

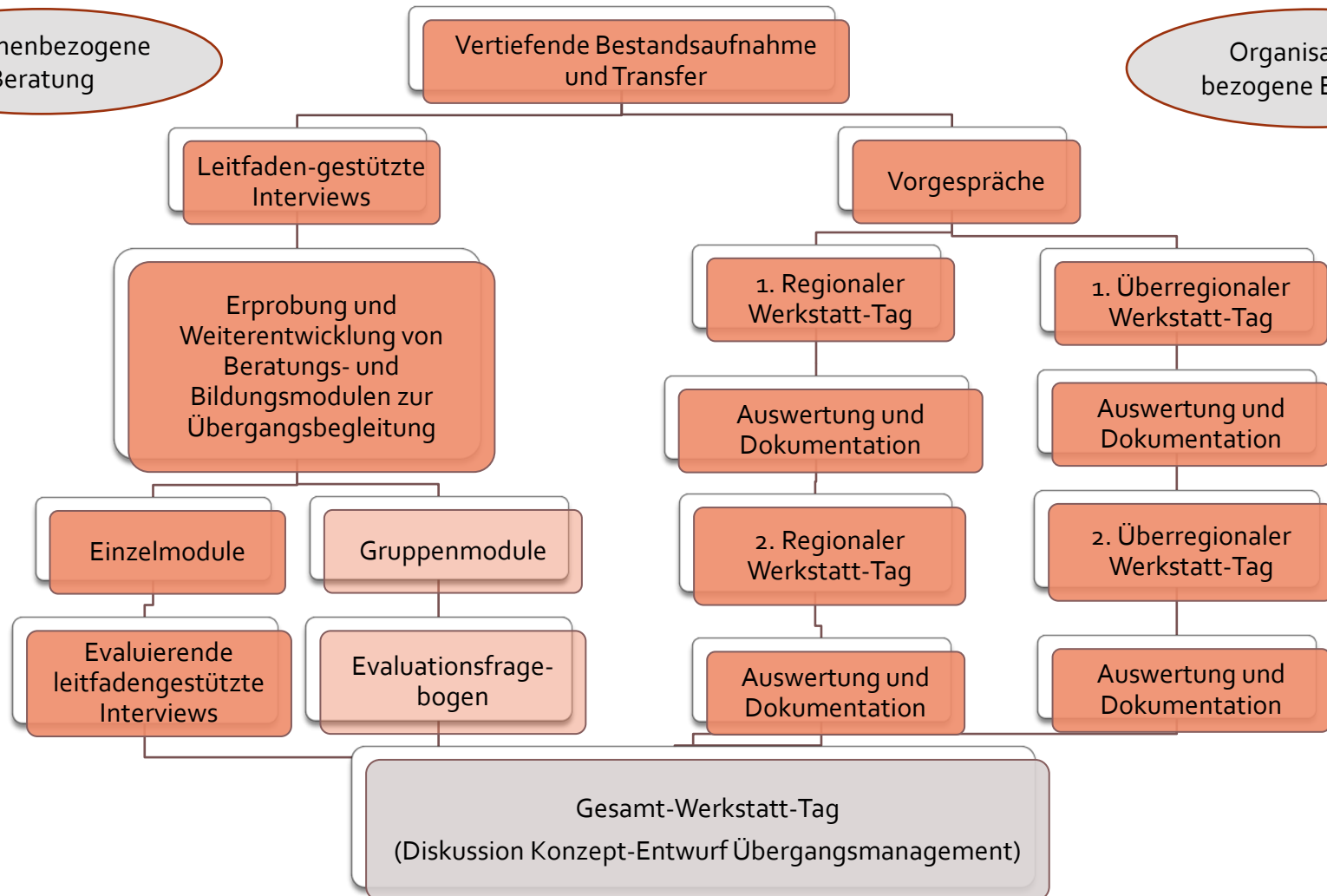
Spurwechsel – Gestaltung von Übergängen in der Bildungs- und Erwerbsbiografie betrieblicher Interessenvertreter/innen

Arbeitsprogramm

Personenbezogene
Beratung

Vertiefende Bestandsaufnahme
und Transfer

Organisations-
bezogene Beratung



Personenbezogene Beratung

Berufswegcoaching/Übergangsberatung:

- 10 Interessenvertreter*innen a 6 bis 9 Sitzungen
- Insgesamt 67 Beratungssitzungen a 1,5 bis 2 Stunden
- Bisher 8 Evaluationsinterviews
- 25 Methoden angewendet

Personenbezogene Beratung

Auswertung der evaluierenden Interviews nach:

