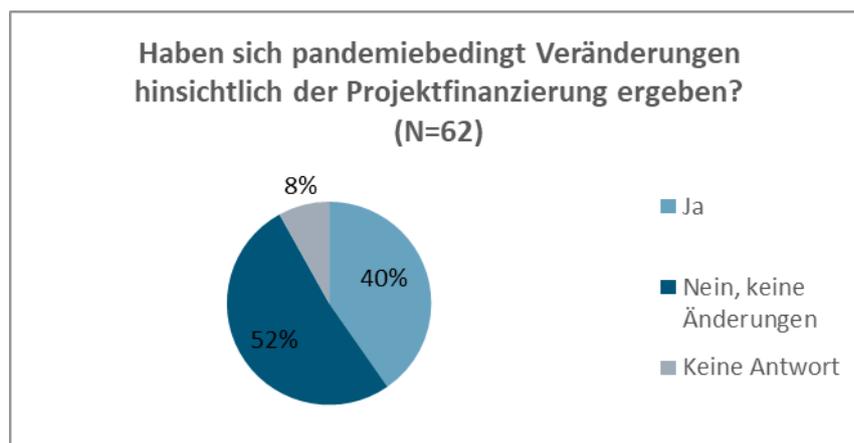


Abbildung 4: Pandemiebedingte Veränderungen der Projektfinanzierung

F Inhaltliche Anpassungen und Veränderungen

Hat sich die Pandemie und die damit einhergehenden veränderten Rahmenbedingungen auch auf *Projektinhalte* und die *Themen* der angebotenen Qualifizierungen ausgewirkt? Insgesamt 53 Prozent der Projekte, die an der Befragung teilnahmen, geben an, die Inhalte von Qualifizierungskonzepten angepasst zu haben (Abbildung 5).

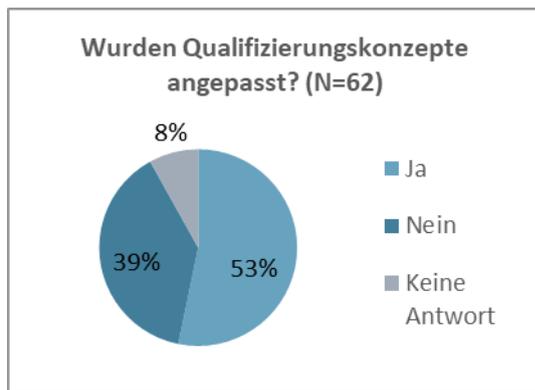


Abbildung 5: Anpassung der Qualifizierungskonzepte

Welcher Art waren die vorgenommenen inhaltlichen Änderungen? So wurden Qualifizierungsthemen um beispielsweise die Aufnahme von Inhalten wie „Führen auf Distanz“, „Mobiles Arbeiten“, „Ver- einbarkeit Familie und Beruf“, „Hygiene-Schwerpunkte“, „Krisenmanagement“, „Personalentwicklung in Krisenzeiten“, „Nutzung digitaler Tools“, „Digitale Kommunikation“, sowie „Digitales Lernen“ erwei- tert. Hier zeigt sich, dass vielfach versucht wurde, Qualifizierungsinhalte an die speziellen Bedarfe der Zielgruppen während der veränderten Pandemiebedingungen anzupassen. Neben dem veränderten *inhaltlichen* Qualifizierungsbedarf seitens der Zielgruppe, werden Anpassungen zudem durch sich verändernde Rahmenbedingungen, Methodik und/oder Didaktik vorgenommen. Die häufigste nicht- inhaltliche Anpassung der Qualifizierungskonzepte erfolgte entsprechend hinsichtlich des Auswei- chens auf digitale Formate (n=14) (Mehrfachnennungen möglich). In diesem Zusammenhang wurde u.a. die Umstellung auf digitale Lern- und Lehrkonzepte, Online-Formate sowie Video-Tutorials auf- geführt.

G Veränderte Qualifizierungsformate und digitale Angebote

Die folgenden Abbildungen geben einen Überblick, wie die Projekte auf die neuen Rahmenbeding- ungen durch die Umstellung auf neue *Schulungsformate* reagier(t)en (siehe Abbildung 6 und 7).

