



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Agentur Nord



RE↑up

Das Magazin der REAB Nord **1 | 2024**



BILDUNG ALS STANDORTFAKTOR:

DITHMARSCHEN AUF DEM WEG ZUR BILDUNGSKOMMUNE

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

DKJS
Deutsche Kinder-
und Jugendstiftung

EDITORIAL



Liebe Leserinnen und Leser,

Bildung ist ein zentraler Standortfaktor – gerade für Kommunen in ländlichen Räumen. Sie stärkt nicht nur die Teilhabe aller Menschen vor Ort, sondern ist auch entscheidend für die wirtschaftliche Entwicklung und die Fachkräftesicherung in einer Region.

Diesbezüglich lohnt sich ein Blick in den schleswig-holsteinischen Kreis Dithmarschen: Als strukturschwache Region steht der Kreis ohnehin vor der Herausforderung, innovative und nachhaltige Fachkräftestrategien zu entwickeln und umzusetzen. Eine zusätzliche Dynamik erhielt diese Entwicklung durch die Ankündigung der Firma Northvolt, eine der modernsten Batteriezellenfabriken Europas in Heide anzusiedeln: 3.000 Arbeitsplätze sollen direkt bei Northvolt entstehen, weitere rund 10.000 werden im Umfeld der Fabrik erwartet. Das Bildungsmanagement ist damit doppelt gefordert – einerseits, um datenbasiert zu planen, andererseits, um Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, die die kommunale Bildungslandschaft sowohl in Hinblick auf die bestehenden Herausforderungen als auch auf die attraktiven Zukunftsperspektiven passgenau weiterentwickeln.

Und auch wenn es am Ende (vielleicht) anders kommt, erfahren Sie in den Interviews mit Jana Rietzke, Hanna Reichhardt und Nora Karnick sowie mit Corinna Viyo aus erster Hand, wie die Fachkräfte vor Ort zusammenarbeiten, um die Bildungslandschaft zu gestalten und junge Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben zu unterstützen.

Der Beitrag zur Fachkräftesicherung der Prognos AG zeigt auf, mit welchen konkreten Herausforderungen der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein konfrontiert ist und welche Handlungsfelder sich daraus ergeben.

In unserem Interview mit Daniel Hagemeier von der Universität Paderborn erfahren Sie, wie sein Forschungsprojekt ImKomBi auch Dithmarschen wissenschaftlich begleitet und welche Erkenntnisse aus dem Vergleich verschiedener kommunaler Bildungslandschaften für die Weiterentwicklung vor Ort genutzt werden können.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich auf den weiteren Austausch mit Ihnen – sei es bei unseren Veranstaltungen oder über unsere digitalen Kanäle.

Maja Hornberger

Leiterin REAB Nord

INHALT

- 04 Der Kreis Dithmarschen:
Zwischen Herausforderungen
und Chancen**
- 06 Das Förderprogramm „Bildungs-
kommunen“ im Überblick**
- 07 „Langfristige Entwicklungen
und Nachhaltigkeit benötigen
stabile und verlässliche
Rahmenbedingungen.“**

Ein Interview mit Jana Rietzke (Bildungsplanung),
Hanna Reichhardt (Bildungsmonitoring) und Nora
Karnick (Integrierte Sozialplanung) des Kreises
Dithmarschen
- 09 Fachkräftesicherung im Fokus:
Der Arbeitsmarkt in Schleswig-
Holstein im Wandel**

Ein Gastbeitrag von Johanna Jurgeleit, Claudia Münch
und Lauritz Wandhoff, Prognos AG
- 13 „Eine One-fits-all-Lösung kann
es nicht geben.“**

Ein Interview mit Daniel Hagemeyer von der Universität
Paderborn zum Forschungsprojekt ImKomBi der
wissenschaftlichen Begleitung des Fachnetzwerks
Kommunales Bildungsmanagement
- 18 „Alle Jugendlichen, die wir
gewinnen können, sind
Jugendliche, die uns nicht
verloren gegangen sind.“**

Ein Interview mit Corinna Viyo, Koordinatorin der
Jugendberufsagentur im Kreis Dithmarschen
- 22 Literaturtipps**
- 23 Impressum und Bildnachweis**

DER KREIS DITHMARSCHEN: ZWISCHEN HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN

Der Kreis Dithmarschen im Westen Schleswig-Holsteins befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Demografische Veränderungen und der Strukturwandel in der Wirtschaft stellen die Kommune vor komplexe Aufgaben. Gleichzeitig eröffnen sich neue Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten - nicht zuletzt durch die Vorreiterrolle der Region bei der Windenergie.

Demografischer Wandel als Herausforderung

Wie viele ländliche Regionen ist auch Dithmarschen vom demografischen Wandel stark betroffen. Besonders die Abwanderung junger Menschen und die Zunahme der Zahl Hochbetagter verändern die Struktur der Gesellschaft nachhaltig. Für das Bildungssystem bedeutet dies die Notwendigkeit, sich anzupassen und neue Wege zu gehen. Altersgerechte Angebote, lebenslanges Lernen und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses gewinnen an Bedeutung.

Wirtschaftlicher Strukturwandel als treibende Kraft

Lange Zeit war die Landwirtschaft, allen voran der Kohlanbau, das wirtschaftliche Rückgrat Dithmarschens. Doch die Zeiten ändern sich. Neue Branchen wie die Energiewirtschaft und die Batterie-technologie gewinnen an Dynamik. Ein Paradebeispiel ist das geplante „Gigafactory“-Projekt des schwedischen Unternehmens Northvolt bei Heide. Es verspricht zukunftssichere Arbeitsplätze, stellt aber auch neue Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Hier ist eine enge Abstimmung zwischen Wirtschaft und Bildungssystem gefragt, um passgenaue Aus- und Weiterbildungsangebote zu entwickeln.

Windenergie als Standortvorteil

Eine herausragende Rolle in der Wirtschaft Dithmarschens spielt die Windenergie. Mit einer Anlagendichte von über 1.500 Windrädern und einer Leistung von rund 16 Kilowatt pro Hektar auf Gewerbeflächen ist der Kreis bundesweiter Spitzenreiter. Die Region produziert bereits heute weit mehr Strom aus erneuerbaren Quellen, als sie selbst verbraucht.

Dieser „grüne“ Strom entwickelt sich zunehmend zu einem bedeutenden Standortvorteil bei der Ansiedlung neuer Unternehmen. Auch die Akzeptanz der Windenergie in der Bevölkerung ist dank zahlreicher Bürgerwindparks hoch. Für das Bildungsmanagement bedeutet dies, die Qualifizierung von Fachkräften für die wachsende Windbranche voranzutreiben.

Potenziale der Region heben

Bei allen Herausforderungen verfügt Dithmarschen über eine solide Basis im Bildungsbereich. Ein dichtes Netz an Grundschulen, weiterführende Schulen in den größeren Städten, die Fachhochschule Westküste als Standort der tertiären Bildung sowie vielfältige Weiterbildungsangebote bilden ein breites Fundament. Diese Strukturen gilt es weiterzuentwickeln und noch besser zu verzahnen.

„Bildungskommune“ Dithmarschen

Ab Juni 2024 nimmt der Kreis am Bundesprogramm „Bildungskommunen“ teil (vgl. auch S. 6). Diese ESF Plus-Förderinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt Landkreise und kreisfreie Städte gezielt bei der Weiterentwicklung ihrer Bildungslandschaften. Gefördert werden

unter anderem der Ausbau des datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements, die Vernetzung von analogen und digitalen Lernwelten und die Erarbeitung ganzheitlicher Bildungsstrategien. Damit eröffnen sich für Dithmarschen zusätzliche Gestaltungsspielräume.

Bildungskommunen

Weitere Informationen zum Bundesprogramm „Bildungskommunen“ und der zusätzlichen Programmlinie „Ganztag in Bildungskommunen – Kommunale Koordination für Ganztagsbildung“ finden Sie unter:



<https://www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmbf/bildungskommunen.html>

Die Zukunft der Bildung gemeinsam gestalten

Das Bildungsmanagement in Dithmarschen steht vor vielfältigen Herausforderungen - aber auch vor großen Chancen. Entscheidend wird sein, dass alle Akteure an einem Strang ziehen: Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft. Wenn es gelingt, die verschiedenen Perspektiven und Interessen zusammenzubringen, kann die Region zum Reallabor für zukunftsfähige Bildungskonzepte im ländlichen Raum werden. Die Weichen dafür werden heute gestellt.



DAS FÖRDERPROGRAMM „BILDUNGSKOMMUNEN“ IM ÜBERBLICK

Ziel des Programms	Kreisfreie Städte und Kreise werden durch die Weiterentwicklung ihres datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements zu Kommunen mit gut zugänglichen, attraktiven, vielfältigen und wohnortnahen Angeboten des lebensbegleitenden Lernens für ihre Bürgerinnen und Bürger.
Antragsberechtigte Zielgruppe	Alle Kreise und kreisfreien Städte (auch ehemalige „Lernen vor Ort“-Kommunen sowie ehemalige „Bildung integriert“-Kommunen) Kreisangehörige Kommunen können über die Antragstellung der Kreise einbezogen werden.
Gegenstand der Förderung	Aufbauend auf den bisherigen Ergebnissen und Erfahrungen der Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement werden Kreise und kreisfreie Städte bei der (Weiter-)Entwicklung, Koordinierung und Steuerung der Bildungslandschaft sowie beim Auf- und Ausbau von analog-digital vernetzten und thematisch vertieften Bildungslandschaften unterstützt. Die thematische Vertiefung können Kommunen entlang ihrer spezifischen bildungspolitischen Schwerpunkte vornehmen.
Laufzeit	Die Programmlaufzeit ist zunächst auf vier Jahre begrenzt und bis maximal 2027 möglich.
Förderquote	Bis zu 40 % für das ESF-Plus-Zielgebiet „stärker entwickelte Regionen“ (u. a. Schleswig-Holstein). Bis zu 60 % für das ESF-Plus-Zielgebiet „Übergangsregionen“ (u. a. Mecklenburg-Vorpommern)
Kofinanzierung	Durch kommunale Eigenmittel sowie durch Drittmittel (bis zu 100 %) möglich
Programmarchitektur	<p>Das Förderangebot ist modular aufgebaut und kann an die spezifischen Herausforderungen vor Ort angepasst werden.</p> <p>Modul 1: Datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement Innerhalb dieses Förderbausteins setzen die geförderten „Bildungskommunen“ den Auf- bzw. Ausbau eines datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements um (Strukturaufbau und -ausbau).</p> <p>Modul 2: Vernetzte Bildungslandschaft Innerhalb dieses Förderbausteins legen die geförderten „Bildungskommunen“ den Grundstein für die Etablierung einer analog-digital vernetzten kommunalen Bildungslandschaft mit dem Ziel, Transparenz und Zugänglichkeit von Bildungsangeboten zu schaffen (z. B. digital kommunales Bildungsportal).</p> <p>Modul 3: Thematischer Schwerpunkt Innerhalb dieses Förderbausteins erarbeiten die geförderten „Bildungskommunen“ mindestens einen thematischen Schwerpunkt für ihre kommunale Bildungslandschaft.</p>
Themenschwerpunkte	<p>Mögliche thematische Schwerpunkte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Kulturelle Bildung » Demokratiebildung/Politische Bildung » Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) » Integration durch Bildung » Fachkräftesicherung/Bildung im Strukturwandel » Inklusion



„LANGFRISTIGE ENTWICKLUNGEN UND NACHHALTIGKEIT BENÖTIGEN STABILE UND VERLÄSSLICHE RAHMENBEDINGUNGEN.“

Ein Interview mit Jana Rietzke (Bildungsplanung), Hanna Reichhardt (Bildungsmonitoring) und Nora Karnick (Integrierte Sozialplanung) des Kreises Dithmarschen.

