

Zusammenfassung

Akademie 50plus – Bilanz und Perspektiven der Förderkonzeption des Landes



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gefördert durch das Ministerium
für Arbeit, Soziales, Frauen und
Familie aus Mitteln des
Europäischen Sozialfonds und
des Landes Brandenburg

Dr. Iris Pfeiffer
Susanne Heinzelmann
Simone Kaiser

Berlin, 16.11.2009

Das Unternehmen im Überblick**Geschäftsführer**

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Gunter Blickle

Berlin HRB 87447 B

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht

Gründungsjahr

1959

Tätigkeit

Prognos berät europaweit Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik. Auf Basis neutraler Analysen und fundierter Prognosen werden praxisnahe Entscheidungsgrundlagen und Zukunftsstrategien für Unternehmen, öffentliche Auftraggeber und internationale Organisationen entwickelt.

Arbeitsprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz

Prognos AG

Henric Petri-Str. 9

CH - 4010 Basel

Telefon +41 61 32 73-200

Telefax +41 61 32 73-300

info@prognos.com

Weitere Standorte

Prognos AG

Goethestr. 85

D - 10623 Berlin

Telefon +49 30 520059-200

Telefax +49 30 520059-201

Prognos AG

Schwanenmarkt 21

D - 40213 Düsseldorf

Telefon +49 211 887-3131

Telefax +49 211 887-3141

Prognos AG

Sonnenstraße 14

D - 80331 München

Telefon +49 89 515146-170

Telefax +49 89 515146-171

Prognos AG

Wilhelm-Herbst-Straße 5

D - 28359 Bremen

Telefon +49 421 2015-784

Telefax +49 421 2015-789

Prognos AG

Avenue des Arts 39

B - 1040 Brüssel

Telefon +32 2 51322-27

Telefax +32 2 50277-03

Prognos AG

Friedrichstraße 15

D - 70174 Stuttgart

Telefon +49 711 490 39-745

Telefax +49 711 490 39-640

Internet

www.prognos.com

Zusammenfassung

Hintergrund und Konzeption der Akademie 50 plus

Der Arbeitsmarkt in Brandenburg gestaltet sich für ältere Arbeitslose schwierig. 2008 betrug die Arbeitslosenquote der ab 50-Jährigen für Brandenburg 17%, während die durchschnittliche Arbeitslosenquote bei 14,5% lag.¹ Ältere Arbeitslose ab 55 Jahre bleiben mit 67,3 Wochen im Durchschnitt länger arbeitslos als der Durchschnitt mit 42,1 Wochen. Dabei sind es vor allem die Frauen, die überdurchschnittlich lang in Arbeitslosigkeit verbleiben.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) stellt mit dem Programm Akademie 50plus ein spezifisches Förderprogramm für ältere Arbeitslose zur Verfügung, um die Eingliederung in den Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe zu unterstützen. Damit greift die Landesregierung die Zielsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie auf und setzt Sie im Rahmen ihrer „Politik des aktiven Alterns“ um.

Ausgehend von einem ganzheitlichen Ansatz, der eine arbeitsmarktnahe Qualifizierung auf Grundlage individueller Beratung bietet, werden mit der „Akademie 50plus“ vor diesem Hintergrund drei wesentliche Ziele formuliert:

1. die konkrete Förderung der (Re-)Integration in Beschäftigung (Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Menschen, Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs, Erhöhung der Beschäftigungschancen),
2. die Förderung von Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit, Aktivität und sozialer Integration (Förderung eines „aktiven Alterns“, Kompetenzerhalt und -ausbau) sowie
3. die Förderung lebenslangen Lernens und Bildungsteilhabe (Erhöhung der Bildungsteilnahme, Verbesserung der Bildungsangebote für ältere Erwachsene, Niedrigschwelligkeit der Angebote).

Auftrag und Vorgehen der Evaluation

Mit der vorliegenden Evaluation werden Wirkung und Wirksamkeit des Programms Akademie 50plus sowie Akzeptanz und Passfähigkeit der Förderung in den Jahren 2005 bis 2008 ge-

¹ Bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

prüft. Die Evaluation umfasst die Bewertung der Programmkonzeption, die Identifizierung guter Beispiele für die Umsetzung des Programms, die Darstellung qualitativer und quantitativer Ergebnisse, die mit dem Programm erreicht werden sowie die Ableitung von Empfehlungen für die zukünftige Gestaltung des Förderprogramms. Dazu wurden insbesondere Dokumentenanalysen, standardisierte Teilnehmerbefragungen und qualitative Interviews mit Trägern, Arbeitsmarktakteuren sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.

