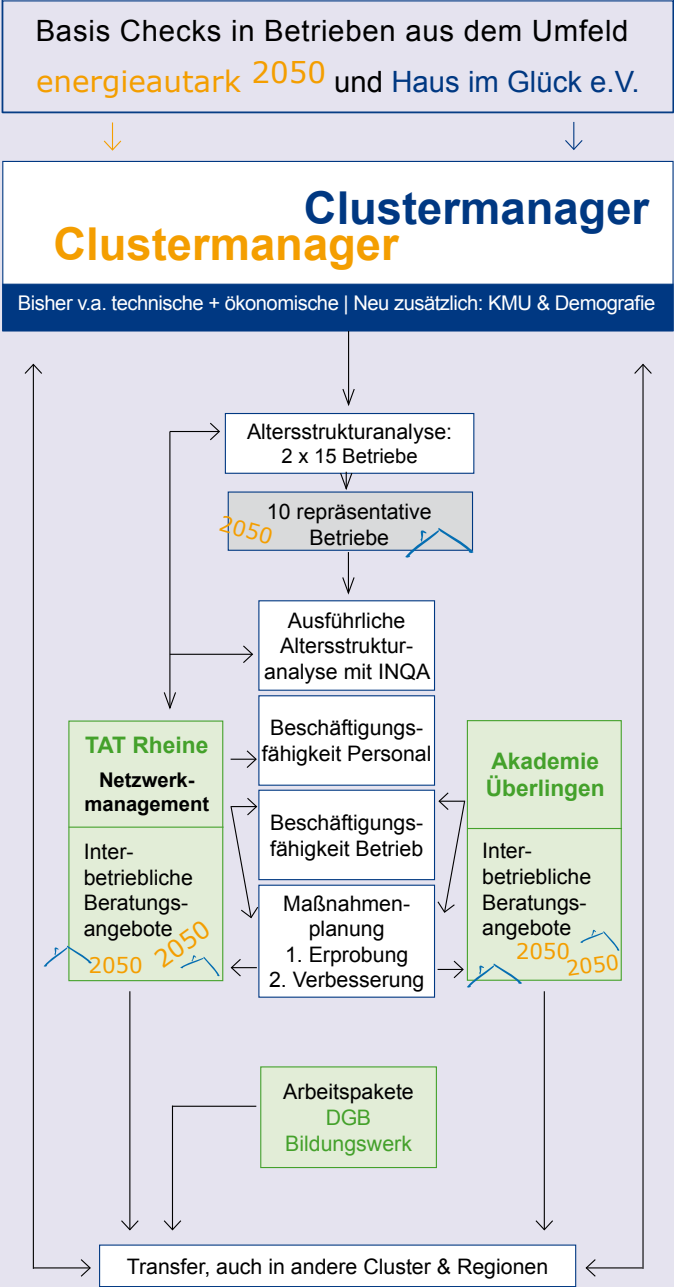


# Energie - Ressource Gute Arbeit



## Die Projektpartner und Aufgaben

**TAT Technik Arbeit Transfer GmbH**  
 Gesamtprojektleitung, Projektbegleitende Evaluation, Unterstützung der externen Evaluation;  
 Gemeinsame Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Transfer, Durchführung Basis- und Intensivchecks.

**Kreis Steinfurt**  
 Ansprache und Motivation der Unternehmen in den bestehenden Clustern zur Teilnahme, Interbetriebliche Netzwerkgorganisation, Transbetriebliche Netzwerkunterstützung, Weiterbildung des Clustermanagements.

**Akademie Überlingen Institut für Unternehmensentwicklung**  
 Beteiligung an der Ermittlung des Beratungs- und vor allem des Qualifizierungsbedarfs, Mitwirkung an der Qualifizierung der Clustermanager, Organisation von Qualifizierungsangeboten.

**DGB Bildungswerk NRW e.V.**  
 Erarbeitung von Curriculummodulen für die Sensibilisierung und Qualifizierung von betrieblichen Interessensvertretungen mit einem innovativen Schwerpunkt „interbetriebliche Maßnahmen“, Durchführung entsprechender Sensibilisierungs- und Qualifizierungsbausteine, Sensibilisierung und Qualifizierung von Gewerkschaftssekretären

**Ansprechpartner**  
 TAT Technik Arbeit Transfer GmbH  
 Prof. Dr. Robert Tschiedel  
 Hovesaatstr. 6 | 48432 Rheine  
 Tel. 05971 990100 | Fax 05971 990125  
 robert.tschiedel@tat-zentrum.de  
 www.tat-zentrum.de

# Energie - Ressource Gute Arbeit

Länger gut arbeiten in Zukunftsclustern im ländlichen Raum

# Energie - Ressource Gute Arbeit | Energie - Ressource Gute Arbeit | Energie - Ressource Gute Arbeit

## Ein Modellvorhaben zum Aufbau und zur Erprobung kompetenzfeldorientierter Netzwerke zur Unterstützung von KMU bei der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit angesichts der Herausforderungen des demografischen Wandels

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in ländlichen Regionen sind absehbar besonders stark vom demografiebedingten Fachkräftemangel betroffen. Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit müssen sie ihre Attraktivität für qualifizierte Arbeitskräfte und die Bedingungen für eine längere Beschäftigung Älterer (unter anderem) deutlich erhöhen. Das gilt besonders für diejenigen Unternehmen, die für die zukünftige Entwicklung der Region als besonders wichtig gelten (Zukunftcluster).

Das Projekt **ERGA** geht davon aus, dass diese Attraktivitätssteigerung durch – auch nach außen hin sichtbare – „gute Arbeit“ erzielt werden kann und sollte, wie sie zum Beispiel im entsprechenden DGB-Index und in verschiedenen INQA-Tools genauer beschrieben ist.

Das wird in KMU vornehmlich in der ländlichen Region Kreis Steinfurt am Beispiel des Zukunfts-Kompetenzfeldes Umweltwirtschaft / Ressourcenschonung / Regenerative Energien und des zugehörigen Arbeitsmarktsegments modellhaft entwickelt, erprobt, transferiert und auf Dauer gestellt werden.

In dem Projekt werden Basisanalysen in ca. 30 bereits durch ein Clustermanagement vororganisierten Unternehmen vorgenommen und mit daraus ausgewählten zweimal fünf Unternehmen intensive Analysen durchgeführt und in Maßnahmen zusammengeführt, weiterentwickelt und ggf. neu entwickelt, durch die Elemente „guter Arbeit“ in KMU implementiert werden können.



Dabei geht es in diesem Projekt um eine Besonderheit: Viele der grundsätzlich bekannten Maßnahmen können gerade bei KMU nicht einzelbetrieblich durchgeführt werden. Deshalb setzt das Projekt gezielt auf solche, die (nur) in unterschiedlichen Verbänden organisiert werden können (interbetriebliche), und daneben auch solche, für die externe Unterstützung z. B. durch Regionalentwicklung erforderlich ist (transbetriebliche).

Durch geeignete Produkte, aber vor allem durch strukturbildende Maßnahmen wie die Anbindung der Aufgaben an bestehende Einrichtungen, die Verstärkung der Entwicklung „guter Arbeit“ als überbetrieblicher kontinuierlicher Verbesserungsprozess werden Projektergebnisse und der damit eingeleitete Innovationsprozess auf Dauer gestellt.

Besonderen Wert legt „Energie-Ressource Gute Arbeit“ darauf, dass - in der Perspektive Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels - die Anliegen des Sozialpartners Arbeitnehmervertretungen in die vorhandenen Strukturen des Clustermanagements (u. ä.) wirksam eingebunden werden.