



Ideenwettbewerb im Rahmen des INNOPUNKT-Programms

des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie
des Landes Brandenburg

„Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung“

Bekanntmachung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF)
des Landes Brandenburg vom 19. Juni 2008

1 An welchen Problemen setzt der Ideenwettbewerb an?

Obwohl die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland in den letzten Jahren gestiegen ist, ist ihre Beschäftigungssituation nach wie vor unbefriedigend. Ältere Erwerbspersonen im Alter von 55 bis 64 Jahren sind in Deutschland deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt integriert als jüngere Altersgruppen. Sie weisen weiterhin ein niedrigeres Beschäftigungsniveau auf. In Brandenburg betrug im Jahr 2006 die Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe 55 bis 65 Jahren 44 Prozent und in der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren sogar nur 26 Prozent, wobei sie hier bei den Männern bei 32 Prozent und bei den Frauen nur bei 20 Prozent lag. Arbeitslos gemeldet waren im März 2008 in Brandenburg rund 57.000 Personen in der Altersgruppe 50 Jahre und älter bei gleicher geschlechtsspezifischer Verteilung. Es sind 29,5 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Personen in Brandenburg über 50 Jahre. Immerhin haben ca. 13 Prozent der älteren Arbeitslosen einen Berufsfachschul-, Fachschul-, Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Jeder vierte Beschäftigte in Brandenburg ist 50 Jahre und älter, die Alterung der Belegschaften in den Betrieben wird voraussichtlich sogar noch zunehmen.

Insgesamt lassen sich zwei markante Problemlagen zusammenfassen:


- ▶ Ältere haben nach wie vor schlechte Einstellungschancen. Die Arbeitsmarktlage Älterer ist weiterhin schwierig. Perspektivisch sind jedoch Anpassungen im Beschäftigungssystem durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters notwendig.
- ▶ Für die Gruppe der älteren Beschäftigten kann eine weit unterdurchschnittliche Weiterbildung und Beteiligung am innerbetrieblichen Wandel, auch hinsichtlich einer angepassten Arbeitsplatzgestaltung, festgestellt werden. Es wird personalpolitisch in den Betrieben immer noch zu wenig für die ältere Belegschaft getan. Die Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zur Rente ist in etlichen Bereichen nur bedingt möglich und erfordert daher eine vorausschauende Personalentwicklung.

Derzeit gibt es neben den gesetzlichen Förderinstrumenten verschiedene Programme auf Bundes- und Landesebene, die sich mit der Thematik der beruflichen Wiedereingliederung älterer (Langzeit-)Arbeitsloser beschäftigen. Mit dem INNOPUNKT-Wettbewerb sollen neuartige Zugänge und Lernformen für Ältere ausprobiert werden, um vorhandene Programmansätze zu ergänzen und im Idealfall neue Programme zu entwickeln. Zudem wird angestrebt, zusätzlich zu vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Instrumenten, weitere gute Praxisbeispiele zu generieren. Um das „Altersproblem“ insgesamt zu bewältigen, müssen sowohl Veränderungsprozesse in den Unternehmen als auch ein Bewusstseinswandel bei den Beteiligten, den älteren Beschäftigten, Arbeitgebern, arbeitsmarktpolitischen Akteuren, initiiert und weiter unterstützt werden. Dabei ist in Rechnung zu stellen, dass es sich um einen langfristigen Prozess handelt.

Vorliegende wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass die aussichtsreichste Strategie zur Förderung der Beschäftigung Älterer die berufsbegleitende Weiterbildung ist. Jedoch können Maßnahmen beruflicher Weiterbildung für ältere Beschäftigte erst dann wirksam werden, wenn sie mit einer lern- und entwicklungsförderlichen Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz einhergehen.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die älteren Beschäftigten über gute formale Ausgangsqualifikationen verfügen, sie sind kaum schlechter qualifiziert als jüngere Altersgruppen. In Ostdeutschland zeigt sich, dass die älteren Beschäftigten tendenziell sogar besser qualifiziert sind. In der Gruppe der erwerbstätigen Älteren ist die Weiterbildungsteilnahme insgesamt eher gering. Das IAB-Betriebspanel (11. Welle) stellt fest, dass 6 Prozent der Brandenburger Betriebe Ältere in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbeziehen, wobei nur 1 Prozent der Betriebe spezielle Weiterbildung für Ältere anbieten. Bei Älteren handelt es sich um eine heterogen zusammengesetzte Gruppe, so finden sich innerhalb der Altersgruppe 50 bis 65 Jahren Bildungsgewohnte, die häufig über hohe und spezifische Kenntnisse verfügen, und Personen mit niedrigen Qualifikationen, die nur eingeschränkt einsetzbar sind.

Weiterbildungsdefizite sind grobenteils auf strukturelle Probleme zurückzuführen: So zum Beispiel leistet die gängige Personaleinsatzpraxis der Betriebe dem Rückgang der Lernfähigkeit Vorschub sowie der Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten. Indem Beschäftigte häufig langfristig auf Routinearbeitsplätzen eingesetzt werden, entstehen aufgrund fehlender Aufgaben- und Positionswechsel in der Regel auch keine Einarbeitungs- und Qualifizierungserfordernisse. Fallen diese Arbeitsplätze weg, werden insbesondere Ältere selten weiter beschäftigt, da ihnen qualifikatorische Voraussetzungen für den Einsatz in anderen Tätigkeitsfeldern fehlen.



