

Das INNOPUNKT-Programm

INNOPUNKT ist das Modellförderungsprogramm des Brandenburger Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF), das aktuelle Themenschwerpunkte der Arbeitspolitik aufgreift und bearbeitet. Zur Lösung relevanter Problemstellungen werden im Wettbewerb die besten Projektideen ausgewählt – eine stetige und innovative Weiterentwicklung der Arbeitspolitik wird unterstützt. Neben Qualitätssicherung und Gender Mainstreaming sind folgende Bausteine Teil des Programms:

Innovation

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen im Fokus der INNOPUNKT-Projekte. Sie bieten den Unternehmen und den Beschäftigten Beratung und Coaching sowie bedarfsorientierte Qualifizierungsmöglichkeiten. Die Angebote sind darauf ausgerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit von KMU gezielt zu unterstützen, und tragen dazu bei, Arbeitsplätze zu erhalten oder neu zu schaffen.

Nachhaltigkeit

In Kooperation mit über 2.400 KMU bekamen INNOPUNKT-Projekte die Möglichkeit, ihre unterschiedlichen Ideen, Beratungs- und Weiterbildungsangebote im betrieblichen Zusammenhang anzuwenden. Viele erfolgreiche Lösungsansätze wurden in die Regelförderung des Landes oder in die Angebotspalette der Träger übernommen.

Transfer

Die umfassende Netzwerk- sowie Öffentlichkeitsarbeit der Projekte trägt zu einer übergreifenden Sensibilisierung für arbeitspolitische Schwerpunktthemen des Landes, einer Verbreitung der Projektinhalte sowie zur Übertragung der von ihnen erprobten Lösungen auf andere Regionen oder Branchen bei.

Weitere Themen, die zurzeit durch INNOPUNKT-Projekte bearbeitet werden sind: „Nachhaltige Zugangswege für formal geringqualifizierte in Beschäftigung“ und „Mehr Durchlässigkeit in der Berufsbildung – Brandenburg in Europa“.

Weitere Informationen

Die LASA Brandenburg GmbH setzt INNOPUNKT im Auftrag des Brandenburger Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie um.

Landesagentur für Struktur und Arbeit

Brandenburg GmbH

Weizlarer Straße 54

D-14482 Potsdam

Tel. (+49) 331 - 600 22 00

Fax (+49) 331 - 600 24 00

E-Mail lasa@lasa-brandenburg.de

Geschäftsführung: Kurt Beckers, Hartmut Siemon

Fragen zur INNOPUNKT-Initiative „Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung“ beantwortet Carolin Schuld.

Fragen zu INNOPUNKT beantworten Birgit Gericke und Andreas Gottbehüt

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.masf.brandenburg.de

www.lasa-brandenburg.de

www.innopunkt.de

Europäischer Sozialfonds

– Investition in Ihre Zukunft



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

INNOPUNKT wird gefördert vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Herausgeber: LASA Brandenburg GmbH, November 2009

Foto: Catherine Gericke/PhotoDesign



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie

INNOPUNKT – Initiativ für Brandenburg



Ältere – Erfahrung trifft
Herausforderung



Ältere –

Erfahrung trifft Herausforderung

Bessere Beschäftigungschancen für Ältere sind das Ziel dieser Initiative des Modellförderungsprogramms INNOPUNKT. Die berufliche Leistungsfähigkeit und damit auch Beschäftigungsfähigkeit Älterer wird hier durch die Förderung von Kreativität und Kompetenzen gestärkt.

Hintergrund:

Die Arbeitsmarktlage Älterer ist, nicht nur in Brandenburg, schwierig. Ein hoher Prozentsatz ist langzeitarbeitslos und hat schlechte Einstellungschancen. Durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters sind perspektivisch Anpassungen im Beschäftigungssystem notwendig. Ältere Beschäftigte sind unternahmsmittelbar Weiterbildung und innerbetrieblichem Wandel beteiligt. Bei den Themen Arbeitsplatzgestaltung und Personalentwicklung werden sie kaum berücksichtigt.

Drei Modellprojekte der INNOPUNKT-Initiative binden ältere Arbeitslose durch kreative Projektarbeit in berufliche Entwicklungsprozesse ein. Unterstützt durch praxisbezogene Lernarrangements können sie ihre Lernfähigkeit und innovativen Potenziale unter Beweis stellen – so werden ihre Beschäftigungschancen erhöht. Gleichzeitig werden in Unternehmen Prozesse unterstützt und Lösungen für konkrete Aufgabenstellungen erarbeitet.