- Zugang zur Beratung
- Erreichen der Beratungsziele (Anliegen)
- Wirkungen der Beratung
- Wirkfaktoren
- Bewertung der Methoden
- Zusammenhänge zwischen Methoden, Beratungszielen, Wirkung
- Verlauf der Beratung
- Weiterempfehlung einer Berufswegberatung

Personenbezogene Beratung

Gruppenmodule:

Sensibilisierung und Enttabuisierung

Format: Vortrag mit interaktiven Anteilen

Mentorinnenprogramm Bremen , PR-Runde Bremerhaven, PR-Runde Bremen, VW Emden, BR/PR-Empfang Stade, PR/BR-Konferenz der deutschen Rundfunkanstalten

Berufsweggestaltung und Kompetenzbilanz

Format: Workshop

BR-Gremium: VW Emden

BR/PR-Gruppen: Weiterbildungsstudiengang Arbeitswissenschaft an der Universität Hannover, zap Bremen in Kooperation mit Bremer Gewerkschaften

Produkt: Modulares Methodenset

Ziel

- Anwendung in der Berufswegberatung/Coaching/Übergangsbegleitung von betrieblichen Interessenvertreter*innen
- in Einzelberatung, Workshops und Bildungsveranstaltungen mit Gruppen und Gremien
- Spezifische Angebote oder Integration in bestehende Qualifizierungen

Zielgruppe

- Gewerkschaften
- Bildungsträger
- professionell Tätige der Bildungs- und Beratungsarbeit

Indikatoren für Beratung

- Unzufriedenheit mit derzeitiger BR-/PR-Tätigkeit
- Belastungssituationen
- gezwungene oder gewollte Umorientierung
- Wunsch nach Veränderung
- Entscheidungssituationen
- Interesse an beruflich-fachlicher Weiterentwicklung
- Interesse an Standort- und Kompetenzbestimmung
- Interesse an der Entwicklung von Alternativplänen