Besondere Probleme erleben Ältere, wenn sie arbeitslos geworden sind, entweder weil sie entlassen wurden, weil der Betrieb geschlossen wurde oder weil sie gesundheitliche Probleme haben, die eine Berufsausübung schwer machen. Der Wiedereinstieg scheitert oft daran, dass Älteren eine geringere Leistungsfähigkeit seitens der Arbeitgeber unterstellt wird. Hier wirken vermutlich Vorurteile: Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Alter und beruflicher Leistungsfähigkeit, so zeigen vorliegende Studien, dass es keinen generellen Unterschied in der Leistungsfähigkeit älterer und jüngerer Personen in derselben Tätigkeit gibt. Die Leistungsdifferenzen innerhalb einer Altersgruppe sind weitaus größer als zwischen den Altersgruppen.

Der INNOPUNKT-Ideenwettbewerb greift das Thema „Einbindung Älterer in berufliche Lernprozesse“ auf, um die Beschäftigungschancen älterer Menschen nachhaltig zu verbessern. Der Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen sowie die berufliche Entwicklung dürfen keine Frage des Lebensalters sein. Daher sucht der Ideenwettbewerb nach innovativen und alternativen Lösungen, um Lernprozesse so zu gestalten, dass ältere Erwerbslose einerseits ihr Leistungspotenzial und ihre Leistungsbereitschaft zeigen können und andererseits ältere Beschäftigte betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten erhalten, die eine Aussicht auf Beschäftigungsstabilität ermöglichen und hohe Motivationskraft entfalten können.

Mit der INNOPUNKT-Initiative will das Land dazu beitragen, dass Brandenburger Unternehmen mehr auf Ältere setzen und diese Gruppe stärker in ihre personalpolitischen Überlegungen einbinden. Gleichzeitig sollen Ältere in ihrem Selbstbewusstsein und in ihrem Selbstvertrauen bezogen auf ihr Berufsleben gestärkt werden. Alle arbeitspolitischen Akteure des Landes sollen für dieses Thema sensibilisiert werden, denn eine frühzeitige Altersausgliederung aus dem Arbeitsmarkt kann die Gesellschaft auf Dauer nicht tragen. Daher soll mit dieser INNOPUNKT-Initiative eine möglichst hohe öffentliche Wirksamkeit erreicht werden.

2 Ziele der Initiative des MASGF

Die Initiative, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Mitteln des Landes finanziert wird, verfolgt das folgende zentrale Ziel:

Die Initiative soll der Erhöhung der Beschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen dienen. Indem die Kreativität und die Kompetenzen älterer Erwerbspersonen gefördert werden, können die Entwicklung und der Erhalt der beruflichen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft verbessert und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit gestärkt werden.

Die Beschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen lassen sich dadurch verbessern, dass Ältere in berufliche Entwicklungsprozesse eingebunden werden. Sowohl für ältere Erwerbslose als auch für Beschäftigte über 50 Jahre sollen mit der Initiative berufsfachliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden. Mit dem Teilziel 1 soll arbeitslosen Älteren, die über langjährige Berufserfahrungen verfügen, ermöglicht werden, an Hochschulen eine Weiterbildung zu erhalten, die ihren beruflichen Wiedereinstieg verbessert. Der innovative Ansatz besteht darin, dass Lernen und Kompetenzerwerb im Rahmen einer praktischen Projektarbeit an der Hochschule erfolgen. Mit dem Teilziel 2 sollen für ältere Beschäftigte individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die eine weitere Berufsausübung ermöglichen und somit deren Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft sicherstellen. Der Ansatz ist hier die individuelle Berufswegegestaltung, ausgehend von Fähigkeiten, Kenntnissen und Verhaltensorientierungen sollen innerbetrieblicher Einsatzwechsel und begleitende Weiterbildungen erprobt werden.

Die Erreichung des Hauptziels wird demzufolge durch die folgenden beiden Teilziele angestrebt:


► **Teilziel (1):** Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und damit die Verbesserung der Einstellungschancen für ältere Erwerbslose, indem die Lernfähigkeit, Lernbereitschaft und innovativen Potenziale Älterer durch Entwicklung praxisbezogener Lernarrangements an Hochschulen verbessert werden. An Brandenburger Hochschulen soll in Kooperation mit Betrieben der Ansatz der kreativen Projektarbeit erprobt werden. Bildungsträger können hierbei eine vermittelnde Funktion oder die eines Organisations und gegebenenfalls Teilaufgaben im Projekt übernehmen. Projektarbeit, die sich vor allem auf anspruchsvolle Aufgabenstellungen bezieht, soll gekoppelt mit entsprechenden Lernmodulen die Fähigkeiten und Kenntnisse von erwerbslosen Älteren weiterentwickeln. Die erstellten Werke und Projektergebnisse, an denen Ältere maßgeblich beteiligt waren oder die selbstständig erarbeitet wurden, können als quasi-zertifiziertes Signal dienen und somit die (Wieder-)Einstellungschancen erhöhen. Durch die Einbindung in kreatives, wissenschaftliches, projektförmiges Arbeiten soll zur Kompetenzentwicklung Älterer beigetragen werden.

Mit diesem Teilziel können betriebliche Prozesse unterstützt werden. Betriebe können Aufgabenstellungen formulieren, für die an Hochschulen im Rahmen der kreativen Projektarbeit Lösungen und Umsetzungsbeispiele gesucht werden. Durch die Einbindung von Betrieben ist eine starke betriebliche Praxis hergestellt, und es werden Möglichkeiten eröffnet, dass Teilnehmer an der kreativen Projektarbeit im Anschluss eine Beschäftigung finden. Es soll gezeigt werden, dass Ältere nicht nur über Erfahrungen und Kompetenzen, sondern auch über innovatives Potenzial verfügen (siehe auch unter Ziffer 7 Zum Gegenstand der Förderung des Ideenwettbewerbes).