REAB Nord: Welche Erwartungen haben Sie persönlich und fachlich an die Teilnahme des Kreises Dithmarschen am Programm „Bildungskommunen“?

Hanna Reichhardt: Meine Erwartungen sind zunächst erstmal auf das beschränkt, was wir wirklich bewirken können – nämlich, dass wir als Team alles geben werden, um das Projekt in den nächsten Jahren gut aufzustellen.

Das heißt konkret, dass wir Hand in Hand mit den Bildungsträger:innen im Kreis Dithmarschen eine Bildungsplanung auf den Weg bringen, die über ein nachhaltiges und umfassendes Bildungsmonitoring stets den Überblick behält und rechtzeitig auf veränderte Sachlagen oder neu hinzukommende Herausforderungen reagieren kann. Das ist unser Beitrag zu einer guten und bedürfnisorientierten Bildung im Kreis Dithmarschen.

Wie gestalten Sie die Zusammenarbeit zwischen Ihren Arbeitsbereichen: Bildungsplanung, Bildungsmonitoring und Sozialplanung?

Nora Karnick: Um das Bildungsmanagement wie die anderen Fachplanungen in die Sozialplanung zu integrieren, haben wir regelmäßige Fachplanungsrounds für den fachübergreifenden Austausch. Diese Treffen nutzen wir, um uns auszutauschen, zu vernetzen und Synergien für die Zusammenar-

Bildungsmanagement in Dithmarschen

Kommunales Bildungsmanagement umfasst Bildungsplanung und Bildungsmonitoring. Diese Kombination ermöglicht, Bildungsangebote nicht nur übersichtlicher und zugänglicher zu machen, sondern auch Daten zu Bildungsthemen systematisch zu erfassen. Dies bietet Kreisverwaltung, Ämtern und Städten eine fundierte Grundlage für ihre Bildungsplanung.

Durch die Förderung im Rahmen des Programms „Bildungskommunen“ wurden dazu in Dithmarschen zwei entsprechende Personalstellen neu geschaffen: **Jana Rietzke** als Bildungsplanerin und **Hanna Reichhardt** als Bildungsmonitorerin arbeiten nun gemeinsam mit Dithmarschens Sozialplanerin **Nora Karnick** daran, die Bildungslandschaft des Kreises weiterzuentwickeln.

beit zu nutzen. Insbesondere im Aufbau einer neuen Fachplanung kann es hilfreich sein, von dem Wissens- und Erfahrungsschatz der Kolleg:innen zu profitieren.

Welche Synergien sehen Sie zwischen den Bereichen, um die Bildungslandschaft im Kreis Dithmarschen um- oder auszubauen?

Hanna Reichhardt & Jana Rietzke: Die Synergien ergeben sich insbesondere aus der Möglichkeit, bestehende Strukturen wie z. B. die Kita-Bedarfsplanung, die Regionalentwicklung und die Umweltbildung miteinander zu vernetzen. Zusätzlich wurden parallel neue Stellen geschaffen, wie die integrierte So-

zialplanung, die Jugendbedarfsplanung oder das Datenmanagement. Dies wollen wir nutzen, um von den bereits erhobenen und vorhandenen Daten des Kreises zu profitieren und um unsere Daten durch Erhebung und Pflege zu ergänzen.

Durch die enge Verknüpfung etablierter Strukturen mit neuen Impulsen und Personalstrukturen können Doppelstrukturen vermieden und die Bildungslandschaft gezielt sowie bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Ein Beispiel wäre, die Kita-Bedarfsplanung stärker mit der langfristigen Schulentwicklungsplanung zusammen zu denken, um Bildungsbiografien weniger in Abschnitten, sondern ganzheitlicher

zu verstehen. Zudem plant der Kreis Dithmarschen den Aufbau eines Regionalportals, das als Plattform zukünftig einen umfassenden Überblick über Angebote in der Region bieten soll. Durch die dortige Einbindung unserer Arbeitsbereiche können bildungsbezogene Angebote in einem neuen Kontext einer breiten Öffentlichkeit sichtbar gemacht sowie die Vernetzung und Akzeptanz zwischen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Bürgern gefördert werden. Dies könnte nicht nur den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten verbessern, sondern auch zur wirtschaftlichen Entwicklung der Region beitragen.

Gibt es bereits konkrete Projekte oder Ideen, bei denen die enge Zusammenarbeit von Vorteil war?

Hanna Reichhardt & Jana Rietzke: Ein konkretes Projekt ist das eben bereits erwähnte Regionalportal. Dort wird in Zukunft auch der Bereich Bildung aktiv eingebunden. Unser umfangreiches Bildungsportal soll in das Regionalportal integriert werden, um Informationen zentral und transparent bereitzustellen.

Zusätzlich profitieren wir von etablierten Netzwerken im Kreis, etwa durch die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und weiteren Partnern. Diese bestehenden Kontakte ermöglichen es uns, Bildungsangebote gezielt an die regionalen Bedürfnisse anzupassen und die Akteure besser zu vernetzen. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Koordinierungsstelle für Integration und Teilhabe, die eine zentrale Rolle bei der Fachkräftesicherung spielt. Durch diese Zusammenarbeit kann die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften besser mit dem Angebot abgestimmt werden, um eine gezielte Optimierung zu erreichen.

Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie für den Kreis Dithmarschen in Ihrer Arbeit, und wie planen Sie, diesen zu begegnen?

Hanna Reichhardt & Jana Rietzke: Das Projekt „Bildungskommune“ ist vorerst zeitlich begrenzt. Langfristige Entwicklungen und Nachhaltigkeit be-

nötigen jedoch stabile und verlässliche Rahmenbedingungen. Hinzu kommt, dass wir auf die aktive Mitarbeit und Beteiligung von Bildungsträger:innen im Netzwerk und bei der Einreichung von Daten angewiesen sind – Faktoren, die wir nur bedingt beeinflussen können.

Uns ist bewusst, dass Veränderungsprozesse Zeit benötigen, damit sie zum gewünschten Ziel führen. Dies ist besonders in strukturschwachen ländlichen Regionen wie Dithmarschen spürbar, wo die Ressourcen und infrastrukturellen Voraussetzungen im Vergleich zu anderen Gebieten begrenzt sind. Zudem müssen bei der Umsetzung des Programms „Bildungskommune“ besondere Vorgaben berücksichtigt werden, die von Beginn an in die Planung einfließen sollten.

“Uns ist bewusst, dass Veränderungsprozesse Zeit benötigen, damit sie zum gewünschten Ziel führen.”

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, setzen wir auf:

» gezielte Netzwerkarbeit und transparente Kommunikation. Wir werden die Vorteile der Beteiligung am Bildungsnetzwerk klar aufzeigen, um Bildungsträger:innen zur aktiven Mitarbeit zu motivieren.

» Innovation und partizipative Ansätze: Workshops, Schulungen und partizipative Formate sollen dazu beitragen, Veränderungen zu erleichtern, Akzeptanz zu schaffen und eine eigenständige Arbeit zu ermöglichen.

» eine aktuelle und nachvollziehbare Datenerhebung: Durch die Datenerhebung aktueller Zahlen können wir gezielt Maßnahmen ergreifen, um die Bildungslandschaft qualitativ zu verbessern. Die Transparenz ermöglicht ein gemeinsames Wissen im Netzwerk, wodurch Doppelstrukturen ver-

mieden werden und bei Lücken gezielt gehandelt werden kann. Eine gute, nachhaltige und andauernde Bildungsberichterstattung ist dafür unerlässlich.

» Berücksichtigung strukturspezifischer Besonderheiten: Von Anfang an wird die Planung an die besonderen Anforderungen einer ländlichen Region angepasst, um bedarfsgerechte und umsetzbare Lösungen zu gewährleisten.

Welche langfristigen Entwicklungen wünschen Sie sich für den Kreis durch die Teilnahme am Förderprogramm „Bildungskommunen“?

Hanna Reichhardt & Jana Rietzke:

Unser Ziel ist es, ein starkes, stetig wachsendes Netzwerk zu etablieren, von dem alle Beteiligten profitieren. Dieses soll Bildungsangebote nachhaltig gestalten und die Eigenverantwortung der Träger:innen stärken. Dazu gehört die systematische Erhebung, Pflege und Auswertung von Daten, die in einem Bildungsbericht festgehalten werden, um Bildungsbedarfe zu identifizieren und passgenaue Maßnahmen zu entwickeln. Langfristig streben wir an, dass die Daten kontinuierlich gepflegt werden und eine transparente Datenübersicht auf einer gemeinsamen Plattform zur Verfügung steht – ein Beitrag zur Entscheidungsfindung und Handlungsplanung.

FACHKRÄFTESICHERUNG IM FOKUS: DER ARBEITSMARKT IN SCHLESWIG- HOLSTEIN IM WANDEL

Die Wirtschaft in Schleswig-Holstein hat in den letzten Jahren einen deutlichen Aufschwung erlebt. So stieg zwischen 2010 und 2021 die Zahl der Erwerbstätigen um fast 10 Prozent. Dennoch stehen der Arbeitsmarkt und die Wirtschaft des Landes vor erheblichen Herausforderungen, darunter der Strukturwandel, die Nachwirkungen der Corona-Pandemie sowie die angestrebte Klimaneutralität, welche die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften, Fähigkeiten und Kompetenzen verändern werden.

Für Schleswig-Holstein spielt die ökologische Transformation eine Schlüsselrolle: Ein zentraler Fokus liegt dabei auf dem Ausbau der erneuerbaren Energien, der in der Vergangenheit durch umfangreiche Investitionen vorangetrieben wurde und in dessen Kontext das Land auch weiterhin ehrgeizige Ziele verfolgt. Die damit verbundenen Maßnahmen sind Teil einer umfassenderen landesweiten Klimaschutzstrategie, die in Zukunft eine entscheidende Rolle für die Nachfrage von qualifizierten Arbeits- und Fachkräften spielen wird.

