

**Sonderschwerpunkt
zum ESF-Programm „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“
für die Zielgebiete
Konvergenz und Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (RWB)**

**Altersgerechte Personalqualifizierung in niedersächsischen KMU
Einsatz und Ausbau der Potentiale älterer Beschäftigter
im Rahmen demographiebewußter Personalentwicklungsstrategien**

Das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr unterstützt im Rahmen der Qualifizierungsoffensive Niedersachsen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Bewältigung des technologischen und demographischen Strukturwandels. Vor diesem Hintergrund steht die berufliche Weiterbildung älterer Erwerbstätiger im Zentrum dieses Sonderschwerpunktes, der im Rahmen des Programms „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“ durchgeführt wird.

A. Thema und Ziele des Sonderschwerpunktes

In den nächsten Jahren wird der demographische Wandel für die Unternehmen in Niedersachsen deutlich spürbar werden. So hat eine Prognose des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr ergeben, dass das Arbeitskräftepotential im Land bis zum Jahr 2030 schrittweise um 17 Prozent auf dann 3,2 Mio. Erwerbspersonen zurückgehen wird. Hintergrund ist, dass die Zahl junger Berufseinsteiger weiter zurückgehen wird, während gleichzeitig geburtenstärkere Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden¹.

Bereits heute haben viele Arbeitgeber Schwierigkeiten, offene Stellen mit geeigneten Nachwuchskräften zu besetzen. Damit wird deutlich, dass das wichtigste Fachkräftepotential der Unternehmen heute in den beruflichen Kompetenzen und im Erfahrungswissen der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt. Zu erwarten ist auch, dass die längerfristige Bindung erfahrener Arbeitskräfte zukünftig ein stärkeres Gewicht in der Personalplanung der Unternehmen erlangen wird.

Den Handlungsbedarf verdeutlicht auch die zunehmende Erwerbstätigkeit älterer Menschen: Waren im Jahr 2000 in Niedersachsen noch 57 Prozent der Menschen zwischen 45 und 64 Jahren erwerbstätig, lag ihre Erwerbsbeteiligung im Jahr 2009 bereits bei rund 70 Prozent². Angesichts des Trends zu einer längeren Lebenserwerbstätigkeit werden die niedersächsischen Unternehmen absehbar vor der Herausforderung stehen, demographietaugliche Per-

¹ vgl. Grundlagenpapier "Demografie und Arbeitskräfteangebot" des Nds. Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Download unter: http://www.auf-eigenen-beinen-steinen.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=5547&article_id=15928&psmand=18

² Quelle: Auswertung des Mikrozensus 2000 und 2009 durch den Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN)

sonalentwicklungsstrategien unter Berücksichtigung längerer Beschäftigungsphasen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entwickeln. Damit die Betriebe länger und effektiver von den Kompetenzen ihrer älteren Mitarbeiter profitieren können, benötigen sie ein demographieorientiertes Diversity Management, in dessen Rahmen ältere Beschäftigte neues Wissen leichter mit ihrem langjährigen Wissensbestand verknüpfen und jüngere Beschäftigte besser vom Erfahrungswissen ihrer älteren Kolleginnen und Kollegen profitieren können.

Ein besonderer Handlungsbedarf besteht darin, ältere Beschäftigte stärker als bisher in Weiterbildungsprozesse einzubeziehen und ihrer Kompetenzentwicklung sowie dem Generationen übergreifenden Wissenstransfer im Betrieb mehr Raum zu geben.

Allerdings zeigen statistische Befunde, dass die Beteiligung älterer Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung deutschlandweit immer noch unterdurchschnittlich ausfällt: Beteiligten sich im Jahr 2007 zumindest 48 Prozent aller Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung, lag die Weiterbildungsbeteiligung in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen mit nur 33 Prozent für weibliche bzw. 42 Prozent für männliche Erwerbstätige noch deutlich niedriger³.

Die Befunde veranschaulichen, dass für viele Unternehmen noch Unterstützungsbedarf beim Aufbau einer demographiesensiblen Personalentwicklung und der Implementierung generationengerechter Weiterbildungsprozesse besteht.

Angesichts dieser Herausforderung für die Betriebe soll mit dem aktuellen Sonderschwerpunkt ein Beitrag dazu geleistet werden, Führungskräfte, Personalverantwortliche und Beschäftigte stärker für die Bedeutung des „lebenslangen Lernens“ unter den Bedingungen „alternder Belegschaften“ zu sensibilisieren.

Gegenstand der Förderung sind Weiterbildungsprojekte, die vorrangig auf KMU ausgerichtet sind und mit denen innovative Handlungsansätze einer demographiesensiblen Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung älterer Beschäftigter implementiert werden.