Das Teilziel (1) wendet sich an ältere erwerbslose Fachkräfte ab 50 Jahren. Zielgruppe im engeren Sinne sind ältere Arbeitslose mit Berufsfachschul-, Fachhochschul- oder Universitätsabschluss oder auch andere Personen, die ideenreich sind; die Qualifikation muss sich nicht zwingend an der formalen Qualifikation festmachen.

► **Teilziel (2):** Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Ältere in Betrieben durch die Einführung einer Personalentwicklungskonzeption. Konkret soll durch Erprobung einer individuellen Berufswegegestaltung in Abstimmung mit dem betrieblichen Bedarf die Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Beschäftigter erhöht werden.

Der strategische Ansatz der individuellen Berufswegegestaltung ermöglicht Älteren, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse weiterzuentwickeln, und ist gemeinhin auch mit wachsender sozialer Anerkennung verbunden. Es geht um die individuelle Berufswegegestaltung Älterer entweder durch Positionswechsel,



Einrichtung von Mischarbeitsplätzen, Arbeitsplatzgestaltung oder durch die Erweiterung der Einsatzkompetenz. Dies soll zu einer optimalen Nutzung der Leistungsfähigkeit Älterer führen und somit auch für Betriebe positive Effekte haben. Die persönliche Entwicklungsplanung bringt das Qualifizierungsinteresse älterer Beschäftigter, ihre beruflichen Ziele und die betrieblichen Erfordernisse in Übereinstimmung. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich spezialisieren und notwendige Fachkenntnisse erwerben, Betriebe können die Kompetenzen ihrer älteren Beschäftigten in veränderten Einsatzfeldern weiter nutzen (siehe auch unter Ziffer 7 Zum Gegenstand der Förderung des Ideenwettbewerbes).

Das Teilziel (2) hat als Zielgruppe Beschäftigte ab 50 Jahren in Brandenburger Betrieben.

Angeknüpft wird bei diesem Teilziel insbesondere an die Methoden, Instrumente und Verfahren im Rahmen der INNOPUNKT-Kampagne „Mehr Chancen für ältere Fachkräfte“ (vgl. dazu www.lasa-brandenburg.de/Ergebnisse-der-Kampagne.369.0.html und www.lasa-brandenburg.de/Methoden-Instrumente-und-Beispiele.549.0.html dieser INNOPUNKT-Kampagne). Im Rahmen der neuen INNOPUNKT-Initiative sollen weitere Referenzbeispiele in Brandenburger kleinen und mittleren Betrieben (KMU) erarbeitet werden, um den Politikansatz zu stärken. Zudem soll die Akzentsetzung stärker auf der individuellen Ebene des Beschäftigten liegen, um damit vor allem Qualifikation und Flexibilität der Älteren zu erhalten und zu fördern. Der Modellversuch wird in den Jahren 2008 bis 2011 wissenschaftlich begleitet und bewertet. Aussagen zu den Ergebnissen und Wirkungen werden voraussichtlich bis Ende 2011 vorliegen.

3 In welche Strategien des Bundes und des Landes bindet sich die INNOPUNKT-Initiative des MASGF ein?

Der Europäische Rat hat im Jahr 2001 in Stockholm beschlossen, dass in den EU-Ländern bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigenquote der Beschäftigten in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen auf mindestens 50 Prozent erhöht werden soll. Ferner soll das tatsächliche Durchschnittsalter des Eintritts in den Ruhestand bis 2010 um 5 Jahre gesteigert werden. Der Ideenwettbewerb bindet sich ein in die Strategie des Bundes, der mit dem Bundesprogramm „Perspektive 50 plus“ und der „Initiative 50 plus“ wesentlich zur Verbesserung der Situation der Älteren auf dem Arbeitsmarkt, z. B. durch den Ausbau der Eingliederungszuschüsse, der Entgeltsicherung und der Weiterbildungsförderung in Betrieben nach dem SGB III, beitragen möchte.

Die Landesregierung Brandenburg setzt sich – wie u. a. in den Seniorenpolitischen Leitlinien festgehalten – im Rahmen einer „Politik des Aktiven Alterns“ für die Aktivierung und die Nutzung der Potenziale von Älteren auf dem Arbeitsmarkt ein. Sie wirkt bei Unternehmen und Verbänden darauf hin, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen, sie weiterzubilden und ihnen durch eine altersgerechte Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung die Beschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu ermöglichen. Im Rahmen ihrer auch finanziellen Möglichkeiten unterstützt die Landesregierung die Erhaltung und Entwicklung der Kompetenzen und somit die Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter sowie die Reintegration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt. Die INNOPUNKT-Initiative ordnet sich hier ein.

4 Wie grenzt sich der Wettbewerb zu bestehenden Förderprogrammen des Landes ab bzw. inwieweit ergänzt er Förderansätze?

Mit verschiedenen Programmen wird in Brandenburg die Beschäftigung von Älteren gefördert, wie etwa mit der sogenannten Gemeinsamen Richtlinie der Ressorts zur Gewährung von Zuwendungen für ABM, welche eine Förderung bis zum 31. Oktober 2008 ermöglicht. Ebenso können im Rahmen der „Regionalbudgets“ Ältere gefördert werden. Des Weiteren ist der § 16a SGB II zu nennen, der eine Lohnkostenbezuschung namentlich auch für ältere Langzeitarbeitslose vorsieht. Ebenso zielt das „Kommunal-Kombi“ auch auf die Beschäftigung von Älteren. Die vorgesehene INNOPUNKT-Initiative grenzt sich von diesen Programmen ab bzw. ergänzt diese.

