

Arbeit

Gute Bildung für alle:
Schlüsselfaktor auf
dem Arbeitsmarkt

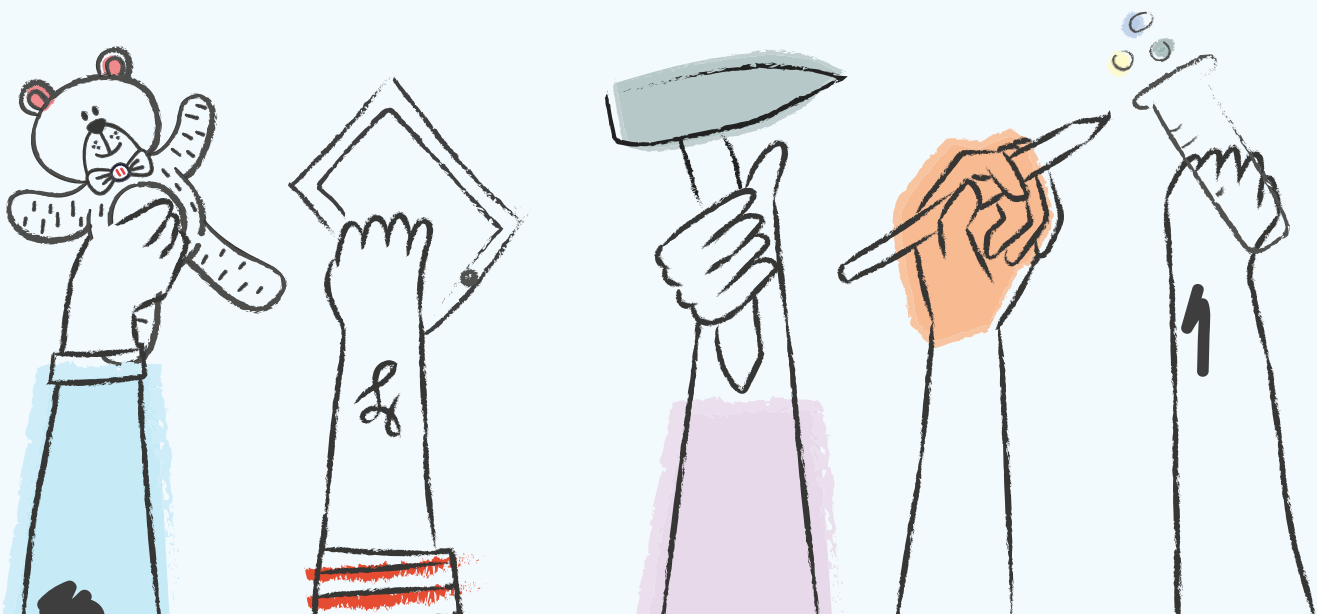
Von Katharina Bueß

Ein Monitoring für die
Fachkräftebedarfe vor Ort

*Erste Ansätze des Förderprogramms
„Bildungskommunen“ im
Rheinisch-Bergischen Kreis*

Jeder 8. Erwachsene
kann nicht richtig
Lesen und Schreiben

*Auf Tour mit dem ALFA-Mobil
in Duisburg-Rheinhausen*



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

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

seit 2017 beleuchtet das TRANSFERjournal aktuelle Themen rund um Bildung, Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring. Von "Bildungskonferenzen" und "Zahlen bitte" über "Zukunft wagen" und "Gerechtigkeit" hin zu "Solidarität" und "Machen" wurden große Themen geöffnet, über den Tellerrand hinausgeschaut und ganz konkret deren Bedeutung für das datenbasierte kommunale Bildungsmanagement unter die Lupe genommen. Diese Ansprüche gelten auch für die aktuelle, allerdings letzte Ausgabe des TRANSFERjournals unter dem Titel "Arbeit".

Denn "Arbeit" hat sich vor allem in den letzten Jahren stetig verändert, beispielsweise im Hinblick auf Themen wie Digitalisierung, Agilität oder Teilhabe und betrifft jüngere Generationen als auch Menschen, die bereits viele Jahre im Berufsleben verbracht haben. An das Thema schließen sich Fragen wie Arbeitsbedingungen, zukünftige Berufsprofile und benötigte Kompetenzen an. Bildungskommunen entwickeln vorrausschauende Strategien, um diese Veränderungsbedarfe zu planen und auf sie zu reagieren. Welche Strategien sind dabei zukunftsfähig? Wie kann sie das datenbasierte Bildungsmanagement darin unterstützen und welche Aspekte müssen bedacht werden?

Wie in den vergangenen Jahren profitiert das Magazin von spannenden Begegnungen und Berichten verschiedener Bildungsakteure "vor Ort". Wir freuen uns, dass wir diese Bekanntschaften im Rahmen des TRANSFERjournals machen durften und sind gespannt auf neue Formate, die visionäres Wissen, Projekte und Akteure des kommunalen Bildungsmanagements auch künftig in den Mittelpunkt stellen!

Vielen Dank für Ihr Interesse in den letzten Jahren und eine spannende Lektüre wünscht,

ihr Team des TRANSFERjournals,
Saskia van den Berg, Laura Förste und Helena Baldina

Lesen Sie mehr unter:

www.transferagentur-nordrhein-westfalen.de

Gute Bildung für alle: Schlüsselfaktor auf dem Arbeitsmarkt

6

Von Katharina Bueß

Nicht nur sichert Arbeit unsere Existenz, viele definieren sich auch über sie. Sie strukturiert unseren Alltag, sorgt für soziale Kontakte und ist meist ein wichtiger Lebensinhalt. Es geht bei der Arbeit oft um Identität. Umso wichtiger ist es, dass allen Menschen, die arbeiten möchten, Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann. Die Autorin erörtert, welche Bedeutung Bildung dabei spielt und beschreibt, welche Zielgruppen besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.



11 Drei Fragen an...

Interview mit Dr. Marc Bovenschulte



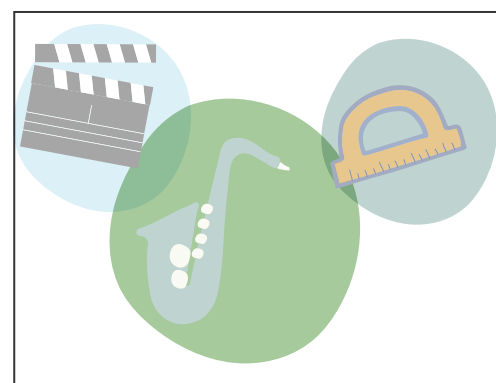
Das TRANSFERjournal fragt Dr. Marc Bovenschulte, welche Kompetenzen aus seiner Sicht in Zukunft wichtig sein werden, welche Rolle die KI dabei spielt und vor allem auch, welche Bedeutung diese Entwicklungen für die Gesellschaft haben.

„Ganztagsqualität hängt neben vielen anderen Faktoren natürlich auch von der Qualifikation des Personals ab“

12

Im Gespräch mit Bernd Nüchel aus dem Hochsauerlandkreis

Zum Schuljahr 2026/2027 wird es einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in Grundschulen geben. Für Kommunen ist dies nicht nur finanziell eine Herausforderung. Neue Räume, Nutzungskonzepte müssen geschaffen, Fachkräfte ausgebildet und gewonnen sowie Qualitätsentwicklungen in den Blick genommen werden. Das TRANSFERjournal blickt in den Hochsauerlandkreis und fragt nach, welche Strategien und Prozesse dort im Hinblick auf die zukünftige Planung von Ganztagsplätzen verfolgt werden und wie Fachkräfte dafür gewonnen und qualifiziert werden können.



Ein Monitoring für die Fachkräftebedarfe vor Ort

16

Erste Ansätze des BMBF-Förderprogramms „Bildungskommunen“ im Rheinisch-Bergischen Kreis

Im Gespräch mit dem Rheinisch-Bergischen Kreis verraten Sachgebietsleiter Torsten Schmitt und Bildungsmonitorer Moritz Merten ihre Pläne für die Zukunft. In den kommenden vier Jahren soll hier im Rahmen des ESF-Plus Förderprogramms „Bildungskommunen“ ein Bildungsmonitoring für die Fachkräftebedarfe von Morgen aufgebaut werden. Einen wesentlichen Schwerpunkt bildet die Auseinandersetzung mit den Berufskollegs in der Region, um den Bereich der beruflichen Bildung langfristig zu stärken und für den Kreis weiter auszubauen.



20 Jeder 8. Erwachsene kann nicht richtig Lesen und Schreiben

Auf Tour mit dem ALFA-Mobil in Duisburg-Rheinhausen



Um auf das Thema aufmerksam zu machen und Betroffene zu ermutigen, sich Hilfe zu suchen, touren zwei ALFA-Mobile durch ganz Deutschland. Das TRANSFERjournal war mit auf Tour in Duisburg-Rheinhausen und hat sich das Engagement des ALFA-Teams angeschaut.

Agiles arbeiten in Verwaltung – Warum und wozu?!

24

Interview mit Dorothea Herrmann und Sabine Schwittek von den Verwaltungsrebellin

„Agilität“ – ein Schlagwort, das bei den einen Begeisterung, bei den anderen Augenrollen auslöst. Doch das Thema hält sich nicht nur in Projektmanagementkreisen hartnäckig. Was ist also dran an dem Ansatz? Wir haben mit Dorothea Herrmann und Sabine Schwittek gesprochen, die seit vielen Jahren als Organisationsberaterinnen für und mit Verwaltungen arbeiten und 2019 die Initiative „Verwaltungsrebellin“ gestartet haben. Ihre Erfahrungen zeigen: Ja, Verwaltung kann und muss agil sein!



28 „Jeder Einzelfall zählt und jeder Mensch, der einen Schritt nach vorne gemacht hat, zählt als großer Erfolg“

Im Gespräch über „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ mit dem Kreis Euskirchen



Die Frage, wer in Deutschland Ausbildungsangebote nutzen oder am Arbeitsmarkt teilhaben kann, hängt auch vom Aufenthaltsstatus ab. Insbesondere Menschen in Duldung und Gestattung sind hier benachteiligt. Das Team im Kreis Euskirchen berichtet im TRANSFERjournal, wie sie diese Zielgruppe begleitet haben, welche Herausforderungen ihnen auf diesem Weg begegnet sind und welche Erfolge gefeiert wurden.



Arbeit spielt in unserer Gesellschaft und für jede und jeden eine existenzielle Rolle. Nicht nur sichert die Erwerbsarbeit im wörtlichen Sinne unsere Existenz, viele definieren sich auch über sie. Sie strukturiert unseren Alltag, sorgt für soziale Kontakte und ist meist ein wichtiger Lebensinhalt. Arbeit kann den Status bestimmen und darüber, ob wir einen angenehmen Lebensstandard haben, aber auch, ob wir täglich über unsere Grenzen hinaus belastet werden oder trotz Arbeit arm sind. Die rund 2,6 Millionen Menschen, die keine Arbeit haben, werden oft genau darüber definiert und als „Arbeitslose“ bezeichnet.