Die Weiterbildungsmaßnahmen sollen zur Vermittlung der am Arbeitsplatz benötigten Kompetenzen beitragen und in besondere Weise auf die Lernbedürfnisse und Lerngewohnheiten erfahrener Erwerbstätiger sowie auf den Generationen übergreifenden Wissenstransfer in den Belegschaften ausgerichtet sein. Daneben sollen sie auch dazu beitragen, Lernwiderstände bei älteren Beschäftigten zu überwinden und bestehende Vorurteile über die Lern- und Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter abzubauen.

³ vgl. Statistisches Bundesamt (2010): „Weiterbildung“, Wiesbaden, S. 21

B. Art und Inhalt von Qualifizierungsprojekten im Rahmen des Sonderschwerpunktes

Die Projektanträge sollen Antworten geben auf die Herausforderungen der demographischen Entwicklung für die Personalplanung niedersächsischer KMU. Die Handlungsansätze sollen entwickelt werden unter Berücksichtigung verschiedener Fragestellungen, u. a.:

- Welche Anforderungen stellt die Weiterbildung älterer Beschäftigter an die betriebliche Personal- und Organisationsplanung von KMU?
- Wie kann Personalführung gestaltet werden, um den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Generationen zu fördern?
- Welche Formen der Arbeitsumgebung und Laufbahngestaltung ermöglichen es älteren Beschäftigten, auch solche Arbeitsplätze bis zum regulären Renteneintrittsalter auszufüllen, die in besonderer Weise vom Strukturwandel geprägt sind?
- Welche Maßnahmen der Personalkommunikation sind erfolgversprechend, damit KMU innerbetrieblich und in der betrieblichen Außendarstellung ein positives Bild von der Kompetenz und Lernfähigkeit älterer Beschäftigter entwickeln können?
- Welche Anforderungen bestehen für Weiterbildungsmaßnahmen, die in besonderer Weise auf die Bedürfnisse und Kompetenzen älterer Beschäftigter ausgerichtet sind?
- Welche Maßnahmeinhalte und Lernformen sind erfolgversprechend in Hinblick auf den Erhalt der kognitiven Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Beschäftigter sowie den Abbau psychischer Lernhemmnisse?
- Wie kann die Lernsituation in Weiterbildungsmaßnahmen ausgestaltet werden, um die Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Arbeitnehmer in den Lehrgängen sowie darüber hinaus nachhaltig zu unterstützen?
- Wie können in Förderprojekten durchgeführte Maßnahmen nachhaltig in eine anschließende (ungeförderte) betriebliche Personalentwicklung implementiert werden?
- Welche Handlungsbedarfe ergeben sich für die berufliche Weiterbildung aus der Altersstruktur der Belegschaften in den KMU in der jeweiligen Region?

C. Rechtsgrundlagen, Definitionen und Fördervoraussetzungen

Rechtsgrundlagen der Förderung

Vorbehaltlich abweichender Regelungen dieses Sonderschwerpunktes gelten die Bestimmungen der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen im Rahmen des Programms „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“ (Erl. d. MW. v. 20.12.2010).

Fördervorrang für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Die Bildungsangebote werden vorrangig entwickelt und durchgeführt für kleine und mittlere Unternehmen in Niedersachsen. Maßgeblich ist die KMU-Definition gem. Anhang I der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung (EG) Nr. 800/2008.

Beschäftigte in größeren Unternehmen, die nicht unter die geltende KMU-Definition fallen, können nur teilnehmen, wenn der auf sie entfallende Anteil der Teilnehmenden und der Teilnehmerstunden unter 50% des gesamten Fördervolumens liegt.

Ausgeschlossen ist die Teilnahme von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, Einrichtungen öffentlichen Rechts oder Einrichtungen privaten Rechts, die mehrheitlich von der öffentlichen Hand getragen werden.

Zielgruppe und Mindestbeteiligung älterer Beschäftigter

Ältere Beschäftigte im Sinne dieses Sonderschwerpunktes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die älter als 45 Jahre alt sind.

Ältere Beschäftigte müssen mindestens 25 Prozent der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen stellen.

Bei Maßnahmen oder Modulen für Multiplikatorinnen oder Multiplikatoren (z.B. Schulung von Führungskräften und Personalverantwortlichen im Diversity Management) ist kein Mindestanteil notwendig.

Projektlaufzeit

Die Laufzeit von Projekten im Rahmen dieses Sonderschwerpunktes ist grundsätzlich auf 15 Monate beschränkt. Bei Projekten im Zielgebiet Konvergenz, die eine Vorphase zur Beratung von Unternehmen umfassen, ist die Laufzeit grundsätzlich auf 18 Monate beschränkt.

Bei Projekten, die aus mehreren Bestandteilen i. S. v. Nummer 2.3 der WOM-Richtlinie, ist eine Laufzeitverlängerung um maximal 3 weitere Monate zulässig.