Umsetzung der Programmkonzeption

Organisation und Durchführung von Qualifikationsangeboten

Den Projektträgern gelingt es durchgängig, das vorgesehene Angebot für die Zielgruppe zu realisieren, auch wenn die Umsetzung des Konzeptes der Akademie 50plus noch Verbesserungen zulässt.

Insgesamt weisen die Sachberichte im Evaluationszeitraum 3.777 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Akademie 50plus aus (ca. 2.315 Personen absolut). 1.171 (31,0%) waren dabei unter 50 Jahre alt, 2.606 (69,0%) 50 Jahre und älter. Bezüglich der Verteilung nach Geschlecht lag der Gesamtfrauenanteil bei 68,2% (65,6% bei den ab 50-Jährigen). Damit werden die Vorgaben des Programms zum Frauenanteil (mindestens 60%) und Anteil Älterer über 50 Jahren (mindestens zwei Drittel) gut erreicht.

Laut Befragung haben 86,7% im Rahmen der Akademie 50plus an Qualifizierungsangeboten / Kursen teilgenommen, für die übrigen Personen bleibt es bei einer Beratung.

Laut Befragung haben 55,9% einen Computer-Grundlagenkurs mitgemacht. 54% absolvierten einen Textverarbeitungs-, 45,2% einen Tabellenkalkulations-, 34,9% einen Internet- sowie 33,3% einen PowerPoint-Kurs. Der berufliche Nutzen dieser Kurse wird als sehr hoch beschrieben und übertrifft die anfänglichen Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Zugleich wird ein Ausbau des Angebots im Bereich PC-Anwendungen / Internet von 52,8% der Befragten gewünscht.

Die Entwicklung von Angeboten und Qualifizierungsbausteinen durch die Träger erfolgt bedarfsorientiert und in Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren vor Ort. Die Kurse werden im Wesentlichen positiv aufgenommen, viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer wünschen sich eine Ausweitung der Stundenzahl insbesondere in den Bereichen EDV und Pflege. Dabei kommt den praktischen Anteilen – insbesondere auch vor dem Hinter-

grund der unterschiedlichen Vorkenntnis der Teilnehmenden – eine besondere Bedeutung zu. Dozent/-innen und Didaktik der Kurse werden positiv bewertet.

Mit der organisatorischen Umsetzung der Akademie 50plus sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr zufrieden. Im Durchschnitt werden alle organisatorischen Rahmenbedingungen besser als „gut“ bewertet. Auch die bei Aufbau- und Spezialkursen fälligen Zuzahlungen werden als unproblematisch geschildert. Laut Befragung haben 58% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kostenpflichtige Qualifizierungsangebote in Anspruch genommen.

Von besonderer Bedeutung für die Akademie 50plus ist die Freiwilligkeit der Teilnahme in Kombination mit der Niedrigschwelligkeit des Angebotes. Diese führt zu einer positiven Selbstauswahl im Hinblick auf die Lernmotivation.

Insgesamt wird die Akademie 50plus als hilfreiches und wichtiges Angebot sowie gute Anlaufstelle seitens der Teilnehmenden bezeichnet.

Altersspezifische Qualifizierung

Im Rahmen der Akademie 50plus wird versucht, ein altersspezifisches Qualifizierungsangebot für die Zielgruppe 50plus zu schaffen. Dies gelingt in der Umsetzung jedoch nur zum Teil. Insbesondere in den EDV-Kursen profitieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die altershomogene Zusammensetzung von ähnlichen Leistungsvoraussetzungen und damit von einem angstfreien Lernen. Viele Dozenten insbesondere im Bereich Pflege gehören derselben Altersgruppe an wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Eine altersspezifische Didaktik wird nicht von allen Trägern konsequent umgesetzt. Zwar werden Individualisierung und Leistungsdifferenzierung in den Kursen angestrebt, jedoch sind die spezifischen Lernbedürfnisse Älterer nur wenigen Dozent/-innen bekannt. Gerne werden Themen aufgegriffen, die als altersgerecht angesehen werden, wie z.B. Gesundheit im Alter, um das Lernen in den Qualifizierungsmaßnahmen interessanter zu gestalten (z.B. EDV), eine systematische Ausrichtung der Kurse auf die Zielgruppe fehlt jedoch.

