



TransformationsHub Aus- und Weiterbildung

Wir freuen uns, Ihnen heute das Projekt „**TransformationsHub Aus- und Weiterbildung**“ der Allianz für die Region GmbH vorstellen zu dürfen, in dem die Sensibilisierung regionaler Unternehmen für die Umsetzung von Transformations- und Digitalisierungsprozessen im Fokus steht. Ziel ist es dabei, eine höhere Transparenz über bereits vorhandene Beratungs- und Qualifizierungsangebote im Bereich Transformation zu schaffen und Absolvent:innen dieser Maßnahmen dabei zu unterstützen, das erlernte Wissen noch stärker im Arbeitsalltag anzuwenden. Ein großes Thema ist dabei auch die Vernetzung aller vorhandenen Akteure untereinander.

Wer fördert das Projekt?	ESF plus-Förderprojekt des Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS)
Fachkräftebündnis	SüdOstNiedersachsen
Wer ist der Träger des Projektes?	Allianz für die Region GmbH
Projektart	Strukturprojekt
Inhaltliche Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisierung regionaler Unternehmen für die Notwendigkeit von Transformations- und Digitalisierungsprozessen.• Transparenz über Qualifizierungsmaßnahmen und Beratungseinrichtungen.• Absolvent:innen von Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen, das Erlernte besser im Unternehmen zu implementieren.• Austausch zwischen den beteiligten Akteuren fördern.
Projektlaufzeit	01.10.2021 bis 31.03.2023
Weitere Informationen	Sabrina Gashaj - sabrina.gashaj(at)allianz-fuer-die-region.de Julia Grünke - Julia.gruenke(at)allianz-fuer-die-region.de Anna Gertz - Anna.Gertz(at)MS.Niedersachsen.de

Die beiden Projektmitarbeiterinnen Frau Gashaj und Frau Grünke haben dem MS im Rahmen eines Interviews berichtet, welchen Stellenwert das Thema Transformation bereits jetzt in den Unternehmen hat, aber auch welche Herausforderungen noch gemeistert werden müssen, damit Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich am Markt implementiert werden und Teilnehmende das erworbene Wissen nachhaltig nutzen können. Wie immer wollen wir die wesentlichen Projekterkenntnisse mit Ihnen teilen:

- ➔ Herausforderungen, die aus Krisensituationen wie der Coronapandemie hervorgerufen werden, wirken sich auf Unternehmensprozesse und betriebliche Kapazitäten für andere Themen aus.
- ➔ Der Handlungsbedarf in Bezug auf Veränderungsprozesse wird in Unternehmen daher häufig nicht als akut bewertet.
- ➔ Einige Unternehmen haben wegen der genannten Herausforderungen nicht die Möglichkeit, unmittelbar in die Veränderungskompetenzen der eigenen Mitarbeitenden zu investieren.
- ➔ Bestehende Fördermöglichkeiten der Arbeitsverwaltung werden zum Teil als intransparent oder nicht ausreichend wahrgenommen, um den temporären Ausfall von Beschäftigten für eine Qualifizierung mit dem Schwerpunkt „Transformation“ zu kompensieren.



- Für Teilnehmende einer solchen Qualifizierung ist es oft herausfordernd, sich im Arbeitsalltag noch längerfristig mit dem Thema Transformation zu beschäftigen und an übergreifenden Austauschformaten teilzunehmen. Als Hauptgrund wird ein hohes Arbeitsaufkommen im Betrieb gesehen, das begrenzte Freistellungsmöglichkeiten zur Folge hat.
- Lerninhalte müssen anhand von konkreten Anwendungsbeispielen aus den Betrieben der Teilnehmenden vermittelt werden, damit diese auch im Anschluss an die Weiterbildung Anknüpfungspunkte im Arbeitsalltag haben.
- Projektträger sollten den Kontakt zu Teilnehmenden über das Projekt hinaus beibehalten, um diesen im Alltag immer wieder neue Anregungen für Veränderungen zu geben und das Thema somit präsent zu halten.
- Um neue Themen am Weiterbildungsmarkt und in den Unternehmen zu platzieren, muss bereits zuvor ein persönlicher und vertrauensvoller Kontakt der handelnden Akteure in die Betriebe existieren.
- Es ist entscheidend, zu welchem Zeitpunkt auf Unternehmen mit neuen Qualifizierungsideen zugegangen wird. In Krisensituationen fehlt den Unternehmen oft die Möglichkeit, Kapazitäten für die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten freizuräumen.
- Um neue Weiterbildungsthemen (hier das Thema Transformation) dauerhaft zu implementieren, braucht es Zeit. Dafür reicht eine begrenzte Projektlaufzeit oftmals nicht aus. Erarbeitete Ansätze müssen in Folgeprojekten und über dauerhaft vorhandene Strukturen fortgeführt werden.
- Die Gründung eines regionalen Transformationsnetzwerkes ist sinnvoll, um ein regelmäßiges Austauschformat für alle Akteure zu implementieren. Ein solches Netzwerk kann zudem Erkenntnisse aus verschiedenen Projekten zusammenführen und in zukünftige Vorhaben einbringen.
- Um auf neue Weiterbildungsthemen aufmerksam zu machen, kann es sinnvoller sein, bereits bekannte Strukturen und Kanäle zu nutzen, als einen separaten medialen Auftritt zu entwickeln.
- Das Thema Transformation lässt sich am Beispiel eines Unternehmens, welches bereits Veränderungsprozesse umgesetzt hat, leichter vermitteln und stellt den Mehrwert dieser Prozesse heraus (z.B. durch einen Betriebsbesuch).