Es geht also bei der Arbeit nicht allein um einen einfachen Broterwerb, sondern oft um die Identität. Umso wichtiger ist es, dass im besten Fall allen Menschen, die arbeiten möchten, Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann.

Die meisten Menschen wollen arbeiten, daneben aber auch ein erfülltes Leben mit Familie oder Hobbys führen. Sie wollen einer Arbeit nachgehen, die zumindest einigermaßen zufrieden macht, sinnstiftend ist und gute Bedingungen bietet – denn Arbeit kann auch krank machen. Der Wunsch nach flexiblerem Arbeiten und Teilzeitmodellen ist nicht nur bei jüngeren Menschen vorhanden, das zeigt die immer lautere Debatte um eine Vier-Tage-Woche.

Auch vor diesem Hintergrund steht der Arbeitsmarkt derzeit vor zahlreichen Herausforderungen und Umbrüchen.

Fachkräfte – dringend gesucht

Momentan werden in zahlreichen Branchen händeringend Fach- und Arbeitskräfte gesucht. Ob in der IT und Gastronomie, ob Erzieher*innen, Lehrer*innen, Handwerker*innen, Ärzt*innen oder Ingenieur*innen – sie alle werden dringend gebraucht. In der Pflege fehlen schon jetzt mehrere Zehntausend Fachkräfte, durch die Alterung der Gesellschaft könnten es bis 2035 mehrere Hunderttausend werden. Zugleich werden dem deutschen Arbeitsmarkt in den kommenden Jahrzehnten immer weniger Menschen zur Verfügung stehen. Um ganze fünf Millionen Arbeitnehmer*innen wird der deutsche Arbeitsmarkt bis 2060 schrumpfen.

Zuwanderung und eine gute Integration der eingewanderten Menschen sind daher dringend notwendig. Dazu gehören nicht nur eine Kultur, in der sich Arbeitskräfte aus dem Ausland willkommen fühlen, sondern eine gute Begleitung und der Abbau von bürokratischen Hürden. Und auch im Kontakt mit Behörden das Gefühl, hier erwünscht zu sein. Das gilt ebenso für den Umgang mit geflüchteten Menschen. Nicht nur bei die-

Die Menschen wollen einer Arbeit nachgehen, die zumindest einigermaßen zufrieden macht, sinnstiftend ist und gute Bedingungen bietet.



Katharina Bueß arbeitet in Berlin als freie Autorin und als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Landespolitik.

ser Gruppe muss der Abbau von diskriminierenden Strukturen das Ziel sein, damit mehr Menschen zu einer Arbeit finden, die sie gerne machen möchten und können.

Gute Bildung: Chance und Schlüsselfaktor

Für unsere gesamte Gesellschaft spielt ein gutes und inklusives Bildungssystem eine entscheidende Rolle. Kinder schon in der Kita nach Bedarf in der Sprachentwicklung, aber auch in ihrer motorischen, kognitiven und emotionalen Entwicklung auf die Schule vorzubereiten, sollte selbstverständlich sein – ebenso wie Schulen, in denen alle Kinder und Jugendliche nach ihren Möglichkeiten und mit ihren Bedarfen lernen können. Das geht nur, wenn Kitas und Schulen finanziell entsprechend ausgestattet sind, ausreichend und gut ausgebildetes Personal zur

Verfügung steht sowie Bildung von der Kita bis zu Ausbildung oder Studium für alle Menschen bezahlbar ist. Tatsächlich gibt es hier unzählige Defizite.

So kann in Deutschland jedes vierte Kind in der vierten Klasse nicht richtig lesen. Forscher*innen bezeichnen diesen Anteil als alarmierend hoch. Derzeit verlassen jedes Jahr Zehntausende junge Menschen die Schule ohne Abschluss; die Zahl stagniert seit Jahren auf hohem Niveau. Und noch immer sind in Deutschland Bildungserfolge vor allem von einem abhängig:

der sozialen Herkunft. Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendliche zu schaffen, unabhängig von ihrem Elternhaus, muss das Ziel sein. Auch ist eine gute und individuelle Begleitung während Ausbildung und Studium sehr wichtig. Momentan bricht jede*r vierte*r Auszubildende*r seine Ausbildung ab. Die Abbruchquoten an den Hochschulen liegen ähnlich hoch.

Nicht nur angesichts der massiven künftigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt ist es dringend geboten, der Bildung insbesondere von Kindern und jungen Menschen gesellschaftlich und politisch einen deutlich höheren Stellenwert beizumessen.

Potenziale durch Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Eine enorm wichtige Stellschraube bei der Frage, wer die notwendige Arbeit in Zukunft leisten soll, ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die noch immer hauptsächlich für Frauen eine Hürde darstellt. Fast 70 Prozent der Frauen mit mindestens einem Kind arbeiten in Teilzeit. Bei den Vätern sind es gerade einmal knapp acht Prozent.

Nachteile entstehen den Frauen nicht nur durch ein niedrigeres Gehalt, sondern auch durch die Gefahr von Altersarmut. So erhalten sie durchschnittlich rund 800 Euro Rente, bei Männern sind es etwas mehr als 1.200 Euro monatlich. Mit diesem Rentengefälle ist Deutschland Schlusslicht beim Vergleich der Industrieländer.

Notwendig sind hier eine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit sowie Kitas, Schulen und Horteinrichtungen, in denen alle Kinder gut versorgt sind und mit einem Personal-schlüssel, der von den Beschäftigten nicht immer wieder verlangt, über ihre Grenzen zu gehen. Weiter- oder Fortbildungen können insbesondere Müttern nach Erziehungszeiten den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Auch sind es meist Frauen, die ihre Angehörigen pflegen: Über 80 Prozent der rund fünf Millionen Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt. Die häusliche Pflege von Familienmitgliedern bedeutet für Frauen häufig ein geringeres Einkommen und führt oft zu einer niedrigen Rente. Durch die zukünftige Alterung der Gesellschaft werden in den nächsten Jahrzehnten deutlich mehr Menschen zu Hause gepflegt werden müssen. Umso wichtiger wird die Frage, wie sich Pflege und Beruf vereinbaren lassen.

Menschen mit Behinderung: Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt

Bei Menschen mit Schwerbehinderung ist die Arbeitslosenquote über anderthalb Mal so hoch wie bei Menschen ohne Behinderung. Unternehmen sind zwar gesetzlich verpflichtet, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Rund ein Viertel hält sich jedoch bislang nicht daran.

Junge wie ältere Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen sollten

wählen können, ob sie auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt werden möchten. Bisher scheitert das oft nicht nur am mangelnden Willen und Engagement der Arbeitnehmer*innen, sondern auch an Defiziten in der schulischen Bildung. 16 Prozent der Menschen mit Behinderung zwischen 25 und 44 Jahren haben beispielsweise keinen Schulabschluss. Bei Menschen ohne Behinderung dieses Alters liegt der Wert bei vier Prozent. Gut ausgestattete inklusive Bildung, eine gute Förderung in der Schule, Flexibilität und Begleitung bei Ausbildung und Beruf können neue Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen bringen, von denen die gesamte Gesellschaft profitiert.

Nie zu spät für Weiter- oder Fortbildung

Auch ältere Menschen müssen bei der Fachkräftesicherung mitgedacht werden. Zwar haben in den vergangenen Jahren viele von ihnen das Angebot der „Rente mit 63“ genutzt. Langfristig könnte es aber so kommen, dass eher mehr Menschen länger arbeiten. Manche aus finanzieller Notwendigkeit heraus, andere jedoch aus Überzeugung und weil ihnen der Beruf Spaß macht. Wertschätzung, flexibles Arbeiten und das Angebot zur Teilzeit können hier entscheidende Faktoren sein.

Im Hinblick darauf, dass einige oder auch viele von uns möglicherweise noch bis ins hohe Alter arbeiten werden, sollte es zu-

16 Prozent der Menschen mit Behinderung zwischen 25 und 44 Jahren haben keinen Schulabschluss.

Derzeit verlassen jedes Jahr Zehntausende junge Menschen die Schule ohne Abschluss.

Dr. Marc Bovenschulte ist seit dem Jahr 2000 Mitarbeiter der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH. Dort leitet er seit 2011 den Bereich Demografie, Cluster und Zukunftsforschung. Zudem ist er seit dem Jahr 2013 Mitglied des Lenkungskreises des Instituts für Innovation und Technik in der VDI/VDE-IT. Schwerpunkte seiner Arbeit sind die Auswirkungen des technologischen und gesellschaftlichen Wandels auf die Arbeitswelt und die Innovationsfähigkeit in Transformationsprozessen. Er ist u. a. Gesamtprojektleiter der Strategischen Vorausschau für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie der Strategischen Vorausschau im Begleitprozess der „Allianz für Transformation“ des Bundeskanzleramts.



3 Fragen an... Interview mit Dr. Marc Bovenschulte

Welche Bedeutung haben diese Entwicklungen für die Gesellschaft?

Die Digitalisierung wird perspektivisch nicht nur alle lebensweltlichen Domänen – Freizeit, Gesundheit, Mobilität, Wohnen oder eben auch Arbeit – erfassen, sondern eben auch alle Arten von Berufen und Tätigkeit. Manche fallen weg, neue entstehen, und einiges ändert sich. Der Umstand, dass die digitale Transformation längst Realität ist, bedeutet, dass sie mit den bestehenden Belegschaften und Arbeitskräften umgesetzt werden muss – der Ruf nach mehr digitalem Wissen in der Schulbildung ist verständlich und richtig, kommt aber für den aktuellen Wandel zu spät. Benötigt wird ein konsequentes „Re-/Up-Skilling“ der aktuellen Erwerbsbevölkerung.

Dabei ist wichtig, Digitalisierungskonzepte auch für Bereiche zu entwickeln, die bisher relativ technologiefern waren, wie beispielsweise die Pflege. Angesichts der Zunahme von Pflegebedürftigen und dem Fehlen von Fachkräften – zwei Seiten desselben demografischen Wandels –, kann eine „Pflege 4.0“ zukünftig einen Beitrag für die Sicherstellung einer bezahlbaren, qualitäts- und würdevollen Versorgung leisten. Wichtig ist hierbei wie in allen Tätigkeitsfeldern die Gestaltungsaufgabe digitaler Technik, um den Menschen zu entlasten und zu unterstützen. Im Falle der Pflege heißt das mehr Zeit für menschliche Zuwendung, weniger Stress und Belastung, höhere Arbeitszufriedenheit. Zentral ist dabei, dass Technik, Kompetenzen und Arbeitsorganisation gemeinsam gedacht und partizipativ entwickelt werden, um „Gute Arbeit“ in und Teilhabe an der Digitalisierung zu ermöglichen.

Welche Kompetenzen von Menschen sind in der Zukunft wichtig?

