

Thematischer Aufruf unter II.6) der Weiterbildungs-Richtlinie:

Das übergeordnete Ziel der Förderung im Rahmen der Weiterbildungsrichtlinie sind zum einen der Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten in Brandenburg. Zum anderen soll die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, vor allem der KMU, erhöht werden, indem deren strategische Kompetenzen bei der Personal- und Organisationsentwicklung gestärkt werden. Dadurch wird ein wichtiger Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs geleistet. Insbesondere geht es darum, niedrighschwellige Angebote zu entwickeln und bisher nicht ausreichend genutzte Potentiale zur Fachkräftesicherung und -entwicklung zu erschließen sowie auf die Anforderungen der Arbeitswelt zu reagieren.

Unter dem Förderelement II.6) der Richtlinie wird die Entwicklung von innovativen, modellhaften Weiterbildungskonzepten zu aktuellen Bedarfen der beruflichen Weiterbildung und der Fachkräftesicherung im Land Brandenburg gefördert. Dabei werden Personal- und Sachausgaben für die Entwicklung dieser Konzepte bezuschusst. Diese Bedarfe werden durch das MASGF in Abstimmung mit anderen betroffenen Ressorts identifiziert.

Aufruf:

Entwicklung von Weiterbildungskonzepten zur Erhöhung der Teilhabe an beruflicher Weiterbildung für Beschäftigte mit geringer Weiterbildungsbeteiligung

Die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung von besonders förderwürdigen beschäftigten Personengruppen wie Geringqualifizierte (Beschäftigte ohne Berufsabschluss), An-/Ungelernte, ältere Beschäftigte (über 54-jährig), Alleinerziehende, Personen mit Migrationshintergrund sind nach wie vor zu gering. Das zeigt sich auch an der bisherigen Inanspruchnahme der ESF-Förderung zur beruflichen Weiterbildung – die Zahlen bleiben deutlich hinter den gesteckten Zielen zurück.

Gerade in Zeiten des sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangels ist es aber von großer Bedeutung, die Potenziale insbesondere dieser Beschäftigtengruppen zu unterstützen und sie vor allem bei ihrer beruflichen Weiterbildung zu fördern. Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt führt einerseits zu einer erhöhten Nachfrage an Fachkräften und bewirkt andererseits, dass sich die Chancen für z. B. gering qualifizierte Beschäftigte verschlechtern bzw. das Risiko steigt, arbeitslos zu werden. Das heißt, sie sind mit erhöhten Beschäftigungs- und Arbeitsmarktproblemen konfrontiert.

Um die Partizipation dieser Beschäftigtengruppen an beruflicher Weiterbildung zu verbessern, bedarf es neuer innovativer Konzepte dazu, wie dieses über Weiterbildung (z.B. neuartige Zugänge sowie Angebots-, Lehr- und Lernformen) erreicht werden kann. Gleichzeitig muss es auch darum gehen, aufzuzeigen, wie Zugangsbarrieren abgebaut und die Teilnahme an Weiterbildung erhöht werden können. Notwendig ist die Entwicklung von zielgruppengerechten Qualifizierungsmodellen, die den durchaus heterogenen Hintergründen und Besonderheiten dieser Personengruppen, und zum Teil auch ihren Teilnahmebarrieren gerecht werden.

In der Vergangenheit wurde hierzu bereits Etlliches gefördert. Beispielsweise wurden im Rahmen der ESF-INNOPUNKT-Modellförderung innovative Ansätze entwickelt (siehe insbesondere: <http://www.lasa-brandenburg.de/Ziele.790.0.html> und <http://www.lasa-brandenburg.de/Initiative-Zugangswege-Geringqualifizierter-in-Beschaefigung.626.0.html>). Mit der INNOPUNKT-Initiative ‚Nachhaltige Zugangswege für Geringqualifizierte in Beschäftigung‘ wurden Erfahrungen in zweifacher Weise gewonnen. Die Projekte unterstützten Unternehmen, lernförderliche Aktivitäten für Geringqualifizierte zu entwickeln. Daneben integrierten sie arbeitslose Geringqualifizierte in kleine und mittlere Unternehmen.

An diesen Ergebnissen und Erfahrungen soll angeknüpft werden. Zu dem vorliegenden Aufruf sollen Projektanträge eingereicht werden, die im Rahmen von innovativen, modellhaften Weiterbildungskonzepten aufzeigen, wie die Teilnahme von bisher unterrepräsentierten Beschäftigtengruppen an beruflicher Weiterbildung erhöht werden kann. Bereits vorliegende Erfahrungen (siehe INNOPUNKT) sind dabei einzubeziehen.