Im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT) des Landes Schleswig-Holstein hat die Prognos AG im Jahr 2023 die Folgen der ökologischen Transformation für den Arbeitsmarkt und die Aus- und Weiterbildung im Land untersucht. Ziel der Studie war es, mithilfe des Fachkräftemodells der Prognos AG (siehe Infobox rechts) den künftig benötigten Arbeits- und Fachkräftebedarf sowie das zu erwartende Arbeits- und Fachkräfteangebot in Schleswig-Holstein zu quantifizieren, um daraus resultierende Engpässe zu

ermitteln und Handlungsfelder für die Fachkräftesicherung zu definieren.

Arbeits- und Fachkräfteengpässe als Risiko für die Umsetzung der geplanten Klimaschutzmaßnahmen

Die Studienergebnisse verdeutlichen, dass das Angebot an verfügbaren Arbeits- und Fachkräften in Schleswig-Holstein vor allem durch den demografischen Wandel geprägt ist. Ausgehend vom Jahr 2022 wird das Arbeitskräfteangebot in Schleswig-Holstein bis 2030 um knapp 74.000 Personen auf etwa 1,1 Millionen Personen zurückgehen. Das entspricht einem Rückgang von 6,3 Prozent. Ländliche Kreise sind dabei besonders stark betroffen. Gleichzeitig wird der gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftebedarf bis 2025 um 1,1 Prozent auf etwa 1,27 Millionen leicht ansteigen. Zwischen 2025 und 2030 wird sich die Lage durch einen Rückgang des Arbeitskräftebedarfs um vier Prozent zwar wieder entspannen, jedoch führen die geplanten Klimaschutzmaß-

Prognos-Studie

Die Prognos-Studie „Ökologische Transformation in Schleswig-Holstein: Folgen für den Arbeitsmarkt und die Aus- und Weiterbildung bis 2030“ finden Sie unter:



https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/F/fachkraefte/Downloads/studiePrognos_oekologischeTransformation-FK

nahmen und die damit verbundenen Investitionsprojekte weiterhin zu einem höheren Arbeits- und Fachkräftebedarf in den dafür relevanten Berufen, wie in der Industrie, im Gebäude- oder im Verkehrssektor.

Das Fachkräftemodell der Prognos

Das Fachkräftemodell ermöglicht die Darstellung und Quantifizierung struktureller Veränderungen des Arbeitsmarkts, auch auf regionaler Ebene. So können Arbeitskräftenachfrage, Arbeitskräfteangebot sowie daraus resultierende Arbeits- und Fachkräftelücken prognostiziert und nach verschiedenen Regionen, aber auch nach Branchen, Berufen und Anforderungsniveaus differenziert sichtbar gemacht werden.

Die Ergebnisse des Fachkräftemodells können für Szenarienrechnungen verschiedenster Art sowie für die Identifizierung von Handlungsfeldern herangezogen werden. Seit über zehn Jahren dient das Fachkräftemodell der Prognos u. a. als quantitative Grundlage für die Studienreihe „Arbeitslandschaft“.



Entwicklung der relativen Arbeitskräfteengpässe in für Klimaschutzmaßnahmen relevanten Berufsgruppen

Nachfrage nach Beschäftigten in Tsd., relative Engpässe als prozentuale Abweichung des Angebots von der Nachfrage

Berufsgruppe gemäß Statistik der Bundesagentur für Arbeit	Nachfrage, in Tsd. Beschäftigten			relativer Engpass, in %		
	2022	2025	2030	2022	2025	2030
111 Landwirtschaft	14,9	14,9	14,3	-1%	0%	6%
223 Holzbe- und -verarbeitung	9,3	9,4	9,0	-10%	-11%	-9%
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	32,3	32,5	31,0	-6%	-9%	-9%
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	3,4	3,5	3,3	-14%	-13%	-4%
262 Energietechnik	17,3	17,6	16,8	-11%	-13%	-11%
263 Elektrotechnik	13,8	13,9	13,2	-9%	-11%	-10%
273 Technische Produktionsplanung, -steuerung	12,1	12,3	11,7	-4%	-8%	-9%
311 Bauplanung u. -überwachung, Architektur	6,9	7,1	6,8	-11%	-15%	-15%
321 Hochbau	19,7	20,2	19,4	-5%	-7%	-5%
322 Tiefbau	8,4	8,6	8,3	-11%	-15%	-14%
331 Bodenverlegung	2,6	2,7	2,6	-10%	-14%	-12%
332 Maler., Stuckat., Bauwerksabd., Bautenschutz	7,5	7,6	7,3	-9%	-10%	-8%
333 Aus-, Trockenbau. Iso. Zimmer. Glas. Roll.bau	8,6	8,8	8,4	-8%	-9%	-5%
341 Gebäudetechnik	17,9	18,0	17,4	-6%	-16%	-30%
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	10,2	10,4	10,0	-12%	-15%	-13%
343 Ver- und Entsorgung	7,2	7,3	7,0	-9%	-11%	-11%
421 Geologie, Geografie und Meteorologie	0,6	0,6	0,6	-11%	-7%	7%
422 Umweltschutztechnik	0,7	0,7	0,6	0%	7%	20%
423 Umweltmanagement und -beratung	0,5	0,5	0,5	-19%	-18%	-14%
511 Tech.Betrieb Eisenb., Luft, Schiffsverkehr	1,3	1,3	1,2	-7%	-11%	-14%
512 Überwachung, Wartung Verkehrsinfrastruktur	2,1	2,1	2,1	-5%	-14%	-24%
515 Überwachung u. Steuerung Verkehrsbetrieb	1,7	1,8	1,7	-6%	-14%	-21%
521 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	45,8	46,8	45,0	-7%	-16%	-25%
522 Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	0,9	0,9	0,9	-11%	-14%	-14%
525 Bau- und Transportgeräteführung	4,9	5,0	4,8	-17%	-23%	-29%
844 Lehrtätigk. außerschul.Bildungseinricht.	2,3	2,3	2,3	-6%	-12%	-15%

Eigene Berechnungen, Prognos AG 2023

Damit steigt die Gefahr von Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt. Bis 2030 könnten etwa 10 Prozent der Nachfrage nicht mehr vom Angebot gedeckt werden, was einem Engpass von knapp 120.000 Beschäftigten entspricht. Besonders stark sind die für Klimaschutzmaßnahmen relevanten Berufsgruppen betroffen: Hier könnten im Jahr 2030 bis zu 30 Prozent der Nachfrage nicht mehr vom Angebot gedeckt werden, etwa in der Berufsgruppe Gebäudetechnik. Auch in den Berufsgruppen Bau- und Transportgeräteführung (-29 Prozent), Fahrzeugführung im Straßenverkehr (-25 Prozent) und Überwachung, Wartung Verkehrsinfrastruktur (-24 Prozent) finden sich ähnlich hohe Fachkräfteengpässe.

In nahezu jeder der für die Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen relevanten Berufsgruppen ergeben sich zukünftig Problemlagen am Arbeitsmarkt. Zum Teil treten diese nur für einen bestimmten Zeitraum auf, dafür jedoch mit vergleichsweise hohen Engpässen. In einigen Berufsgruppen treten die Fachkräfteengpässe bereits kurzfristig auf, bei anderen erst nach einigen Jahren. Die unterschiedlichen Verläufe zeigen, dass eine verlässliche Prognose nur schwer zu treffen ist, da sie auch stark von konkreten Investitionsprojekten vor Ort abhängig ist. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, braucht es flexible (Aus-)Bildungsstrukturen, die auf unterschiedliche und sich im Zeitverlauf verändernde Dynamiken reagieren können.

Die ökologische Transformation stellt neue Anforderungen – auch an den Bildungssektor

Der quantitative Abgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt spiegelt nur einen Aspekt der ökologischen Transformation wider. Neben der reinen Anzahl der Fachkräfte sind auch deren Fähigkeiten und Kompetenzen entscheidend. Neue Technologien und Arbeitsprozesse erfordern kontinuierliche Anpassungen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung – über alle Branchen und Berufsgruppen hinweg.

Ein aktuelles Beispiel hierfür ist die ökologische Transformation im Gebäudesektor, wo energetische Sanierungen und energieeffiziente Anlagentechnik

besonders wichtig sind, um die Klimaziele zu erreichen. Dies führt zu einem steigenden Bedarf an Fachkenntnissen, bspw. bei Anlagenmechaniker:innen für Heizungs-, Sanitär- und Klimatechnik. Auch in anderen Bereichen der Gebäudetechnik sowie im Umweltmanagement und der Umweltberatung verändern sich die Anforderungen, während zugleich die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Gewerken und Berufen an Bedeutung gewinnt.

Mit Blick auf die in der Studie projizierten Entwicklungen am Arbeitsmarkt muss jedoch berücksichtigt werden, dass dabei eine „starre“ Entwicklung des Arbeitskräfteangebots simuliert wird, d. h. basierend auf den aktuellen Bildungspräferenzen und Erwerbsquoten. So können potenziell entstehende Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sichtbar und mögliche Handlungsfelder für Fachkräftesicherung und Bildungsmanagement identifiziert werden, um zukünftige Veränderungen proaktiv zu gestalten.

Mögliche Handlungsfelder der Fachkräftesicherung

Mit Blick auf die zu erwartenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein benannte die Studie folgende Handlungsfelder (vgl. Abbildung):

Zu den empfohlenen Maßnahmen im **ersten Handlungsfeld** gehören die verstärkte berufliche Orientierung für klimaschutzrelevante Berufe, die Umsetzung beruflicher Orientierung an Gymnasien zur Sensibilisierung für Bildungswege neben dem Studium, die Stärkung und Vernetzung der bestehenden Unterstützungsmaßnahmen am Übergang Schule-Beruf und das Schaffen von Orientierungsangeboten für Studienabbrecher:innen. Auch der Ausbau sowie die gezielte Vermittlung der bestehenden Unterstützungsangebote im Ausbildungsbereich an Betriebe und Ausbildungseinrichtungen in den Regionen, eine bessere Erschließung bestehender Fördermöglichkeiten sowie eine Weiterentwicklung der berufsschulischen Infrastruktur sind

wichtige Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Ausbildung.

Im **zweiten Handlungsfeld** bedarf es der Förderung einer frühen Vernetzung von Hochschulen und Unternehmen durch eine enge Verzahnung der hochschulinternen Career Services mit regionalen Unternehmensvertreter:innen. Ausländische Hochschulabsolvent:innen sollten beim Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt durch zielgruppenorientierte Beratungs- und Unterstützungsangebote begleitet werden, bspw. durch besagte Career Services oder das Welcome Center Schleswig-Holstein.