Das Anthropozän ist zugleich ein Technozän: Wir leben in einer Welt, die zunehmend von Technik bestimmt ist. Technik ist dabei sowohl Produktionsmittel als auch Produkt und/oder Service. Dementsprechend ist technisches Wissen heute stark gefragt. Interessanterweise entwickeln sich vor dem Hintergrund des Anthropozäns neue Technologiefelder, die darauf abzielen, die Folgen der alten, oftmals fossilen Technologien rückgängig zu machen, einzudämmen oder auch alternative Wege zu eröffnen, die Mensch und Umwelt weniger schädigen. In diesen „Green bzw. Clean Technologies“ – hierzu gehört die Energiewende oder auch die Kreislaufwirtschaft als Anwendungsfeld – stecken enorme Chancen. Hierfür sind entsprechende Kompetenzen notwendig, die sich zum Teil jedoch gerade erst herauskristalisieren. Zudem zeigt sich, dass die Fähigkeit, über unterschiedliche Gewerke, Branchen oder auch Disziplinen hinweg zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten zentral ist und zukünftig sein wird. Und da wir in einer Zeit des steten, multiplen und umfassenden Wandels leben, wächst die Bedeutung von Problemlösungskompetenzen und der Fähigkeit zum Lernen. Die hier genannten nicht-fachlichen Kompetenzen sind auch für nicht-technische Berufe und Tätigkeiten von hoher Bedeutung: Sei es in der Kranken- oder Altenpflege, im Bildungsbereich oder in der Verwaltungspraxis.

Welche Rolle spielt dabei die Digitalisierung und die Weiterentwicklung von KI?

Die Digitalisierung (und mit ihr die Künstliche Intelligenz als eine ihrer Ausprägungen) gilt als einer der Treiber der Transformation. Dabei zeichnet sich ab, dass sich die Wertschöpfung in vielen Bereichen von der Hardware hin zur Software verschiebt – wer hier nicht am Ball bleibt, könnte es in Zukunft schwer haben, noch Geld zu verdienen. Wenn gleich auch neue, gleichsam digitale Berufe entstehen, besteht der Veränderungsprozess in hohem Maße darin, dass bestehende Berufsbilder „digitalisiert“ werden. Für die Beschäftigten in Betrieben, Verwaltungen, Krankenhäusern etc. heißt das, dass sie aufbauend auf ihrem Fach- und Erfahrungswissen nun zusätzliche „digital skills“ benötigen. Und da sich digitale Technologien sehr rasch weiterentwickeln – statt eine neue Maschine anzuschaffen, muss oft nur ein Software-Update aufgespielt werden – ergibt sich die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens.

Um in einem solchen Prozess als Mensch die Oberhand zu behalten und nicht in eine Bevormundung durch intelligente Systeme zu geraten, ist eine „digitale Souveränität“ der Beschäftigten nötig, die es Ihnen ermöglicht, die digitalen Technologien unter Wahrung ihrer eigenen legitimen Interessen zu nutzen. Hier kommt es auch auf die Mitsprache bei der Gestaltung von digitaler Arbeit an.

Agiles Arbeiten in Teams mit eigenen Zielen und unter Einsatz digitaler Technik wird alltäglich.

dem selbstverständlich sein, auch im mittleren oder hohen Alter noch den Beruf zu wechseln, einen Quereinstieg zu wagen oder eine Ausbildung oder Studium zu beginnen. Demnach sollten Fort- und Weiterbildung auch im hohen Alter ermöglicht und entsprechend gefördert werden.

Künstliche Intelligenz: Arbeit im Umbruch

Sich lebenslang weiterzubilden, ist auch deshalb notwendig, weil die Arbeit selbst im Umbruch ist. Agiles Arbeiten in Teams mit eigenen Zielen und unter Einsatz digitaler Technik wird alltäglich. Insbesondere die zuletzt rasante Entwicklung der Künstlichen Intelligenz (KI) wirft zudem die Frage auf, welche Jobs am Ende Bestand haben werden.

Nach den Sprüngen durch Digitalisierung, Robotik und Automatisierung, die heute insbesondere körperlichen Arbeitseinsatz er-

setzen, wird die KI eher inhaltliche und kreative Aufgaben übernehmen, beispielsweise von Anwalt*innen oder Journalist*innen.

Anders als von vielen befürchtet, haben bisher weder die Digitalisierung noch die Robotik zu Massenentlassungen geführt. Expert*innen gehen jedoch davon aus, dass Routinetätigkeiten immer seltener von Menschen erledigt werden, ihre Arbeitskraft aber für innovative, komplexe und vernetzende Aufgaben auch weiterhin dringend gebraucht wird.

Auch dieser Wandel zeigt, wie wichtig gute Bildung und lebenslanges Lernen in Zukunft sein werden, um mit der rasanten technischen Entwicklung Schritt halten zu können und möglichst viele Menschen in die Lage zu bringen, die weiterhin benötigte Arbeit auch ausführen und mit ihrer Lebenssituation vereinbaren zu können.

„Ganztagsqualität hängt neben vielen anderen Faktoren natürlich auch von der Qualifikation des Personals ab“

Im Gespräch mit Bernd Nüchel aus dem Hochsauerlandkreis

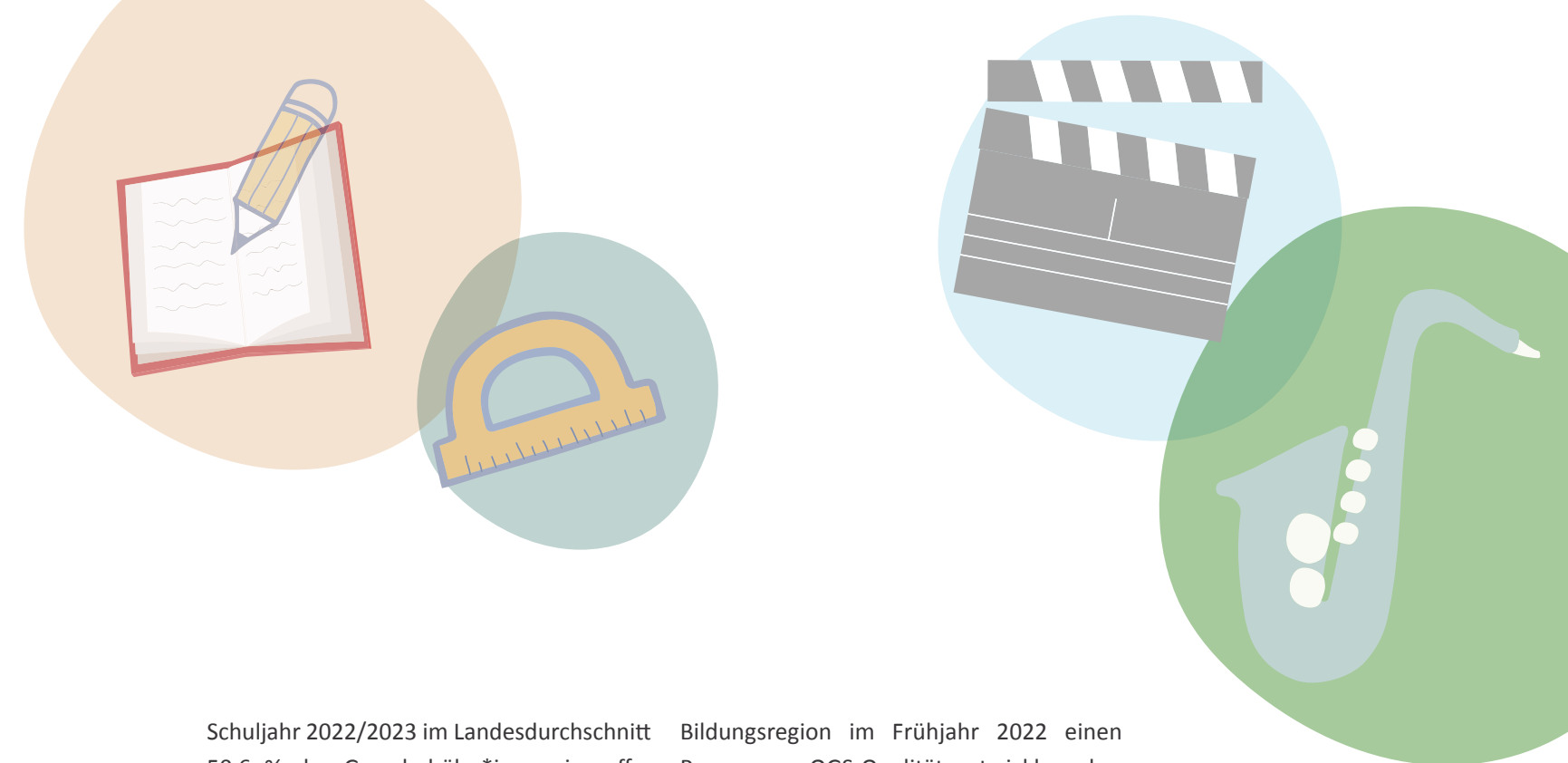
Zwar haben schon jetzt fast alle Grundschulen in NRW ein Angebot zur Ganztagsbetreuung, doch die Plätze sind sehr begehrt. Zum Schuljahr 2026/2027 soll es nun – ähnlich wie den Anspruch auf einen Kita-Platz seit 2013 – auch einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in Grundschulen geben. Für Kommunen ist dies nicht nur finanziell eine Herausforderung. Neue Räume, Nutzungskonzepte müssen geschaffen, Fachkräfte ausgebildet und gewonnen sowie Qualitätsentwicklungen in den Blick genommen werden. Dies kann nur in einer Verantwortungsgemeinschaft auf kommunaler Ebene von Schule, Schulträger und Kinder- und Jugendhilfe sowie OGS-Trägern gelingen. Die Kernkomponenten des datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements (DKBM) können dabei einen Orientierungsrahmen für das Bildungsmanagement vor Ort bieten. So können mit ihnen die bildungsbezogenen strategischen Ziele oder die Kooperations- und Vernetzungsaktivitäten innerhalb der Bildungslandschaft überprüft und entwickelt werden und sie dienen auch den Fachkräften in den Kommunen zur Anregung und Reflexion ihrer Tätigkeiten. Das TRANSFERjournal blickt in den Hochsauerlandkreis und fragt nach, welche Strategien und Prozesse dort im Hinblick auf die zukünftige Planung von Ganztagsplätzen verfolgt werden.

Wenn Sie auf die nächsten drei Jahre blicken, welche Herausforderungen warten auf den Hochsauerlandkreis und die kreisangehörigen Kommunen beim Thema „Ganztag“?

Die größte Herausforderung wird sein, auf Basis der vorhandenen Daten den tatsächlichen Bedarf an Betreuungsplätzen zu ermitteln und vor Ort sicherzustellen. Obwohl die öffentlichen Jugendhilfeträger für die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung bis zum Ende der vierten Klasse grundsätzlich zuständig sind, gehe ich davon aus, dass die Angebote weitestgehend bis gänzlich durch eine Ausweitung der OGS-Plätze sichergestellt werden. Dies erfordert eine zielgerichtete Zusammenarbeit zwischen den Jugendämtern im Kreisgebiet

und den kreisangehörigen Kommunen als Schulträger.