Das Förderprogramm „Akademie 50 plus“ des Landes stellt ein offenes Angebot dar, welches sich an alle älteren Erwerbslosen unabhängig von ihrer Qualifikation richtet. Die INNOPUNKT-Initiative wendet sich ebenfalls an ältere Erwerbslose, aber auch an ältere Beschäftigte mit dem Ziel, Erhöhung der Beschäftigungschancen durch die Integration in praxisbezogene Lernprozesse sowie die Nutzung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Mit dem Ideenwettbewerb sollen neuartige Methoden, Instrumente und Verfahren zu der Themenstellung in der Praxis erprobt werden, um vorhandene Programmansätze zu ergänzen und im Idealfall neue Programme zu entwickeln. Die betrieblichen Praxisbeispiele sollen zur Nachnutzung für alle arbeitspolitischen Akteure zur Verfügung stehen.

5 Inwieweit sollen zusätzliche Ressourcen neben den MASGF-Mitteln erschlossen werden?

Erwartet wird, dass mögliche Bundes- und Landesförderungen genutzt und mit der INNOPUNKT-Förderung entsprechend gegebener Rahmenbedingungen kombiniert werden. Insbesondere sollen in Abstimmung mit den Agenturen für Arbeit, den Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern die Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit (BA), z. B. § 417 SGB III – Förderung beruflicher Weiterbildung für die Erreichung des Teilziels 2, aktiv genutzt werden. Das MASGF bezieht bei der Umsetzung der INNOPUNKT-Initiative die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA mit ein. Die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA steht dem MASGF beratend zur Seite. Im Gesamtfinanzierungsplan sind alle Förderungen, Eigenanteile und Drittmittel, die zur Durchführung des Projektes eingesetzt werden sollen, auszuweisen.

6 Transferorientierung der Problemlösungen über die MASGF-Förderung hinaus

Bei dieser INNOPUNKT-Initiative geht es unter dem Teilziel (1) um die Erprobung des Ansatzes kreativer Projektarbeit und gegebenenfalls anderer praxisbezogener Lernarrangements für ältere Erwerbslose. Es soll insbesondere die Effektivität des Ansatzes kreativer Projektarbeit geprüft und die Voraussetzungen und Bedingungen für seine erfolgreiche Umsetzung bestimmt werden. Methoden, Vorgehensweisen und Instrumente sollen für die Umsetzung kreativer Projektarbeit herausgearbeitet werden. Darüber hinaus wird anschließend geprüft, ob sich der Ansatz kreativer Projektarbeit z. B. für eine Regelförderung eignet, um so oder auf andere Weise die Nachhaltigkeit der INNOPUNKT-Initiative zu sichern.

Bei der individuellen Berufswegegestaltung entsprechend dem Teilziel (2) müssen Methoden, Vorgehensweisen und Instrumente entwickelt werden, die nach Ablauf des Modellzeitraumes in verschiedene Branchen, Betriebe und Regionen übertragen werden können. Deshalb ist bei der Konzeption, der Planung und der Umsetzung darauf zu achten, dass typische Betriebe, Branchen und Regionen ausgewählt werden, deren Strukturen und Problemlagen auch in anderen Unternehmen aller Größenklassen, Branchen sowie Sozialräumen existieren. Bei erfolgreichen Ansätzen der individuellen Berufswegegestaltung wird ebenfalls eine Fortführung z. B. im Rahmen der Regelförderung geprüft.

An die INNOPUNKT-Initiative werden Anforderungen der laufenden Begleitforschung und des Monitorings gestellt.

Drei Ebenen sind dabei zu unterscheiden:

- ▶ Die LASA Brandenburg GmbH wird ein obligatorisches Monitoring- und Qualitätssicherungsverfahren anhand der ZyPP-Methode (Zyklusorientierte Projektplanung) bei den einzelnen INNOPUNKT-Vorhaben der ausgewählten Träger durchführen.
- ▶ Die ausgewählten Träger sollen ein internes Qualitätssicherungsverfahren für die INNOPUNKT-Initiativen-Laufzeit ausarbeiten. Für die INNOPUNKT-Initiative haben die Träger die Ergebnisse zu dokumentieren und deren Transfer zu gewährleisten.
- ▶ Ferner sind die ausgewählten Träger aufgefordert, die formative Evaluation, die seitens des MASGF beauftragt wird, zu unterstützen und eng zu kooperieren.

Mit Blick auf den Träger wird darüber hinaus empfohlen, dass ein überprüftes und überwacht System zur Sicherung der Qualität angewendet wird (z. B. nach den folgenden anerkannten Qualitätssicherungssystemen DIN EN ISO 9001, LQM, Stufenmodell nach PAS 1037 u. a.).

7 Zum Gegenstand der Förderung des Ideenwettbewerbs

Der Wettbewerb richtet sich an Träger, die Beiträge zu dem Ziel der Initiative leisten können. Für die Umsetzung eines der beiden Teilziele ist jeweils ein eigenständiges Konzept einzureichen. Das heißt ein Träger, der zu beiden Teilzielen aktiv werden möchte, muss dementsprechend zwei Konzepte einreichen.

Zur Erreichung des Teilziels (1) wird die kreative Projektarbeit gefördert:

Bei der kreativen Projektarbeit soll eine konkrete, anspruchsvolle Aufgabenstellung im Team an Brandenburger Hochschulen bearbeitet werden. Dabei sollen möglichst viele Ideen entwickelt und kreativitätsfördernde Methoden bei der Erarbeitung eingesetzt werden. Die umzusetzende Aufgabenstellung soll in Kooperation mit Betrieben definiert werden. Zwischen Betrieb und Hochschule kann ein Bildungsträger vermittelnd und/oder als Organisator tätig werden und Teilaufgaben im Projekt gemäß den unten aufgeführten Themenbereichen übernehmen. Projektarbeit an Hochschulen kann insoweit eine neue Art von Weiterbildung für Ältere sein, da die projektförmig angelegten Aufgabenstellungen fundiert wissenschaftlich angeleitet werden können und davon sowohl die Betriebe als auch die Teilnehmenden profitieren. Die Begleitung der Aufgabenbearbeitung durch Hochschulen ermöglicht, dass bei der Erarbeitung von anspruchsvollen projektbezogenen Aufgaben sowohl methodische Unterstützung gewährleistet ist (Finden geeigneter Lösungswege) als auch neueste Fachkenntnisse einfließen können. Der Mehrwert für die Betriebe kann u. a. darin bestehen, dass über die Projektarbeit der Wissenstransfer von Wissenschaft zur Wirtschaft angelegt wird.