Zur gezielten Adressierung unterschiedlicher Zielgruppen im **dritten Handlungsfeld** gehören u. a. die Gewinnung von Frauen durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit, die Verbesserung von Rahmenbedingungen in männerdominierten Gewerken sowie spezielle Beratungsangebote. Zudem wird der Ausbau von Maßnahmen zur Nachqualifizierung von Geringqualifizierten sowie das Schaffen entspre-

Mögliche Handlungsfelder der Fachkräftesicherung

1

Handlungsfeld 1:

Stärkung der beruflichen Ausbildung

Handlungsfeld 2:

Übergang von Hochschulabsolvent:innen in den regionalen Arbeitsmarkt

3

Handlungsfeld 3:

Gezielte Adressierung unterschiedlicher Zielgruppen

Handlungsfeld 4:

Gestaltung und Förderung von Weiterbildung

5

Handlungsfeld 5:

Gezieltes Standortmarketing – Gewinnung von Fachkräften aus dem In- und Ausland

2

4

Seitenblick Mecklenburg-Vorpommern

Auch der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern wird in den nächsten Jahren durch verschiedene Trends beeinflusst, insbesondere durch den demografischen Wandel, die fortschreitende Digitalisierung und die Dekarbonisierung der Wirtschaft. Infolgedessen verändert sich mittelfristig die Nachfrage nach bestimmten Berufen und Tätigkeiten, manche werden verstärkt, andere deutlich weniger nachgefragt werden.

Im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern erstellte die Prognos AG 2023 eine **Studie, die regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe analysierte**. Die Ergebnisse zeigen, dass das Arbeitskräfteangebot (ohne Arbeitslose) von 661.900 im Jahr 2022 auf 625.500 im Jahr 2030 sinken wird, was einem Rückgang von 5,5 Prozent entspricht. Besonders betroffen ist dabei die Region Mecklenburgische Seenplatte, während der Rückgang in der Region Rostock am niedrigsten ausfällt.



Die Arbeitskräftenachfrage sinkt im gleichen Zeitraum um knapp 3 Prozent auf rund 685.000 Arbeitskräfte. Der prozentual betrachtet höchste Rückgang der Nachfrage nach Fachkräften betrifft mit 10 Prozent die Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe. Dies bedeutet allerdings nicht, dass in entsprechendem Ausmaß Stellen abgebaut werden müssen, da zur Deckung des rentenbedingten Ersatzbedarfs trotzdem Neueinstellungen notwendig sein werden. In vereinzelt Berufshauptgruppen, insbesondere bei jenen im Erziehungs- und Pflegebereich sowie in der Tourismusbranche, wird sogar eine steigende Nachfrage erwartet.

Bei einem perfekten Matching zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen können 2030 etwa 2 Prozent, ohne passendes Matching 9 Prozent der Arbeitskräftenachfrage nicht vom Arbeitskräfteangebot gedeckt werden. Die Ergebnisse zeigen, dass in den meisten der betrachteten Berufshauptgruppen in Mecklenburg-Vorpommern zukünftig eine Lücke an Arbeits- und Fachkräften bestehen wird.

chender Beratungs- und Informationsangebote empfohlen. Die Förderung der Zuwanderung beruflich qualifizierter Fachkräfte und die Unterstützung von Unternehmen bei der Umsetzung eines lebensphasen-orientierten Personalmanagements zum Halten von älteren Arbeitnehmer:innen sind weitere mögliche Maßnahmen.

Im **vierten Handlungsfeld** sind insbesondere die Entwicklung und Erprobung neuer Qualifizierungsangebote für Energie- und Umweltkompetenzen sowie die Förderung von Weiterbil-

dungen und darauf ausgerichteten Beratungs- und Vermittlungsstellen relevant. Mit Blick auf den transformationsbedingten Strukturwandel gilt es zudem Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung zu stärken und Anpassungsstrategien für betroffene Betriebe und Beschäftigte zu entwickeln.

Das **fünfte Handlungsfeld** adressiert ein Querschnittsthema, welches übergreifend für alle Aktivitäten der Fachkräftesicherung wichtig ist. Ein gezieltes Standortmarketing kann einen entscheidenden Beitrag zur Gewinnung

von Fachkräften aus dem In- und Ausland leisten, indem es die verschiedenen Zielgruppen öffentlichkeitswirksam anspricht und von den Standortvorteilen des Landes überzeugt. Dieses Ziel forciert auch bereits die Landesdachmarke „Schleswig-Holstein. Der echte Norden“ mit ihren Kampagnen.

Fachkräftesicherung und Bildungsmanagement im Zusammenspiel

Um die beschriebenen Handlungsfelder zu adressieren und damit den Bedarf an qualifizierten Arbeits- und Fachkräften in Unternehmen und Betrieben langfristig zu decken, ist ein effektives Bildungsmanagement auf Landesebene unerlässlich. Dieses umfasst die strategische Planung, Organisation und Steuerung von Bildungsmaßnahmen für die verschiedenen Zielgruppen entlang der Bildungskette. Um dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurde in Schleswig-Holstein bereits 2012 gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, Hochschulen und den kommunalen Spitzenverbänden die Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) ins Leben gerufen.

Gleichzeitig ist die Fachkräftesicherung auf kommunaler Ebene ein thematischer Schwerpunkt der Förderung der „Bildungskommunen“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Für ein ganzheitliches Bildungsmanagement und eine erfolgreiche Fachkräftesicherung dürfen die verschiedenen Handlungsfelder und ihre jeweiligen Akteure nicht getrennt voneinander betrachtet werden, sondern müssen eng zusammenarbeiten.



„EINE ONE-FITS-ALL-LÖSUNG KANN ES NICHT GEBEN.“

Ein Interview mit Daniel Hagemeier von der Universität Paderborn zum Forschungsprojekt ImKomBi der wissenschaftlichen Begleitung des Fachnetzwerks Kommunales Bildungsmanagement

REAB Nord: Könnten Sie uns zunächst erläutern, was genau in Ihrem Forschungsprojekt ImKomBi untersucht wird? Welche Ziele verfolgt Ihre Forschung in Bezug auf diese Kommunen und ihre Bildungslandschaften?

Hagemeier: Ausgangspunkt unserer Überlegungen ist die neue Förderrichtlinie „Bildungskommunen“, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2022 veröffentlicht hat. Sie zielt darauf ab, kommunale Bildungslandschaften zu entwickeln, die flexibel auf disruptive Herausforderungen reagieren können und die Standortattraktivität durch Maßnahmen und thematische Schwerpunkte im Bildungswesen steigern – beispielsweise Fachkräftesicherung, Bildung für nachhaltige Entwicklung oder besondere Bemühungen im Integrations- und Inklusionsbereich.

Bei diesen Bestrebungen werden die Kommunen durch ein breites Unterstützungsnetzwerk gefördert, das ebenfalls vom BMBF finanziert wird: die regionalen Agenturen – wie die REAB Nord – und die Fachstellen.

Dieser Ansatz baut systematisch auf den Vorerfahrungen der „Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement“ auf. Obwohl das Neue formal „Fachnetzwerk Kommunales Bildungsmanagement“ heißt, steht es immer noch unter der Dachmarke der Transferinitiative des BMBF, was ich zur Wiedererkennung gut finde. Auch dort ging es primär darum, leistungsfähige kommunale Bildungslandschaften zu entwickeln und dies über den auf beziehungsweise Ausbau eines datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements (DKBM) zu unterstützen.

Dieses Programm – „Bildungskommunen“ und das Unterstützungsnetzwerk – wirkt im Prinzip auf drei Ebenen, die wir mit unserem Forschungsprogramm untersuchen wollen.

Erstens die Ebene der Kommunen: Auf der Wirkungsebene sollen systematische Bildungsarbeit und Weiterentwicklung der kommunalen Bildungslandschaften durch Auf- und Ausbau eines DKBM stattfinden.

Zweitens die Ebene der Agenturen und Fachstellen: Sie unterstützen diese Prozesse. Insbesondere die regionalen Agenturen beraten die Bildungskommunen und Kommunen mit Kooperationsvereinbarungen und sind eng in die Prozesse vor Ort eingebunden. Zudem gibt es zwei Gruppen von Fachstellen: Fachstellen, die direkt mit Kommunen und kommunalen Fachkräften zusam-

menarbeiten, wie etwa die KOSMO, die Angebote für Kommunen machen und eine Art Dienstleistungsfunktion übernehmen. Dann gibt es aber auch Fachstellen, die eher die REAB beraten und nach einem „Train-the-Consultant“-Konzept vorgehen.

Und drittens die Programmebene: Auf dieser übergreifenden Ebene finden Abstimmungen zur Programmgestaltung statt. Sie wird durch regelmäßige Netzwerktreffen realisiert, an denen auch das BMBF und der DLR-Projektträger beteiligt sind. Dort werden strategische Planungen für die Umsetzung der Programme gemacht, die sich auf die Arbeitsprogramme der REAB und Fachstellen auswirken und mittelbar auf Unterstützungsangebote für die Kommunen.

Über dieses Netzwerk werden auch neue Förderrichtlinien, wie im Ganztagsbereich, verbreitet und umgesetzt. Als „Bildungskommunen“ als Nachfolgeprogramm von „Bildung integriert“ angekündigt wurde – ich meine, das war schon 2021 – hat man von Anfang an über die Agenturen dieses Programm bekannt gemacht. Diese drei Ebenen – **Kommune, einzelne Agenturen** und das **Agenturnetzwerk** – wollen wir uns anschauen und mit verschiedenen Methoden untersuchen.

Unser Projekt trägt das Akronym **Im-KomBi**, was für „Wissenschaftliche Begleitung der Implementation des Fachnetzwerks Kommunales Bildungsmanagement“ steht. Damit meinen wir das Programm in seiner Gesamtheit, mit den drei Handlungsebenen und den unterschiedlichen Problemstellungen, die wir identifiziert haben.

Welche zentralen Fragestellungen und Themen stehen dabei im Fokus?

Ich denke, besonders interessant sind die Themen, die die kommunale Ebene betreffen. Wir haben die Transferagenturen bereits über die letzten zehn Jahre begleitet und verfügen über ein breites Wissen. Nun haben wir festgestellt, dass es wissenschaftlich wenige systematische Untersuchungen zu den

Strukturen und Prozessen in den Kommunen selbst gibt. Daher versuchen wir jetzt sehr explizit, mit Fallstudien in ausgewählten Kommunen zu erforschen, wie sich diese kommunalen Bildungslandschaften entwickeln.