Für eine verlässliche Planung fehlen leider noch wesentliche Parameter seitens der Landesregierung, beispielsweise ob die Ganztagsförderung in der Grundschule künftig weiterhin beitragspflichtig bleibt oder ob sie – wie auch die letzten beiden Kita-Jahre – beitragsfrei ausgestaltet werden soll. Diese Entscheidung wird wesentlich sein für die künftige Bedarfsplanung. In einem ländlich geprägten Landkreis sind die familiären Unterstützungsstrukturen oftmals noch vorhanden und daher der Bedarf an Ganztagsbetreuung in der Grundschule nicht so groß wie in den Großstädten, was sich auch in der Ganztagsquote niederschlägt. Während im



Schuljahr 2022/2023 im Landesdurchschnitt 50,6 % der Grundschüler*innen im offenen Ganztag beschult und betreut wurden, waren es im Hochsauerlandkreis lediglich 32,8 %. Die Quote variiert dabei zwischen 8,6 % in der Gemeinde Bestwig und 50,8 % in der Stadt Arnsberg. Ich gehe aber davon aus, dass der ländliche Raum die landesweite Entwicklung mit etwas zeitlicher Verzögerung nachzeichnet und die Betreuungsquote auch hier kontinuierlich steigen wird. Umso bedauerlicher ist es, dass das Ausführungsgesetz erst im Jahr 2024 verabschiedet werden soll.

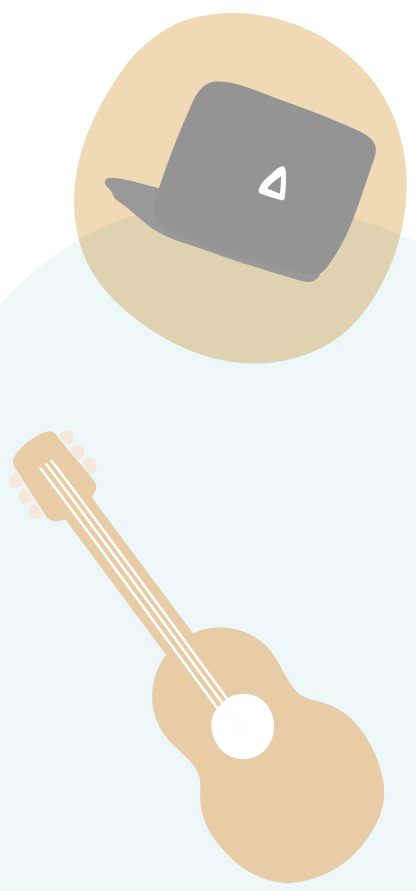
Auf den großen Fachkräftemangel in den pädagogischen Berufsfeldern wird immer wieder hingewiesen. Besonders betroffen davon ist jetzt schon die Ganztagsbetreuung in Grundschulen. Aber auch in den Kitas ist Personal knapp. Kita und Ganztag konkurrieren damit um Fachkräfte, die sich aufgrund der attraktiveren Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Fachkräftegebot) meist für eine Arbeit mit den ganz Kleinen entscheiden. Welche Strategien verfolgen Sie im Hochsauerlandkreis, um mehr Fachkräfte für den Ganztag zu begeistern und zu gewinnen?

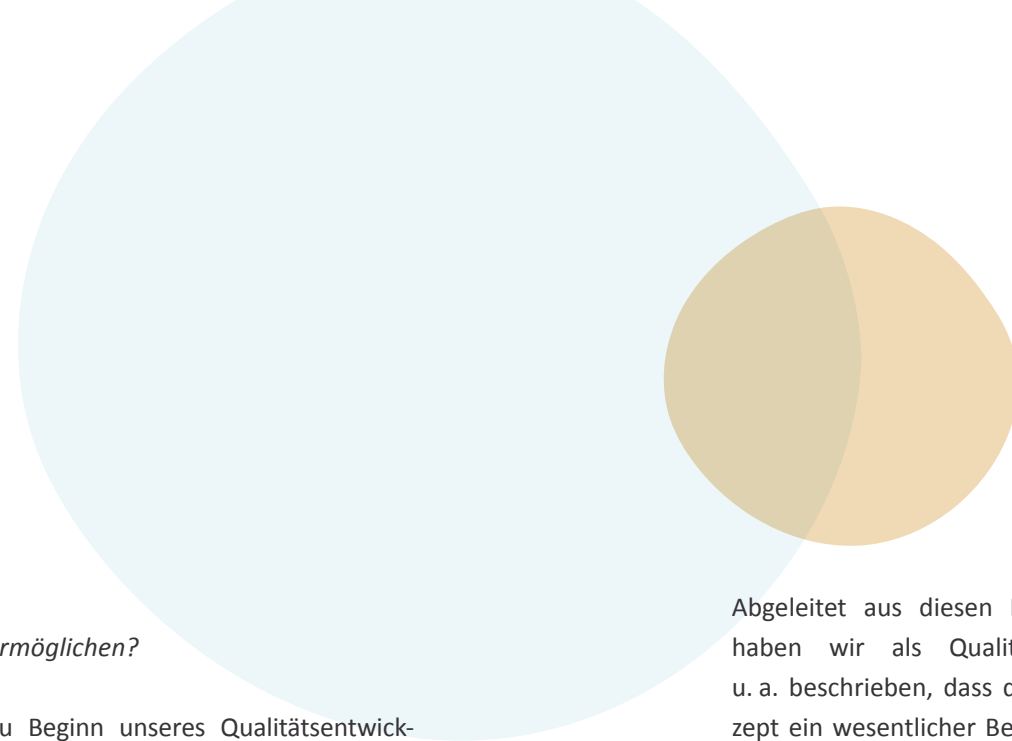
Wir haben als Regionales Bildungsbüro des Hochsauerlandkreises nach entsprechendem Votum des Lenkungskreises der

Bildungsregion im Frühjahr 2022 einen Prozess zur OGS-Qualitätsentwicklung begonnen. Vor dem Hintergrund des Rechtsanspruchs 2026 wollen wir die Qualität der Offenen Ganztagsgrundschulen durch kreisweit gültige Leitziele und Qualitätsstandards steigern. Die Angebote der OGS sollen dabei möglichst so ausgestaltet werden, dass sie einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit leisten.

Die Entwicklung der Leitziele und Qualitätsstandards erfolgt durch eine Steuergruppe, die u. a. aus jeweils drei gewählten Vertreter*innen der Schulträger, der OGS-Träger, der Schulleitungen und der OGS-Leitungen besteht. Weitere Mitglieder sind der zuständige Schulrat, die Berater*innen im Ganztag und das Kreisjugendamt stellvertretend für die Jugendämter im Hochsauerlandkreis.

Ganztagsqualität hängt neben vielen anderen Faktoren natürlich auch von der Qualifikation des Personals ab. Wir geben uns dabei nicht der Illusion hin, dass wir für die Ganztagsförderung in der Schule wegen des bereits bestehenden Fachkräftemangels und der beschriebenen Konkurrenz mit den Kitas ausreichend Fachkräfte finden werden. Hier setzt auch meine Kritik an der Politik an. Trotz Kenntnis des Fachkräftemangels wurde ein neuer Rechtsanspruch geschaffen.





Bernd Nüchel Fachdienstleiter der Schulaufsicht, des Medienzentrums, des Regionalen Bildungsnetzwerks im Hochsauerlandkreis.



Wir setzen daher im Hochsauerlandkreis auf eine (Weiter-)Qualifizierung des vorhandenen Personals. Ein Baustein war die Einrichtung eines Bildungsgangs „OGS-Fachkraft“ am Berufskolleg am Eichholz in Arnsberg zum Schuljahr 2023/2024. Leider gab es keine Anmeldungen zu diesem Bildungsgang, weil die Aufnahmevoraussetzung eine abgeschlossene Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ist. Bemühungen insbesondere der Schulleiterin, den Bildungsgang auch für OGS-Kräfte ohne entsprechende Ausbildung, aber mit mehrjähriger Berufspraxis zu öffnen, waren leider erfolglos.

Die Idee ist nun, zusammen mit anderen Bildungsträgern im Hochsauerlandkreis ein eigenständiges Qualifizierungsangebot für OGS-Kräfte zu entwickeln. Ein erstes Gespräch mit der Berufsbildungsakademie der Volkshochschulen im Hochsauerlandkreis (BBA) hat dazu bereits stattgefunden.

Der nächste Schritt wird sein, zusammen mit der BBA und den in der Steuergruppe vertretenen Expert*innen ein solches Weiterbildungsangebot inhaltlich zu gestalten. Dabei sollen möglichst neben rechtlichen Aspekten auch pädagogische Kompetenzen vermittelt werden. Ich kann mir gut vorstellen, dabei auch die Expertise der Fachhochschule Südwestfalen mit

ihren Frühpädagogik-Studiengängen einzubeziehen.

Mein Wunsch ist es, dass die Weiterqualifizierung der OGS-Kräfte im gesamten Hochsauerlandkreis künftig nach einem einheitlichen Qualifizierungsangebot durchgeführt wird und diese dann von allen Trägern anerkannt wird.

Was könnte die Kommune/der Kreis (Schule und Jugendhilfe) gemeinsam mit den OGS-Trägern tun, um vielleicht auch an den Rahmenbedingungen etwas zu verändern?

Eine bessere Qualifikation des Personals muss auch zu einer besseren Entlohnung führen. Kommunen und Jugendhilfe müssen daher bereit sein, diese Mehrkosten zu tragen. Ich erwarte allerdings auch von der Landesregierung, dass bei der künftigen Finanzierung der Ganztagsförderung auch die Qualifikation des eingesetzten Personals entsprechend berücksichtigt wird.

Für den Ganztag braucht es neben Personal auch gute pädagogische Konzepte. Wie kann es gelingen, in allen Kommunen im Hochsauerlandkreis qualitativ ähnliche Bedingungen für die Kinder im Ganztag zu schaffen, um den Kindern Bildungschancen zu

ermöglichen?

Zu Beginn unseres Qualitätsentwicklungsprozesses stand die Definition eines gemeinsamen Leitbildes, das sowohl von den Bürgermeistern im Hochsauerlandkreis als auch vom Schulausschuss des Kreises „abgesegnet“ wurde. Danach sollen sich die gemeinsam vereinbarten Leitziele und Qualitätsstandards an folgenden Leitgedanken orientieren:

- » Offene Ganztagschulen im Hochsauerlandkreis bieten eine für alle Schüler*innen individuelle Lern- und Entwicklungsplanung, die sich an dem Erkennen und der Förderung von Potentialen orientiert. Sie fördern den Erwerb der wichtigen Zukunftskompetenzen (Kreativität, Kritisches Denken, Kollaboration und Kommunikation) unter Beteiligung der Schüler*innen.
- » Offene Ganztagschulen im Hochsauerlandkreis bieten professionelle Rahmenbedingungen im Hinblick auf räumliche Kapazitäten, zeitliche Ressourcen und qualifiziertes Personal.
- » Offene Ganztagschulen im Hochsauerlandkreis bieten interprofessionelle Teams, die in einer Verantwortungsgemeinschaft, Schüler*innen im Blick, zielorientiert zusammenarbeiten.

