



Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie

Eine Initiative der Chemie



Impressum

Herausgeber

Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie

Kreuzberger Ring 70

65205 Wiesbaden

Telefon: 0611-970098-0

Telefax: 0611-970098-16

E-mail: service@cssa-wiesbaden.de

Internet: www.cssa-wiesbaden.de

Verantwortlich: Heinz Schlieper

Gestaltung: www.grafikbuero.com

Fotos: CSSA, Werner Bachmeier

Druck: Printec, Kaiserslautern

AUF EINEN BLICK

Die CSSA ist eine sozialpartnerschaftlich begründete Weiterbildungseinrichtung und durch Umbenennung per 01.01.2009 aus der bisherigen Weiterbildungs-Stiftung (WBS) hervorgegangen. In der Rechtsform einer Stiftung entwickelt und forciert sie innovative Prozesse der betrieblichen Fort- und Weiterbildung und unterstützt deren Umsetzung in die betriebliche Praxis. Dabei haben die sie tragenden Sozialpartner BAVC und IG BCE besonderen Wert auf die Priorisierung der beiden Bereiche Demografie und Wirtschaftsethik gelegt. In dieser Form und mit diesem Anspruch ist die CSSA die erste in dieser Art strukturierte Weiterbildungseinrichtung.



Was will die CSSA?	4
Was bestimmt zukünftig die Arbeit der CSSA?	6
Die Geschäftsfelder der CSSA	
■ Demografischer Wandel	7
■ Wirtschaftsethik	9
■ Berufliche Weiterbildung	10
Veröffentlichungen	12
Projekte der CSSA	14

WAS WILL DIE CSSA?



Arbeitnehmer und Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen. Technologische Entwicklungen und Veränderungen haben eine enorme Dynamik erreicht. Das führt zu organisatorischen Umbrüchen, denen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft erfolgreich begegnen müssen.

Veränderung war stets beständiger Begleiter im Prozess der industriellen Entwicklung und ihrer positiven Bewältigung namentlich im Bereich der chemischen Industrie. In der Gegenwart allerdings hat dieser Prozess eine Dimension erreicht, die völlig neue Lösungsansätze notwendig macht.

Bestes Beispiel ist die Globalisierung. Dank moderner Technologien werden Entfernungen und Zeit-zonen überwunden. Damit wird in einer liberalisier-ten Welt der Wettbewerb nicht nur international, sondern auch unter verschärften Bedingungen geführt.

Möglichst geringe Kosten, höchste Produktqualität, schnelle Reaktion auf die Wünsche des Marktes – diese Eckpunkte verschaffen einem Unternehmen Erfolg, und sichern gleichzeitig die Existenz der Beschäftigten. Keine Frage allerdings, im globalen Dorf liegen neue Chancen und erhebliche Risiken dicht beieinander.

Als hoch entwickelte Industrienation bringt Deutsch-land gute Voraussetzungen mit. Doch zukünftig hat im weltweiten Wettbewerb perspektivisch nur der- jenige Chancen, der in allen notwendigen Bereichen ein Spitzenniveau bietet. Wem es gelingt, möglichst schnell und auf qualitativ höchster Stufe Innovatio- nen zu kreieren, der wird auch wirtschaftliche Erfolge für sich verbuchen können. Sie sichern in der Folge Beschäftigung und Prosperität.



Eine neue Sichtweise von Bildung und Qualifikation

Dieser dynamische Entwicklungsprozess hat Konsequenzen: Auf dem Prüfstand stehen Qualifikation und Erwerb sowie ständige Erweiterung bereits erworbener Kompetenzen der Beschäftigten. Denn es geht nicht ausschließlich um die jeweils aktuellen fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. Vermehrt kommen weitere Anforderungen hinzu, die in der Vergangenheit nicht diese Bedeutung hatten.