E. Qualitätskriterien für die Auswahl der Konzepte

Die Vorauswahl der Konzepte erfolgt auf der Basis der folgenden Qualitätskriterien. Diese Qualitätskriterien müssen konkret im Rahmen der Konzeption für das beantragte Projekt beschrieben werden:

1. Relevanz des vorgelegten Konzeptes für das Thema dieses Sonderschwerpunkts (100 Punkte)
2. Ausrichtung des Projektes am Bedarf der Betriebe und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen sowie der Beitrag des Projektes zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit und zur Erhöhung der Aufstiegschancen (24 Punkte)
3. Integriertes Gesamtkonzept, insbesondere auch detaillierte Projektplanung (18 Punkte)
4. Fachliche und administrative Kompetenz des Antragstellers und ggf. seiner Kooperationspartner zur Durchführung des Konzeptes (10 Punkte)
5. Innovationsgehalt des Projektes (10 Punkte)
6. Berücksichtigung der Querschnittziele
 - a) Chancengleichheit / Nichtdiskriminierung (8 Punkte)
 - b) Nachhaltigkeit (8 Punkte)
 - c) Demografischer Wandel (8 Punkte)
7. Effizienz des Mitteleinsatz (14 Punkte)

insgesamt 200 Punkte

Die Auswahl der Projekte erfolgt im ESF – Unterausschuss.

Im Unterausschuss beraten werden nur Projekte, die im Qualitätskriterium Nr. 1 „Relevanz des vorgelegten Konzeptes für das Wettbewerbsthema“ mindestens 75 Punkte erreichen.

Erläuterungen zu den Qualitätskriterien Nr. 2 bis 7 enthält die ESF-Arbeitshilfe Nr. 2 „Qualitätskriterien WOM“ unter www.nbank.de > Publikationen und Dokumente > Arbeitshilfen und Merkblätter

J. Verfahren

Am 5. Juli 2011 findet in der NBank eine Informationsveranstaltung für Antragsteller statt. Dort wird über die inhaltlichen, finanziellen und verfahrensmäßigen Aspekte des Sonderschwerpunktes informiert.

Im Rahmen des Programms WOM ist eine Antragsstellung zum Stichtag 30.09.2011 für Projekte im Zielgebiet RWB ausschließlich zu diesem Sonderschwerpunkt möglich.

Im Zielgebiet Konvergenz kann eine Antragsstellung zu diesem Sonderschwerpunkt oder allein auf Grundlage der WOM-Richtlinie erfolgen.

K. Zeitplan

5. Juli 2011	Veröffentlichung des Sonderschwerpunktes im Rahmen der NBank – Informationsveranstaltung „Aus Erfahrung lernen“ in Hannover Informationen zur Informationsveranstaltung unter: www.nbank.de/Service/Veranstaltungen/index.php Internet-Veröffentlichung des Sonderschwerpunktes unter • www.auf-eigenen-beinen-stehen.de > Aktuelles zur Arbeitsmarktpolitik • www.nbank.de
30. September 2011	Ablauf der Frist zur Einreichung der vollständigen Antragsunterlagen bei der NBank anschließend Bewertung der Konzepte durch die NBank
anschließend	Auswahlrunde im ESF - Unterausschuss auf der Basis einer schriftlichen Bewertung durch die NBank (Scoring/Ranking) Aus den Antragsunterlagen muss deutlich hervor gehen, dass es sich um ein Projekt zum Sonderschwerpunkt handelt.
anschließend	kurzfristige Information der ausgewählten Projektträger, ggf. mit konkreten Hinweisen auf Nachbesserungsbedarf verbunden mit einem Beratungsangebot
1. Januar 2012	frühester Beginn der Projekte

Für Informationen zum Verfahren steht Ihnen die Projektberatung Arbeitsmarktförderung der NBank zur Verfügung. In der Produktinformation WOM (www.nbank.de/oeffentliche_Einrichtungen/Arbeitsmarkt/Bildung_und_Qualifizierung/Weiterbildungsoffensive_WOM.php) sind aufgeteilt nach Regionen/ Landkreisen die jeweiligen Berater mit den entsprechenden Kontaktdaten zu finden.

Weiterführende Informationen:

- die Homepage der Qualifizierungsoffensive Niedersachsen
www.qualifizierungsoffensive.niedersachsen.de
- die Homepage zur Niedersächsischen Arbeitsmarktpolitik
www.auf-eigenen-beinen-stehen.de
- die Homepage zum Weiterbildungspanel Niedersachsen
www.wepan.de
- die Homepage des Statistischen Bundesamtes
www.destatis.de
- die Homepage des Landesbetriebs für Statistik und Kommunikation Niedersachsen (LSKN)
www.lskn.niedersachsen.de