Beispielsweise könnte dabei die Zielsetzung verfolgt werden, bestimmte Teil-Gruppen zu fördern. Denkbar ist auch die Entwicklung einer übergreifenden organisationalen Weiterbildungsstrategie samt Kriterien, um diese in Betrieben im Land Brandenburg zu verankern. Ziel könnte ferner sein, die ausgewählten Zielgruppen über die berufliche Weiterbildung zielgerichtet auf Berufsabschlüsse bzw. Aufstiegsqualifikationen vorzubereiten, um langfristige Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen.

Zu folgenden Punkten müssen die Antragstellenden im **Konzept** - auf max. 12 Seiten (ohne Anlagen) - Angaben machen,

Stichtag: 20.04.2018:

Nr.	Bewertungskriterien	Maximal zu vergebene Punkte	Gewichtung in Prozent	Maximale Punktzahl nach Gewichtung
1.	Darstellung des Innovationsgehalts des Vorhabens	Obligatorisch - Wenn ein Innovationsgehalt im Konzept nicht ausreichend dargestellt ist, kann das Projekt nicht gefördert werden.		
2.	Zuordnung zum Cluster bzw. Regionalen Wachstumskern (RWK): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cluster-Bezogenheit des Konzeptes bzw. RWK-Bezogenheit des Konzeptes 	30	5	1,5
3.	Projektträger und Kooperationspartner, ggf. weitere Projektbeteiligte <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbringung von Referenzen ▪ Darstellung aller Projektbeteiligten inkl. Antragsteller ▪ Fachliche Eignung von Antragsteller und Kooperationspartner (ggf. weiterer Projektbeteiligter) ▪ Angaben zu/r Qualifikation/en des Personals von Antragsteller sowie Kooperationspartner (ggf. weiterer Projektbeteiligter) 	30	35	10,5
4.	Problemaufriss, Ziele, Maßnahmen, Methoden, Transfer <ul style="list-style-type: none"> ▪ Problemaufriss ▪ Zielstellung des Projektes ▪ Darstellung der Maßnahmen zur Zielerreichung ▪ Darstellung der geplanten Methoden ▪ geplante Transferaktivitäten der Projektergebnisse 	30	40	12
5.	Mittleinsatz, Zeit und / oder Meilensteinplan <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aussagen zum geplanten Mittleinsatz (Bitte beachten Sie in der Richtlinie zu II.6 die Nr. 6.5.4!) ▪ Aussagen zum Zeit- und/oder Meilensteinplan 	30	10	3
6.	Querschnittsziele <ul style="list-style-type: none"> ▪ Darstellung der Berücksichtigung der Querschnittsziele Gender Mainstreaming, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie Nachhaltigkeit bei der Entwicklung sowie der späteren Anwendung des Weiterbildungskonzeptes 	30	10	3
Summe			100	30

Entsprechend Nummer II.6 der Weiterbildungsrichtlinie werden ausschließlich Projekte zur Entwicklung von innovativen, modellhaften Weiterbildungskonzepten im Hinblick auf aktuelle Bedarfe im Umfeld der beruflichen

Weiterbildung und der Fachkräftesicherung im Land Brandenburg gefördert. Konzepte ohne Innovationsgehalt können nicht gefördert werden.

Die fachliche Bewertung erfolgt entlang der Gliederung des Konzepts. Die Kriterien 2 bis 6 werden einzeln bewertet. Es sind maximal 30 Punkte je Kriterium zu vergeben, die wie folgt klassifiziert werden:

Sehr gut (30 - 25 Punkte)

Gut (24 - 20 Punkte)

Befriedigend (19 - 15 Punkte)

Ausreichend (14 - 10 Punkte)

Mangelhaft (9 - 5 Punkte)

Ungenügend (unter 5 Punkte)

Die Kriterien gehen entsprechend der ihnen zugemessenen Relevanz mit unterschiedlichem Gewicht in die Gesamtbewertung ein. Dazu werden die für ein Konzept vergebenen Punkte je Kriterium mit dem jeweiligen, in Prozent ausgedrückten, Gewicht multipliziert. Ein Konzept kann so mit maximal 30 Punkten bewertet werden. Für eine Förderung kommen nur Konzepte in Betracht, die nach der Gewichtung mindestens 18 Punkte (60 Prozent der möglichen Punkte) erreichen und bei denen das Kriterium 4 „Problemaufriss, Ziele, Maßnahmen, Methoden, Transfer“ mindestens mit „befriedigend“ (mindestens 15 bis 19 Punkte) bewertet wurde.