Die Ansiedlung der Themen bzw. Inhalte der Projektarbeit soll möglichst im Bereich

- ▶ der Branchenkompetenzfelder (Biotechnologie/Life Science, Luftfahrttechnik, Medien/Informations- und Kommunikationstechnologie, Automotive, Ernährungswirtschaft, Energiewirtschaft/Energietechnologie, Geoinformationswirtschaft, Holzverarbeitende Wirtschaft, Kunststoffe/Chemie, Logistik, Metallerzeugung/Metallbe- und Verarbeitung/Mechatronik, Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe, Optik, Papier, Schienenverkehrstechnik, Tourismus);
- ▶ der Seniorenwirtschaft, welche nicht nur Dienstleistungsangebote, sondern auch altersspezifische Produktherstellung und -gestaltung umfasst (Dabei können ältere Teilnehmende als Erfahrungs- und Wissensträger für die Gestaltung und Ausführung von Konsumgütern und Dienstleistungen für Ältere fungieren; auf dieser Basis können Projektinhalte entwickelt werden.);
- ▶ des Umweltschutzes oder der Folgenminderung der Klimaveränderung auf lokaler Ebene erfolgen.

Im Ergebnis der definierten Projektarbeit soll ein „höherwertiges Produkt“ entstehen, z. B. ein Konzept, ein Entwurf, eine Computeranimation, eine Dokumentation, eine Produkt- oder Dienstleistungsentwicklung, eine Marktanalyse etc. Beteiligte Betriebe sollen Einblick in die Leistungsfähigkeit älterer Fachkräfte gewinnen können.

Zur Durchführung der kreativen Projektarbeit werden gefördert:

- ▶ Professionelle Unterstützung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN) durch die Projektträger sowie zusätzliche Inanspruchnahme durch wissenschaftliche Einrichtungen; professionelle Hilfe durch Wissenschaftler, Praktiker, Berater etc.;
- ▶ Unterstützung durch vielfältige Qualifizierungsinhalte und Kreativitätsmethoden; Selbstlernmethoden; Präsentationsformen (z. B. das Entwerfen einer Website); Steigerung der Team- und Organisationsfähigkeit; Aneignung spezifischer Wissensgebiete unter Verwendung beruflicher und außerberuflicher Kompetenzen; IT-Techniken;

- ▶ Begleitendes aktivierendes Coaching und Beratung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um einen (Wieder-)Einstieg in Erwerbstätigkeit zu unterstützen, abhängige Beschäftigung oder auch Selbstständigkeit; die kreative Projektarbeit soll ein Mittel sein, um kurz- und mittelfristig den Einstieg in Beschäftigung vorzubereiten;
- ▶ Nutzung von Werkstätten (Innovationswerkstätten), Laboren wissenschaftlicher Einrichtungen etc.

Zur Erreichung des Teilziels (2) wird die individuelle Berufsweegegestaltung gefördert:

Die individuelle Berufsweegegestaltung soll vor allem Positionswechsel oder die Erweiterung von Einsatzkompetenzen beinhalten und somit auch die Dauer der Tätigkeitsausübung in bestimmten Berufsfeldern verlängern. Beispielsweise müssen in kleinen Handwerksbetrieben (wie z. B. Dachdeckerhandwerk) die Beschäftigten alle – auch alterskritische – Aufgaben übernehmen. Sie haben kaum Möglichkeiten, weniger belastende Tätigkeiten auszuüben. Eine Lösung wäre hier die individuelle Berufsweegegestaltung, die dazu führen könnte, dass z. B. ein älterer Dachdecker im Betrieb Aufgaben aus anderen Bereichen übernimmt, wie etwa Kundenbetreuung oder die Betreuung von Auszubildenden. Ein anderes Beispiel ist, dass eine ältere Pflegekraft eine Funktion im Bereich Qualitätssicherung in Pflegeunternehmen übernimmt, bei der sowohl pflegebezogene Erfahrungen als auch neues Wissen erforderlich sind. In der Folge ergibt sich ein neuer Tätigkeitszuschnitt bzw. eine neue Position, die z. B. körperbelastende Elemente zugunsten anderer Elemente reduziert. Das heißt, individuelle Berufsweegegestaltung wird eng mit arbeitsorganisatorischer Gestaltung gekoppelt.

Begleitende Weiterbildungen müssen entsprechend angeboten werden. Erforderlich ist eine konsequente und langfristige Personalplanung, die an den spezifischen Fähigkeiten des Beschäftigten ansetzt. Für die Beschäftigten soll eine Standortbestimmung in Form bspw. von Potenzialanalysen durchgeführt werden. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), insbesondere Personalverantwortliche, sollen in diesem Kontext beraten und gecoacht werden.

Es wird die individuelle Berufsweegegestaltung gefördert; dabei insbesondere:

- ▶ Beratung unter Berücksichtigung der individuellen und betrieblichen Interessenlagen;
 - ▶ Qualifizierungsmaßnahmen der älteren Beschäftigten, um Schritte der Berufsweegegestaltung zu ermöglichen;
 - ▶ die Kopplung von individuellen Berufswegen mit Qualifizierung und/oder mit arbeitsorganisatorischen Maßnahmen.
- Dabei sollen Methoden, Verfahren und Vorgehensweisen zur individuellen Berufsweegegestaltung beschrieben, entwickelt und erprobt werden.