Was braucht der Industriestandort Deutschland, um diese Anforderungen adäquat erfüllen zu können? Notwendig sind mit Blick auf Beschäftigung höhere beziehungsweise veränderte Qualifikationen und Kompetenzen. Anderenfalls stehen dem Industriestandort Deutschland nach einhelliger Meinung der Experten größere Schwierigkeiten bevor.

Diese trifft im Grundsatz auch auf die Chemische Industrie zu. Sie ist stark international tätig und hängt deshalb von den „richtigen“ Innovationen ab. Sie sind quasi integraler Bestandteil dieses Wirtschaftsbereiches, und ohne Innovationen wäre die Branche überhaupt nicht zukunftsfähig.

Wie stark die Entwicklung in Richtung Bildung und Qualifikation verlaufen muss, zeigt deutlich eine Untersuchung der Sozialpartner zur Zukunft der Chemischen Industrie in Deutschland. Die Ergebnisse dokumentieren die Ansicht der Personalverantwortlichen. Danach wird in dieser Branche der Anteil der An- und Ungelernten in Zukunft weiterhin deutlich zurückgehen. Der Umkehrschluss dazu heißt: Die Anforderungen an Qualifikationen werden in den meisten Betrieben steigen.

Daraus ergeben sich auch für die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie neue Herausforderungen. Bereits ihre Vorgängerorganisation sollte innovative Prozesse bei der Entwicklung betrieblicher Weiterbildung gemeinsam mit den Sozialpartnern fördern. Zukünftig wird sie die Herausforderungen weiterer Veränderungsprozesse aufgreifen, sie beispielhaft gestalten, für die Betriebe der chemischen Industrie handlungsrelevant aufbereiten und in der Anwendung begleiten.

WAS BESTIMMT ZUKÜNFTIG DIE ARBEIT DER CHEMIE-STIFTUNG SOZIALPARTNER-AKADEMIE?

Die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bestimmen die aktuellen und zukünftigen Aufgaben der CSSA. Das gilt insbesondere für neue Schwerpunktsetzungen, die durch Vereinbarung sowie Tarifvertrag von den Sozialpartnern festgelegt worden sind. Dabei geht es zum einen um den Bereich „Demografie“, der in den kommenden Jahren weitgehende Auswirkungen auf Betriebe und ihre Beschäftigten haben wird. Zum anderen betrifft es das verantwortliche Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft, also die

Entwicklung und Praktizierung neuer wirtschaftsethischer Grundsätze. Bei letztgenanntem Bereich stehen insbesondere Nachwuchsführungskräfte und entsprechende Betriebsratsmitglieder im Fokus. Beide Personengruppen sollen mit Hilfe von Kolloquien ihr praktisches Verhalten zu diesem Themenkomplex besser reflektieren und ggf. in notwendiger Weise jeweils betrieblich aktualisieren können.

Aufgrund der gesamten vorgenannten Ausführungen ergeben sich in der Folge Konsequenzen für den kompletten Bereich der Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der chemischen Industrie.

Die Unternehmen müssen auch diesen Bereich stringent planen. Sie müssen passgenaue Lösungen finden. Zukünftig brauchen Unternehmen Arbeitskräfte, die aktuelle Anforderungen optimal erfüllen, zugleich aber auch in der Lage sind, flexibel auf veränderte betriebliche Bedingungen zu reagieren.



DIE GESCHÄFTSFELDER DER CSSA



Demografischer Wandel
Wirtschaftsethik
Berufliche Weiterbildung

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel mit der Problematik zurückgehender Geburtenraten und einer Überalterung der Bevölkerung zählt in Deutschland zu den größten gesellschaftspolitischen Herausforderungen der kommenden Jahre. Die Zukunft staatlicher Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ebenso wie die der betrieblichen Personalpolitik wird durch diese Problematik zunehmend geprägt sein.