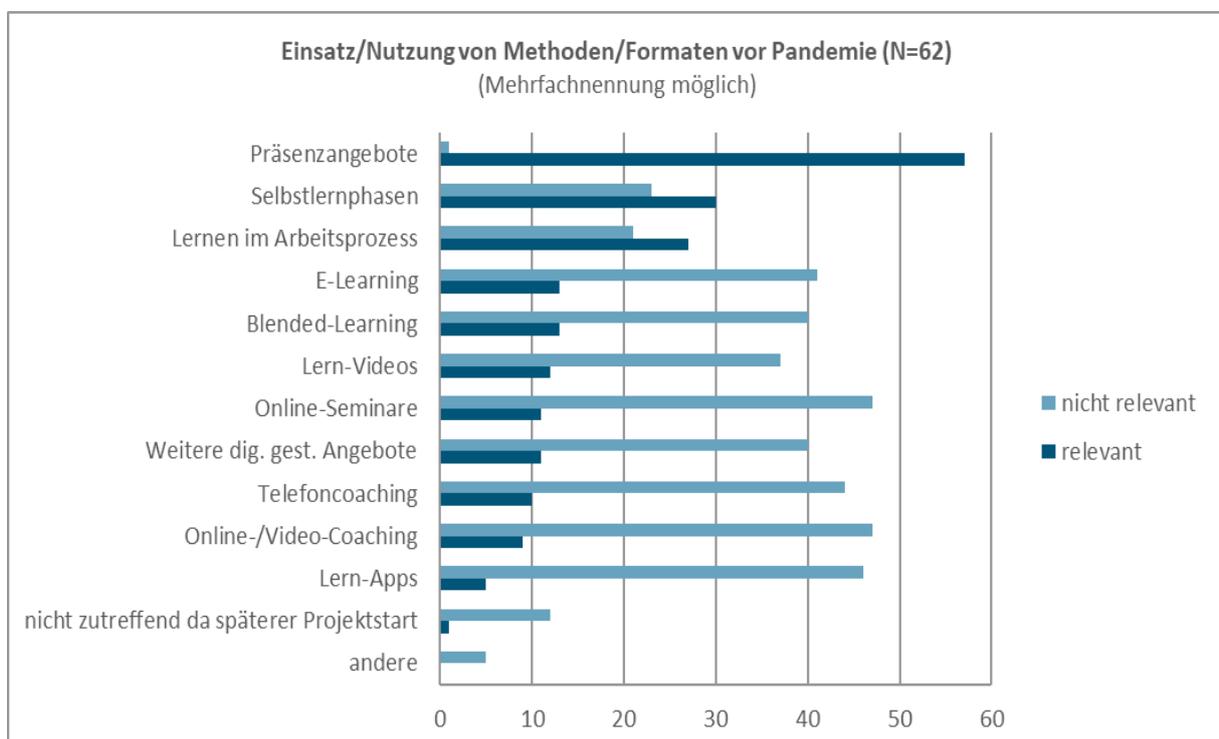


Abbildung 6: Einsatz/Nutzung von Methoden und Formaten vor Pandemie

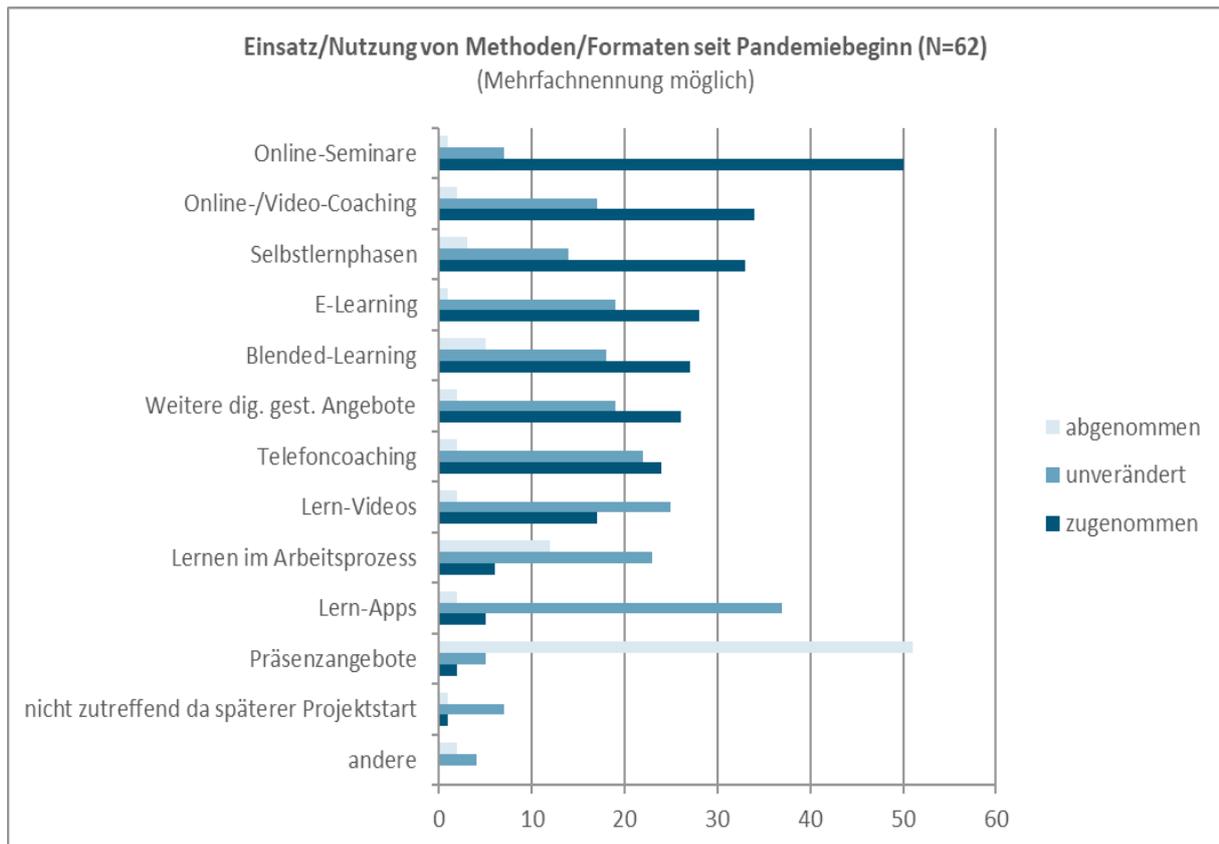


Abbildung 7: Einsatz/Nutzung von Methoden und Formaten seit Pandemiebeginn

So nahmen im Kontext von Abstandsgeboten, Kontaktbeschränkungen und Ansteckungsgefahren *Online-Formate* seit Pandemiebeginn einen wesentlich höheren Stellenwert ein, während zeitgleich Formate in Präsenz, die vor der Pandemie überwogen hatten, eine deutliche Abnahme verzeichneten. 81 Prozent der Befragungsteilnehmenden geben an, dass der Einsatz von Online-Seminaren im Projekt seit der Pandemie zugenommen habe. Für die Zeit vor der Pandemie werden Online-Seminaren nur durch 18 Prozent der Befragten eine hohe Relevanz zugeschrieben; dagegen gaben 91 Prozent an, dass Präsenzangebote in Vor-Krisen-Zeiten sehr bedeutsam waren.

Die Verschiebung hin zu Online-Formaten in der Weiterbildung wird sich auch nach der Krise fortsetzen, wenn auch nicht so, dass es dann ausschließlich digitale Angebote geben wird. So planen 82 Prozent der Projektträger neu etablierte, darunter u.a. auch digitale, Formate auch nach der Pandemie beizubehalten. Insbesondere folgende neu etablierte Formate planen die befragten Träger auch künftig einzusetzen: Online-Seminare (n=46), Online-/Video-Coaching (n=34), Blended-Learning (n=34) sowie Selbstlernphasen (n=26) (Mehrfachnennung möglich).

Gründe für die Fortsetzung digitaler Formate sind laut der befragten Projektträger vor allem die damit verbundene Flexibilität. Profitieren können Träger bzw. Anbieter, die Maßnahmen einfacher für Beschäftigte mehrerer Betriebe oder Standorte umsetzen können. Für Unternehmen/ Beschäftigte bzw. potenzielle Teilnehmende reduzieren sich Zeit- und Reisekosten. Zudem können digitale Formate Beschäftigten neben den „eigentlichen“ Qualifizierungsinhalten zusätzlich auch digitale Kompetenzen vermitteln – dieser Nebeneffekt wird in der Befragung wiederholt herausgehoben.