Abgeleitet aus diesen Leitgedanken haben wir als Qualitätsstandards u. a. beschrieben, dass das OGS-Konzept ein wesentlicher Bestandteil des Schulprogramms ist und dass sich schulische Konzepte wie beispielsweise Erziehungs- und Hausaufgabenkonzepte in der Regel sowohl auf die Unterrichts- als auch auf die Betreuungszeit beziehen.

Schulleitung, OGS-Träger und OGS-Leitung sollen darüber hinaus ein gemeinsames Konzept zur Verknüpfung von Unterrichts- und OGS-Zeiten erarbeiten und dieses Konzept regelmäßig durch alle am Bildungsprozess Beteiligten evaluieren und ggf. überarbeiten und anpassen.

Natürlich werden die Konzepte von Schule zu Schule unterschiedlich sein, weil auch die jeweiligen Gegebenheiten unterschiedlich sind. Entscheidend ist, dass sie die Zielsetzungen des Leitbildes und der Leitziele berücksichtigen.

Gute schulische Konzepte für eine Ganztagsförderung im Sinne unserer Leitgedanken bedürfen für ihre Umsetzung dann aber auch gut qualifiziertes Personal – und da schließt sich der Kreis. Eine breit angelegte Weiterqualifizierung der pädagogischen Hilfskräfte im offenen Ganztag ist eine wesentliche Gelingensbedingung.

Im Sinne eines integrierten Planungsverständnisses sollte der Ganztag Teil eines kommunalen Bildungskonzeptes sein. Gemeinsame Planungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Schulentwicklung sind dafür unerlässlich. Wie können dabei Schule und Jugendhilfe gut zusammenarbeiten, um einen guten Ganztag zu gestalten, der Kindern vielleicht auch neue (Bildungs-) Chancen eröffnet?

Der Prozess der Qualitätsentwicklung in der OGS führt zum ersten Mal die Akteure im Ganztag zusammen und die Verortung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Förderung (und nicht nur auf Betreuung!) ab 2026 im Bereich der Jugendhilfe macht eine gemeinsame Jugendhilfe- und Schulentwicklungsplanung notwendiger denn je. Ich wünsche mir, dass die kommunalen Schulträger bei ihren Vorbereitungen auf 2026 nicht nur die räumlichen Aspekte im Blick haben, sondern auch die inhaltlich-pädagogische Verantwortungsgemeinschaft mit der Jugendhilfe sehen und diese einfordern. Für das Jugendamt ist es die Chance, auch inhaltlich Einfluss auf die Qualität der OGS-Angebote nehmen zu können. Im Rahmen unseres Qualitätsprozesses werden wir jedenfalls diese Verantwortungsgemeinschaft im Blick behalten.

Wie können Bund, Land und Kommunen gut zusammenarbeiten, um den Rechtsanspruch zu verwirklichen?

Wichtig ist zunächst, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für NRW schnellstmöglich klar sind, also das Ausführungsgesetz beschlossen wird.

Des Weiteren darf die Verwirklichung des Rechtsanspruchs nicht von der Finanzkraft der jeweiligen Kommune abhängig sein. Die Finanzierung durch Bund und Land muss daher getreu dem Motto „Wer die Musik bestellt, bezahlt sie auch“ auskömmlich gestaltet und kontinuierlich angepasst werden. Dies gilt insbesondere für die Betriebskosten des künftigen Ganztagsbetriebes.

Die Kommunen und Kreise als Schul- und Jugendhilfeträger sind zusammen mit den bisherigen Partner*innen, wie OGS-Trägern, gewillt und bemüht, mit immenser Kraftanstrengung die räumlichen und personellen Voraussetzungen bis 2026 sicherzustellen.

Das Gespräch führte Saskia van den Berg Transferagentur NRW

Ein Monitoring für die Fachkräftebedarfe vor Ort

Erste Ansätze des BMBF-Förderprogramms „Bildungskommunen“ im Rheinisch-Bergischen Kreis

Von Helena Baldina

Mit Fragen der Fachkräftesicherung beschäftigen sich derzeit zahlreiche Akteure auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene. Der demographische Wandel, die Digitalisierung und die Dekarbonisierung werden oft als Gründe genannt, die die Bereiche von Bildung, Ausbildung und Arbeit neu strukturieren. Vielfach dahingehend, dass ein Mangel in bestimmten Berufsfeldern und Arbeitsbereichen spürbar wird und zu Engpässen, Ausfällen und langen Wartezeiten führt. Insbesondere in den Bereichen der dualen Ausbildung und den sich daran anschließenden Berufsfeldern scheint ein Fachkräftemangel vorzuliegen. Was aber sagen die Fakten?

Im Süden Nordrhein-Westfalens liegt der Rheinisch-Bergische Kreis. Er hat eine Bevölkerung von rund 290.000 Einwohner*innen und ist teils ländlich, teils städtisch geprägt. Dieser befasst sich derzeit genau mit solchen Fragen. Denn, um die Fachkräftesituation vor Ort zu analysieren und die sich daraus ableitenden Bedarfe zu ermitteln, bedarf es sowohl eines erweiterten Blicks auf die Ausgangslagen im (Berufs-)Bildungsbereich als auch der anvisierten strategischen Ausrichtung für die Zu-

kunft. Wie ist der Bereich organisiert? Welche Fachklassen gibt es und welche Berufe können junge Menschen in der Region zukünftig ergreifen, um ihre Bildungs- und Berufswege bestmöglich zu gehen? Aber auch, welche Berufe erscheinen für sie überhaupt attraktiv und kann durch dieses Wissen ein Mismatch verhindert werden?

Das ESF-Plus Programm „Bildungskommunen“ des BMBF kam für den Kreis daher genau zur richtigen Zeit, um sich ausführlich mit dem Bereich der Fachkräftesicherung auseinanderzusetzen. Seit Ende 2022 ist er Teil des Programms. Und in den kommenden vier Jahren sollen so mit Hilfe eines „Übergangsmonitorings“ die Fachkräftebedarfe vor Ort gesteuert und ein kontinuierliches Berichtswesen aufgebaut werden. Angesiedelt ist das Programm im Amt für Bildung und Integration und wird federführend durch Bildungsmonitorer Moritz Merten und Torsten Schmitt, Sachgebietsleiter des Koordinierungsbüros „Übergang-Schule-Beruf“, durchgeführt. Die Trägerschaft der Berufskollegs, die bisher bei einem Zweckverband lag, übernimmt ab dem 1. Januar 2024 voraussichtlich der Kreis selbst und muss bzw. kann hier

entsprechende Weichenstellungen für die Zukunft stellen. Denn beim Auflösen des Zweckverbands sei deutlich geworden, dass 80 Prozent der Jugendlichen, die eine duale Ausbildung beginnen, zu Fachklassen außerhalb des Kreises pendeln müssen, weil diese im Rheinisch-Bergischen Kreis nicht vorhanden sind. „Durch das Monitoring soll so eine systematische Gestaltung in Hinblick auf die Frage, welche Bildungsgänge benötigt die Wirtschaft eigentlich vor Ort, erfolgen“, erörtert Schmitt.

Das Monitoring kann nur gemeinsam gelingen

Anknüpfen kann der Kreis an das Förderprogramm „Bildungskoordination für Neuzugewanderte“. Seit 2016 ist hierdurch ein kontinuierlicher Datensatz der amtlichen Schuldaten (ASD) vorhanden und ermöglicht einen Einblick in das Schulgeschehen. Zudem hat Merten Sonderauswertungen von IT.NRW bestellt, nutzt „Schüler Online“, die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit und schaut sich die Ausbildungsverträge über die Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer an. Erste



Torsten Schmitt und Moritz Merten (v. l. n. r.) freuen sich auf die kommenden vier Jahre Bildungskommune.

Auswertungen zu den Berufskollegs konnte er bereits durchführen und hat eruiert, wie sich die Teilbereiche des Berufsbildungssystems entwickelt haben und wie viele Personen in das Übergangssystem oder die duale Ausbildung münden. Aber auch welche Fachklassen an den umliegenden Berufskollegs in Köln, Oberberg, Leverkusen und Opladen vorhanden sind, um so einen Überblick über die pendelnden Schüler*innen zu erhalten. „Das derzeitige Vorgehen – zumindest zu Beginn – ist zunächst rein explorativ“, so Merten. Er müsse sich erst einmal einen Überblick verschaffen, um langfristig genauere Analysen zu den Berufs- und Erziehungskollegs durchführen zu können. Welche Datensätze genau genutzt werden und welche weiteren noch benötigt werden, entscheidet er jedoch nicht allein, sondern in Zusammenarbeit mit einer Steuerungsgruppe. Diese setzt sich zusammen aus Akteuren des Arbeitsmarktes, wie der Bundesagentur für Arbeit, dem Jobcenter, den

Hochschulen, der Industrie und Handelskammer, Kreishandwerkerschaft, aber auch der Schulaufsichten sowie Bezirksregierung und privaten und kommunalen Wirtschaftsförderern. Sie besteht bereits seit längerem, da der Kreis seit 2012 Referenzkommune im KAoA-System ist. Bereits hier hat Schmitt festgestellt: „Es ist wichtig, Entscheidungen zu treffen, die datenbasiert sind, um gewisses Steuerungswissen zu haben – für alle Partner*innen in der Verantwortungsgemeinschaft.“ Die gemeinsamen Absprachen mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe zu den Datensätzen und die Generierung von Fragestellungen ermöglichen es Merten, gezielt Aufträge mitzunehmen und das Monitoring weiter auf- und auszubauen.

Eine langfristige Kooperation mit den in- und externen Akteuren des Kreises ist wichtig, da die vorhandenen Datensätze nicht vollständig für sich alleine stehen können. Die Interpretation und die Maßnahmenplanung

*„Es ist wichtig Entscheidungen zu treffen, die datenbasiert sind, um gewisses Steuerungswissen zu haben – für alle Partner*innen in der Verantwortungsgemeinschaft.“*

Torsten Schmitt



Das Team der Bildungskommune plant die nächsten Schritte beim Auf- und Ausbau des Bildungsmonitorings.

SCAN ME



Lesen Sie hier mehr zum Rheinisch-Bergischen Kreis.

Wünschenswert wäre, dass die amtlichen Schuldaten anonymisiert, aber personenscharf sind.

können nur gemeinsam gelingen. Ebenso gibt es aus Sicht von Schmitt und Merten derzeit aber auch Grenzen des Monitorings: sowohl was die Datenqualität betrifft als auch die Verknüpfung der unterschiedlichen Datensätze untereinander und auch Prognosen können nur bedingt getroffen werden. „Denn, wie immer bei Vorausberechnungen kann man nie vollständig in die Zukunft blicken“, verdeutlicht der Monitorer. So musste er beispielsweise feststellen, dass die Daten der allgemeinbildenden Schulen und der Berufskollegs nicht eindeutig übereinstimmen, da Klassenwiederholungen, Umzüge, etc. nicht vergleichbar seien und die Berufsbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit unter anderem keine Rückschlüsse auf den Wohnort der Auszubildenden zulässt. Wünschenswert wäre aus seiner Sicht, dass die amtlichen Schuldaten anonymisiert, aber personenscharf seien, sodass man die Verläufe von der Grundschule bis zu den Berufskollegs nachzeichnen könne. Hierzu würden auch aggregierte Daten ausreichen. „Aber man hätte nicht nur eine Momentaufnahme, wie in der jetzigen Form“, so Merten. Langfristig sollen die Ergebnisse des Moni-

torings in einen Bildungsbericht fließen und für unterschiedliche Nutzer*innengruppen auf einem Dashboard einsehbar sein.

Mit eigenen Befragungen können weitere Informationen generiert werden

Da die amtlichen Daten nicht immer alle Fragen beantworten können, die relevant sind, hat sich das Team der Bildungskommune dazu entschlossen, eine eigene Befragung an den Abschlussklassen der allgemeinbildenden Schulen und Gymnasien durchzuführen. Zusammen mit der Steuerungsgruppe wurde an einem Konzept gefeilt, die unteren Schulaufsichten mit ins Boot geholt und nach Zusage der Bezirksregierungen wurde mit der IT-Abteilung des Kreises eine geeignete Software für die Fragebögen gefunden. Diese werden in Papierform ausgehändigt, können später durch einen Strichcode aber eingescannt und den Schulen zugeordnet werden. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Rheinisch-Bergische Kreis die höchste Abiturient*innenquote in NRW hat, die Fachklassen an den Berufskollegs jedoch sehr handwerklich ausgerichtet



Kurz erklärt...

- Arbeitskräftemangel:* ein genereller Mangel an Personen unabhängig von ihren Qualifizierungen.
- Fachkräftemangel:* ein dauerhafter Mangel von Personen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss.
- Fachkräfteengpass:* Arbeitsplätze können nicht oder nicht zeitgerecht besetzt werden, weil auf dem Arbeitsmarkt keine ausreichende Anzahl an qualifizierten Fachkräften vorhanden ist.
- Fachkräfteparadoxon:* obwohl genügend Personen und viele offene Stellen vorhanden sind, führt ein Mismatch der vorhandenen Qualifizierungen zum Fachkräftemangel trotz steigender Arbeitslosenzahlen.
- Fachkräfte-Dilemmata:* Fachkräfte mit ähnlichen Berufsabschlüssen werden von den Unternehmen gegenseitig abgeworben.
- Mismatch:* Angebots- und Nachfrageseite passen nicht zusammen (z. B. fehlende regionale Passung, Bewerber*innen weisen nicht benötigte Qualifizierungen auf, Betriebe bilden nicht selbständig aus, obwohl Nachwuchs vorhanden wäre, etc.)

sind, lässt die Frage von Attraktions- und Aversionsfaktoren der beruflichen Bildung in den Vordergrund treten. Die 3000 Fragebögen fokussieren unter Rückgriff auf Berufswahltheorien daher folgende Bereiche. Wie werden die relevanten Berufe hinsichtlich a) Ansehen, b) Verdienstmöglichkeiten, c) Arbeitsplatzsicherheit und d) Work-Life-Balance von den Schüler*innen bewertet?

Den Orientierungsrahmen bilden 18 Berufe. Darunter fallen die gängigen Ausbildungsberufe im Kreis, wie etwa Altenpfleger*in, Industriekaufmann/-frau oder auch Tischler*in, aber auch Referenzberufe, für die ein Studium notwendig ist, z. B. Rechtsanwalt/-wältin. Die Antworten der Jugendlichen sollen einen Einblick dahingehend liefern, welche Fachklassen im Kreis installiert und auch, wie die Qualität der Fachklassen verbessert werden könnte. Denn über den Faktor Qualität, wie etwa moderne Unterrichtsformen und -ausstattung, könne auch die Attraktivität der dualen Ausbildung erhöht werden. Und mehr junge Menschen hätten die Möglichkeit, im Kreis zu verbleiben und hier zur Fachkraft ausgebildet zu werden.

Nach Sichtung der Antworten werden die Ergebnisse analysiert, mit der Steuerungsgruppe interpretiert und anschließend passende Maßnahmen entwickelt. Das Team um Merten und Schmitt ist schon gespannt und blickt hoffnungsvoll in die Zukunft der Bildungskommune im Rheinisch-Bergischen Kreis.



SCAN ME



Mit der am 18. Januar 2022 veröffentlichten Förderrichtlinie „Bildungskommunen“ unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Kreise und kreisfreie Städte bei der datenbasierten Weiterentwicklung ihrer Bildungslandschaft und der Bewältigung drängender Herausforderungen im Bildungsbereich: von der Digitalisierung über den Aufbau neuer Kooperationen und Angebote bis hin zu thematischen Schwerpunkten in zukunftssträchtigen Bildungsthemen wie Kulturelle Bildung, Demokratiebildung & politische Bildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung, Integration durch Bildung und Inklusion sowie Fachkräftesicherung & Bildung im Strukturwandel. Ziel ist die Entwicklung einer abgestimmten Strategie für eine analog-digital vernetzte Bildungslandschaft, die zu mehr Bildungsgerechtigkeit vor Ort führt.

Neue Vorlagentermine: 30. September 2023 und der 31. Dezember 2023.

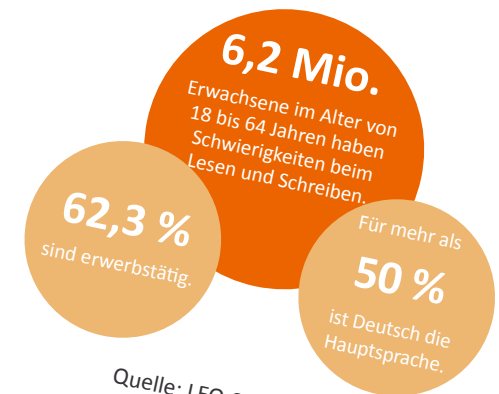


Das Team des ALFA-Mobils vor Ort in Duisburg-Rheinhausen

Jeder 8. Erwachsene kann nicht richtig Lesen und Schreiben

Auf Tour mit dem ALFA-Mobil in Duisburg-Rheinhausen

Von Saskia van den Berg



Quelle: LEO-Studie 2018

Mehr als sechs Millionen Menschen in Deutschland haben Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben. Eine verdammt hohe Zahl. Dabei sind beides wichtige Grundkompetenzen, um am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Deshalb rollt an diesem warmen Sommertag auch ein besonderes Gefährt durch den Stadtteil Duisburg-Rheinhausen: Das ALFA-Mobil des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (BVAG). Mit an Bord sind Agnieszka Jaworska und Student Niklas. Beide gehören

die an diesem Tag noch die 30 Grad-Marke knacken sollen, ist vor allem das Eiscafé ein beliebter Treffpunkt. Interessiert verfolgen die Gäste den Aufbau des ALFA-Mobils. „Wir wollen für das Thema sensibilisieren“, erklärt Jaworska. Dabei ist sie eigentlich ganz zufällig zu dem Thema gekommen. Weil ein Kommilitone bereits ein Praktikum beim Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. gemacht hatte und ihr begeistert davon erzählte, hat sie dort ebenfalls erste Erfahrungen gesammelt. „Ich wollte nach meinem Studium etwas Sinn-

„Wir wollen für das Thema sensibilisieren.“

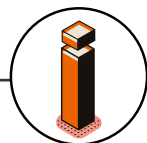
Agnieszka Jaworska

zum Team des ALFA-Mobils und touren quer durch Deutschland, um über das Thema geringe Literalisierung aufzuklären und Informationen weiterzugeben.

Langsam fährt der große Lieferwagen auf den asphaltierten Platz vor einem kleinen Einkaufszentrum in Rheinhausen-Mitte. Rheinhausen gehört seit 1975 zu Duisburg und hat etwa 77.893 Einwohner (Stand: 31. Dezember 2020, www.duisburg.de). Der Bezirk ist damit der bevölkerungsmäßig Zweitgrößte. Vor dem Einkaufszentrum ist bereits am Vormittag einiges los. Bei Temperaturen,

volles tun“, und so hat sie direkt nach ihrem Abschluss beim Projekt angefangen. Heute ist sie eine von sieben Mitarbeiter*innen, die das ALFA-Mobil bei ihren rund 140 Einsätzen im Jahr begleiten. Ein Mobil steht in Münster, ein zweites in Berlin.

Neben dem ALFA-Mobil-Team sind heute ebenfalls mit dabei Eva Fastabend von der VHS Duisburg-West und Lernbotschafterin Kerstin. Routiniert packen die acht Hände das Material aus dem Kastenwagen und richten den Stand her. Die Ersten blicken neugierig auf den bunten Stand und das geschäftige



Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V.

Der Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. ist eine bundesweite Fach-, Service- und Lobbyeinrichtung. Dort bündeln sich seit fast 40 Jahren Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit. Mit knapp 350 Personen und Institutionen ist der als gemeinnützig anerkannter Verein bundesweit präsent. Er möchte Erwachsene motivieren und fördern, ihr Lesen und Schreiben zu verbessern. Zu seiner Arbeit gehört deshalb nicht nur die Ansprache der betroffenen Personen und ihres direkten Umfeldes, sondern auch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit für die gesamte Bevölkerung. Zu den Angeboten zählen u. a. das bekannte ALFA-Telefon, eine bundesweite Kursdatenbank sowie das ALFA-Mobil.

- » www.alphabetisierung.de
- » www.alfa-mobil.de
- » www.alfa-telefon.de

AlphaDekade 2016-2026 (BMBF)
www.alphadekade.de

Treiben. Mit dabei hat das Team kleine Infopakete, die über das Thema Alphabetisierung informieren. Seit 2004 gibt es das ALFA-Mobil, seit 2015 wird es vom BMBF gefördert und tourt durch ganz Deutschland. Es ist damit Teil der AlphaDekade, die von Bund und den Ländern gemeinsam initiiert wurde. In diesem Rahmen wurde auch die vom BMBF geförderte LEO-Studie gestartet. Sie stellt fest: 6,2 Millionen Menschen oder 12,1 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung können in Deutschland nicht oder nur unzureichend lesen und schreiben. Bei weiteren 10,6 Millionen Menschen oder 20,5 Prozent der Erwachsenen tritt fehlerhaftes Schreiben selbst bei gebräuchlichen Wörtern auf.