Modulares Methodenset

Aufbau



Gesamtkonzept – ein Entwurf

TEIL 1

Implementierungskonzept

TEIL 2

Module Übergangsgestaltung

TEIL 1

Implementierungskonzept

Normative Ziele

Strategische Ebene

Operative Ebene

Gelingende Gestaltung
von Übergängen

Elemente zur
Übergangsgestaltung

Formate zur
Umsetzung

Berufsweg-
orientie-
rung

Bedarfe

Beteiligung
Vernetzung
Selbstorga-
nisation
Nachhaltig-
keit

Bestands-
aufnahme
und
Themen-
setzung

Regionale
Einbindung

Über-
regionale
Einbindung

Vor-
gespräche
und
Vorträge

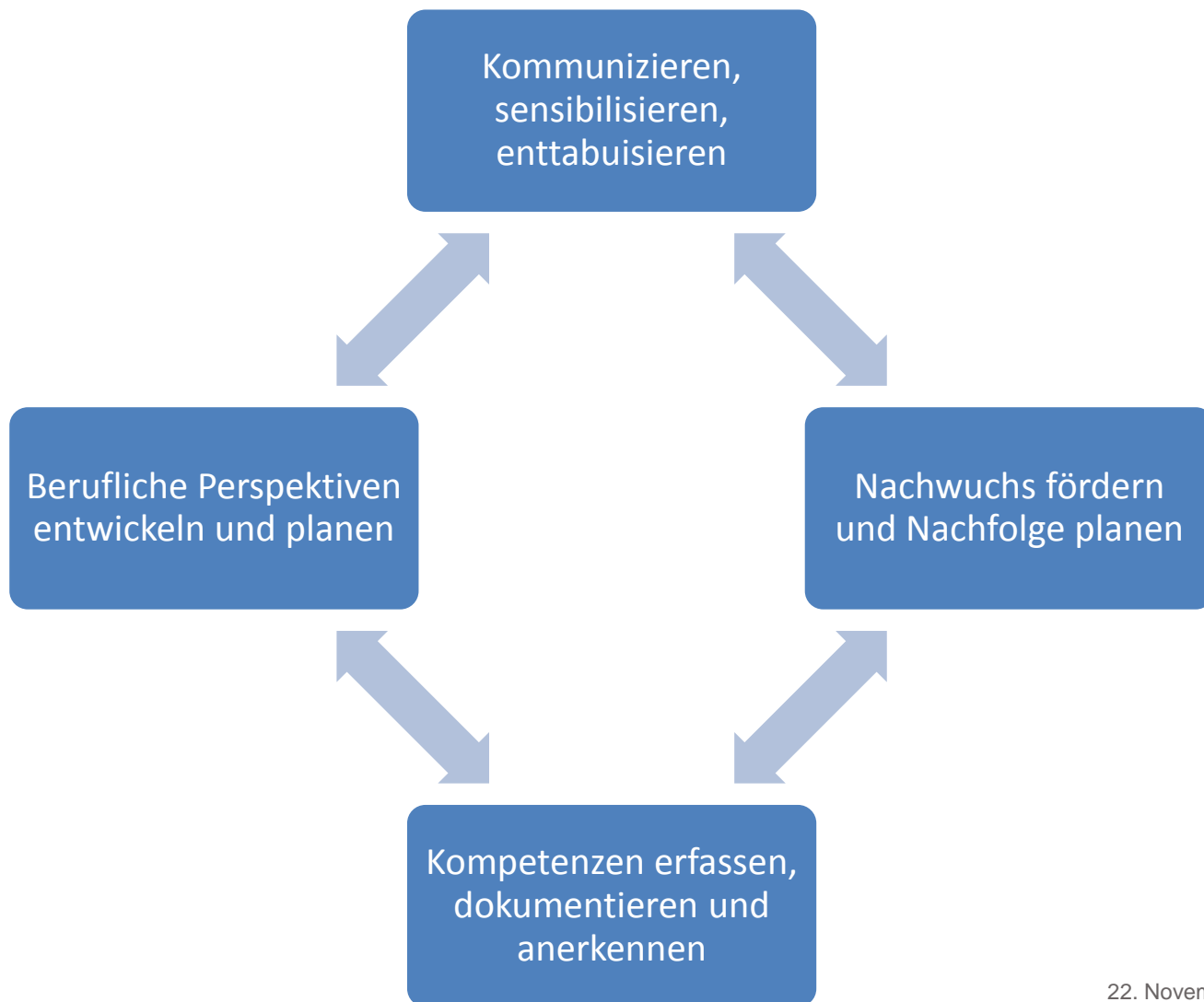
Regionale
Werkstatt-
Tage

Über-
regionale
Werkstatt-
Tage

Gesamt-Werkstatt-Tag

Beobachtung, Analyse, Evaluation

TEIL 2



Kommunizieren, sensibilisieren, enttabuisieren

Handlungsempfehlungen

Gewerkschaft

- Diskurs: Verhältnis politisches Ehrenamt und berufsbiografische Phase

BR-/PR-Gremium

- Diskurs: Verhältnis politisches Ehrenamt und berufsbiografische Phase

Bildungsanbieter

- Seminarthema: Übergänge und berufliche Entwicklung

Nachwuchs fördern und Nachfolge planen

Handlungsempfehlungen

Gewerkschaft

- BR/PR-Amt nach Außen darstellen
- Gewerkschaftliche Organisation entwickeln
- Instrumente und Ressourcen für Personalentwicklung zur Verfügung stellen
- Gewerkschaftliche Programme für Wissenstransfer

BR-/PR-Gremium

- Nachwuchsrekrutierung
- Personalentwicklung und –planung im Gremium
- Gesetzliche Regelungen nutzen

Bildungsanbieter

- Vorbereitungs-, Einstiegs- und Aufstiegsqualifizierung anbieten
- Bei Wissenstransfer und Personalentwicklung unterstützen

Kompetenzen erfassen, dokumentieren und anerkennen

Handlungsempfehlungen

Gewerkschaft

- Schaffung eines strukturellen Rahmens zur Erfassung, Dokumentation und Anerkennung von Kompetenzen
- Entwicklung von Instrumenten zur Kompetenzerhebung für Interessenvertreter*innen

BR-/PR-Gremium

- Anforderungsprofile für Gremium und Funktionen erstellen
- Zusammenarbeit mit Personalabteilungen (Betriebliche Vereinbarungen zur Anerkennung)

Bildungsanbieter

- Unterstützung und Moderation bei der Erstellung von Anforderungsprofilen
- Materialen und Beratung zu Kompetenzdokumentation und -bilanzierung

BR/PR-Mitglied

- Dokumentation der Qualifikationen und der erworbenen Kompetenzen

Berufliche Perspektiven entwickeln und planen

Handlungsempfehlungen

Gewerkschaft

- Gesetzliche Regelungen anpassen und tarifliche Vereinbarungen schaffen
- Entwicklungswege aufzeigen und anbieten

BR-/PR-Gremium

- Entwicklungswege/Laufbahnen im Gremium und im Betrieb/Unternehmen entwickeln
- Betriebliche Vereinbarungen treffen und Gesetzliche Regelungen nutzen

Bildungsanbieter

- Angebotsstruktur für Professionalisierung der Interessenvertretung und berufliche Entwicklung
- Berufswegcoaching anbieten

BR/PR-Mitglied

- Weiter- und Fortbildungen für sich nutzen
- Aktiv werden

Gesamtkonzept

Fragen zum Gallery-Walk

- Was sollte ergänzt werden, welche Hürden gibt es?
- Weitere Kommentare
- ...

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!