

Arbeitsschritte

1. Recherchen und Analysen zu den Rahmenbedingungen

Wie ist die Belastungs-, Ressourcen- und Frühverrentungssituation in der Baubranche? Wie ist die Alters- und Qualifikationsstruktur bei gewerblich Beschäftigten in der Baubranche und wie entwickelt sich der Arbeitskräftebedarf?

- ▶ Recherchen und Situationsanalyse
- ▶ Ideenworkshop
- ▶ Befragungen und Interviews

2. Entwicklung von Qualifizierungsmodulen

Welche Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bestehen bereits und welche werden zukünftig erforderlich werden? Wie kann das bestehende Bildungsangebot ergänzt bzw. erweitert werden?

- ▶ Vertiefende Bedarfsanalyse
- ▶ Befragungen und Interviews
- ▶ Entwicklung von Kommunikations-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

3. Erprobung einzelner Module

Wir bereiten Pilotlehrgänge vor, führen diese modellhaft durch und werten diese im Anschluss aus.

- ▶ Vorbereitung von Pilotlehrgängen
- ▶ Durchführung der Lehrgänge
- ▶ Befragung und Analyse zu den Lehrgängen

4. Öffentlichkeitsarbeit

Die Projektergebnisse werden medienwirksam aufbereitet und veröffentlicht

- ▶ Homepage: www.erwerbsverlauf-bau.de und Forum
- ▶ Einbindung in den Blog www.fachkraefte-blog.de
- ▶ Bereitstellung von Pressemitteilungen für Print- und Onlinemedien
- ▶ Durchführung von Veranstaltungen und Messepräsentationen
- ▶ Sonstige Öffentlichkeitsarbeit

In dem Projekt mitwirken und Entscheidungen mit gestalten



Mit dem Programm „Demografischer Wandel als Betriebliche Herausforderung – Veränderungen frühzeitig erkennen und erfolgreich gestalten“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit Bekanntmachung vom 23. April 2010 einen Ideenwettbewerb initiiert, um Menschen nachhaltig und zukunftsorientiert beim Erhalt ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen.

Aufgrund der besonderen Anforderungen in der Baubranche sollen für verschiedene Berufsgruppen mit hohen Belastungen Gestaltungs- und Ausstiegsoptionen modellhaft erarbeitet und umgesetzt werden.

www.erwerbsverlauf-bau.de

oder

Kontakt



RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V., Kompetenzzentrum Rationalisierungs-Gemeinschaft „Bauwesen“
Düsseldorfer Straße 40
65760 Eschborn
www.rkw-kompetenzzentrum.de

- Christina Hoffmann, MSc, Dipl.-Ing. (FH) Architektur
T 06196.495.3504, c.hoffmann@rkw.de
- Günter Blochmann, Dipl.-Ing.
T 06196.495.3502, blochmann@rkw.de

Partner



im Rahmen der Initiative inca.de

fachlich begleitet durch



Fotos: Fotalia, Pixelio, ZDB



Gestaltung inner- und überbetrieblicher Erwerbsverläufe in der mittelständischen Bauwirtschaft



Geben auch Sie Impulse!

www.erwerbsverlauf-bau.de



Der fachliche Hintergrund

Die Auswirkungen des demografischen Wandels machen sich auch in der Baubranche deutlich bemerkbar. Dies betrifft insbesondere das Angebot an Arbeitskräften. Das Erwerbskräftepotenzial nimmt ab und der Anteil älterer Beschäftigter nimmt zu. So waren in 2010 bereits ein Viertel der gewerblichen Arbeitnehmer 50 Jahre und älter.



Dabei sind zwei wesentliche Faktoren zu beachten:

Ein Großteil der Tätigkeiten in der Bauwirtschaft weist ein hohes Maß an körperlicher Arbeit auf, besondere gesundheitliche Belastungen sind die Folge. Psychische Belastungen durch die Vielfalt und Komplexität der Aufgaben, die oft unter hohem Zeitdruck und an wechselnden Orten durchgeführt werden müssen, führen zudem dazu, dass viele Beschäftigte die Baubranche vor dem Erreichen des regulären Renteneintrittsalters aus dem Berufsleben ausscheiden.

Erschwerend kommt hinzu, dass ein Großteil der Beschäftigten die Baubranche bereits innerhalb der ersten 10 Jahre verlässt und qualifizierte Nachwuchskräfte nur begrenzt gewonnen werden können.

Diese Rahmenbedingungen führen dazu, dass Bauunternehmen mit immer mehr älteren Mitarbeitern wirtschaften müssen, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.

Diese Auswirkungen machen es deshalb notwendig, Konzepte und Modelle zu entwickeln, um für die gut ausgebildeten Mitarbeiter der Baubranche eine attraktive Beschäftigung in der Wertschöpfungskette Bauen bis zum regulären Renteneintrittsalter zu ermöglichen.

Ziele

Um den Mitarbeitern in der Baubranche attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten bis zum regulären Renteneintritt aufzuzeigen, werden Erwerbsbiografien untersucht und den Beschäftigten berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und modellhaft umgesetzt.

Im Einzelnen werden:

- physisch und psychisch weniger belastende Tätigkeiten in der Wertschöpfungskette Bauen identifiziert,
- Qualifikationserfordernisse für ausgewählte Berufsgruppen mit besonderen Belastungen bestimmt,
- Qualifikationserfordernisse und entsprechende Qualifikationsangebote ermittelt,
- Qualifizierungsangebote entwickelt und in Form von modellhaften Schulungen erprobt,
- Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt.