Mehr Generationen Haus

Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser II
Schwerpunktthema *Beschäftigungsfähigkeit*
- Konzept -

Juli 2013

1. Rahmenbedingungen für das Querschnittsziel Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Die Lage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt hat sich in den letzten Jahren verändert. Dies zeigt sich unter anderem durch grundsätzlich sinkende Arbeitslosenzahlen. Und auch der Ausbildungsstellenmarkt hat sich vielerorts deutlich entspannt. Wurde im Jahr 2004 noch der „Nationale Pakt für Ausbildung" geschlossen, so sind es inzwischen häufig Betriebe, die nach Jugendlichen suchen, die eine Ausbildung beginnen möchten. Zudem wird der Mangel an Fachkräften immer häufiger beklagt – und zwar nicht nur in Berufsfeldern mit Universitätsexamen (bspw. Ingenieure) sondern auch bei Ausbildungsberufen (bspw. Erzieherinnen und Erzieher oder Pflegekräfte). Auf der anderen Seite gibt es immer noch viele Menschen, bei denen der Einstieg in Ausbildung oder Arbeit nicht (mehr) gelingt, bspw. weil formale Qualifikationen fehlen oder es Brüche im Lebenslauf gibt. Aber auch die Rahmenbedingungen (bspw. fehlende Angebote zur Kinderbetreuung) lassen eine Beschäftigungsaufnahme nicht immer (im gewünschten zeitlichen Umfang) zu.

Diese Entwicklungen führen dazu, dass der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit eine zunehmende Bedeutung zukommt. Beschäftigungsfähigkeit bedeutet, dass Menschen in die Lage versetzt werden, eine Beschäftigung zu finden und in Beschäftigung zu bleiben.[1] Hierzu ist es einerseits notwendig, die individuellen, sozialen und fachlichen Kompetenzen zu stärken sowie persönliche Probleme abzubauen, die eine Beschäftigungsaufnahme erschweren. Andererseits müssen die Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, dass eine Beschäftigungsaufnahme möglich wird, bspw. durch Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf.

Auch durch die Kofinanzierung des Aktionsprogramms Mehrgenerationenhäuser II mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) ist die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit als Querschnittsziel fest im Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser II verankert. Bei der Umsetzung kann dabei in vielen Häusern auf bestehende Erfahrungen aufgebaut werden: So gab es schon im Aktionsprogramm I 200 ESF-geförderte Häuser. Und auch die Ergebnisse der Wirkungsforschung aus dem Aktionsprogramm I belegen das Bestreben vieler Häuser, mit ihren Angeboten und Aktivitäten die Beschäftigungsfähigkeit der Nutzerinnen und Nutzer zu erhöhen.

Die besondere Stärke der Mehrgenerationenhäuser bei der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit liegt darin, dass sie eine niedrigschwellige Anlaufstelle für Menschen aller Altersgruppen und unterschiedlicher Lebenslagen sind. Sie sprechen so vielfach Personen an, die von der Arbeitsverwaltung nur noch schwer oder nicht mehr erreicht werden. Diese Bedeutung der Mehrgenerationenhäuser hat auch die Bundesagentur für Arbeit erkannt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und die Bundesagentur

[1] http://www.eu-bildungspolitik.de/beschaeftigungsfaehigkeit__30.html

für Arbeit (BA) haben vor diesem Hintergrund im Januar 2012 eine Rahmenkooperationsvereinbarung geschlossen.[2]

Mit der Rahmenkooperationsvereinbarung auf Bundesebene sollen der Auf- und Ausbau der lokalen Zusammenarbeit zwischen den Mehrgenerationenhäusern sowie den Jobcentern (SGB II) und Agenturen für Arbeit (SGB III) gefördert werden. Hierdurch wird die Chance eröffnet, den vielfältigen und sehr unterschiedlichen regionalen Arbeitsmarktherausforderungen optimal zu begegnen.

Mehrgenerationenhäuser können die Zielgruppen von Jobcentern und Agenturen für Arbeit über andere Wege erreichen, beraten und motivieren, als dies den Institutionen der Arbeitsverwaltung möglich ist. Insbesondere das Freiwillige Engagement in den Mehrgenerationenhäusern ermöglicht es Menschen verschiedener Altersgruppen, neue Tätigkeiten auszuprobieren und dabei weitere Kompetenzen zu erwerben. Qualifizierungs- und Beratungsangebote tragen überdies zum Ausbau der fachlichen Kompetenzen und zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration bei. Durch Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen die Mehrgenerationenhäuser zudem, dass Väter und Mütter nach einer Familienphase (wieder) in den Beruf einsteigen bzw. ihre Arbeitszeit aufstocken können. Dieses breite Portfolio an Möglichkeiten macht die Mehrgenerationenhäuser somit zu einem optimalen Partner für die Arbeitsverwaltung vor Ort.

Zielsetzung dieses Konzepts ist es, das Thema Förderung der Beschäftigungsfähigkeit im Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser II inhaltlich zu schärfen und in diesem Kontext die Ausgangslage der Häuser zu beschreiben sowie Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen - und zwar sowohl für die Gestaltung von Angeboten als auch für die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung.

2. Ausgangslage der Häuser

Die Mehrgenerationenhäuser leisten bereits vielfältige Beiträge, um die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen verschiedener Altersgruppen zu fördern. Beispiele hierfür sind die Stärkung sozialer Kompetenzen durch Freiwilliges Engagement und individuelle Beratungs- und Mentoringangebote für Jugendliche. Aber auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch die Erbringung und Vermittlung Haushaltsnaher Dienstleistungen. Überdies kooperieren viele Häuser bereits mit der lokalen Arbeitsverwaltung, weil sie bspw. MAE-Kräfte (MAE = Mehraufwandsentschädigung, im Volksmund „Ein Euro- Job“) beschäftigen oder gemeinsam Qualifizierungsmaßnahmen durchführen.

Die folgende Abbildung verdeutlicht, in welchen Bereichen die Mehrgenerationenhäuser einen Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bereits erbringen oder erbringen können.