Zwei weitere Modellprojekte unterstützen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für angestellte Ältere ab 50 Jahren durch die Einführung einer Personalentwicklungskonzeption in den Betrieben. Durch die enge Verknüpfung individueller Berufswegegestaltung mit dem betrieblichen Bedarf werden die Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Beschäftigter erhöht und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse weiterentwickelt.

Die Modellprojekte der INNOPUNKT-Initiative „Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung“ werden ihre Ergebnisse und Erfahrungen in einer abschließenden Transferphase aufbereiten.

Umsetzung durch Modellprojekte

Seit Dezember 2008 erproben die kreative Projektarbeit:

„Campus BARUM 50+“ der Akademie 2. Lebenshälfte, Eberswalde, Kontakt: Marion Köstler, Tel.: 03334 – 237520.

„Forscherteams“ aus Akademikern 50+, die neue Beschäftigungschancen suchen, bearbeiten Aufgabenstellungen von Unternehmen aus der Region Barnim/Uckermark. Orientiert an ausgewählten regionalen Branchenkompetenzfeldern steht die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen für die Kundengruppe der Älteren im Mittelpunkt. Die Erstellung einer wohnungswirtschaftlichen Analyse mit Blick auf Wohnbedürfnisse im Alter, die Konzeption von Erlebniswander- oder Radwegen und die Erforschung der Ernährungs-gewohnheiten Älterer in Bezug auf die Produktpräsentation gehören dazu.

„erfahren – kreativ – teamorientiert“ der KOWA – Verein zur Förderung der Kooperation von Wissenschaft und Arbeitswelt e. V., Frankfurt/Oder, Kontakt: Frank Hühner, Tel.: 0335 – 55345902

Ältere Arbeitslose mit abgeschlossenem Berufs- bzw. Hochschul- oder Fachschulabschluss werden in konkrete Aufgaben in Unternehmen, wie z.B. die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle, eingebunden. Unterstützt durch individuelles Coaching und wissenschaftliche Weiterbildung verbessern sie ihre Ausgangssituation für eine neue Berufstätigkeit. Brandenburg Unternehmen bekommen die Möglichkeit zur Weiterentwicklung und Umsetzung neuer Produkte, Dienstleistungen oder Geschäftsbereiche.

„Campus der Generationen“ der UP Transfer Gesellschaft für Wissens- und Technologietransfer mbH an der Universität Potsdam, Kontakt: Kerstin Grothe-Benkenstein, Tel.: 0331 – 9771389.

An der Universität Potsdam werden ältere arbeitssuchende Akademiker wieder fit für den Arbeitsmarkt gemacht. Nach

Umsetzung durch Modellprojekte

einer Stärkenanalyse arbeiten sie gemeinsam mit Studierenden der Universität Potsdam an Themen, die von Unternehmen der Region gestellt werden, z.B. Markteinführung einer neuen Bibliothekssoftware oder (inter)nationale Vermarktung von Grundstücken im Wissenschaftspark Golm. Wichtige Komponenten des Projektes sind neben der praktischen Projektarbeit der Besuch von Vorlesungen sowie die Teilnahme an praxisnahen Workshops und Trainings.

Mit der „Individuellen Berufswegegestaltung“ arbeiten:

„Bildung mit BISS – Beratung, Innovation und neue Strategien für die Sozial- und Seniorenwirtschaft“ der Akademie 2. Lebenshälfte, Teitow, Kontakt: Eva Gehl-tomholt, Tel.: 03328 – 473134.

Ausgangspunkt der Projektarbeit in den Betrieben ist das vorhandene Potenzial bewährter Beschäftigter. Ihre Erfahrungen werden besser genutzt, um betriebliche Herausforderungen zu meistern. Durch Erschließung neuer Geschäftsbereiche wird in kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit geschaffen, Älteren neue Aufgabenfelder zu eröffnen. Bestandteile des Projekts sind gezielte Laufbahngestaltung, Beratung und Qualifizierung.

„Berufliche Perspektiven im demographischen Wandel“ der WEQUA Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH, Lauchhammer, Kontakt: Christiane Worrack, Tel.: 03574 – 46762017

Für ältere Beschäftigte aus Unternehmen in Südwestbrandenburg werden Konzepte zur individuellen Berufswegeplanung erstellt. Unterstützt wird dies durch die Auswahl, Qualifizierung und Tätigkeit von eigens ausgewählten „Demographielotsen“ in den beteiligten Unternehmen. Sie behalten die Altersstruktur eines Unternehmens im Blick und befördern eine langfristig angelegte Personalentwicklungsstrategie. Das trägt zur Fachkräftesicherung bei und sorgt für einen angemessenen Altersmix in den Unternehmen.