Förderung von Öffentlichkeitsarbeit durch den Träger:

- ▶ öffentlichkeitswirksame PR-Aktionen während der gesamten Projektlaufzeit;
- ▶ adressatenbezogene Informationsaktivitäten für Betriebe und Zielpersonen;
- ▶ Transfer guter Erfahrungen und Praxisbeispiele durch
 - Öffentlichkeitsveranstaltungen mit Präsentationen durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
 - gemeinsame für die INNOPUNKT-Initiative spezifische Internetpräsentationen,
 - Einsatz verschiedener Medien, wie z. B. Newsletter, Faltblätter und Broschüren.

Sonstiges

Es sollen die Förderinstrumente des SGB III bzw. des SGB II genutzt werden.

Träger der INNOPUNKT-Initiative

Am Wettbewerb können juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts sowie rechtsfähige Personengesellschaften, insbesondere Brandenburger Hochschulen, teilnehmen, und sie können Träger sein.

8 Inwieweit wird das Querschnittsthema Gender Mainstreaming angesprochen und werden die Grundsätze der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern berücksichtigt?

Die Förderung der Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreamings wird als eine wichtige Grundlage der INNOPUNKT-Initiative betrachtet. Deshalb sind die Konzepte durch die Träger so auszurichten, dass sie die Fähigkeiten und Interessen von Frauen und Männern fördern. Die Teilnehmerstruktur am Lösungsansatz der kreativen Projektarbeit soll entsprechend den geschlechtsspezifischen Anteilen an den älteren Arbeitslosen zusammengesetzt sein.

Insbesondere sollen die Träger bei der Umsetzung der INNOPUNKT-Initiative auf folgende Aspekte eingehen:

- ▶ Wie wird sichergestellt, dass alle teilnehmerbezogenen Daten nach Geschlecht differenziert erhoben und ausgewertet werden?
- ▶ Wie wird erreicht, dass die TN an der kreativen Projektarbeit entsprechend den geschlechtsspezifischen Anteilen an den älteren Arbeitslosen zusammengesetzt sind?
- ▶ Inwiefern kann in der Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Veränderung von Arbeitsplätzen und der passgenauen Qualifizierung den spezifischen (individuellen) Bedingungen von älteren Fachkräften, Frauen und Männern, bei der Umsetzung der individuellen Berufsweegegestaltung gleichermaßen Rechnung getragen werden?

Die Träger selbst sollen den Ansatz des Gender Mainstreamings (z. B. durch einen hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen, Förderung von Beschäftigten mit Kindern, Durchführung von Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit) unterstützen.

9 Verfahrensdarstellung

Das Verfahren setzt sich aus fünf Phasen zusammen:

Phase 1: 9. Juli bis 10. September 2008

Erarbeitung und Einreichung der Konzepte zum Ideenwettbewerb

Phase 2: 11. September bis 15. Oktober 2008

Bewertung und Auswahl der besten Konzepte durch eine unabhängige Jury

Phase 3: 16. Oktober bis 12. November 2008

Benachrichtigung über das Ergebnis der Auswahl; Aufforderung an die Verfasser der ausgewählten Konzepte, kurzfristig an einem dreitägigen ZyPP Seminar (ZyPP = Zyklusorientierte Projektplanung) teilzunehmen und danach einen formgerechten Antrag einzureichen. Dabei sind die ESF-zuschussfähigen Kosten (keine Investitionen) und ESF-spezifischen Vorschriften zu beachten.

Phase 4: 13. November bis 9. Dezember 2008

Prüfung und Bewilligung der Anträge

Phase 5: 10. Dezember 2008 bis 9. Dezember 2010

Durchführung

Es ist vorgesehen, die Förderung der Träger, die erfolgreich die INNOPUNKT-Initiative umsetzen, um ein weiteres Jahr, vom 10. Dezember 2010 bis 9. Dezember 2011, zu verlängern. Die beabsichtigte Verlängerung steht unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit entsprechender Haushaltsmittel.

Aufgliederung der Durchführung in Abschnitte:

10. Dezember 2008 bis 9. Juni 2009

Vorbereitungsphase: Vorbereitung der kreativen Projektarbeit und der Berufsweggestaltung, Aufschließen geeigneter Betriebe, Gewinnung von Teilnehmern und Kooperationspartnern

10. Juni 2009 bis 9. Dezember 2010

Unmittelbare Durchführungsphase

Bei der beabsichtigten Verlängerung der Förderung um ein weiteres Jahr bis zum **9. Dezember 2011** wird vom **10. Dezember 2010 bis 9. Juni 2011** die unmittelbare Durchführungsphase weiterlaufen.

Vom **10. Juni 2011 bis 9. Dezember 2011** wird sich eine Transferphase zur Sicherung der Nachhaltigkeit anschließen.

10 Anforderungen an die einzureichenden Konzepte

Alle Angaben sind durch geeignete Nachweise/Referenzen zu belegen.

10.1 Aussagen zum Träger/Kooperationsverbund (max. 3 Seiten ohne Anlage)

Bei Kooperationsverbänden ist darauf zu achten, dass diese in einer Rechtsform agieren und eindeutig benannt wird, wer als Zuwendungsempfänger infrage kommt. (Der Träger muss darlegen, wie die Arbeiten bei der Umsetzung des Vorhabens auf ihn und mögliche Kooperationspartner unter Nutzung welcher Erfahrungen und Kompetenzen verteilt werden. Bei Kooperationsverbänden muss belegt werden, dass die Arbeiten zu mindestens 50 Prozent vom Kooperationsverbund geleistet werden. Es ist darauf zu achten, dass die Kooperationsverbände in einer Rechtsform agieren. Es ist eindeutig zu benennen, welche der beteiligten Institutionen Zuwendungsempfänger sein werden.)

