

**Sonderschwerpunkt im Rahmen des ESF- Programms FIFA
(Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt) für die
Zielgebiete Konvergenz und Regionale Wettbewerbsfähigkeit und
Beschäftigung (RWB)**

**Familienorientierte Personalentwicklung und Qualifizierung
beschäftigter Frauen in KMU**

A. Thema des Sonderschwerpunktes:

Aufgrund des demografischen Wandels werden in der Wirtschaft mehr und mehr Fachkräfte fehlen. Die Unternehmen stehen daher zunehmend im Wettbewerb um Arbeitskräfte und müssen Strategien entwickeln, qualifiziertes Personal erfolgreich zu werben und dauerhaft an sich zu binden.

Eine große Chance für die Unternehmen liegt in der verstärkten (Wieder-) Einstellung von weiblichen Arbeitskräften und der Schaffung einer familienorientierten Unternehmenskultur.

Noch immer steigen viele gut ausgebildete Frauen in der Familienphase mehrere Jahre aus dem Berufsleben aus. Vor dem Hintergrund des neuen Elterngeldes ist damit zu rechnen, dass viele Frauen nach kürzerer Zeit wieder in den Betrieb zurückkehren wollen. Umgekehrt nehmen auch Väter häufiger einen Teil der Elternzeit in Anspruch und sind verstärkt in familiäre Aufgaben eingebunden.

Attraktiv für Frauen und Männer mit Kindern oder Kinderwunsch sind deswegen Arbeitgeber, die familienbewussten Strukturen in ihrem Unternehmen installiert haben.

Bereits bestehende familienorientierte Maßnahmen beschränken sich in vielen Betrieben auf individuelle Absprachen. Gerade KMU verfügen häufig nicht über die personellen Kapazitäten für eine langfristige und strukturelle Personalentwicklung.

Auch aus arbeitsökonomischen Gründen bietet es sich gerade für diese Betriebe an, auf das Angebot von Weiterbildungsträgern oder Verbänden zurückzugreifen. Als Berater und Dienstleister können diese spezielle Angebote für KMU und deren Beschäftigte entwickeln.

Darüber hinaus gibt es auch noch ein großes Potential bei Frauen, die erst nach der Familienphase wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollen. Von einer bedarfsgerechten Einstiegsqualifizierung können Betriebe und Berufsrückkehrerinnen gleichermaßen profitieren.

Im Vorfeld konkreter Projekte kann es sinnvoll sein, Studien und regionale Entwicklungskonzepte zur familienorientierten Personalpolitik zu erstellen.

Mit den folgenden Maßnahmen soll dieser Prozess unterstützt und weiter vorangetrieben werden.

B. Fördergegenstand

Im Rahmen des Sonderschwerpunktes „Familienorientierte Personalpolitik und Qualifizierung beschäftigter Frauen in KMU“ zu Ziff. 2.1 der FIFA-Richtlinie werden gefördert:

Maßnahmen für Personalverantwortliche und Unternehmensführung

Hierzu gehören z.B. Beratung und Qualifizierung von Personalverantwortlichen in Unternehmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer; flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte; Erwerb eines Zertifikats für familienbewusste Personalpolitik (z.B. audit berufundfamilie®); Beratung der Betriebe bei der Einrichtung von Heimarbeitsplätzen („home office“)

Maßnahmen für Beschäftigte

Hierzu gehören z.B. Schulungen von Beschäftigten zu familienorientierten Maßnahmen; Weiterbildung für Beschäftigte in Elternzeit bzw. nach Rückkehr aus der Familienphase; Mentoring

Erstellung von Studien und Entwicklungskonzepten (Ziff.4.3 der Richtlinie)

Hierzu gehören z.B. Regionale Untersuchungen zur Situation in den Betrieben bzw. zum Zusammenwirken regionaler Akteure mit Handlungsempfehlungen als Grundlage für weitere Maßnahmen.

C. Ziele des Sonderschwerpunktes

Eine erfolgreiche Personalpolitik zum Erhalt und zur Gewinnung von Fachpersonal berücksichtigt auch die familiäre Situation der Beschäftigten.

Niedersachsens KMU sollen deshalb bei der Einführung und Verankerung einer familienorientierten Unternehmenskultur unterstützt und gestärkt werden.

Die geförderten Maßnahmen sollen es mehr Frauen und Männern als bisher ermöglichen, Familie und Berufstätigkeit miteinander zu vereinbaren. In diesen Prozess müssen notwendigerweise auch Führungskräfte und Personalverantwortliche aktiv eingebunden werden.

D. Antragsstichtag: 30.9. 2008

Die Auswahl der Projekte findet zusätzlich zur regulären FIFA-Auswahl statt. Aus den Antragsunterlagen muss deutlich hervor gehen, dass es sich um ein Projekt für den Sonderschwerpunkt handelt.

E. Antragsvoraussetzungen und Förderbedingungen:

Es gelten die für Beschäftigten-Projekte maßgeblichen Ziffern der aktuellen FIFA-Richtlinie vom 31.10.2007 sowie die im Scoring-Modell aufgeführten Qualitätskriterien (Nds. MBl. 07/S.1401).

Maßnahmen für Personalverantwortliche und Unternehmensführung sowie für Beschäftigte können in beiden Zielgebieten (Konvergenz und RWB) mit bis zu 70 v.H. der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben gefördert werden.

Zielgruppe der Maßnahmen sind Beschäftigte, Personalverantwortliche und Unternehmensleitungen von KMU (Ziff.4.1.3 FIFA-Richtlinie).

Im begründeten Einzelfall kann von dem KMU - Vorrang abgewichen werden, wenn dies fachlich begründet ist. Bei solchen gemischten Maßnahmen gilt als Interventionssatz eine max. 50%ige Förderquote in beiden Zielgebieten.

Auf die Möglichkeit, ausnahmsweise auch beschäftigte Männer unter den Voraussetzungen von Ziff.2.5 der FIFA- Richtlinie in die Maßnahmen einzubinden, wird hingewiesen.

Bei Antragstellung muss mindestens ein Viertel der erforderlichen Absichtserklärungen („letters of intent“) der Betriebe vorliegen. Spätestens bei Bewilligung bzw. vorzeitigem Maßnahmebeginn sind 50% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachzuweisen.

Im Rahmen der Maßnahmen sollen bestehende Netzwerke und Kooperationen genutzt werden und, soweit zweckmäßig, neue Netzwerke errichtet werden.

Studien bzw. Handlungskonzepte können in beiden Zielgebieten mit bis zu 90 v.H. der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben gefördert werden. In qualitativer Hinsicht muss der Träger entweder die Kooperation mit einer wissenschaftlichen Einrichtung nachweisen oder Referenzen erbringen, aus denen sich seine Eignung zur Erstellung der Studie/ des Handlungskonzepts ergibt.

Für weitere Fragen steht das Beratungsteam Projektberatung Arbeitsmarkt der NBank zur Verfügung.