[2] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / Bundesagentur für Arbeit (2012): Kooperationsvereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit vom 13. Januar 2012. Im Internet unter:
http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/documents/10180/104964/Kooperationsvereinbarung.pdf

Abbildung 1: Mögliche Beiträge der Mehrgenerationenhäuser zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

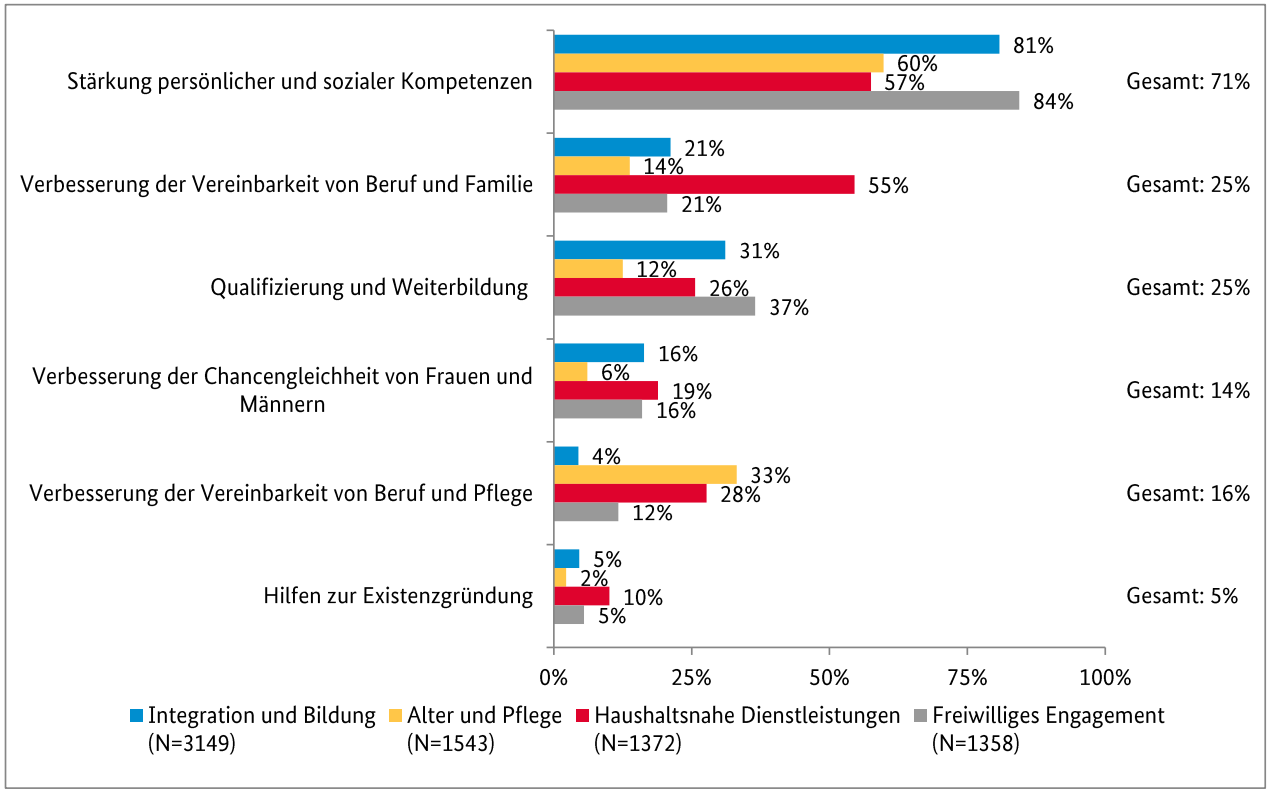


Im Folgenden werden die Ansätze und Wirkungsweisen innerhalb dieser Bereiche vertiefend beschrieben und mit Beispielen unterlegt.

Rahmenbedingungen verbessern und individuelle Chancen erhöhen

Viele Mehrgenerationenhäuser wirken in ihrer Arbeit darauf hin, sowohl die Rahmenbedingungen für eine Beschäftigungsaufnahme zu verbessern, als auch die individuellen Chancen auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zu erhöhen. Dies zeigen auch die Ergebnisse des Selbstmonitorings. Überdies wird hier deutlich, dass die Mehrgenerationenhäuser in allen vier Programmhandlungsschwerpunkten zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen, wobei es handlungsschwerpunktspezifische Charakteristika gibt (Vgl. Abb.2).

Abbildung 2: Anteil der Angebote mit beschäftigungsförderndem Charakter, differenziert nach möglichen Formen der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und nach Handlungsschwerpunkten[3]



Quelle: Selbstmonitoring Herbst 2012

Zunächst zeigt die Grafik, dass die Stärke der Mehrgenerationenhäuser insbesondere im niedrigschwelligen Bereich liegt: 71 Prozent der Angebote im Aktionsprogramm II haben beschäftigungsfördernden Charakter, indem sie persönliche und soziale Kompetenzen stärken. Der Erwerb dieser Kompetenzen stellt eine Grundvoraussetzung für die Integration in (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung dar. Ihre Förderung ist in allen vier Handlungsschwerpunkten zentral. In besonderer Weise gilt dies für den Handlungsschwerpunkt **Freiwilliges Engagement**. Die Bedeutung von Freiwilligem Engagement als wichtigem Schritt hin zum ersten Arbeitsmarkt wird auch von den Mehrgenerationenhäusern immer wieder betont. Begründet wird dies insbesondere damit, dass Freiwillig Engagierte in ihren Engagementtätigkeiten die Chance erhalten, sich niedrigschwellig zu erproben, neue Kompetenzen zu erwerben, sich neue (berufliche) Orientierungen zu erarbeiten, Anerkennung für ihre Tätigkeit zu erhalten und dadurch wiederum ihr Selbstvertrauen zu stärken.

[3] Laut Selbstmonitoring liegt der Anteil der Angebote, bei denen keine Förderung der Beschäftigungsfähigkeit stattfindet, bei 17 Prozent. Somit haben insgesamt 83 Prozent der Angebote beschäftigungsfördernden Charakter.