Von Seiten der Teilnehmer/-innen wird in Gesprächen besonders positiv hervorgehoben:

- die Qualität des Kursaufbaus
- die Ausgewogenheit von Theorie und Praxis
- der Einbezug von Vorerfahrung

- die Nähe des Alters von Teilnehmenden und Dozent/-innen

Damit werden Elemente einer didaktischen Ausrichtung auf Ältere benannt, ohne diese mit dem Attribut Altersspezifik zu versehen. Im Gegenteil: Spricht man Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf eine altersspezifische Kursgestaltung an, wird diese als nicht notwendig für die eigene Altersgruppe, sondern eher als angemessen für eine Altersgruppe ab ca. 65 Jahre gesehen.

Good Practice Pflegekurse

Besonders die Pflegekurse sind geeignet, Ältere zu qualifizieren und auf eine Erwerbstätigkeit vorzubereiten. In den Basiskursen zur Pflege werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Rahmen von 200 bis 250 Stunden Grundkenntnisse zum Thema vermittelt. Für die Kurse ist kein Vorwissen von Nöten, sodass mit der Pflege eine systematische Berufsfelderweiterung erfolgen kann, die gerade auch für Männer neue Perspektiven eröffnet.

Die Kurse werden in enger Zusammenarbeit mit Pflegeschulen und Wohlfahrtsverbänden durchgeführt und in der Mehrzahl durch Maßnahmen zum Umgang mit körperlichen Belastungen flankiert, was für die älteren Teilnehmerinnen und Teilnehmer von besonderer Bedeutung ist. Praxiserfahrung kann im Rahmen eines Praktikums gesammelt werden.

Betont wird von allen Akteuren auch, dass die Zielgruppe der Älteren für die Pflege geeignet sei, da aufgrund der biographischen Nähe vermehrte Sensibilität für die Bedürfnisse der zu Pflegenden bestehe.

Beratung und Unterstützung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern

81,3% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer geben bei der Befragung an, dass sie Rahmen der Akademie 50plus mit einem hohen persönlichen und beruflichen Nutzen beraten wurden.

Neben der Erstberatung zu möglichen Qualifizierungsangeboten auf Grundlage einer ersten Einschätzung des bisherigen Werdegangs erfolgt die weitere Beratung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einerseits durch thematische Beratungen in den Kursen (z.B. Bewerbungen) bzw. individuell im Rahmen von „zwischen Tür und Angel“-Gesprächen. Bei letzteren steht die Motivierung und persönliche Unterstützung im Vordergrund. Der Beratungsbedarf ist hoch und wird über das vorgesehene und finanzierte Angebot hinaus erfüllt. Eine übergreifende Systematik der Beratung besteht hierbei nicht.

Das vielfältige Beratungsangebot erfährt eine hohe Akzeptanz bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, da es berufliche Perspektiven eröffnet und praktische Lebenshilfe leistet. Die Motivation zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit bzw. zur Arbeitssuche werden durch das Förderprogramm besonders gestärkt. Von besonderer Bedeutung ist dabei „die offene Tür“ der Träger mit der Möglichkeit jederzeit und kurzfristig Unterstützung zu erhalten. Aber auch der Kontakt zu und der Austausch mit den übrigen Teilnehmenden wird geschätzt, da dieser Hinweise und Anregungen zum Umgang mit der Arbeitslosigkeit und zur Integration in Arbeit bietet.