10.1.1 Selbstdarstellung des Trägers mit

- ▶ Auszug Handelsregister,
- ▶ Satzung/Gesellschaftervertrag (als Anlage),
- ▶ Bonitätserklärung der Hausbank (als Anlage),
- ▶ Erfahrungen im Projektmanagement von ESF-Projekten (auch im Kooperationsverbund mit anderen Partnern),
- ▶ organisatorische Verankerung der INNOPUNKT-Initiative beim Träger.

10.1.2 Angaben zur Erfahrung bzw. Kompetenzen

- ▶ im Bereich Integration von Zielgruppen des Arbeitsmarktes, insbesondere arbeitslose Ältere;
- ▶ im Bereich der Qualifizierung;
- ▶ im Bereich der Projektarbeit;
- ▶ im Bereich der Kompetenzfeststellung und -entwicklung, Qualifizierung, Laufbahnentwicklung von älteren Beschäftigten;
- ▶ bei Betriebszugängen sowie in der Zusammenarbeit mit KMU;
- ▶ in der Unternehmensberatung, Personalplanung, Arbeitsorganisation etc.;
- ▶ in der Kooperation mit der BA und den örtlichen Trägern für Grundsicherung sowie Zusammenarbeit mit weiteren regionalen/örtlichen Verantwortungsträgern;

- ▶ in der Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen wie Hochschulen, sofern der Träger nicht selber eine Hochschule ist, und Forschungseinrichtungen (Beschreibung der Kooperationskontakte).

10.1.3 Einverständniserklärung von Partnern,

- ▶ mit denen im Rahmen der Initiative zusammengearbeitet werden soll, sowie gegebenenfalls Referenzen für diese Partner.

10.1.4 Vorgesehenes Personal für die INNOPUNKT-Initiative mit

- ▶ Zuordnung zu den Funktionen,
- ▶ Angaben zu seinen einschlägigen formalen Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen (abgeschlossenes Hochschulstudium und funktionseinschlägige praktische Berufserfahrungen oder ein diesen Voraussetzungen als gleichwertig einzustufender beruflicher Werdegang).

10.2 Aussagen zur Konzeption

Es ist anzugeben, für welches Teilziel (Teilziel 1 oder 2) das Konzept erstellt wird. Konzepte, die auf beide Teilziele des Wettbewerbes orientieren, werden nicht zugelassen. Es muss für jedes Teilziel ein eigenes Konzept eingereicht werden.

Zu allen folgenden Punkten sind Angaben zu machen:

10.2.1 Bei Entscheidung für Teilziel (1) ist Folgendes einzureichen (max. 8 Seiten):

Beschreibung, wie der innovative Ansatz des Teilziels (1) erreicht werden soll; dabei Angaben

- ▶ zur Akquisition der Teilnehmer;
- ▶ in welchen Bereichen die kreative Projektarbeit hauptsächlich (in welchem Branchenkompetenzfeld, in welchen Bereichen der Seniorenwirtschaft, im Umweltschutz oder in der Folgenminderung der Klimaveränderung auf lokaler Ebene etc.) stattfinden soll;
- ▶ zum Regionalbezug der kreativen Projektarbeiten und Analyse regional vorhandener Ausgangsbedingungen;
- ▶ mit welchen Betrieben, welchen Hochschulen, welchen Forschungseinrichtungen und sonstigen Kooperationspartnern bei der kreativen Projektarbeit zusammengearbeitet werden soll;
- ▶ zur Mitwirkung und Unterstützung der Betriebe, durch wissenschaftliche Einrichtungen und der sonstigen Kooperationspartner (z. B. professionelle Hilfe durch Mitarbeiter der Betriebe, Praktiker, Wissenschaftler, Nutzung von Werkstätten und Laboren);
- ▶ zu den Methoden und Qualifizierungsinhalten (z. B. Kreativitätsmethoden, Selbstlernmethoden, Präsentationsformen – z. B. Erstellen einer Website, IT-Techniken) sowie zum begleitenden Coaching zum Einstieg in Erwerbstätigkeit;
- ▶ zur Anzahl der vorgesehenen kreativen Projektarbeiten, zur Gesamtzahl der TN an den kreativen Projektarbeiten;
- ▶ zur Organisation und zum zeitlichen Ablauf der Umsetzung der vorgesehenen kreativen Projektarbeiten;
- ▶ zu zwei Vorschlägen für die kreative Projektarbeit.
- ▶ Es können auch von der kreativen Projektarbeit abweichende Formen des praxisbezogenen Lernarrangements zusätzlich vorgeschlagen werden.
- ▶ Angabe, wie viele Teilnehmer in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Selbstständigkeit gebracht werden sollen.

10.2.2 Bei Entscheidung für Teilziel (2) ist Folgendes einzureichen (max. 8 Seiten):

Beschreibung, wie das Teilziel 2 erreicht werden soll; dabei Angaben

- ▶ zu den Branchen oder Betrieben, wo die individuelle Berufswegegestaltung hauptsächlich stattfinden soll;
- ▶ zu den regional vorhandenen Ausgangsbedingungen und Angaben zu den Perspektiven der individuellen Berufswegegestaltungen in der Region;
- ▶ zur individuellen Berufswegegestaltung, insbesondere
 - zur Beratung unter Berücksichtigung der individuellen und betrieblichen Interessen,
 - zu Qualifizierungsmaßnahmen der älteren Beschäftigten, um Schritte der Berufswegegestaltung zu ermöglichen und
 - zur Kopplung von individuellen Berufswegen mit Qualifizierung und/oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen in den Betrieben,
 - dabei sollen Vorgehensweise und Methoden beschrieben werden;
- ▶ zur Anzahl der vorgesehenen individuellen Berufswegegestaltungen;
- ▶ zur Anzahl der Betriebe, die einbezogen werden sollen.
- ▶ Als eine Form der Qualifizierung und Kompetenzerweiterung können auch berufsbezogene Auslandseinsätze – z. B. für die Akquisition von Aufträgen – vorgesehen werden. Falls dies vorgesehen wird, sind dazu nähere Angaben zu machen.