Wir wollen verstehen, wie die Akteure vor Ort vorgehen – ihre Motive, Interessen, Ziele und Vorgehensweisen –, um ein agiles Bildungsmanagement zu entwickeln. Insbesondere mit dem Anspruch, digital-analog vernetzte Bildungslandschaften zu schaffen. Man muss zunächst fragen, was in einer Kommune überhaupt unter so einer digital-analog vernetzten Bildungslandschaft verstanden wird; das ist kein Begriff, den man im Lexikon nachschlagen kann.

“*Ich glaube, dass die kommunale Landschaft in Deutschland sehr vielfältig ist und diese Vielfalt anerkannt werden muss.*”

Gleiches gilt für das DKBM. Es gibt das DKBM-Modell mit seinen Kernkomponenten, das über die DKBM-Matrix, die wir als wissenschaftliche Begleitung gemeinsam mit den Transferagenturen entwickelt haben, definiert werden kann. Aber die genaue Ausgestaltung erfolgt in den Kommunen und ist noch offen. Zum Beispiel bei der internen Kooperation: Wir sagen, es ist wichtig, dass innerhalb der Verwaltung die mit Bildung betrauten Ressorts zusammenarbeiten.

Aber welche Ressorts das sind und wie sie zusammenarbeiten, hängt von den konkreten kommunalen Problemlagen und Bedarfen ab – und auch von weichen Faktoren wie der Frage, ob bestimmte Personen überhaupt miteinander arbeiten können.

Das möchten wir besser verstehen und wollen das über Fallstudien herausfinden. Einerseits wollen wir sehen, wie sich das DKBM entwickelt, andererseits

betrachten, was die konkreten Probleme und Themenstellungen auf der kommunalen Ebene sind.

In der Förderrichtlinie sind Themen wie Fachkräftesicherung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Inklusion oder politische Bildung zunächst nur Schlagworte. Es ist nicht festgelegt: Wenn Sie Fachkräftesicherung bearbeiten wollen, machen Sie A, B, C und arbeiten mit Akteur X und Y zusammen. Das muss in den Kommunen interpretiert und gestaltet werden. Das sehen wir bereits in den ersten Gesprächen und Auswertungen: In einer Kommune wird Fachkräftesicherung so interpretiert, dass man pädagogische Fachkräfte für den Ganztagsbereich gewinnen will. In einer anderen Kommune geht es darum, junge Menschen dazu zu bewegen, eine Ausbildung oder ein Studium vor Ort aufzunehmen, um den Fachkräftebedarf der lokalen Wirtschaft zu decken.

Zudem wollen wir feststellen, welche Unterstützungsbedarfe von den Kommunen und den Fachkräften in den Bildungsbüros geäußert werden. Nicht, um die Arbeit für die Agenturen zu machen, sondern um dem Netzwerk etwas zurückzugeben und vielleicht konkrete Hinweise zu formulieren. Etwa wie Fachkräftesicherung interpretiert wird – daraus ergeben sich spezifische Unterstützungsbedarfe. So kann unsere Forschung eine Rückkopplung der Ergebnisse ins Programm ermöglichen, statt eine Einbahnstraße zu sein.

Nach welchen Kriterien wurden die Kommunen ausgesucht, die für das Forschungsprojekt befragt werden?

Das erste Kriterium für unser Sample war die **regionale Verteilung**. Wir wollten das gesamte Bundesgebiet abdecken – Nord, Ost, Süd, West – und haben uns dabei an den Einzugsgebieten der REAB orientiert. Mit unseren Ressourcen können wir zehn Kommunen untersuchen; mehr wäre nicht realistisch gewesen. Daher haben wir versucht, für jedes Einzugsgebiet einer REAB eine Kommune auszuwählen.

Als nächstes war uns wichtig, unterschiedliche **räumliche Strukturen** im Sample zu haben – sowohl urbane, großstädtische Räume als auch ländliche Regionen. Unsere Hypothese ist, dass ländliche Flächenlandkreise vor anderen Herausforderungen im Bildungsmanagement stehen als Großstädte.

Außerdem wollten wir eine Spreizung in der **ökonomischen Struktur** erreichen. Das heißt, sowohl strukturschwache Kommunen mit weniger günstigen wirtschaftlichen Bedingungen als auch strukturstarke Kommunen mit guter konjunktureller Entwicklung, niedriger Arbeitslosenquote und niedriger SGB-II-Quote sollten vertreten sein.

Wir haben auch geschaut, welche **Vorfahren die Kommunen im Aufbau eines DKBM** haben – operationalisiert über die Teilnahme an früheren Förderprogrammen wie „Lernen vor Ort“, „Bildung integriert“ oder der „Kommunalen Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“. So haben wir sowohl Kommunen, die neu in dieses Feld starten, als auch solche, die schon an sämtlichen Programmen teilgenommen haben.

Last but not least wollten wir möglichst **alle thematischen Schwerpunkte der Förderrichtlinie** im Sample abdecken.

Durch diese Kriterien blieben am Ende die zehn Kommunen übrig, die wir nun für die Fallstudien ausgewählt haben. Natürlich können wir bei nur zehn Kommunen nicht in jedem Kriterium eine vollständige Spreizung sicherstellen, und es gibt gewisse Verzerrungen. Aber wir versuchen, über das Gesamtsample der Heterogenität der kommunalen Landschaft gerecht zu werden.

Wie gehen Sie methodisch vor, um die Auswirkungen des Förderprogramms „Bildungskommunen“ auf die beteiligten Kommunen zu analysieren?

Wir verfolgen ein klassisches Case-Study-Design mit iterativem Vorgehen. Zunächst haben wir einen sogenannten

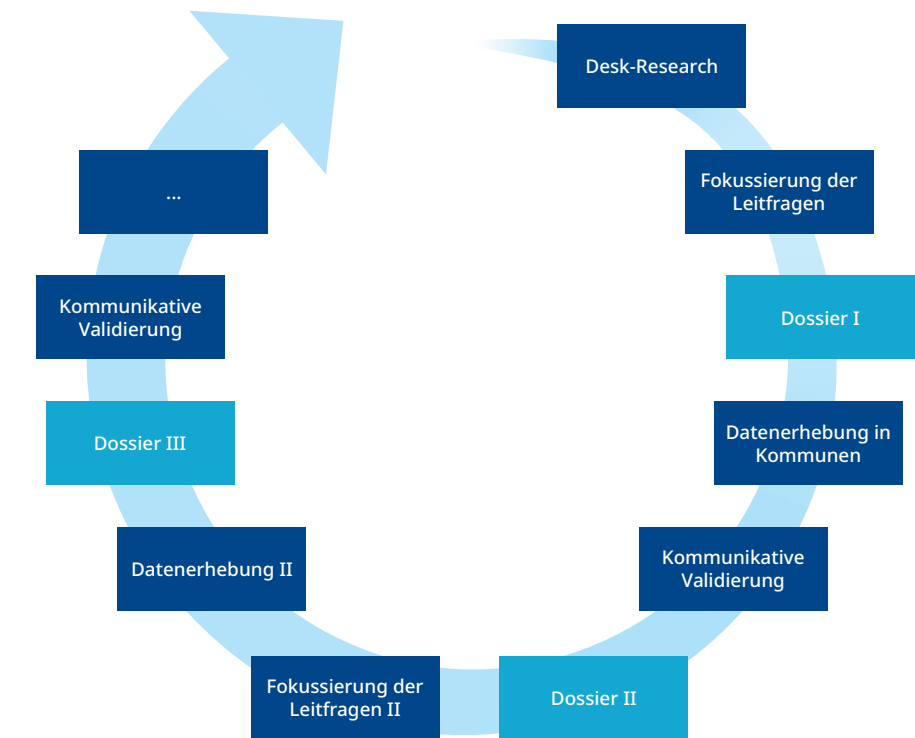


Abbildung: Methodisches Design zur Analyse der beteiligten Kommunen

Desk Research durchgeführt, also vom Schreibtisch aus geforscht, basierend auf den Antragsunterlagen des Projektträgers und öffentlich verfügbaren Informationen wie Vorhabenbeschreibungen, Pressemitteilungen, Berichten von Bildungskonferenzen und Bildungsberichten der Kommunen. So haben wir uns ein strukturiertes Bild der Kommune gemacht und daraufhin unsere leitenden Fragestellungen geschärft:

„Wie hat sich die Rolle der Kommunen im Bildungsbereich entwickelt?“ Dabei wollen wir nachvollziehen, wann die systematische Bildungsarbeit begann, wer die Initiatoren waren und welche bildungspolitischen Ziele gesetzt wurden.

„Wie setzen die Kommunen ihre Rolle um?“ Hier betrachten wir das datenbasierte kommunale Bildungsmanagement und fragen nach strategischen Zielen, koordinierenden Stellen, interner Kooperation und externen Partnerschaften.

„Welche Themen und Fragestellungen sind dabei relevant?“ Wir möchten wissen, wo der „Schuh in der Kommune

drückt“ und wie Themen wie Fachkräftesicherung interpretiert werden.

Und schließlich: **„Wie schätzen die Kommunen die Zusammenarbeit mit den REAB und Fachstellen ein?“** Diese Frage haben wir in der ersten Gesprächsrunde allerdings noch nicht behandelt.

Anhand des Desk Research können wir die Leitfragen weiter fokussieren und gezielt nachfragen, etwa zu Handlungskonzepten oder Leitbildern der Kommune. Dann erstellen wir ein erstes Ausgangsdossier und führen Gespräche in der Kommune – Einzelinterviews oder Gruppendiskussionen –, um Genaueres zu erfahren. Die Ergebnisse arbeiten wir auf und spiegeln sie in die Kommune zurück, um Feedback zu erhalten und offene Fragen zu klären.

Im nächsten Schritt überarbeiten wir das Dossier. Mit weiteren Datenerhebungen gelangen wir zu immer stärker fokussierten Versionen und streben ein vertieftes Verständnis der einzelnen Fälle an. Das bedeutet auch, dass wir nicht standardisiert vorgehen können, da jede Kommune unterschiedliche Bedarfe und Problemlagen hat. Am Ende

werden wir daher sehr unterschiedliche Ergebnisse und Dossiers sehen, je nachdem, welche Kommune es ist.

Welche Instrumente nutzen Sie, um die Fortschritte und Herausforderungen in den Kommunen zu bewerten?

Ich würde die Frage anders formulieren und den Begriff Bewertung vermeiden. Unsere Position ist, dass wir bewusst keine Evaluation im Sinne einer Bewertung durchführen wollen. Wir legen keine Erfolgsmaßstäbe fest und messen nicht den Erfolg des Programms in den Kommunen. Stattdessen geht es uns darum, aus wissenschaftlichem Interesse die Strukturen und Prozesse in den einzelnen Kommunen zu verstehen.

Man kann verschiedene Forschungsansätze wählen; wir glauben, dass unser Ansatz zu tiefgreifenden Ergebnissen führt. Natürlich könnte man auch die Förderrichtlinie nehmen, Aspekte daraus in Erfolgsmaßstäbe überführen und den Fortschritt über die Zeit messen. Das ist jedoch nicht unser Ansatz.

Es geht also explizit nicht um eine Bewertung der Entwicklungen in den Kommunen, sondern darum zu verstehen, wie sich die Entwicklungsprozesse dort vollziehen. Wir glauben, dass wir so wertvollere Rückmeldungen für die Programmentwicklung und auch an die REAB geben können.

Die Erkenntnisse aus Ihrer Studie fließen also in das Fachnetzwerk zurück. Wie genau?

Ja, wir möchten unsere Ergebnisse unbedingt in das Fachnetzwerk zurückspeiegeln, und das auf verschiedenen Ebenen.

Erstens spiegeln wir sie **direkt in die Kommunen** zurück. Gestern hatten wir zum Beispiel ein Gespräch mit einer Kommune über die Ergebnisse der ersten Erhebung. Die Leiterin des Bildungsbüros sagte dabei: „Ich finde diese Form der Begleitung total super, weil ich über den Austausch und darüber, dass mal jemand da ist und aufarbeitet, was wir alles tun, auch in Reflexionspro-

zesse komme. Was machen wir eigentlich? Verfolgen wir die Ziele, die wir intendiert haben? Wo können wir uns weiterentwickeln?“ Hier findet eine erste Rückkopplung statt, wovon zunächst die Kommune, genauer gesagt das Bildungsbüro, profitiert.

Zweitens möchten wir die Ergebnisse auch **mit den REAB teilen** und planen dafür das erste Quartal 2025. Wir wollen über die Entwicklungen in den Fallstudienkommunen – je REAB eine Kommune – ins Gespräch kommen. Das ist ein sensibler Bereich, da es die Bereitschaft beider Seiten erfordert, Ergebnisse und Ansichten zu teilen. Wir stehen daher im engen Austausch mit beiden Seiten, was wir teilen dürfen und können. Hier geht es spezifisch um die Rückkopplung an die REAB.

Drittens möchten wir die **Netzwerkturen auf Programmebene** nutzen, um dort relevante Zwischenergebnisse zu präsentieren. Diese sind stark verdichtet und anonymisiert, um sicherzustellen, dass es keine Rückschlüsse auf einzelne Kommunen oder Personen gibt. Wir können nur Aussagen zu Entwicklungen treffen, die wir über die zehn Kommunen hinweg beobachten. Das führt zu einer gewissen Verdichtung, aber wir glauben, dass es Punkte gibt, über die man im Fachnetzwerk in Austausch oder Reflexion kommen kann.

Inwiefern können die Ergebnisse Ihrer Untersuchungen dem Fachnetzwerk helfen, zukünftige Entscheidungen und Förderungen besser zu steuern?

Ich denke, es gibt viele mögliche Aspekte – auch wenn es schwierig sein kann, vorherzusehen, ob sie dann schlussendlich eine steuerungsrelevante Wirkung haben.

Nehmen wir zum Beispiel das Thema Fachkräftesicherung, das im Programm „Bildungskommunen“ am häufigsten gewählt wurde. Wenn ich die unterschiedlichen Umsetzungen sehe, können wir das zum Anlass nehmen, im Netzwerk darüber zu diskutieren, ob diese Umsetzungsformen unseren In-

tentionen entsprechen und zu den normativen Zielen der einzelnen REAB, des Programms insgesamt und des BMBF passen. Wenn kommunale Bildungsbüros beispielsweise Aktivitäten wie Ausbildungsmarketing oder die Rekrutierung bestimmter Jugendlicher übernehmen – was eigentlich die originäre Aufgabe der Betriebe ist – stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist, dass öffentliche Stellen diese Matching-Funktion übernehmen. Blenden wir dadurch bestimmte Gruppen aus und reproduzieren Bildungsbenachteiligungen, etwa bei unversorgten Jugendlichen am Ausbildungsmarkt? Darüber könnten wir im Netzwerk ins Gespräch kommen, um zu überlegen, wie wir in diesem Bereich vorgehen wollen. Das kann auf Programmebene dazu führen, dass man nachsteuert.

Wir können zwar die Förderrichtlinie nicht mehr umschreiben, aber über die REAB können wir unsere normativen Vorstellungen darüber, was in diesem Feld wichtig ist, vermitteln. Dieses Beispiel lässt sich auf alle Aspekte des Förderprogramms anwenden – von Bildungsberichten (welche Funktionen und Ziele sie erfüllen sollen) über Bildungsportale, die weiterentwickelt werden sollen, bis hin zu anderen Themen.

Wie berücksichtigen Sie in Ihrer Forschung die unterschiedlichen lokalen Rahmenbedingungen der beteiligten Kommunen?

Wie bereits beim Sampling erwähnt, haben wir versucht, eine möglichst vielfältige Auswahl an Kommunen zu treffen – ländliche und urbane Räume, strukturstarke und strukturschwache Regionen aus Nord, Ost, Süd und West –, um die unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen zu berücksichtigen.

So hat beispielsweise eine Kommune in den neuen Bundesländern, die nach der Wende von Strukturwandel betroffen ist, ganz andere, auch demografische, Herausforderungen als eine prosperierende Region in Westdeutschland. Allerdings gibt es auch im Westen Gebiete, die vom Strukturwandel betroffen sind. Unterschiedliche demografische

Entwicklungen führen zu verschiedenen Problemlagen in der kommunalen Bildungslandschaft. Wir versuchen, über die Fokussierung der Leitfragen genau auf diese spezifischen Probleme einzugehen und uns nicht nur auf das aus Programmsicht Allerwichtigste zu beschränken.

Ein Beispiel ist der Ganzttag: Hier sehen wir einen Ost-West-Unterschied. In den neuen Bundesländern haben wir historisch bedingt sehr hohe Betreuungsquoten von 90 Prozent und mehr. In bestimmten westdeutschen Gebieten sind die Betreuungsquoten niedriger. Mit Blick auf den Rechtsanspruch auf Ganzttag ab 2026 entsteht ein völlig unterschiedlicher Problemdruck. Im Osten wird uns gesagt: „Bei 90 Prozent Betreuungsquote ist nicht mehr viel Luft nach oben. Wir erwarten durch den Rechtsanspruch keine großen Veränderungen.“ Wohingegen eine Kommune im Westen, die die Bedarfe an Ganztagsbetreuung nicht erfüllen kann, mit Sorge auf 2026 schaut und sich fragt: „Wo sollen wir die pädagogischen Fachkräfte herbekommen, um das Angebot sicherzustellen und rechtliche Konsequenzen zu vermeiden?“ Hier stehen Bildungsbüros, sofern sie einbezogen sind, vor ganz unterschiedlichen Dringlichkeiten und Fragestellungen. Das versuchen wir durch unsere Nachfragen herauszufinden, um solche Unterschiede zu verstehen.

Gibt es spezielle Herausforderungen, die bei ländlichen und urbanen Kommunen unterschiedlich zu bewerten sind?

Man muss vorsichtig sein, weil es wirklich erste Ergebnisse sind und noch nicht alles mit den Kommunen zurückgespiegelt und validiert ist – aber es ergeben sich ganz unterschiedliche Koordinationsbedarfe und Herausforderungen.

Nehmen wir einen größeren Flächenlandkreis: Dort müssen Sie kreisangehörige Städte, Gemeinden und Samtgemeinden einbeziehen, die teilweise Aufgaben als Schulträger übernehmen. Wenn Sie im Bereich Schule oder beim

Übergang Kita-Schule etwas machen wollen, müssen Sie diese berücksichtigen. Dann gibt es selbstbewusste Ortsbürgermeister:innen, die mitreden wollen. Das haben Sie in einer Großstadt vielleicht nicht. In einer Großstadt haben Sie hingegen eine deutlich vielfältigere und größere Schul- und Akteurslandschaft. Sie sind vielleicht Schulträger für die meisten Schulen, zum Beispiel Grundschulen, haben aber eine viel höhere Anzahl zu betreuen. Verwaltungen in großen Städten sind auch ungleich größer, sodass der Kooperationsaufwand innerhalb der Verwaltung anders ist als in einem Landkreis mit weniger Hierarchiestufen.

Es zeigt sich also – das deutet sich in verschiedenen Fallstudien an –, dass es sehr spezifische Herausforderungen gibt, die sich in ländlichen und urbanen Kommunen unterschiedlich darstellen. Hinzu kommen unterschiedliche räumliche und soziografische Fragen. In Großstädten mit starken Universitätsstandorten und vielen Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung stellt sich die Frage, wie man ausreichend Studienplätze bereitstellen kann. In ländlichen Kommunen, wo das weniger ausgeprägt ist, gibt es Mobilitätsfragen, die Sie in der Großstadt nicht haben.

Also, die kommunalen Bildungslandschaften sind sehr unterschiedlich. Das wäre mein erster Eindruck aus den ersten Fallstudien – was jetzt auch nicht überraschend ist.

Umgekehrt gefragt: Welche verbindenden Merkmale gibt es? Kristallisiert sich etwas heraus, was sich durch jede Fallstudie zieht, was überall angemerkt wird?

Das müssen wir natürlich auch innerhalb des Teams der wissenschaftlichen Begleitung diskutieren. Was ich festgestellt habe, ist, dass das DKBM mit einem sehr starken normativen Anspruch kommt: Bildung lebenslang von der Wiege bis zur Bahre zu gestalten – von der Familienbildung vor der frühkindlichen Bildung über Schulbildung, den Übergang in Ausbildung oder Studium, bis hin zur Weiterbildung und Senioren-

bildung. Also den gesamten Bildungsprozess zu steuern, mit einer Stelle in der Kommune, die zentral alle Aktivitäten koordiniert.

Das ist ein extrem großer Anspruch, und ich sehe bisher, zumindest in unserem Sample, keinen Fall, der dem gerecht werden kann. Stattdessen konzentriert man sich eher auf Bereiche der Bildungskette, in denen Bedarfe festgestellt wurden, und versucht durch Vernetzung von Akteuren Übergänge zu erleichtern oder Lücken im Angebot für bestimmte Zielgruppen zu schließen.

Man geht also eher bedarfsorientiert, induktiv vor und kann den starken normativen Anspruch des DKBM realistischerweise vielleicht gar nicht erfüllen. Ja klar, es gibt einzelne Leuchtturmkommunen, die in ihrem Bildungsmanagement wirklich alle Handlungsfelder abdecken, von der Familienbildung über Kitas bis hin zu Ausbildung und Beruf. Aber das sind zum Beispiel kleine Kreise, die historisch von sehr günstigen Rahmenbedingungen profitieren und nicht mit einem Kreis in Schleswig-Holstein wie Dithmarschen zu vergleichen sind.