Die Bürgerbusfahrerinnen und -fahrer im Mehrgenerationenhaus Wunsiedel konnten Kompetenzen wie Zuverlässigkeit, Kundenorientierung oder Kommunikationsfähigkeit unter Beweis stellen, was bereits verschiedentlich dazu geführt hat, dass einige von ihnen in (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigungen gewechselt sind.[4]

Auch im Handlungsschwerpunkt **Integration und Bildung** stellt die Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenzen einen wichtigen Aspekt dar. Darüber hinaus sind hier aber auch Qualifizierungen und Weiterbildungen wichtig. So gibt es eine Reihe von Angeboten, die den erfolgreichen Übergang in Arbeit oder Ausbildung fördern und besonders benachteiligte Personen darauf vorbereiten, eine weiterführende (berufliche) Qualifizierung zu besuchen.

Angeregt durch die Rahmenkooperationsvereinbarung zwischen dem BMFSFJ und der BA hat das Mehrgenerationenhaus Bochum in Zusammenarbeit mit dem lokalen Jobcenter einen sogenannten Vorqualifizierungskurs für Frauen mit Migrationshintergrund konzipiert. Dieser soll den Teilnehmerinnen den Weg zu weiterführenden Arbeitsmarktmaßnahmen ebnen, indem die Teilnehmerinnen sich ihren eigenen Ressourcen bewusst werden, unterschiedliche Berufsfelder kennen lernen und einen individuellen Perspektivplan für die Zukunft entwickeln.

Durch Patenschaftsprojekte im Mehrgenerationenhaus Norden werden benachteiligte Jugendliche dabei unterstützt, einen erfolgreichen Schulabschluss zu erreichen und den Übergang in Ausbildung/Beruf/Studium erfolgreich zu gestalten.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. auch Pflege und Beruf ist ein besonders wichtiger Beitrag im Handlungsschwerpunkt **Haushaltsnahe Dienstleistungen**. Durch vielfältige Unterstützungs- und Hilfsangebote werden regelmäßig ein früherer (Wieder-) Einstieg in den Beruf oder auch eine (stundenmäßig) umfassendere Berufstätigkeit ermöglicht. Hierdurch kann auch die Chancengleichheit von Frauen und Männern verbessert werden. Durch eine Preisstaffelung, die ausgerichtet ist an den finanziellen Möglichkeiten der Nutzerinnen und Nutzer der Haushaltsnahen Dienstleistungen, werden zudem der berufliche (Wieder-)Einstieg und die zeitliche Entlastung auch von Geringverdienenden unterstützt.

Flexible Kinderbetreuungsangebote in Rand- und Ferienzeiten, wie im Mehrgenerationenhaus Bielefeld angeboten, ermöglichen Eltern eine bedarfsorientierte Betreuung über reguläre Betreuungszeiten hinaus und fördern dadurch unmittelbar die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Eltern, die bspw. Arbeitszeiten bis in den Abend oder am Wochenende haben.

Im Rahmen der Angebotserbringung Haushaltsnaher Dienstleistungen, z.B. Reinigungsdienste, Essens(bring-)dienste, entsteht zudem die Möglichkeit zur beruflichen Qualifikation, die ein erster Schritt zum Wiederein-

4 Der Landkreis Wunsiedel ist ein ländlich geprägtes Gebiet mit einem schlecht ausgebauten ÖPNV-Netz. Das Mehrgenerationenhaus Wunsiedel hat daher bereits vor einigen Jahren den sogenannten „Bürgerbus“ etabliert. Dieser fährt die umliegenden Dörfer und Gemeinden an und ermöglicht hierdurch Mobilität für Personen ohne eigenen PKW.

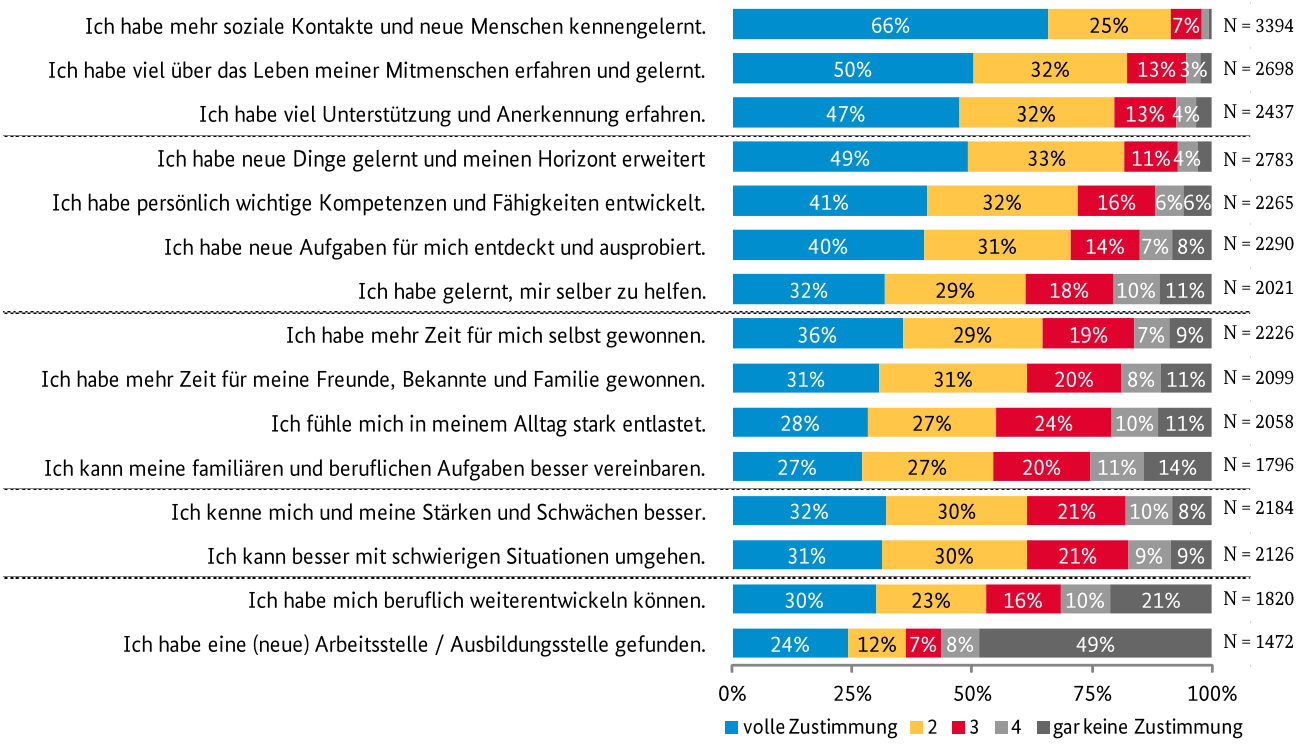
stieg in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung sein kann. Das Mehrgenerationenhaus Wesel ist diesen Weg gegangen. Es hat mehrere Frauen qualifiziert und im Anschluss eingestellt, die nun für externe Kundinnen und Kunden Dienstleistungen im hauswirtschaftlichen Bereich anbieten.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist auch im Handlungsschwerpunkt **Alter und Pflege** ein wichtiges Anliegen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit. Ein Fokus liegt dabei auf der zeitlichen und emotionalen Entlastung von pflegenden Angehörigen.

Im Mehrgenerationenhaus Groß-Zimmern trägt eine Kombination aus Betreuungsangeboten für pflegebedürftige und/oder demenziell erkrankte Menschen und parallel stattfindende Angehörigengesprächskreise zur zeitlichen und emotionalen Entlastung der betreuenden Angehörigen bei.
Unternehmen werden durch ergänzende Informations- und Beratungsangebote zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen für das Thema sensibilisiert.

Dieser von den Mehrgenerationenhäusern konstatierte beschäftigungsfördernde Charakter der Angebotsstruktur spiegelt sich dabei auch in den Ergebnissen der Nutzerbefragung wider. (vgl. Abb.3).

Abbildung 3: Nutzen der Inanspruchnahme von Angeboten und Dienstleistungen aus Sicht der Nutzerinnen und Nutzer



Quelle: Nutzerbefragung 2012

Die Nutzerinnen und Nutzer spüren positive Effekte darin, dass sie neue Kontakte gewinnen sowie ihre sozialen und persönlichen Kompetenzen ausbauen. Dabei können sie nicht nur neue Tätigkeiten ausprobieren, sondern erfahren parallel auch Anerkennung und Unterstützung für ihre Arbeit. Ein weiterer wichtiger Effekt der Angebote der Mehrgenerationenhäuser ist, dass die Nutzerinnen und Nutzer Zeit gewinnen und die Vereinbarkeit verbessert wird. Schlussendlich erfahren die Nutzerinnen und Nutzer aber auch eine direkte Wirkung für ihre berufliche Weiterentwicklung. So stimmen 36 Prozent der Nutzerinnen und Nutzer der Aussage „Ich habe eine (neue) Arbeits-/Ausbildungsstelle gefunden“ (voll und) ganz zu. Dies kann als wichtiger Erfolg der Arbeit in den Mehrgenerationenhäusern gewertet werden.

Eine Differenzierung nach individuellen Merkmalen der Nutzerinnen und Nutzer zeigt zudem, dass Personen mit niedrigem Bildungsniveau sowie Menschen mit Migrationshintergrund besonders stark von den Angeboten und Dienstleistungen in den Mehrgenerationenhäusern profitieren. Personen ohne Schulabschluss stimmen beispielsweise den Aussagen „ich habe mich beruflich weiterentwickeln können“ zu 62 Prozent sowie „ich habe eine (neue) Arbeitsstelle/Ausbildungsstelle gefunden“ zu 40 Prozent (voll und) ganz zu. Diese Personen geben überdies deutlich häufiger an, dass sie neue Kontakte gewonnen sowie neue persönliche und soziale Kompetenzen erworben haben.

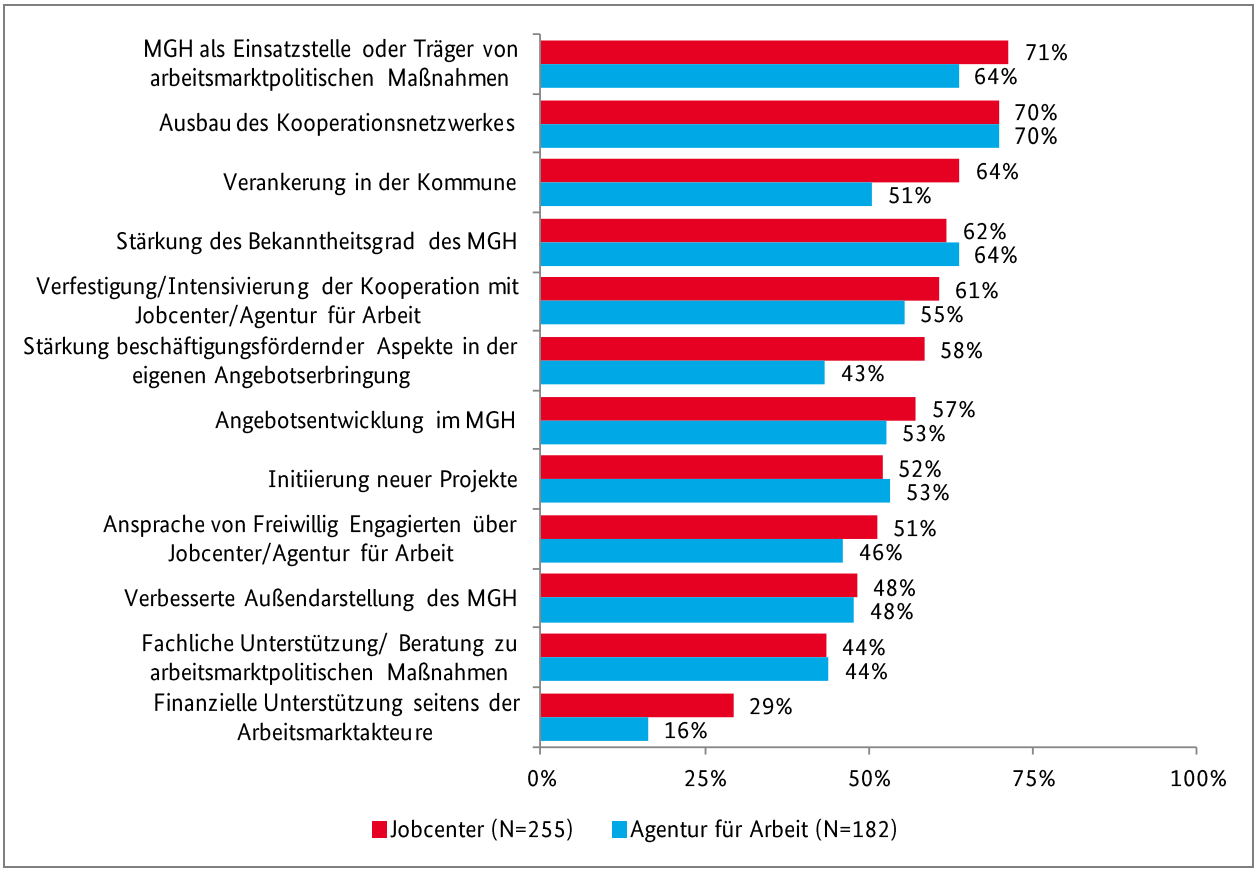
Mit Blick auf diese Erkenntnisse kann festgehalten werden, dass die Mehrgenerationenhäuser aus Sicht der befragten Nutzerinnen und Nutzer bereits aktuell einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit leisten. Besonders herauszustellen ist dabei, dass niedrigqualifizierte Personen nicht nur sehr gut erreicht werden, sondern auch besonders von den Angeboten profitieren und eine sehr starke soziale, persönliche und berufliche Weiterentwicklung erfahren – bis hin zur Integration in Ausbildung oder Arbeit. Die Mehrgenerationenhäuser eröffnen durch ihre Angebote neue Chancen und Perspektiven für viele Nutzerinnen und Nutzer.