10.2.3 Für beide Teilziele sind konkrete Vorschläge zu PR-Aktionen, zum Transfer und zur Sicherung der Nachhaltigkeit zu unterbreiten (max. 2 Seiten), insbesondere

- ▶ zu öffentlichkeitswirksamen PR-Aktionen während der gesamten Initiativen-Laufzeit;
- ▶ zu adressatenbezogenen Informationsaktivitäten für Betriebe und Zielpersonen;
- ▶ zum Transfer guter Erfahrungen und Praxisbeispiele z. B. durch
 - Öffentlichkeitsveranstaltungen mit Präsentationen durch die TN,
 - gemeinsame für die INNOPUNKT-Initiativen spezifische Internetpräsentationen,
 - Einsatz verschiedener Medien, wie z. B. Newsletter, Faltblätter und Broschüren;
- ▶ Entwickeln von Möglichkeiten der Nachnutzung für Betriebe, Branchen und in Regionen.

10.2.4 Für beide Teilziele weitere Angaben (max. 2 Seiten):

- ▶ zur Nutzung der Förderinstrumente nach SGB III bzw. SGB II;
- ▶ zur Entwicklung neuer Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zwischen den Akteuren und Beteiligten und Aussagen zur Wahrscheinlichkeit, inwieweit die neu entwickelten Strukturen auch nach Ende der INNOPUNKT-Initiative weiter bestehen;
- ▶ zur Realisierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes;

- ▶ zum internem Controlling und Qualitätssicherungssystem für die Sicherung der Zielerreichung.

10.3 Für beide Teilziele grobe Angaben zu Kosten und Gesamtfinanzierung (max. 3 Seiten):

- ▶ geplanter Personaleinsatz für eigenes Personal und Fremdpersonal (Praktiker, Wissenschaftler, Berater, sonstige Coachs etc.);
- ▶ geplante Mittel für notwendige externe Kooperationspartner;
- ▶ grobe Kostenschätzung für die einzelnen Jahre der Laufzeit und zur Sicherung der Nachhaltigkeit über den Förderzeitraum hinaus (incl. Ausweisung aller Förderungen, Eigenanteile und Drittmittel, die zur Durchführung des Projektes eingesetzt werden sollen).

Es ist darauf hinzuweisen, dass bei der Auswahl und Förderung die ungleiche Aufteilung der ESF-Fördermittel zwischen Brandenburg Nordost (ca. 57 Prozent) und Brandenburg Südwest (ca. 43 Prozent) mitberücksichtigt wird.

11 Auswahl und Bewertungskriterien der Konzepte

Die Auswahl wird von einer Jury vorgenommen, die aus einschlägigen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Ressorts der Landesregierung und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit besteht.

Zentrale Bewertungskriterien werden sein:

1) Befähigung des Trägers zur Durchführung der INNOPUNKT-Initiative

- ▶ einschlägige Erfahrungen und Kompetenzen
- ▶ Qualität des vorgesehenen Personals
- ▶ Kooperationsbeziehungen mit regionalen Akteuren der Arbeitspolitik und mit Betrieben sowie wissenschaftlichen Einrichtungen

2) Qualität der Konzeption

- ▶ Teilziel (1) betreffend:
 - Auswahl der Themen und Inhalte der kreativen Projektarbeit
 - Gewählte Methoden
 - Kooperationspartner (Betriebe, arbeitsmarktpolitische Akteure etc.)
- ▶ Teilziel (2) betreffend:
 - Qualität der Berufswegegestaltung (inhaltlich)
 - Gewählte Methoden, Instrumente und Verfahren
 - Kooperationspartner (Betriebe, arbeitspolitische Akteure etc.)

3) Transferaktivitäten

- ▶ Art und Weise der Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Möglichkeit der Nachnutzung für Betriebe, Branchen und in Regionen

12 Weitere Informationen und Ansprechpartner

Weitere Informationen zum INNOPUNKT-Programm und zu diesem Ideenwettbewerb finden Sie im Internet unter www.innopunkt.de bzw. www.lasa-brandenburg.de. Die Ausschreibungsunterlagen und das Teilnahmeformular sind im Internet unter <http://wettbewerb.innopunkt.de> als PDF-Dateien zu finden. Der veröffentlichte Wettbewerb kann in gedruckter Form bei der LASA Brandenburg GmbH unter Tel.: 0331 6002-200 angefordert werden.

Ansprechpartnerinnen für diesen Wettbewerb sind **Martina Pohle und Carolin Schuldt**.

Tel.: 0331 6002-200

Fax: 0331 6002-400

E-Mail: martina.pohle@lasa-brandenburg.de und carolin.schuldt@lasa-brandenburg.de

Die Konzepte zur Teilnahme am Ideenwettbewerb sind einschließlich des ausgefüllten Teilnahmeformulars unter dem Kennwort „INNOPUNKT-Initiative: Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung“ in zweifacher Ausführung in gedruckter Form (ungebunden) und in digitaler Form auf Datenträger bis zum

10. September 2008 (Datum des Poststempels) einzureichen.

Postanschrift:

LASA Brandenburg GmbH, Kennwort „INNOPUNKT-Initiative: Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung“,
Team Regionalberatung, Martina Pohle, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam