

## Projekt-Steckbrief

Projektname:	INTEGRA START II - Beschäftigte mit Migrationshintergrund als Fach- und Führungspotential im Mittelstand Ost Hessens+
Kurzbezeichnung des Projektes:	INTEGRA START II
Projektträger:	RÜBSAM Weiterbildungszentrum GmbH & Co. KG Kreuzgrundweg 11 36100 Petersberg
Projektbeginn:	01.09.2016
Projektende:	31.08.2019
Bundesland:	Hessen
Branche:	Metall - Elektro
Durchführungsort:	36100 Petersberg
Schwerpunkt des Projekts:	Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen
Kurzbeschreibung des Projektes:	

Angesichts der stark wachsenden Zahl ausländischer Fachkräfte mit z.T. guter fachlicher Ausbildung in Osthessen zielt das Konzept darauf, geeigneten Persönlichkeiten eine berufliche Perspektive in Leitungsfunktionen anzubieten und ihnen v.a. Methoden wertschätzender Führung zu vermitteln. Sie werden befähigt, als aufsteigende Führungskräfte eigene Kompetenzen für ein selbstgesteuertes, systemisches und strategisches Personalmanagement für ihren Wirkungsbereich zu entwickeln. Wesentlich am Projekt sind auch deutsche Führungskräfte beteiligt, die im wertschätzenden Umgang mit ausländischen Mitarbeitern und Fachkräften geschult werden und selbst Wissen und Erfahrungen vermitteln. Über zusätzliche 27.320 Teilnehmerstunden werden 305 in- und ausländische Fach- und Führungskräfte geschult. Schon bis 2019 werden in beschleunigter Weise Handlungskompetenzen entwickelt, die ein erfolgreiches Arbeiten mit zufriedenen, motivierten Beschäftigten, vermehrt mit Migrationshintergrund ermöglichen. Das Projekt besteht aus linearen Aktivitätensträngen im Hinblick auf die Qualifizierung von (angehenden) Führungskräften in den Unternehmen sowie Querschnittsaktivitäten, die u.a. mit einem flankierenden Sozialpartnerdialog und der Umsetzung von ESF-relevanten Querschnittsthemen zu tun haben. Wichtige lineare Aktivitätenstränge und Qualifizierungsthemen sind:

- Zyklus 1: Die Rolle der Führungskräfte im Unternehmen als Fachanleiter, Kompetenz- und Talentemanager, Laufbahnplaner, Coach und Berater, Unternehmer im Unternehmen, Integrationsbegleiter, innerbetrieblicher Prozessmanager.
- Zyklus 2: Innerbetriebliches Wissensmanagement und Vorbereitung auf einen interethnischen und intergenerativen Nachfolgeplan auf Schlüsselpositionen im Unternehmen Coaching von 50 Führungskräften (25 mittelfristig ausscheidende und 25 nachfolgende) im Hinblick auf Übergabe-Übernahme-Management im Unternehmen, vorwiegend auf Schlüsselpositionen im mittleren Führungskräfte-segment.
- Zyklus 3: Querschnittsaufgaben für die Führungskraft im Unternehmen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit/Antirassismus und Nachhaltige Entwicklung
- Zyklus 4: Sozialpartnerschaft und Tarifwesen – Gute Arbeit auch für Mitarbeiter und Führungskräfte mit Migrationshintergrund. Insbesondere spielen folgende Aspekte eine Rolle: Familiengerechte Arbeitszeitmodelle, Karriereplanungen für Frauen, auch in Männerberufen, Rekrutierungsmethoden im Zuge von Berufsorientierung und Berufsausbildung, Rolle von Betriebsräten.

Die vier Zyklen bilden eine wesentliche Grundlage dafür, (angehende) Führungskräfte mit Migrationshintergrund in den beteiligten zu befähigen, systemisch und strategisch beim Personalmanagement mit MA, die auch einen Migrationshintergrund haben, vorzugehen

Zu Grunde liegende Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung (Handlungsfelder 1 bis 3) bzw. Interessensbekundung der Sozialpartner oder Betriebsparteien zur Gleichstellung (Handlungsfelder 4 und 5):

Titel: Tarifvertrag zur Qualifizierung

Arbeitgeberverband Hessenmetall  
Verband der Metall- und Elektrounternehmen Hessen e.V.

IG Metall Bezirk Mitte