Obwohl der demografische Wandel und die damit verbundenen beschäftigungs- und personalpolitischen Problemlagen weitreichend analysiert wurden und umfangreiche Studien zu ihren Ausmaßen und Auswirkungen vorliegen, sind diese Erkenntnisse bislang kaum in die betriebliche Praxis implementiert worden. Damit besteht ein gravierender Mangel an bewährten, betriebspraktischen Beispielen zur demografiefesten Gestaltung der Personalpolitik als integraler Bestandteil der Unternehmenspraxis.

Demografischer Wandel

Der Demografie-Tarifvertrag der Chemiesozialpartner

Die Tarifvertragsparteien in der chemischen Industrie haben die Demografie-Problematik als die wesentliche Herausforderung für die Personalpolitik der Branche erkannt und in ihrem in 2008 abgeschlossenen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ aufgegriffen. Zur Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik in den Unternehmen der chemischen Industrie sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden für die Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen sowie die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen.



Dienstleitungen der CSSA

Die CSSA berät die Unternehmen der Chemie bei ihren Aktivitäten zur Gestaltung des demografischen Wandels. Dazu bietet sie Konzepte und Instrumente für eine demografiefeste Personalarbeit an und unterstützt die Betriebe bei der Umsetzung im Betrieb.

Wesentliche Arbeitsfelder dabei sind:

- Förderung des Bewusstseins für die Notwendigkeit demografiebedingter Veränderungsprozesse bei den Unternehmen und Beschäftigten
- Durchführung einer Demografieanalyse im Betrieb
- Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses
- Lösungsvorschläge zur Problematik alternder Belegschaften und eines zukünftigen Fachkräftemangels.

Wirtschaftsethik

Als eine ihrer wesentlichen Aufgaben unterstützt die CSSA den Gestaltungsprozess der Chemiesozialpartner zum verantwortlichen Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft. Im Auftrag von BAVC und IG BCE führt sie Schulungsreihen für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte der Unternehmen und der Chemie-Sozialpartner zur Verankerung des Diskussionsprozesses in der Chemieindustrie durch.

Der Wittenberg-Prozess der Chemiesozialpartner – Verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft

Soziale Marktwirtschaft, die auf verlässlichen, staatlich garantierten Rahmenbedingungen beruht, eröffnet die Möglichkeit für Wohlstand und Teilhabe aller. Aktuell ist jedoch zu beobachten, dass in unserer Gesellschaft die Skepsis gegenüber unserem Wirtschaftsmodell wächst. Gerade in Zeiten einer angespannten Lage auf den Absatz- und Arbeitsmärkten drohen die wirtschaftlichen Probleme der Betriebe und die Existenzängste der Beschäftigten das Vertrauen in die Errungenschaften und Möglichkeiten unseres Wirtschaftssystems sowie das Bewusstsein für die soziale Verantwortung unternehmerischen Handelns zu überlagern.

Dieser Entwicklung treten die Chemiesozialpartner mit einem Diskussionsprozess zum verantwortlichen Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft entgegen. Ziel ihres Prozesses ist es, die Soziale Marktwirtschaft in der Gesellschaft wieder fester zu verankern sowie die Chemie-Sozialpartnerschaft zu stärken und weiter zu entwickeln.

In einer Vereinbarung haben sich IG BCE und BAVC auf Leitlinien für verantwortliches Handeln in fünf Themenbereichen verständigt:

1. Soziale Marktwirtschaft braucht nachhaltigen unternehmerischen Erfolg
2. Nachhaltigkeit braucht eine vernünftige Balance von Ökonomie, Ökologie und Sozialem
3. Gute Arbeit braucht Respekt, Fairness, Vertrauen und Verantwortung
4. Globalisierung braucht Fairness
5. Nachhaltiger Erfolg braucht Qualifikation und Engagement.



Berufliche Weiterbildung

In der chemischen Industrie spielt die Weiterbildung traditionell eine große Rolle. Aufgrund der immer schnelleren technisch-wissenschaftlichen Entwicklung wird ihre Bedeutung künftig noch zunehmen. Durch die weltweite Verflechtung der Chemie- Unternehmen, eine globale Arbeitsaufteilung und gravierende Veränderungen in der Struktur der Branche müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich neuen Anforderungen stellen.