Öffentlichkeitsarbeit und Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Von allen Projektträgern wird ein breites Spektrum an Presse- und Öffentlichkeitsarbeit genutzt, um sich in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Der gängige Medieneinsatz umfasst Plakate, Flyer, Internetauftritt und weiteres Informationsmaterial. Diese werden für die Gewinnung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die Akademie 50plus ebenso eingesetzt wie für die Ansprache möglicher Kooperationspartner. Die Wirkung der Öffentlichkeitsarbeit ist nur schwer einzuschätzen, der Bekanntheitsgrad der Akademie 50plus wird jedoch zum Teil als gering eingeschätzt. Laut Befragung ist die Öffentlichkeitsarbeit insbesondere bei der Ansprache von Teilnehmerinnen und Teilnehmern wirksam: 42,2% erfahren von der Akademie 50plus durch die Medien, 35,1% durch den Projektträger selbst.

Insbesondere bei der Pflege der Kooperationsbeziehungen steht nach Einschätzung der Evaluatorinnen eher die Bekanntmachung der Bildungsträger als das Programm Akademie 50plus im Mittelpunkt. Die Träger bewegen sich in einem stabilen Netz aus kooperativen Partnerschaften, das insbesondere Dozent/-innen und weitere Bildungsträger sowie Pflegeeinrichtungen umfasst. Ein systematischer Ausbau der Netzwerke ist ebenso wenig zu beobachten wie die systematische Einbindung von Unternehmen und Arbeitgeber/-innen. Die Kontaktpflege mit Arbeitsmarktakteuren beschränkt sich im Wesentlichen auf den Austausch von Material und informierende Gespräche.

Akzeptanz und Wirkung bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern

Akzeptanz

Das Programm Akademie 50plus wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern insgesamt gut angenommen. Ziele, die mit der Teilnahme verfolgt werden umfassen insbesondere die berufliche Neuorientierung, den Auf- und Ausbau beruflicher Kompe-

tenzen (insbesondere EDV) sowie soziale Unterstützung. Dabei sind die Erwartungen unterschiedlich konkret und reichen von der gewünschten Inanspruchnahme allgemeiner Beratung bis hin zu einzelnen Qualifizierungsmodulen.

Pädagogik, Inhalte und Ablauf der Qualifizierungsangebote entsprechen den (alters-)spezifischen Bedarfen der Teilnehmenden. Die Teilnehmer/-innen artikulieren, dass die Dozent/-innen fast immer gut auf Fragen eingehen, dass Kursgröße, -tempo und -dauer sowie die Gliederung und Praxisnähe der Kursinhalte angemessen sind. Die Individualisierung des Lernens wird von den Teilnehmenden nicht in gleichem Maße wie die oben genannten Aspekte wahrgenommen, ist aber dennoch auf hohem Niveau: Eigene Fähigkeiten sowie die bisherige Lebens- und Berufserfahrung spielen im Rahmen des Qualifizierungsangebots bzw. der angebotenen Kurse häufig eine Rolle.

Nutzen und Passfähigkeit von Beratung und Qualifizierung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nehmen einen hohen Nutzen in den Angeboten der Träger wahr, der im Wesentlichen unabhängig vom Gegenstand der Qualifizierung ist. Am höchsten wird dabei der berufliche Nutzen für Angebote zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche bewertet, gefolgt von Buchhaltungs- und Pflegehelferkursen. Fasst man die Nutzeneinschätzungen für die einzelnen Kurse zusammen zu Themenbereichen (Computer / Internet, Selbstpräsentation / Sprache sowie die Kurse zu spezifischen Kompetenzen), wird den EDV-Kursen insgesamt der höchste Nutzen zugeschrieben.

Auch die Beratung wird als hilfreich erlebt. 91,3% halten die Beratung für ihre persönliche, 88,1% für ihre berufliche Entwicklung für eher bis sehr nützlich. Dabei besteht aus Sicht der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Nutzen insbesondere im Aufzeigen von Möglichkeiten und Handlungsoptionen. Mit konkreter Unterstützung für den beruflichen Wiedereinstieg werden die Beratungsgespräche vergleichsweise wenig in Verbindung gebracht, was vermutlich auch am informellen Charakter der Gespräche liegt.

Auswirkungen auf Beschäftigungschancen und -fähigkeit

25,6% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten laut Befragung im Anschluss an die Teilnahme ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, bei 3% handelt es sich um eine öffentlich geförderte Beschäftigung. Weitere 26,3% erreichen einen positiven Ausstieg in ein Beschäftigungsverhältnis oder eine Maßnahmen ohne Sozialversicherungspflicht. 3,4% gehen in eine nicht näher beschriebene Um-

schulung bzw. einen Teilzeitarbeitsplatz über, Angaben zur Sozialversicherungspflicht sind hier nicht möglich. Insgesamt erreichen damit 55,3% einen positiven beruflichen Ausstieg aus dem Förderprogramm. Die erfolgreiche Vermittlung in den Arbeitsmarkt erfolgt vor allem im Bereich Pflege.