Strukturen schaffen – Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung

Die Quartalsbefragung der Mehrgenerationenhäuser im Juni/ Juli 2012 hat gezeigt, dass viele Häuser bereits mit dem örtlichen Jobcenter bzw. der lokalen Agentur für Arbeit zusammenarbeiten.[5] Aus den Ergebnissen der Befragung wird überdies deutlich, dass die Beschäftigungsförderung einen Schwerpunkt in der Zusammenarbeit darstellt. Aber auch die Verbesserung der Kooperation und der Außendarstellung sowie die Angebotsentwicklung sind wichtige Aspekte für die Mehrgenerationenhäuser. Direkte finanzielle Unterstützung spielt dagegen kaum eine Rolle (vgl. Abb. 4).

[5] http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/group/mgh2-intranet/136.

Abbildung 4: Ziele der Kooperation mit Jobcenter / Agentur für Arbeit für das Mehrgenerationenhaus



Quelle: Quartalsbefragung Juni/Juli 2012

Die Agentur für Arbeit Hof finanzierte im Schuljahr 2012/2013 das „Freiwillige Soziale Schuljahr" in Wunsiedel und kooperierte dabei eng mit dem lokalen Mehrgenerationenhaus.[6] Bereits in einem ersten Treffen wurde deutlich, dass die Berufsberatung profitiert, weil die Schülerinnen und Schüler im „Freiwilligen Sozialen Schuljahr" soziale Kompetenzen erwerben und zudem die Möglichkeit haben, sich praktisch zu erproben und damit einen besseren Einblick in mögliche Berufsfelder erhalten, als dies durch kurze Schulpraktika oder einfache Beratung möglich ist.

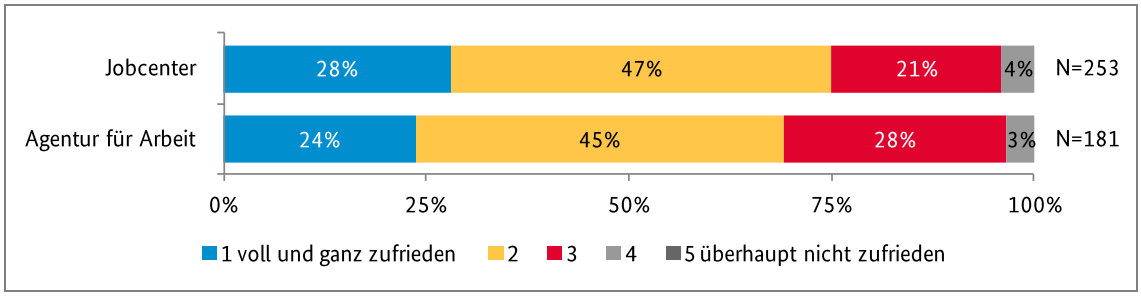
Ein weiteres Beispiel ist die Wiedereinstiegsberatung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit (SGB III) in den Räumen des Mehrgenerationenhauses Ingelheim: Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer können hierdurch frühzeitig erreicht und Möglichkeiten für den beruflichen Wiedereinstieg aufgezeigt werden.

[6] Beim „Freiwilligen Sozialen Schuljahr" engagieren sich Schülerinnen und Schüler der Klassen 8 und 9 über ein Schuljahr lang für je zwei Stunden in der Woche. Die Einsatzstellen suchen sich die Schülerinnen und Schüler überwiegend selbst.

Eine Formalisierung der Zusammenarbeit zwischen dem Mehrgenerationenhaus und der lokalen Arbeitsverwaltung in Form einer Kooperationsvereinbarung war zum Zeitpunkt der Befragung (Juni/Juli 2012) eher die Ausnahme und bei weniger als zehn Prozent der Häuser vorhanden. Gleichzeitig waren etwa 20 Prozent der Mehrgenerationenhäuser dabei, Vereinbarungen aktuell abzuschließen. Der Mehrwert einer Kooperationsvereinbarung liegt aus Sicht der Häuser in einer Verstetigung sowie einer größeren Verbindlichkeit der Zusammenarbeit. Ein relevanter Anlass für den Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit ist die Rahmenkooperationsvereinbarung auf Bundesebene. So hat etwa die Hälfte der Mehrgenerationenhäuser angegeben, dass sie von dieser Vereinbarung zwischen BMFSFJ und Bundesagentur für Arbeit (sehr) stark profitieren.