Die wenigsten konnten in ihrer Erstausbildung mit diesen Anforderungen vertraut gemacht werden. Umso wichtiger ist es, neue Fertigkeiten und Kompetenzen während des Arbeitslebens zu erwerben. Dazu gehören beispielsweise Fremdsprachenkenntnisse, der Umgang mit vernetzter Kommunikation oder neue Formen der Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung.

Praktizierte Sozialpartnerschaft in der beruflichen Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung kann nicht allein Sache der Arbeitgeber oder der Gewerkschaften sein. Praktizierte Sozialpartnerschaft bietet sich an, um diese umfassende Aufgabe sinnvoll und effizient anzugehen.

Aufgabenbereiche der CSSA zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Auch künftig wird die berufliche Weiterbildung eine wichtige Aufgabe der Stiftung sein. Folgende Handlungsfelder stehen dabei im Vordergrund:

- Bewusstsein für die Notwendigkeit für Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen bei den Unternehmen und Beschäftigten fördern.
- Instrumente zur Erfassung von Bildungsbedarf sowie zur Gestaltung betrieblicher Weiterbildung entwickeln und erproben.
- Informationen zu Lernformen, Qualifizierungsangeboten, Weiterbildungsmodellen und Anbietern bereitstellen, unter Einschluss bereits am Markt verfügbarer Ergebnisse.
- Generelle Weiterbildungserfordernisse identifizieren.
- Instrumente zur systematischen Erfassung von Bildungsbedarf im Unternehmen entwickeln und erproben.
- Instrumente zur Gestaltung betrieblicher Weiterbildung entwickeln und erproben.
- Unterstützung der betrieblichen Umsetzung von Weiterbildungskonzepten.



VERÖFFENTLICHUNGEN

Broschüren/Dokumentationen

Die Veröffentlichungen wenden sich in erster Linie an Weiterbildungsexperten, Personalfachleute und betriebliche Interessenvertreter.

- Selbstdarstellungs-Broschüre der CSSA
- Glossar: Methoden der Personalführung
- Projekt „make it“: Praktische Gestaltung betrieblicher Kompetenzentwicklung
- project “make it”: The Practice of Designing and Developing on-the-job Competency
- Personalentwicklung für ältere Arbeitnehmer in der chemischen Industrie (Kostenbeitrag: 10,00 Euro)
- Wissenstransfer-Arbeitsforschung für die betriebliche Praxis
- Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Grundlagen zur Gestaltung betrieblicher Bildungsprozesse
- Dokumentation zur Tagung „Familie und Beruf“ Politischer Rahmen, betriebliche Modelle, praktische Erfahrungen
- Qualifizierung in der chemischen Industrie. Das Qualifizierungsgespräch
- Dokumentation Englisch für Chemikanten /innen und Pharmakanten /innen – Ein Pilotseminar für Auszubildende
- Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in der chemischen Industrie
- Praxisbericht: „Von guter Praxis lernen“. Gender Mainstreaming in Betrieben der chemischen Industrie in Rheinland-Pfalz
- Lehrgangskonzept „English for skilled workers in the chemical/pharmaceutical industry (Schutzgebühr 20,00 Euro)
- Lehrgangskonzept “English for Chemical Lab Assistents” (Überarbeitete Ausgabe, Schutzgebühr 20,00 Euro)
- Reader der Tagung „Bildungsbedarf im Unternehmen“
- Vorschlag zur Neugestaltung des betrieblichen Vorschlagswesens
- Interkulturelle Kommunikation – Ein Trainingsseminar zu Fragen interkultureller Kommunikation und Zusammenarbeit. Seminarbericht
- Tagung „Chancengleichheit im Betrieb“
- Methodenkatalog „Selbstorganisiertes Lernen in der Aus- und Weiterbildung“
- Abschlussdokumentation eines Projektes in der chemischen Industrie: „Selbstorganisiertes Lernen in der Aus- und Weiterbildung“
- Ergebnisse des Modellprojektes „Innovative überfachliche Weiterbildung in der Chemie-Industrie“