Wie wichtig Lese- und Schreibkompetenzen sind, weiß Kerstin aus eigener Erfahrung. Auch die Duisburgerin hat lange gebraucht, bis sie sich Hilfe geholt hat. Denn Analphabetismus ist oft immer noch ein Tabuthema. Doch Kerstin überwand ihre Ängste und nahm an einem Kurs der VHS teil. Die Dozentin hat sie so motiviert und ihr Selbstvertrauen gestärkt, dass sie dort noch weitere Kurse besuchte. Auf ihrer Wunschliste steht deshalb als nächstes ein Computerkurs. Ihr ist das Thema Lesen und Schreiben so wich-

tig, dass sie heute ehrenamtlich mit dabei ist. Ihre damalige Dozentin hatte sie gefragt, ob sie sich nicht vorstellen könne, Lernbotschafterin zu werden. „Ich kann mir das ja mal anschauen“, war Kerstins spontane Antwort. Und sie ist dabei geblieben.

*„Wir machen den Stand immer zusammen mit unseren Kooperationspartner*innen und wenn möglich, auch mit unseren Lernbotschafter*innen.“*

Agnieszka Jaworska

Die nächsten Neugierigen nähern sich dem Pavillon. Und schon hat die Lernbotschafterin ihnen das Infomaterial in die Hand gedrückt und ist ins Gespräch vertieft. Auch wenn viele Besucher*innen an diesem Tag selber keine Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben, nehmen sie eine wichtige Funktion ein: Sie sind Multiplikator*innen, um das Thema einer breiten Öffentlich-

keit und damit auch den Adressat*innen zugänglich zu machen.

„Wir machen den Stand immer zusammen mit unseren Kooperationspartner*innen und wenn möglich, auch mit unseren Lernbotschafter*innen“, erzählt Jaworska in einer ruhigen Minute. Und Eva Fastabend ergänzt: „Denn viele möchten sich über Kursangebote vor Ort informieren oder melden sich sogar direkt für einen Kurs an“. Sie ist die Regionalleiterin der VHS-Geschäftsstelle Duisburg-West und betreut den Fachbereich IT/Digitale Bildung. Davor war sie bei der VHS für die beiden Themen Alphabetisierung und Grundbildung zuständig.

„Wir beobachten, dass es einen hohen Bedarf nicht nur im Bereich Lesen- und Schreibenlernen gibt, sondern auch bei der Grundbildung“, berichtet Fastabend. Der Begriff der Grundbildung beschreibt jene Kompetenzen, die für eine gesellschaftliche Teilhabe und im beruflichen Kontext wichtige Voraussetzung sind. Dies gilt gleichermaßen für das private Umfeld wie für den beruflichen Alltag. Zu diesen Kompetenzen gehören die Themen Digitalisierung, Gesundheit, Erziehung, Überschuldung und noch viele weite-



„Wir beobachten, dass es einen hohen Bedarf nicht nur im Bereich Lesen und Schreiben lernen gibt, sondern auch bei der Grundbildung.“

Eva Fastabend

re. Fehlen diese Kompetenzen, „ergeben sich daraus aber nicht unbedingt auch Lernbedürfnisse bei den Betroffenen“, erklärt Fastabend. Da kann es helfen, noch genauer hinzuschauen und die Perspektiven der Menschen einzubeziehen.

„Wir stehen dabei aber noch am Anfang, unsere Angebote passend zu adressieren und die genauen Bedarfe zu erfassen“, blickt Fastabend nachdenklich auf die eigene Arbeit. So gibt es auch bei der VHS noch einige Hürden, wie beispielsweise feste Kurszeiten, die eine Anmeldung für manche Zielgruppen erschweren. Aber auch dazu hat die Duisburgerin bereits Ideen: neue Lernsettings sollen geschaffen werden. So sind beispielsweise offene Treffs mit Ansprechpartner*innen denkbar. Viele tolle Ideen sind da, aber auch bei der VHS sind knappe Budgets und personelle Ressourcen ein Pro-

blem. Dies gilt auch für die wichtige Arbeit des ALFA-Mobils. Die Förderung läuft aktuell bis Ende 2024 und Verband und Team hoffen auf eine Anschlussförderung im Rahmen der AlphaDekade. Dass die Themen Alphabetisierung und auch Grundbildung wichtig bleiben, zeigen die hohen Zahlen an Menschen, die Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben sowie bei der Bewältigung ihres Alltags und bei der Arbeitsplatzsuche haben. Nach-

haltige Angebote brauchen eben auch eine nachhaltige Finanzierung.

Zufrieden, aber auch von der Hitze ein wenig erschöpft, bricht das Team am frühen Nachmittag langsam seine Zelte in Duisburg-Rheinhausen wieder ab. Es war ein langer, aber auch erfolgreicher Tag mit einer klaren Mission: Auf Tour für die Bildung!

Grundbildung

Die Kultusministerkonferenz (KMK) definiert im Grundsatzdokument für die AlphaDekade 2016-2026: *Der Begriff der Grundbildung soll Kompetenzen in den Grunddimensionen kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe bezeichnen, darunter: Rechenfähigkeit (Numeracy), Grundfähigkeiten im IT-Bereich, Gesundheitsbildung, Finanzielle Grundbildung, Soziale Grundkompetenzen.* Damit ist Grundbildung ein Oberbegriff für grund-

legende Kompetenzen im Alltag und im beruflichen Kontext. Grundbildung ist unterhalb des Begriffs der Allgemeinbildung angesiedelt. Zur Grundbildung gehören neben den Alltagskompetenzen auch kulturelle und politische Bildung. So soll im Zusammenspiel mit anderen Komponenten eine möglichst breite Teilhabe am gesellschaftlichen sowie beruflichen Leben in Deutschland ermöglicht werden.

Agiles Arbeiten in Verwaltung – Warum und wozu?!

Über die Rolle von Führungskräften und Ansatzpunkte für alle

Die Transferagentur sprach mit Dorothea Herrmann und Sabine Schwittek von den Verwaltungsrebellin

„Agilität“ – ein Schlagwort, das bei den einen Begeisterung, bei den anderen Augenrollen auslöst. Eine Modeerscheinung, so viele Kritiker*innen. Doch das Thema hält sich nicht nur in Projektmanagementkreisen hartnäckig. Was ist also dran an dem Ansatz? Und vor allem: Kann, soll, möchte Kommunalverwaltung wirklich daran anknüpfen? Wir haben mit Dorothea Herrmann und Sabine Schwittek gesprochen, die seit vielen Jahren als Organisationsberaterinnen für und mit Verwaltungen arbeiten und 2019 die Initiative „Verwaltungsrebellin“ gestartet haben. Ihre Erfahrungen zeigen: Ja, Verwaltung kann und muss agil sein!

Warum sollten wir uns, warum sollte sich Kommunalverwaltung im Bildungsbereich mit Agilität beschäftigen?

Herrmann: Die Bedingungen, unter denen Kommunalverwaltungen arbeiten müssen, verändern sich ständig. Um sich darauf einzustellen und immer wieder gute neue Wege zu suchen, sind die agile Haltung und deren agile Methoden hilfreich. Darüber hinaus helfen sie, die Arbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Kontexten und mit unterschiedlichen Interessen zu strukturieren und deren Vernetzung organisationsübergreifend zu fördern – eine zentrale Aufgabe von Kommunalverwaltung gerade im Bildungsbereich.

Und warum ist das agile Arbeiten dafür gut, warum gelingt das damit besser?

Herrmann: Bei agilen Methoden geht es nicht darum, alles immer „ewig“ zu planen und akribisch diesen Plan abzuarbeiten. In der Zwischenzeit hat sich die Welt dann schon weitergedreht. Es geht darum, in kurzen Schleifen zu arbeiten: etwas zu planen, etwas auszuprobieren, die Erfahrungen miteinander auszuwerten und dann zu überlegen, wie es jetzt weitergeht. Dafür braucht es eine Lernkultur, die Fehler als Lernchance anerkennt und sie dafür nutzt, Dinge besser zu machen. Es geht darum, unabhängig von der Hierarchieebene auf Augenhöhe mit Menschen zu arbeiten – intern

sowie auch extern. Denn: Die Nutzer*innen aktiv mit einzubinden, um die zu lösenden Probleme besser zu verstehen und immer wieder Feedback einzuholen, ist der Kern von Agilität. Nicht: „Wir wissen doch, wie es geht, und wir segnen dann die Welt mit unseren Lösungen“, sondern: „Wir planen gemeinsam.“ Die Fachleute und diejenigen, die davon profitieren sollen – sie machen sich gemeinsam auf den Weg, und zwar flexibel, stringent und zielgerichtet.

Schwittek: Ich finde hilfreich, bei neuen Projekten oder bei einem kritischen Blick auf bestehende Prozesse die Frage an den Anfang zu stellen: „Wozu und für wen machen wir das, was wir tun oder planen?“ Wenn damit verbunden ist,

„Es geht darum, in kurzen Schleifen zu arbeiten: etwas zu planen, etwas auszuprobieren, die Erfahrungen miteinander auszuwerten und dann zu überlegen, wie es jetzt weitergeht.“

Dorothea Herrmann



wirklich verstehen zu wollen, was Nutzer*innen – beispielsweise Kinder und Jugendliche – wollen und brauchen, dann findet ein gewisser Wandel im gemeinsamen Vorgehen statt.

Wie kommt man denn zu einer agilen Haltung, und wie kann der Weg dahin aussehen?

Schwittek: Das agile Arbeiten muss erlebbar sein, um die Haltung zu verinnerlichen. Das geht aus meiner Sicht überall dort, wo Entwicklungsprozesse oder Abstimmungsprozesse stattfinden, beispielsweise bei Netzwerktreffen im Bildungsbereich, in denen Menschen aufeinandertreffen und gemeinsam an Themen arbeiten. Als Moderator*in kann ich hier agile Methoden einsetzen, zum Beispiel Design-Thinking Methoden, um die Nutzer*innen-Perspektive in den Raum zu holen, oder Retrospektive-Methoden, um zurückliegende Aktionen zu reflektieren und gemeinsam daraus zu lernen. So können agile Praktiken ausprobiert und erlebt werden, agile Kultur und Haltung werden vorgelebt. Netzwerktreffen bieten somit die

Chance, einen Lernraum für die agile Zusammenarbeit zu eröffnen.

Was ist die Abgrenzung zum sogenannten klassischen Projektmanagement? Wo liegt da der Unterschied?

Herrmann: Ich skizziere den Unterschied mal bewusst pointiert: Im klassischen Projektmanagement, beim sogenannten „Wasserfallmodell“, plant man zunächst gründlich das Gesamtprojekt bis zum Erreichen des Ziels und arbeitet dann Phase für Phase ab. Das kostet viel Ressourcen, weil sich in der Zwischenzeit im Umfeld manches geändert hat oder manches sich als weniger praktikabel erwies, als man gedacht hatte, und man muss neu planen. Im agilen Projektmanagement geht man explorativer vor und nutzt die iterative Schleife, die ich vorhin schon skizzierte: Man plant zunächst grob, nur die erste Phase detaillierter, dann geht man ins Handeln, macht Erfahrungen, wertet sie aus und plant auf dieser Basis die nächste Phase. Kurzgetaktet also und damit anpassungsfähiger. Aber klar gesagt: Auf Ziele hin arbeiten beide Projektma-

agement-Methoden – und auch das sogenannte „klassische“ Projektmanagement hat sich in der Zwischenzeit verändert.