Besonders positiv ist zudem hervorzuheben, dass die Mehrgenerationenhäuser, die mit Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit zusammen arbeiten, überwiegend (sehr) zufrieden sind (vgl. Abb. 5). Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit scheint für die Mehrgenerationenhäuser somit einen spürbaren Mehrwert zu haben.

Abbildung 5: Zufriedenheit der Mehrgenerationenhäuser mit der Zusammenarbeit mit Jobcenter / Agentur für Arbeit



Quelle: Quartalsbefragung Juni/Juli 2012

Diese Befunde deuten darauf hin, dass alle Beteiligten von einer Zusammenarbeit profitieren:

- Für die einzelnen Mehrgenerationenhäuser ergibt sich die Chance, das eigene Angebotsportfolio und Netzwerk zu erweitern und sich damit noch stärker regional zu verankern.
- Bei Jobcentern und Agenturen für Arbeit werden ebenfalls positive Effekte erzielt: Sie können erstens die Bedarfsgerechtigkeit ihrer Angebote optimieren, beispielsweise durch gemeinsame Angebotsentwicklung mit den Mehrgenerationenhäusern. Sie erreichen zweitens Zielgruppen, zu denen sie sonst keinen Zugang hätten. Dies kann besonders für die Agenturen für Arbeit relevant sein, da sie die Möglichkeit erhalten, Zugang zu Personen zu finden, die in der Regel keine Berührungspunkte mit der Arbeitsverwaltung haben. Hierzu gehören bspw. Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer, die sich nicht im Sozialleistungsbezug befinden.
- Schlussendlich profitieren von der Zusammenarbeit auch die Nutzerinnen und Nutzer der Mehrgenerationenhäuser, da sie Zugang zu professionellen Angeboten und zu Beratung erhalten, die sie beim Übergang in Ausbildung oder (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung unterstützen.

3. Entwicklungsperspektiven für die Mehrgenerationenhäuser durch das Querschnittsziel Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit

Die bisherigen Befunde zeigen, dass Mehrgenerationenhäuser an verschiedenen Stellen einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit leisten:

- **Mehrgenerationenhäuser erhöhen die individuellen Chancen**, indem sie dazu beitragen, dass Nutzerinnen und Nutzer soziale, persönliche und berufliche Kompetenzen erwerben sowie neue Kontakte aufbauen. Davon profitieren insbesondere niedrigqualifizierte Personen sowie Menschen mit Migrationshintergrund.
- **Mehrgenerationenhäuser verbessern mit ihren Beratungs- und Unterstützungsangeboten die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen** und fördern damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf. Sie sorgen für Unterstützung und Entlastung im Alltag – auch für Geringverdienende.
- **Mehrgenerationenhäuser schaffen Strukturen**, indem sie Kooperationen mit Jobcentern und Agenturen für Arbeit aufbauen bzw. intensivieren. Hierdurch können bestehende Angebote der Häuser durch Beratung und Qualifizierungsangebote der Arbeitsverwaltung ergänzt werden. So wird nicht nur das Angebotsportfolio in den Häusern verbreitert, sondern auch Zugang zu Nutzergruppen geschaffen, die andernfalls durch Angebote der Arbeitsverwaltung nicht bzw. nicht gleichermaßen erreicht werden.

Diese Erfolge gilt es zu verstetigen und auszubauen. Mit Blick auf die **Gestaltung der Angebote** bedeutet dies, dass die Mehrgenerationenhäuser die Chancen, die sich in den einzelnen Handlungsschwerpunkten für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ergeben, konsequent nutzen und weiterentwickeln. Hierzu gehört aus heutiger Sicht, dass neben der Stärkung persönlicher und sozialer Kompetenzen auch die Möglichkeiten verstärkt genutzt werden, die sich aus der Ausgestaltung der einzelnen Handlungsschwerpunkte ergeben. Beispiele hierfür sind Qualifizierungen oder Weiterbildungen, wie sie in den Handlungsschwerpunkten „Integration und Bildung“ oder „Freiwilliges Engagement“ angeboten werden.[7]

Beispiele aus dem Handlungsschwerpunkt „Integration und Bildung“

- Angebote zur Hausaufgaben- und Nachhilfe sowie Bewerbungstrainings können dazu beitragen, dass Schulabschlüsse erreicht sowie der Weg in eine Ausbildung erfolgreich gestaltet wird.
- Durch Sprach- oder Computerkurse können Nutzerinnen und Nutzer ihre fachlichen Kompetenzen erweitern.

Beispiele aus dem Handlungsschwerpunkt „Freiwilliges Engagement“

- Durch Qualifizierungsangebote wie etwa Erste-Hilfe-Kurse oder auch Seminare zur Gruppenleitung werden fachliche und berufliche Kompetenzen der Freiwillig Engagierten gestärkt.
- Coaching und Reflexion ermöglichen den Freiwillig Engagierten, ihre Erfahrungen zu reflektieren. Soziale Kompetenzen werden gestärkt und die Persönlichkeitsbildung unterstützt.

[7] Weitere Beispiele finden sich in den jeweiligen Konzeptpapieren zu den Handlungsschwerpunkten.

Angebote auszubauen, die zur Vereinbarkeit und Familie bzw. Pflege und Beruf beitragen (Handlungsschwerpunkte „Alter und Pflege“ sowie „Haushaltsnahe Dienstleistungen“) ist besonders relevant, um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass ein nachhaltiger beruflicher (Wieder-)Einstieg gelingt bzw. ein Ausstieg vermieden wird.

Beispiele aus dem Handlungsschwerpunkt „Haushaltsnahe Dienstleistungen“

- Geschulte Freiwillig Engagierte oder in der Tagespflege weiter qualifizierte Personen bieten flexible Kinderbetreuung gegen Entgelt an: Randzeitenbetreuung jenseits der Öffnungszeiten von Kita und Hort, klassische Babysittingdienste, Notfall- und Ferienbetreuung, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen, z.B. für Firmen.

Beispiele aus dem Handlungsschwerpunkt „Alter und Pflege“

- Angebote zur stundenweisen Betreuung pflegebedürftiger oder demenziell erkrankter Familienmitglieder tragen zu einer zeitlichen Entlastung der pflegenden Angehörigen bei.
- Informations- und Beratungsangebote (z.B. zur Familienpflegezeit, zur häuslichen Pflege) können dazu beitragen, dass pflegende Angehörige weitere Unterstützungsmöglichkeiten kennenlernen.