CD-ROM (Schutzgebühr € 4,00)

- Englisch für Chemielaboranten – Aktualisierte CD für Chemie-, Lack- und Biologielaboranten
- Englisch für Chemikanten und Pharmakanten
- Methodik/Didaktik – Hilfe für Aus- und Weiterbildungner
- Moderne Aspekte der Instrumentellen Analytik
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Forum zur Mitarbeiterförderung Zukunft der Laborarbeit Responsible Care: Umweltschutz

Download

Als Download sind verfügbar:

- project „make it“ – The Practice of Designing and Developing on-the-job Competency
- Projekt „make it“ – Praktische Gestaltung betrieblicher Kompetenzentwicklung
- Glossar „Zentrale Begriffe zur Betriebswirtschaftslehre“
- Wissenstransfer – Arbeitsforschung für die betriebliche Praxis
- Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Grundlagen zur Gestaltung betrieblicher Bildungsprozesse
- Dokumentation zur Tagung „Familie und Beruf“ Politischer Rahmen, betriebliche Modelle, praktische Erfahrungen
- Qualifizierung in der chemischen Industrie – Das Qualifizierungsgespräch
- Dokumentation Englisch für Chemikanten /innen und Pharmakanten /-innen. Ein Pilotseminar für Auszubildende
- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs in der chemischen Industrie
- Praxisbericht „Von guter Praxis lernen“. Gender Mainstreaming in Betrieben der chemischen Industrie in Rheinland-Pfalz
- Reader der Tagung „Bildungsbedarf im Unternehmen“
- Interkulturelle Kommunikation – Ein Trainingsseminar zu Fragen interkultureller Kommunikation und Zusammenarbeit. Seminarbericht.
- Tagung „Chancengleichheit im Betrieb“ – Umsetzung und Erfahrungen. Sicherung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der chemischen Industrie und die Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen.

PROJEKTE DER CSSA

- **Glossar „Zentrale Begriffe von Motivations- und Personalführungsmethoden“**

Das Glossar wendet sich an Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter, die sich in den entsprechenden betrieblichen Bereichen mit Personalarbeit und dabei speziell mit Aus-, Fort- und Weiterbildung beschäftigen.

www.personalfuehrungsglossar.cssa-wiesbaden.de

- **Projekt ELCH – E-Learning für Chemieberufe**

Im Projekt ELCH wurden elektronische Lernbausteine zu relevanten Themen typischer Chemieberufe erstellt.

www.e-learning-chemie.de

- **make it – Mitarbeiterorientierte Kompetenzentwicklung im Team**

Ein Projekt zur betrieblichen Kompetenzentwicklung bei der B.Braun Melsungen AG.

www.makeit.cssa-wiesbaden.de

- **qci – Qualifizierungsinitiative Chemische Industrie**

Eine Initiative der Chemie-Sozialpartner und der WBS zur Umsetzung des Tarifvertrags zur Qualifizierung.

www.qci.cssa-wiesbaden.de



- **deci – Demografiefeste Personalpolitik in der chemischen Industrie**

Das Projekt deci entwickelt Konzepte zur demografiefesten Gestaltung der betrieblichen Personalarbeit und setzt diese in Zusammenarbeit mit beteiligten Unternehmen in die Betriebspraxis um.

www.deci-net.de

- **Glossar „Zentrale Begriffe zur Betriebswirtschaftslehre“**

www.betriebswirtschaftsglossar.cssa-wiesbaden.de

Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie
Eine Initiative der Chemie

Eine Institution der Chemie-Sozialpartner