H Erfolgsfaktoren und Hemmnisse bei der Einführung/Nutzung digitaler Formate

Als Erfolgsfaktoren für die Einführung und Nutzung digital gestützter Formate werden u.a. der Einsatz kompetenter und erfahrener Referent*innen sowie das Erfüllen technischer Voraussetzungen seitens der Teilnehmenden und Referent*innen genannt. Darüber hinaus geben die Befragungsteilnehmenden das Sensibilisieren und Motivieren der Teilnehmenden sowie Tutorials/Einführungsanleitungen für Teilnehmende zur Nutzung von Online-Plattformen als weitere Erfolgsfaktoren an.

Den Vorteilen stehen jedoch auch Schwierigkeiten gegenüber. In der „Regiestellen“-Befragung wurden fehlende technische Infrastruktur und Ausstattung bei Beschäftigten bzw. Betrieben mit 81 Prozent sowie fehlendes digitales Know-how mit 71 Prozent als relevanteste Hemmnisse bei der Nutzung digital gestützter Formate angeführt (Abbildung 8). Ein weiteres Hemmnis stellt laut Angaben der Projektträger die Einhaltung der DSGVO dar (37%).

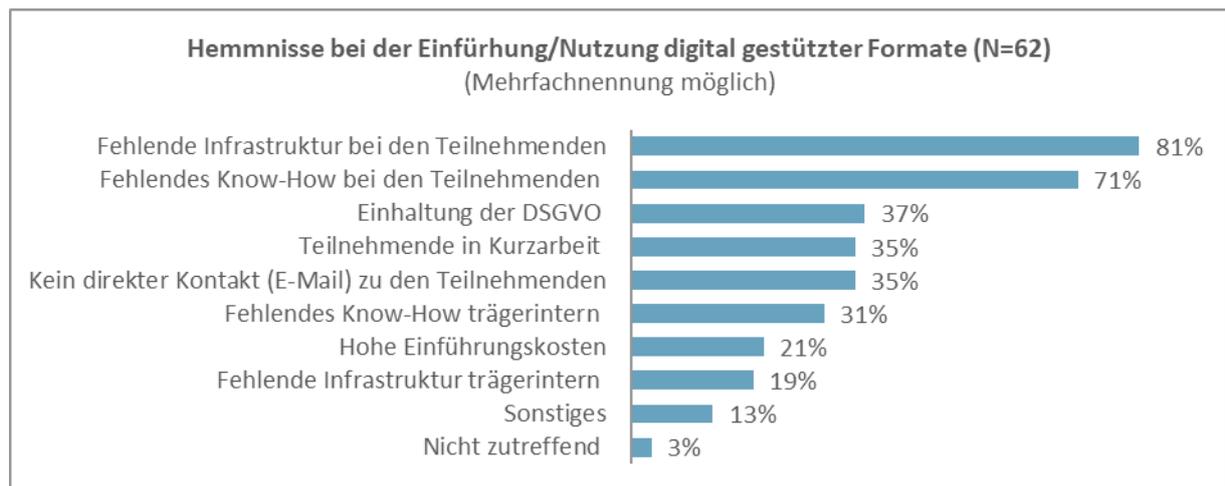


Abbildung 8: Hemmnisse bei der Einführung/Nutzung digital gestützter Formate

I Zielgruppen

Hat sich im Kontext der Pandemiebedingungen (etwa erschwerte Akquise, verschobenen/abgebrochenen Teilnahmen, stärkerer Einsatz von Online-Formaten) eine Veränderung hinsichtlich ausgewählter qualifizierter Personengruppen in den Projekten ergeben? Die Daten der Befragung weisen darauf hin, dass - betrachtet man die Ergebnisse aller Befragungsteilnehmenden als Ganzes - nur marginale Veränderungen hinsichtlich qualifizierter Personengruppen zu beobachten sind. So zeichnet sich in der Abbildung 7 eine steigende Tendenz der Qualifizierung von Führungskräften (14% der befragten Projekte), jedoch eine Abnahme der Qualifizierung älterer Beschäftigter (26% der befragten Projekte) ab.