Durch diese Weiterentwicklung der eigenen Angebote können die Mehrgenerationenhäuser dazu beitragen, dass noch mehr Menschen die Chance erhalten, ihre eigenen Kompetenzen zu erhöhen und dadurch Zugang zu weiter qualifizierenden Angeboten oder zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu finden.

Mit Blick auf die **Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung** sind viele Mehrgenerationenhäuser bereits zum aktuellen Zeitpunkt sehr gut aufgestellt. Herausforderungen zeigen sich aktuell an zwei Stellen:

Erstens sollten die Mehrgenerationenhäuser, die eine wenig formalisierte Zusammenarbeit haben, eine nachhaltige **Verankerung dieser Kooperation** anstreben. Denn eine verschriftlichte Vereinbarung bietet die Möglichkeit, Ziele und Inhalte der Kooperation zu beschreiben sowie Erwartungen und Aufgaben der Partner zu definieren. Zudem wird gewährleistet, dass der Kontakt nicht abbricht, wenn eine gemeinsame Aktivität beendet ist. Schlussendlich stellt eine Kooperationsvereinbarung auch sicher, dass es auch bei personellen Veränderungen (in der Arbeitsverwaltung oder beim Mehrgenerationenhaus) eine Grundlage für die weitere Zusammenarbeit gibt.

Die Rahmenkooperationsvereinbarung zwischen BMFSFJ und BA kann eine gute Grundlage für die Ausgestaltung der Kooperation vor Ort sein. Wichtig ist es allerdings, die Kooperationsvereinbarung auf die Gegebenheiten vor Ort anzupassen. Die folgenden Erfahrungen können dabei helfen:

- *Werden Sie spezifisch!* Es kann hilfreich sein, konkrete Verantwortlichkeiten auch mit Positionen zu hinterlegen (bspw. „Teamleitung Berufsberatung”, „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt”, „Leitung des Mehrgenerationenhauses“). Auch die Ziele, Aufgaben und Erwartungen sollten klar definiert sein.
- *Trennen Sie zwischen strategischer und operativer Ebene!* Nicht immer ist klar, wer eigentlich welche Entscheidungen wie treffen darf, was die Zusammenarbeit stark von den handelnden Personen abhängig macht. Um allen Beteiligten Sicherheit in ihrem Handeln zu geben, ist es zunächst wichtig,

dass der strategische Rahmen der Kooperation klar definiert ist. Dies bedeutet, dass sich die jeweiligen Geschäftsführungen auf Ziele und Inhalte der Kooperation verständigen. Ausgehend von diesem Rahmen kann die Kooperation dann auf der operativen Ebene konkret ausgestaltet werden, bspw. indem gemeinsame Beratungsangebote oder Maßnahmen etabliert werden.

- *Eine Kooperationsvereinbarung ist keine Garantie für eine gute Zusammenarbeit – es kommt darauf an, die Kooperation mit Leben zu füllen!* An welchen Stellen im Prozess der Zusammenarbeit eine Kooperationsvereinbarung sinnvoll sein kann, müssen die Partner vor Ort entscheiden. So kann eine schriftliche Vereinbarung der Ausgangspunkt für die konkrete Ausgestaltung der Kooperation sein oder auch das Ergebnis einer langjährigen guten Zusammenarbeit darstellen. Wichtig ist es, die Zusammenarbeit tatsächlich zu leben und die Vereinbarung regelmäßig zu überprüfen.

Zweitens sollten die Mehrgenerationenhäuser, die noch **kaum bzw. keinen Kontakt** zum Jobcenter bzw. zur Agentur für Arbeit hatten, diesen Schritt gehen. Denn die Erfahrung der anderen Mehrgenerationenhäuser zeigt, dass mit der Zusammenarbeit ein hoher Nutzen verbunden ist.

Um eine Zusammenarbeit mit dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit aufzubauen, können die folgenden Erfahrungen nützlich sein:

- *Priorisieren Sie das Thema!* Der Aufbau und die Pflege von (neuen) Kontakten brauchen Zeit und gehen im Alltagsgeschäft häufig unter. Daher ist es sinnvoll, das Thema der Zusammenarbeit für einen bestimmten Zeitraum zu priorisieren und hierdurch die notwendigen zeitlichen und personellen Ressourcen bereit zu stellen.
- *Definieren Sie den erwarteten Nutzen – für Ihr Haus und die Arbeitsverwaltung!* Die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung ist kein Selbstzweck – vielmehr zeigen die oben beschriebenen Erkenntnisse, dass sowohl Mehrgenerationenhäuser als auch die Arbeitsverwaltung von einer Zusammenarbeit profitieren. Gleichzeitig kann der Nutzen sehr unterschiedlich aussehen. Überlegen Sie sich also zunächst, welchen Nutzen *Sie* aus der Kooperation erwarten – und welchen Mehrwert *Ihr Mehrgenerationenhaus* für die Arbeitsverwaltung hat.
- *Nutzen Sie die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), um den ersten Kontakt herzustellen!* Bundesweit gibt es sowohl in den Jobcentern als auch in den Agenturen für Arbeit die sog. BCA. Zu ihren Aufgaben gehören die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Frauenförderung sowie die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Zudem informiert, berät und unterstützt die BCA grundlegend zu Themen wie Kinderbetreuung, Qualifizierung, (Wieder-)Einstieg oder Finanzierung bzw. Durchführung von Maßnahmen. Diese Aufgaben bieten ideale Anknüpfungspunkte zur Arbeit der Mehrgenerationenhäuser und können ein Türöffner für die Kontaktaufnahme sein.
- *Beginnen Sie die Zusammenarbeit mit niedrigschwelligen Angeboten!* Ein erster Schritt zur konkreten Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung kann bspw. sein, dass die BCA Beratungssprechstunden im Mehrgenerationenhaus anbietet. Dies eröffnet die Möglichkeit, sich ge-

genseitig besser kennen zu lernen und den Nutzerinnen und Nutzern des Mehrgenerationenhauses die Angebote der BCA zugänglich zu machen.