Vielen Dank für das Gespräch! Möchten Sie noch abschließende Worte an unsere Leserinnen und Leser richten?

Ich glaube, dass die kommunale Landschaft in Deutschland sehr vielfältig ist und diese Vielfalt anerkannt werden muss. Es kann deshalb keine einheitliche One-fits-all-Lösung geben, egal in welchem Bereich. Wir müssen uns die spezifischen Ausgangslagen und Probleme vor Ort ansehen und entsprechend reagieren.

Das Programm „Bildungskommunen“ kann dazu einen Beitrag leisten. Wie dieser Beitrag genau aussieht, das wollen wir in den nächsten Jahren verstehen.

„ALLE JUGENDLICHEN, DIE WIR GEWINNEN KÖNNEN, SIND JUGENDLICHE, DIE UNS NICHT VERLOREN GEGANGEN SIND.“

Ein Interview mit Corinna Viyo, Koordinatorin der Jugendberufsagentur im Kreis Dithmarschen

REAB Nord: Der Fachkräftemangel ist eine große Herausforderung, besonders im ländlichen Raum. Welche Strategien verfolgt der Kreis Dithmarschen, um junge Menschen für regionale Berufe zu gewinnen und langfristig in der Region zu halten?

Viyo: Eine explizite Strategie für junge Menschen in Bezug auf regionale Berufe gibt es nicht. Wir versuchen aber, im Berufsorientierungsprozess in Schulen darauf hinzuwirken, dass Jugendliche in der Region bleiben. Dabei beteiligen wir uns zum Beispiel an der Kampagne des Landes **#bleiboben** über Instagram und Facebook.

#bleiboben

Weitere Informationen zur Kampagne **#bleiboben** finden Sie unter:



<https://der-echte-norden.info/fuer-fachkraefte/bleib-oben>

Allerdings sind nicht alle Berufe hier vertreten. Für einige, wie im Chemie- oder Tourismusbereich und der Landwirtschaft, bieten sich gute Möglichkeiten, andere erfordern einen Weggang aus Dithmarschen. Für manche Jugendliche kann es auch durchaus sinnvoll sein, mal vom Elternhaus wegzukommen.



Jugendberufsagentur Dithmarschen

Den Internetauftritt der Jugendberufsagentur Dithmarschen mit vielen weiteren Informationen für junge Menschen und Eltern finden Sie unter:

<https://www.jugendberufsagentur-dithmarschen.de/>

Unser Ziel ist es, alle Jugendlichen individuell zu unterstützen, damit sie überhaupt eine Ausbildung beginnen – idealerweise in der Region. Wichtig ist uns, dass sie ihren Weg in den Arbeitsmarkt finden.

Welche Rolle spielt die Jugendberufsagentur in diesem Prozess oder bei diesem Anliegen, das Sie als Kreis verfolgen?

Die Jugendberufsagentur ist eine Kooperation aus Agentur für Arbeit, Jobcenter, Kreisverwaltung, Schulrätinnen der Grund- und Gemeinschaftsschulen und dem Berufsbildungszentrum – sie vereint also zahlreiche Akteure am Übergang Schule-Beruf und unterstützt Jugendliche bei diesem Übergang. Wir bieten individuelle Angebote – von klassischer Berufsberatung bis hin zu intensiver sozialpädagogischer Begleitung, wenn Jugendliche momentan keinen Anschluss finden.

Die Jugendberufsagentur ist für alle jungen Menschen zwischen 15 und 25 Jahren zuständig, in der Regel auf freiwilliger Basis. In Fällen, in denen Freiwilligkeit nicht mehr gegeben ist, sind

wir dennoch eingebunden. Der enge Austausch mit der Jugendhilfe als Kooperationspartner ist dabei selbstverständlich.

Inwiefern trägt das Programm „Bildungskommunen“, bei dem sich der Kreis Dithmarschen für den Schwerpunkt Fachkräftesicherung entschieden hat, dazu bei, diese von Ihnen genannten Ziele der Jugendberufsagentur zu erreichen?

In Dithmarschen gibt es viele Bildungsangebote für alle Altersgruppen und gute Netzwerke, allerdings wissen die Akteure teils nicht voneinander. Hier setzt die Bildungskommune an: Sie soll die Bildungslandschaft sortieren, sichtbar machen und besser koordinieren. So lassen sich Doppelungen vermeiden und Lücken schließen.

Das ist für die Jugendberufsagentur wichtig, weil wir auf diese sichtbaren, geordneten Angebote zurückgreifen müssen – etwa, um Jugendliche an Partner wie Volkshochschulen zu verweisen, wenn es zum Beispiel um Sprachangebote geht. Wenn die Bildungslandschaft übersichtlicher und niedrigschwelliger



zugänglich wird, profitieren vor allem Jugendliche, die es schwerer haben, Angebote außerhalb der Schule zu finden. Das ist absolut im Sinne der Jugendberufsagentur.

Inwiefern arbeiten Sie mit Bildungseinrichtungen zusammen, um berufliche Orientierung und Ausbildungsplatzvermittlung beziehungsweise Studienorientierung zu fördern?

Die Gemeinschaftsschulen sind ein zentraler Kooperationspartner der Jugendberufsagentur. Ich bin regelmäßig vor Ort, um mit Lehrkräften Bedarfe zu besprechen. Auch Berufsberatung, Ausbildungslotsen und Jugendhilfe sind in den Gemeinschaftsschulen aktiv, wodurch ein enger Austausch besteht.

An Gymnasien läuft die Zusammenarbeit noch verhaltener, aber die Schulen wenden sich zunehmend an uns, denn die Schülerschaft verändert sich auch dort. Es gibt immer mehr Schülerinnen und Schüler mit Problematiken unterschiedlichster Art und Weise, die es vielleicht früher nicht gegeben hat.

Mit der Fachhochschule Westküste arbeiten wir punktuell zusammen, etwa in Projekten oder auf Messen.

Können Sie einschätzen, wie das Thema Berufsorientierung in den Schulen des Kreises behandelt wird? Und welche neuen Ansätze vielleicht auch verfolgt werden, um den Fachkräftebedarf der Zukunft zu decken?

Berufliche Orientierung ist an den Gemeinschaftsschulen ein Standardthema. Es gibt an jeder Schule eine Berufsorientierungslehrkraft, die Schulen bieten Messen, Betriebsbesuche, Bewerbungsmappenchecks und Ähnliches an. Ab der achten Klasse ist das ein großes Thema. Zum Teil auch schon ab der siebten Klasse mit dem Stärkenparcours.

Schleswig-Holstein hat einen verbindlichen Erlass zur beruflichen Orientierung auf Landesebene, aber Dithmarschen war schon vor dessen Einführung gut aufgestellt, mit starkem Fokus auf Praktika in Klasse 8, 9 und teilweise 10. Viele Gemeinschaftsschulen mussten sich also kaum umstellen. Wir können

durchaus stolz darauf sein, wie weit wir hier in der Berufsorientierung sind.

Auch an Gymnasien gewinnt die berufliche Orientierung an Bedeutung, da mittlerweile mehr Abiturientinnen und Abiturienten eine Ausbildung anstreben. Ich selbst habe erst eine Ausbildung, dann ein Auslandsjahr und anschließend ein Studium gemacht. Diese Entwicklung finde ich toll, weil sie den Jugendlichen mehr Reife und Erfahrungen ermöglicht.

Insgesamt sind unsere Schulen in Dithmarschen beim Thema „Berufliche Orientierung“ wirklich gut aufgestellt.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen der Jugendberufsagentur und den Unternehmen im Kreis Dithmarschen, um die Berufsorientierung und Fachkräfteentwicklung voranzutreiben?

Die Jugendberufsagentur hat punktuell Kontakt zu Unternehmen, vor allem über Fachkräfte wie die Ausbildungslotsen, die Betriebe kennen und Jugendliche vermitteln. Auch der Arbeitgeber-

service der Agentur für Arbeit ist hier eingebunden. Mein persönlicher Kontakt zu Unternehmen ist eher begrenzt, da die Fachkräfte den direkten Austausch übernehmen. Es ist aber auch nicht notwendig, dass ich überall persönlich Kontakte habe, denn alle anderen, für die es wichtig ist, sind ohnehin mit den Unternehmen in Verbindung.

Ein wichtiger Baustein ist das Praktikumsnetzwerk Westküste, das in Dithmarschen über 1.000 Praktikumsplätze bietet. Meine Kollegin Barbara Sommer pflegt diese Plattform, hält Kontakt zu Unternehmen, besucht Schulen und bietet Module zur Praktikumsvorbereitung an. Wir arbeiten eng zusammen und machen u. a. gemeinsame Veranstaltungen.

Praktikumsnetzwerk Westküste

Den Internetauftritt des *Praktikumsnetzwerks Westküste* finden Sie unter:



<https://www.praktikum-westkueste.de/>

Gibt es Branchen, die besonderes Interesse zeigen, junge Menschen schon frühzeitig für sich zu gewinnen?

Jein. Der Fachkräftemangel betrifft mittlerweile alle Branchen, sodass sich kein Unternehmen mehr zurücklehnen kann.

Besonders betroffen ist das Handwerk, das mit besonderen Aktionen auf Messen wie Schweißen oder Bauen direkte Einblicke bietet, um Jugendliche zu gewinnen. Auch der Tourismus verzeichnet einen hohen Bedarf, besonders an der Nordseeküste. Die Branche hat es schwer, da Arbeitszeiten und Bezahlung oft unattraktiv wirken.

Hinzu kommen Chemiestandorte wie die Raffinerie in Hemmingstedt und der Chemiapark in Brunsbüttel. Diese großen Unternehmen investieren gezielt in Ausbildungsmarketing, da sie jährlich viele Ausbildungsplätze besetzen müssen.

Wie unterstützt die Jugendberufsagentur Jugendliche, die zusätzliche Hilfe benötigen, um eine berufliche Perspektive zu finden?

Wir sind ein Netzwerk aus Fachkräften, die bereits vorher mit Jugendlichen gearbeitet haben. Durch den Kooperationsvertrag und Prozessoptimierungen wurde die Zusammenarbeit jedoch verstärkt. Schwerpunktmäßig arbeiten Fachkräfte wie die bereits erwähnten Ausbildungslotsen an Schulen, immer mit dem Fokus auf berufliche Orientierung und in Abstimmung mit der Berufsberatung.

Unser Fokus liegt eigentlich nicht auf einer bestimmten Zielgruppe, aber automatisch bekommen diejenigen mehr Aufmerksamkeit, die mehr Unterstützungsbedarf haben. Die anderen Schülerinnen und Schüler kommen meist leichter durch den Übergang Schule-Beruf und benötigen weniger Beratung – was ja auch gut so ist.