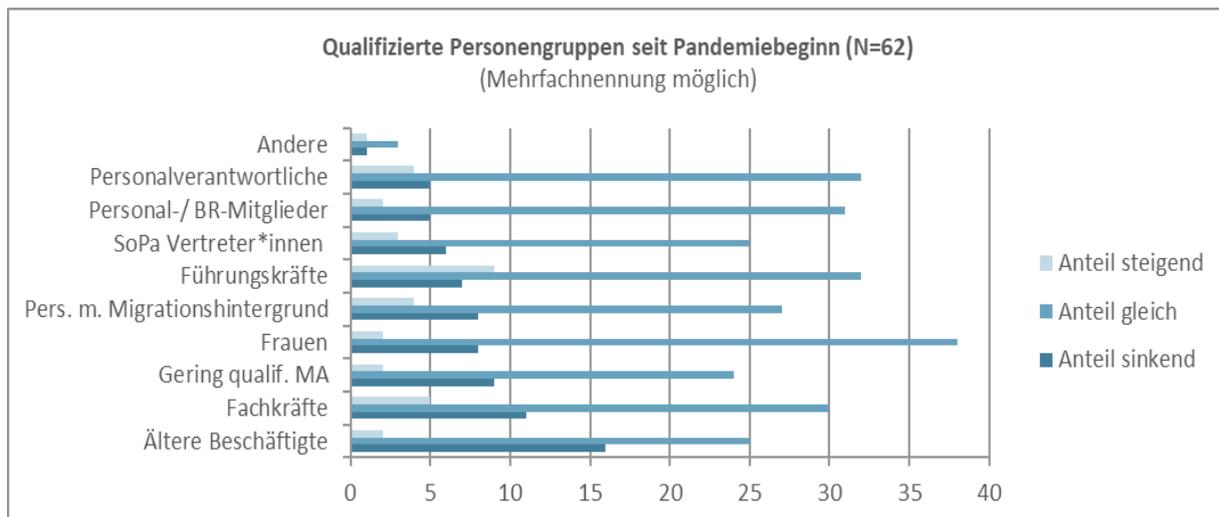


Abbildung 9: Qualifizierte Personengruppen seit Pandemiebeginn

J Und jetzt? Handlungsoptionen für die Projekte der Sozialpartnerrichtlinie

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat seit Anbeginn der Pandemie im März 2020 in engem Austausch mit der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-Ssee (die programmumsetzende Stelle, DRV KBS), der Steuerungsgruppe des Programms „Fachkräfte sichern“ und der Regiestelle diverse Erleichterungen hinsichtlich der Projektumsetzung in der Sozialpartnerrichtlinie während Pandemie-Zeiten erarbeitet. Alle in Kraft gesetzten Regelungen für die Projektträger finden sich im regelmäßig aktualisierten Dokument „Fragen und Antworten zum Umgang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie in dem ESF-Programm „Fachkräfte sichern“: Dieses steht in seiner aktuellsten Version wie üblich im Portal ZUWES zum Download bereit.

Neben den regulären „Reflexionsworkshops“, die die Regiestelle für Austausch und Vernetzung der Träger regelmäßig anbietet, fanden zudem im Herbst 2020 virtuelle Workshops für die Träger speziell zu Fragen und Herausforderungen der Projektumsetzung während der Pandemie statt. Aktuell fand in diesem Zusammenhang am 13. April 2021 ein weiterer Trägerdialog statt, indem den Projektträgern Vertreter*innen des BMAS, der DRV KBS und der Steuerungsgruppe zur Verfügung standen, um die aktuelle Situation zu reflektieren und offene Fragen zu klären: Thematisiert wurde vor allem die Schwierigkeit der Projektträger, die kalkulierten Unternehmens- und Beschäftigtenzahlen zu erreichen und der Umgang mit den dadurch ausfallenden Teilnehmendeneinkommen im Rahmen der beihilferechtlichen Regelungen. Zur Sprache kamen darüber hinaus die Felder Umplanung von Meilensteinen, Einsatz neuer Formate, veränderte Qualifizierungsinhalte und die Vorgaben zur Nachweisführung. Das BMAS kündigte an diesem Termin außerdem weitere Erleichterungen an, die in der Infomail Nr. 3 der DRV KBS vom 29.04.21 an alle Projektträger versandt wurden. Die anwesenden Sozialpartner*vertreter*innen sagten darüber hinaus ihre Unterstützung hinsichtlich einer intensivierte Bewerbung und Verbreitung der Projektangebote über ihre Kanäle zu Unternehmen und Beschäftigten zu.

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Gefördert durch:



Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Stresemannstraße 121

10963 Berlin

Tel.: 030 4174986-30

Fax: 030 4174986-10

E-Mail: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de

Internet: www.initiative-fachkraefte-sichern.de

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und dem DGB Bildungswerk getragen.



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

(f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de



DGB Bildungswerke e. V.

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

www.dgb-bildungswerk.de