Die Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden für den Aspekt Vermittlung in Beschäftigung am wenigsten erfüllt. 41,3% der Befragten wünschen sich weitere Hilfen für die Vermittlung in Arbeit. Die Akademie 50plus nützt darüber hinaus in hohem Maße der Orientierung über berufliche Möglichkeiten, wenngleich die Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch in diesem Bereich nicht völlig erfüllt werden. Weitere Angebote zur Orientierung wünschen sich 31,9% der Befragten.

Die Aktivierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wirkt auch nach Abschluss der Akademie 50plus nach. So verbessert sich die Qualität der Bewerbungen: Trotz eines nur moderaten quantitativen Anstiegs der Bewerbungsaktivitäten, nimmt der Anteil derjenigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, deren Bewerbung also Erfolg zeigt (von 34,6% vor Teilnahme auf 46,2% nach Teilnahme). Auch besteht ein deutlich intensiverer Kontakt zu Betrieben. Nur ein kleiner Teil der Befragten (3% bis 4%) wird vom Angebot der Akademie 50plus nicht erreicht und unternimmt keine Aktivitäten um einen Arbeitsplatz zu bekommen. Die Nachbetreuung der ehemaligen Teilnehmer/-innen durch die Träger ist daher ein wichtiges Instrument zur Förderung der Nachhaltigkeit des Förderprogramms. 52% der Befragten nehmen ein solches Betreuungsangebot wahr.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die andauernde systematische Benachteiligung Älterer am Arbeitsmarkt macht die Weiterführung der Akademie 50plus notwendig. Die Evaluation zeigt, dass das Programm mit seiner bisherigen Konzeption die beabsichtigte Zielgruppe erreicht und dass es gelingt mit altersspezifischen Ansätzen die Integration der 50plus in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Ergebnisse sollten die folgenden Elemente bei der Weiterführung des Programms beibehalten werden:

- Individualisierter Zugang, der die unterschiedlichen Erfahrungen, Vorkenntnisse und heterogene Leistungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Akademie berücksichtigt.

- Praxis- und handlungsorientierter Zugang, der es durch Anwendung und Erfolgserlebnisse ermöglicht, „Lernen neu zu erlernen“, negative Lernerfahrungen abzuschwächen und der den Nutzen von theoretischem Wissen unmittelbar verdeutlicht.
- Intensive Stärkung von Motivation und Selbstwert durch einen Zugang zu den Teilnehmer/-innen, der vor allem ressourcen- und nicht defizitorientiert ist. Fokus auf Kompetenzen und Qualifizierungsangebote, die den Einbezug vorhandener Erfahrungen ermöglichen.
- Einsatz möglichst altershomogener Gruppen im Bereich EDV.
- Förderung des sozialen Austauschs der Teilnehmerinnen und Teilnehmer untereinander.

Zugleich gilt es, das Profil der Akademie 50plus weiter zu fokussieren. Dazu werden folgende Empfehlungen gegeben:

Stärkung altersspezifischer Elemente

Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere bergen besondere Herausforderungen und die Notwendigkeit einer altersgemäßen Didaktik. Um diese entwickeln und umsetzen zu können, bedarf es einer systematischen Schulung der Träger und Dozent/-innen („Train-the-Trainer“-Programm).

Die Beschäftigungsfähigkeit Älterer basiert einerseits auf kognitiver Leistungsfähigkeit, andererseits aber auch auf körperlicher Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Beides ist nicht unabhängig voneinander. In das Leistungsspektrum der Träger sollten daher je nach individuellem Bedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Trainings kognitiver Fähigkeiten sowie die Vermittlung von altersspezifischen Stressbewältigungsstrategien und Erkenntnissen zu einem Lebensstil (Ernährung, Bewegung, etc.) gefördert werden, der geistige Fitness fördert und unterstützt.