Wichtig ist uns, dass Jugendliche nicht verstehen müssen, wer wann für sie zuständig ist. Wir haben viele spezialisierte Fachkräfte, und für Außenstehende ist das schwer zu durchschauen. Unser Vorteil ist, dass wir alle „auf einem Flur“ sitzen und die Jugendhilfe im selben Haus haben. Wenn Jugendliche mehr Unterstützung brauchen, klopfen wir einfach beim Kollegen nebenan an. Es gibt „warme Übergaben“, man setzt sich zu dritt oder viert zusammen, spricht Maßnahmen ab und schaut, was am besten passt. Dabei sollen die Jugendlichen immer mitreden können. Es bringt nichts, über ihre Köpfe hinweg zu planen. Wir möchten nichts aufzwingen, sondern gemeinsam die beste Lösung finden.

Welche besonderen Herausforderungen begegnen Ihnen in diesem

Zusammenhang? Und welche Maßnahmen haben sich als erfolgreich erwiesen?

Eine Herausforderung ist oft, welcher Rechtskreis überhaupt handeln darf. Wenn Jugendliche nicht Kunde des Jobcenters sind, kann dieses keine Leistungen anbieten, selbst wenn sie passend wären.

Aktuell arbeiten wir daran, Angebotslücken zu identifizieren, insbesondere für Jugendliche mit psychischen Problemen, da es hier oft an passenden oder ausreichenden Angeboten fehlt. Dafür gibt es einen Strategiekreis mit den Leitungen der beteiligten Institutionen. Dieser trifft sich viermal im Jahr, um Lücken zu analysieren und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Auf operativer Ebene planen wir die Maßnahmen, während der Strategiekreis u. a. klärt, wer die Kosten übernimmt – die Königsdisziplin.

Wie setzen Sie digitale Werkzeuge und Plattformen ein, um die berufliche Orientierung und die Vernetzung zwischen Schulen, Jugendlichen und Unternehmen zu erleichtern? Und welche digitalen Angebote haben sich als besonders effektiv erwiesen?

Grundsätzlich bin ich für „Weniger ist mehr“. Unsere Jugendlichen sind oft überfordert von der Masse digitaler Angebote, daher bin ich froh über jede Website, die nicht zusätzlich entsteht.

Wir haben natürlich eine eigene Website, die oft auch von Eltern genutzt wird, um sich über Termine und berufliche Orientierung zu informieren, sowie unser Praktikumsnetzwerk Westküste, das direkt in Schulen eingesetzt wird.

Zusätzlich verweise ich gerne auf die Angebote der Agentur für Arbeit, die zahlreiche gut gepflegte und aktuelle Websites bereitstellt. Es ist sinnvoll, sich auf bewährte Angebote zu konzentrieren, statt Schulen mit neuen Plattformen zu überfrachten: Die Lehrkräfte können nicht tausende Websites prüfen, um herauszufinden, was sinnvoll ist.

Für uns bleibt der persönliche Kontakt entscheidend, besonders in schwierigen Beratungssituationen. Während unkritische Themen per Videokonferenz besprochen werden können, ist bei komplexen Fällen der direkte Austausch unverzichtbar. Diesen Ansatz möchten wir beibehalten.

Welche weiteren Schritte planen Sie, um die Berufsorientierung und die Fachkräftegewinnung in Dithmarschen noch stärker zu fördern? Haben Sie da schon Pläne?

Wir arbeiten daran, Jugendliche stärker einzubinden. Mein Traum wäre ein Jugendberufsparlament, doch die Entfernungen in Dithmarschen machen das schwierig.

Stattdessen setzen wir auf direkte Ansprache an Orten, wo Jugendliche sich aufhalten, wie Jugendzentren. Dort organisieren wir etwa Tischkicker-Turniere, bei denen Beraterinnen und Berater mitspielen. Dieses Format ist erfolgreich und wird begeistert angenommen.

Damit erreichen wir auch Jugendliche, die sonst keine Beratung in Anspruch nehmen würden. Wichtig ist, weiterhin niedrigschwelliger zu werden, die Jugendlichen einzubeziehen und zu fragen, was sie brauchen.

Jede:r erreichte Jugendliche ist ein Gewinn – auch im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung.

Könnte Digitalisierung vielleicht helfen, die Herausforderung der Mobilität in einem Flächenlandkreis zu bewältigen und trotzdem ein Jugendberufsparlament zu etablieren?

Ja, aber es ist wichtig, sich mindestens einmal persönlich zu treffen, vielleicht einmal im Jahr. Für Zwischenmeetings sind digitale Formate in Ordnung. Allerdings möchte ich besonders die Jugendlichen einbinden, die es zu Hause schwieriger haben – nicht nur die ohnehin schon Engagierten. Diese repräsentieren oft nicht die Gruppe, die wir erreichen möchten.

Das bleibt eine Herausforderung, aber wir arbeiten weiter daran.

Welche langfristigen Ziele verfolgen Sie in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Jugendlichen und regionalen Arbeitgebern?

Langfristige Ziele sind für uns schwer zu setzen, weil politische Entscheidungen ständig Einfluss nehmen. Erst sollte etwa die berufliche Beratung aus den Jobcentern in die Agentur für Arbeit wechseln, dann wurde das wieder gekippt. Auch der geplante Paradigmenwechsel durch das SGB-III-Modernisierungsgesetz kann durch die aktuelle politische Lage vorerst nicht beschlossen werden und wie es damit weitergeht, können wir aktuell nicht sagen. Wir wollen aber grundsätzlich erreichen, dass mehr Jugendliche einen Schulabschluss schaffen und in eine Ausbildung gehen können – notfalls

auch ohne Abschluss, wenn dafür passende Angebote geschaffen werden. Unser übergeordnetes Ziel ist es, ihnen ein eigenständiges, selbstverantwortliches Leben zu ermöglichen. Alle Jugendlichen, die wir gewinnen können, sind Jugendliche, die uns nicht verloren gegangen sind.

Der erste bundesweite Fachtag der Jugendberufsagenturen vor Kurzem in Berlin zeigte uns im Austausch mit über 150 teilnehmenden Jugendberufsagenturen aus ganz Deutschland, dass wir in Dithmarschen ganz ordentlich aufgestellt sind. Aber man sieht auch, wie andere Jugendberufsagenturen finanziell besser ausgestattet sind oder in manchen Bereichen weiter. Der Besuch der Jugendberufsagentur Berlin Mitte, mit eigenem Gebäude und über 100 Mitarbeitenden, war sehr beeindruckend. Das zeigt: Es gibt noch Luft nach oben – und daran können wir uns orientieren.



LITERATUR- UND LINKTIPPS

An dieser Stelle finden Sie eine durchaus subjektive und keinesfalls erschöpfende Sammlung von Literaturtipps und Links aus den Themenfeldern dieser Ausgabe von REup, die uns im Rahmen der Recherche zu diesem Magazin aufgefallen sind.

Fachkräftesicherung im kommunalen Bildungsmanagement

INVOLAS Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hrsg.)

Reihe Berichte und Materialien, Band 25
Offenbach 2022

<https://t1p.de/tvb43>



Blickpunkt Fachkräftesicherung: Wie Kommunen mit Unterstützung des DKBM Fachkräfte gewinnen, ausbilden und binden können

Transferagentur Niedersachsen (Hrsg.)

Osnabrück 2022

<https://t1p.de/zezpd>



Über uns

Die Regionale Entwicklungsagentur für kommunales Bildungsmanagement Nord (REAB Nord) berät und begleitet Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein sowie die Städte Hamburg und Bremen/Bremerhaven, die ihre Bildungslandschaft durch datenbasierte Steuerung weiterentwickeln und dabei Antworten auf drängende Herausforderungen im Bildungsbereich finden möchten.

Sie ist Teil des „Fachnetzwerks für kommunales Bildungsmanagement“.

Mit dem Erfahrungswissen aus dem Bundesprogramm „Lernen vor Ort“ und anderen relevanten Programmen sowie mit Impulsen aus der Wissenschaft und der kommunalen Praxis im Gepäck setzt die REAB Nord genau dort an, wo Kommunen stehen.

www.reab-nord.de

Alle hier aufgelisteten Quellen sind **kostenfrei abrufbar**. Wir wünschen viel Spaß beim Schmökern!

Fachkräftesicherung als Thema des kommunalen Bildungsmonitorings

Fachstelle kommunales Bildungsmonitoring (KOSMO)

Themenseite

<https://t1p.de/lb81q>



Fachkräftemangel in der Bildung – was Kommunen dagegen tun können

REAB Mitteldeutschland (Hrsg.)

Themenseite

<https://t1p.de/fka7s>



Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Gute Aussichten (?): Kommunen gestalten Bildungsübergänge Erwachsener und werden attraktiv für Fachkräfte

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung
(Hrsg.)

TANORAMA 1/2021, Berlin 2021

<https://t1p.de/giyal>



Fachkräftesicherung / Bildung im Strukturwandel

REAB Brandenburg
(Hrsg.)

Themenseite

<https://t1p.de/v8v9e>



Jobmonitor

Bertelsmann Stiftung
(Hrsg.)

Bundesweite Stellenauswertung

<https://t1p.de/6zk7z>



Impressum

Texte

Die jeweiligen Autorinnen und Autoren dieses Magazins sind eingangs jedes Beitrags benannt.

Redaktion

Thies Schulz-Holland, Dr. Beke Sinjen, Mareike Ebach,
Carlotta Weyhenmeyer, Maybrit Windmann, Hanife Özbek,
Maja Hornberger

Gestaltung

media4motion Werbeagentur GmbH
Thies Schulz-Holland

Herausgeberin

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH
Tempelhofer Ufer 11
10963 Berlin

Bildnachweis

©iStock: Peter Burnett (Titel), akindo (S. 5 oben [Pfeil], S. 23),
Conny Pokorny (S. 5 unten links), Wirestock (S. 5 unten mittig), ollo
(S. 5 unten rechts), gilias (S. 13), Delpixart (S. 19), andreygonchar (S.
21).

©FAUST-photowork/Thomas Faust (S. 2).

„WAS IST DENN EIN REUP?“

Aus TANORAMA wird REup

Der Name unseres Magazins ist natürlich nicht „REUP“, sondern „REup“ [ˈre:ʌp] und damit einerseits ein Wortspiel zum annähernd klanggleichen Akronym REAB, andererseits aber auch Bekenntnis dazu, dass sich die REAB Nord als Update und programmatisches Upgrade zur bisherigen Arbeit der Transferagentur Nord-Ost versteht.

Darüber hinaus kann das englische Verb „to re-up“ unter anderem auch bedeuten, ein bestehendes Vertragsverhältnis zu verlängern oder etwas aufzufrischen oder zu erneuern.

Sie merken also: Das passt!



Alle Veranstaltungen der REAB Nord finden Sie unter www.reab-nord.de/veranstaltungen