- *Überlegen Sie sich gut, inwieweit Sie langfristig in die eigene Durchführung von Maßnahmen einsteigen wollen!* Eine Reihe von Mehrgenerationenhäusern führt bereits seit vielen Jahren Maßnahmen für die Arbeitsverwaltung durch, bspw. Bewerbungstrainings oder EDV-Kurse, und hat hierdurch ein Standbein auch für die eigene Finanzierung gefunden. Gleichzeitig gibt es spezielle Anforderungen, wenn Mehrgenerationenhäuser über Regelungen im SGB II oder SGB III-geförderte Maßnahmen durchführen wollen. So gilt seit April 2012 die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV[8], die zur Folge hat, dass Einrichtungen sich über sog. Fachkundige Stellen zertifizieren lassen müssen, damit sie geförderte Maßnahmen durchführen können.[9] Eine Alternative zur eigenen Durchführung von Maßnahmen kann es für Mehrgenerationenhäuser sein, zertifizierten Trägern von Arbeitsmarktmaßnahmen Räumlichkeiten im Mehrgenerationenhaus zur Verfügung zu stellen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Mehrgenerationenhäuser zur Umsetzung des Querschnittsziels Förderung der Beschäftigungsfähigkeit schon jetzt sehr gute Voraussetzungen mitbringen. Dies gilt vor allem für die Gestaltung von Angeboten, durch die sie individuelle Chancen insbesondere von benachteiligten Personen erhöhen sowie die Rahmenbedingungen für eine Arbeitsmarktintegration verbessern. Die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung kann dagegen im Aktionsprogramm Mehrgenerationenhaus II quantitativ erhöht („Mehr Mehrgenerationenhäuser kooperieren“) und qualitativ ausgebaut („Die Zusammenarbeit wird intensiver, erstreckt sich auf mehr Aktivitäten und ist nachhaltig gesichert“) werden – damit noch mehr Nutzerinnen und Nutzer von diesen Angeboten profitieren können.

[8] http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/akkreditierung_arbeitsfoerderung_verordnung.pdf?__blob=publicationFile

[9] Art, Umfang und Kosten einer solchen Zertifizierung können sehr unterschiedlich sein und müssen jeweils vor Ort geklärt werden.

4. Weiterführende Literatur

Apel, H. / Fertig, M. (2009): Operationalisierung von "Beschäftigungsfähigkeit" - ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 42, S. 5-28. Im Internet unter: http://doku.iab.de/zaf/2009/2009_1_zaf_apel_fertig.pdf

Bundesagentur für Arbeit (o.J): Glossar der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II). Im Internet unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Glossare/Grundsicherung-Glossar/Grundsicherung-Glossar-Nav.html

Bundesagentur für Arbeit (o.J): Glossar der Leistungsstatistik SGB III. Im Internet unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Glossare/LST-Glossar/LST-Glossar-Nav.html

Bundesagentur für Arbeit (2012): Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) laden zum Umdenken ein - Gleiche Zukunftsperspektiven für Frauen und Männer. Im Internet unter: http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Gleiche-Zukunftsperspektiven-fuer-Frauen-und-Maenner.pdf

Bundesagentur für Arbeit (2011): Broschüre „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“. Im Internet unter: http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf

Bundesagentur für Arbeit (2010): Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – Aufgaben und Auftrag. Im Internet unter: http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Aufgaben-Auftrag-Frauen.pdf

Bundesministerium des Innern (2013): Demografiebericht der Bundesregierung. Im Internet unter: http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Gesellschaft-Verfassung/Demografie/Demografiebericht/demografiebericht_node.html;jsessionid=4F8D9297810471CAD5111032E3E121D3.2_cid295

Bundesministerium des Innern (2013): Gipfelbroschüre „Jedes Alter zählt“ – Ergebnisbericht der Arbeitsgruppen. Im Internet unter: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2013/ergebnisdokumentation.pdf?__blob=publicationFile

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Programmbegleitung des ESF-Ideenwettbewerbs „Gute Arbeit für Alleinerziehende – Endbericht. Autorinnen: Broens, K. / Henkel, A. I. / Köberl, N. / Stegner, K. / Wielage, N. (Rambøll Management Consulting). Im Internet unter: http://www.gute-arbeit-alleinerziehende.de/assets/documents/01-Materialien%20aus%20der%20Programmbegleitung/Abschlussbericht_Programmbegleitung.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Berufsbildungsbericht 2013. Im Internet unter: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2013.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / Bundesagentur für Arbeit (2012): Kooperationsvereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit vom 13. Januar 2012. Im Internet unter: http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/documents/10180/104964/Kooperationsvereinbarung.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Migrantenunternehmen in Deutschland – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung. Im Internet unter: http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/documents/10180/104964/Kooperationsvereinbarung.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Frauen im Minijob – Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Im Internet unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-im-Minijob,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern – Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten. Im Internet unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Fr_C3_BCher-beruflicher-Wiedereinstieg-von-Eltern,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Zeit für Wiedereinstieg - Potenziale und Perspektiven. Autor: Wippermann, C.. Im Internet unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Zeit-f_C3_BCr-Wiedereinstieg-Potenziale-und-Perspektiven,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Knuth, M. / Brussig, M. (2009): Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI): WSI-Mitteilungen 6/2009, S. 287-294. Im Internet unter: http://www.boeckler.de/wsimit_2009_06_brussig.pdf

Mehr Generationen Haus

Weiterführende Informationen zum Europäischen Sozialfonds (ESF)

ESF-Startseite: http://www.esf.de/portal/generator/8/startseite.html

Europäische Beschäftigungsstrategie: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=de

Glossar zum ESF: http://www.esf.de/portal/generator/1104/glossar.html

Liste der Programme „Beschäftigung und soziale Integration“:
http://www.esf.de/portal/generator/844/beschaeftigung__und__integration__programme.html

Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds - Förderperiode 2007-2013:
http://www.esf.de/portal/generator/1406/property=data/op__bund.pdf

Programmübersicht der aktuellen Förderperiode 2007-2013:
http://www.esf.de/portal/generator/1410/programmuebersicht.html