Ausweitung von Aktivitäten zur Integration in den Arbeitsmarkt

Um die Chancen zur Integration zu erhöhen, ist es notwendig,

- 1) neue branchenspezifische und passgenaue Zugänge zu ermitteln,
- 2) individualisierte Qualifizierungs- und Vermittlungsbemühungen zu intensivieren und
- 3) lokale Diskurse zur Rolle Älterer umzusetzen.

Da regional übergreifend keine Empfehlungen für Branchen oder passgenaue Angebote ausgesprochen werden können, sollte die Identifikation von regionalen Arbeitsmarktbedarfen in-

tegrierter Bestandteil des Förderprogramms werden (umgesetzt z.B. durch Arbeitsmarktanalysen). Zusätzlich kann eine Individualförderung mit Stipendien für Ältere erfolgen. Dies ist insbesondere dann sinnvoll, wenn umfassendere Qualifizierungsmaßnahmen auf wissenschaftlichem Niveau für Ältere mit entsprechenden Vorkenntnissen zur Integration in den Arbeitsmarkt zielführend sind. Diese können jedoch nur von den Hochschulen umgesetzt werden.

Parallel sind individualisierte Zugänge zu stärken, indem Lern- und Vermittlungsziele für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Akademie 50plus definiert werden, deren Erreichung geprüft und dokumentiert wird. Unterstützend erfolgt der Ausbau und die Systematisierung des Beratungsangebotes. Ausgehend von einer Erstberatung werden individuelle Ziele vereinbart und deren Erreichung durch Beratungen und Coachings gestützt. Im Anschluss an die Teilnahme wird eine Abschlussberatung eingeführt, die eine gemeinsame Bewertung der Zielerreichung anstrebt und die Motivation zur Arbeitssuche stärkt.

Ältere Arbeitslose haben weiterhin mit Vorurteilen und Stereotypen zu kämpfen. Aktivitäten der Akademie 50plus sollten daher genutzt werden, um im Rahmen lokaler Diskurse Strategien für die Region zu entwickeln und sich akteursübergreifend mit dem Thema Alter(n) und Arbeit auseinanderzusetzen.

Anpassung der Maßnahmen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit geringen Vermittlungschancen

Neben der Vermittlung von Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit geringen Vermittlungschancen in andere Maßnahmen wie „Aktiv für Arbeit“ gilt es, für diese Zielgruppe nach weiteren Tätigkeitsfeldern auch außerhalb des ungeforderten Arbeitsmarktes zu suchen. Diese könnten beispielsweise auch im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements liegen, das mittelfristig den Übergang in die berufliche Tätigkeit durch den Ausbau und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unterstützen kann.

Reichweite erhöhen, Freiwilligkeit erhalten

Um die Teilnahme von Personen der Zielgruppe 50plus zu erhöhen, für die eine Vermittlung in Arbeit realistisch ist, sollte die regionale Zielgruppenansprache ausgeweitet werden. Dies kann durch Aufbau neuer Standorte umgesetzt werden. Die Freiwilligkeit der Teilnahme ist wesentliches Erfolgskriterium der Maßnahme und sollte beibehalten werden. Durch eine verbindliche Kopplung des EDV-Angebotes an weitere berufliche Qualifizierungsmaßnahmen kann die Wirksamkeit des Angebotes erhöht und die Erreichung der angestrebten Zielgruppe verbessert werden.

Steuerung des Programms optimieren

Im Hinblick auf eine zielführende Steuerung bzw. Zielgruppenausrichtung des Förderprogramms ist eine Umstrukturierung des Berichtswesens und die Nutzung eindeutigerer Kennzahlen empfehlenswert, welche für die zukünftige Begleitung sicherstellen, dass aus dem laufenden Projekt heraus jederzeit Auskunft zu personenbezogenen Teilnehmerzahlen und Vermittlungsquoten gegeben werden kann.

Finanzielle Ausstattung verbessern

Die Umsetzung der dargestellten Vorschläge ist nur dann möglich, wenn das finanzielle Volumen für das Gesamtprojekt erhöht und den Bildungsträgern mehr Geld pro Teilnehmer/-in sowie für übergreifende Aktivitäten (insbesondere Öffentlichkeitsarbeit) zur Verfügung gestellt wird.