Schwittek: Was ich auch wichtig finde: Viele Ideen, die heute unter dem Begriff „agil“ einen neuen Anstrich bekommen, sind schon Jahrzehnte alt. So hören wir häufiger mal die Reaktion: „Ach, etwas Ähnliches machen wir schon, wir nennen es nur anders.“ Solche Erfahrungen von Kolleg*innen sollten wertschätzend aufgegriffen werden. Es ist ja gut, wenn Menschen auf diese Weise am Thema „Agilität“ anknüpfen und die agilen Methoden anschlussfähig werden. Manchmal ist es übrigens auch hilfreich, bewusst auf den Begriff „agil“ zu verzichten und vorsichtig zu sein mit den vielen englischen Begriffen, die man in dem Umfeld findet. Sonst geht schnell ein Graben auf zwischen einer scheinbar alten, überholten und einer neuen, besseren Welt. Dabei geht es bei den agilen Ansätzen darum, jahrzehntelange Erfahrungen knackig auf den Punkt zu bringen und in verständlichen Prinzipien und Methoden nutzbar zu machen.

„Themen wie zum Beispiel Digitalisierung und vergangene sowie künftige Krisen erfordern große Veränderungsbereitschaft.“

Sabine Schwittek



Auf den Punkt gebracht: Agile Werte und Prinzipien. Grafik © synexa

Welche neuen Entwicklungen gibt es denn rund um agiles Arbeiten?

Schwittek: Was sich sehr stark verändert hat, ist der Veränderungsdruck, mit dem Institutionen, Organisationen und andere umgehen müssen – auch Kommunalverwaltungen. Themen wie zum Beispiel Digitalisierung und vergangene sowie künftige Krisen erfordern große Veränderungsbereitschaft. Die Erwartungen an den Arbeitgeber Kommune haben sich verändert, Mitarbeitende sind durchaus wechselwillig und werden vom zahlungsstarken Wirtschaftssektor angezogen – der Fachkräftemangel in Verwaltung ist allgegenwärtig. Vieles, was bis dato „schon immer so gemacht“ wurde, funktioniert nicht mehr. Dieser Veränderungsdruck bereitet einen fruchtbareren Boden für agile Arbeitsweisen.

Herrmann: Aus diesem Grund begegnen sich aktuell „Agilität“ und der Diskurs um das gesellschaftspolitische Konzept von „New Work“. „New Work“ ist darauf ausgerichtet, dass Arbeit nicht erschöpft, sondern dass man die Arbeit so machen kann, dass

man sie lange und mit Freude macht. Wenn wir also möchten, dass Teams autonom und motiviert arbeiten, dass Teams nach agilen Prinzipien selbst organisiert und auf Augenhöhe zusammenarbeiten, dann brauchen sie einen gewissen „Slack“ – also „Spiel“ in ihrer Arbeit, das Seil der Anforderungen darf nicht zu straff gespannt sein. Teams brauchen Zeit für einen gewissen Gestaltungsspielraum. Und den sollten Führungskräfte den Teams ermöglichen.

Die Verantwortung von Führungskräften an der Stelle ist spannend. Gerade in Bezug auf Kommunalverwaltungen ist vielleicht auch die Frage, wie kann „Slack“ geschaffen werden, in einem System, das hierarchisch organisiert ist und in dem Macht eine große Rolle spielt. Kann „Agilität“ nach Ihren Erfahrungen hier überhaupt vorgelebt und gelebt werden?

Herrmann: Natürlich hat die klassische Verwaltung hierarchische Strukturen, aber es gibt immer mehr Führungskräfte, die sich als Dienstleister*innen verstehen, also als diejenigen, die da-

für sorgen, dass die eigenen Leute gut arbeiten können. Die Führungskräfte sind immer wieder als Gegenüber da: zum Reflektieren, um Rückmeldung zu geben, oder um gemeinsam zu überlegen: Wie kommen wir unseren Zielen noch näher, wie können wir andere Menschen stärker einbeziehen, wie können wir noch besser zusammenarbeiten? Wie die Arbeit dann im Detail erledigt wird, das entscheiden die Mitarbeitenden, die Teams selbst. Hierarchiefrei, das ist Verwaltung nicht, das wird sie auch vorläufig nicht sein. Dennoch kann sich aber innerhalb von Hierarchien das Führungsverständnis verändern.

Und wie kann dann ein Einstieg in das agile Arbeiten in Kommunalverwaltung gelingen?

Herrmann: Ich sehe da drei Ansatzpunkte. Der erste ist, an den eigenen Besprechungen zu werkeln. Es gibt schöne agile Besprechungsmethoden, deren klare Struktur und Visualisierung die aktive Beteiligung aller leicht machen. Auch die Frage der Moderation ist eine Stellschraube: Sie kann im Team ge-

Dorothea Herrmann und Sabine Schwittek arbeiten unter dem Label „synexa“ seit vielen Jahren als freiberufliche Organisationsberaterinnen für und mit öffentlichen Verwaltungen. Sie verbinden Wirtschaftsinformatik und Organisationspsychologie und haben vor allem Spaß an Veränderungsprozessen rund um Digitalisierung, Führung und Zusammenarbeit.

2019 gründeten sie die Initiative Verwaltungsrebellin, um den Vorurteilen gegenüber Verwaltungen etwas entgegenzusetzen: Verwaltung kann auch anders! In ihrem Blog (<https://verwaltungsrebellin.de>) stellen sie innovative Pionier*innen in Verwaltungen vor und vermitteln anschaulich agile Methoden.

2020 – 2022 unterstützten sie im Rahmen des „Verwaltungsrebellin-Labors“ (einem von 13 vom Bundesministerium des Inneren und Heimat geförderten Open Government-Projekten) Verwaltungen darin, agile Arbeitsmethoden in ihren Alltag zu integrieren, sich zu vernetzen und voneinander zu lernen.



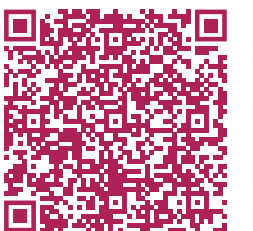
wechselt werden, auch das stärkt Beteiligung und übt alle in der Steuerung von Arbeitsprozessen. Das zweite ist die Arbeitsplanung. Sie gemeinsam zu machen, schafft Transparenz und stärkt die Selbstorganisation. Kanban Boards sind dafür hilfreiche Instrumente. Auch Fragen aufzuwerfen wie „Kommen alle gut klar mit den Aufgabenpaketen? Wer bräuchte vielleicht Unterstützung von wem in einer ganz bestimmten Phase?“ befördert gegenseitige Transparenz und gemeinsame Verantwortung. Und das dritte ist in Verwaltung eher nicht üblich, aber total wirksam: die direkte Kooperation auf der operativen Ebene. Wenn nur diese Ebene ins Gespräch kommt, ohne Hierarchie, wird Stress runtergefahren. Im Gespräch merken alle, dass an anderen Stellen auch Leute sitzen, die ihre Arbeit gut machen wollen, man wusste nur bislang zu wenig voneinander. Viele Probleme sind leicht zu lösen, wenn die Leute direkt miteinander arbeiten dürfen, egal wo sie angesiedelt sind. Also diese drei Aspekte – die Besprechungen beteiligungsorientiert machen, die Arbeitsplanung transparent und selbstorganisiert vornehmen und direkte Kooperationen zulassen – das sind für mich Türöffner für das agile Arbeiten in Kommunalverwaltungen.

Welche Entwicklungen finden Sie momentan besonders spannend, wenn es um „Agilität“ geht?

Schwittek: Wenn ich speziell an den Bildungsbereich denke: Hier gibt es Ansätze, agiles Projektmanagement auch auf Lehre und Lernen zu übertragen. Ein Beispiel ist EduScrum, ein Modell, das man entwickelt hat, um zu schauen, wie agile Haltung und agile Arbeitsmethoden auch im Unterricht eingesetzt werden können. So erreicht agiles Arbeiten neue Ebenen – immer mit dem Wunsch, die Bedarfe der Adressat*innen besser zu verstehen und gute, passende Angebote anbieten zu können.

Das Gespräch führten Lisa-Marie Staljan und Dr. Mario Roland Transferagentur NRW

SCAN ME



Download: Laden Sie sich weitere Lesetipps herunter.

„Jeder Einzelfall zählt und jeder Mensch, der einen Schritt nach vorne gemacht hat, zählt als großer Erfolg“

Im Gespräch über „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ mit dem Kreis Euskirchen

Von Helena Baldina

„Ich finde wir können es uns nicht ansatzweise leisten dieses Potenzial nicht zu schöpfen,“ betont Sabine Sistig. Das Potenzial von dem die Abteilungsleiterin des Kommunalen Bildungs- und Integrationszentrums, kurz KoBIZ, im Kreis Euskirchen spricht, bezieht sich auf Menschen, die in Deutschland leben und keinen gesicherten Aufenthaltsstatus haben.

Insbesondere Volljährige, die keinen Aufenthaltstitel besitzen und lediglich geduldet oder gestattet sind, haben meist einen eingeschränkten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten oder dem Arbeitsmarkt. Ihre Zukunft können sie dadurch nur eingeschränkt wirksam gestalten. Auch wenn Bildung als Menschenrecht in zahlreichen Gesetzestexten, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der Genfer Flüchtlingskonvention verankert ist, ist der Zugang zu den Angeboten meistens auf Personen beschränkt, die sich rechtmäßig im Bundesgebiet aufhalten. Für viele geduldete oder gestattete Menschen heißt das ein Leben außerhalb gesellschaftlicher ‚Normalität‘ zu

führen und ihre Chancen auf Teilhabe nicht verwirklichen zu können.

Der Kreis Euskirchen ist 2018 daher der nordrhein-westfälischen Landesinitiative „Gemeinsam klappt’s“ beigetreten. Neben einem integrierten Teilhabemanagement wurden auch weitere Bausteine der erweiterten Initiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ implementiert. Die Idee dahinter: die Integrationschancen junger geflüchteter Menschen im Alter von 18 bis 27 Jahren unabhängig vom Aufenthaltsstatus zu unterstützen und den Weg für eine Anbindung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ebnet. Mit Fokus auf diejenigen, die in Duldung und Gestattung im Kreis leben. Das KoBIZ, als geschäftsführende Stelle der Initiativen, hat mit Beginn des Programms mit zahlreichen Kooperationspartner*innen eine sogenannte Bündniskerngruppe gebildet. Hierzu gehörten die freien Träger, die Ausländerbehörde, das Jugendamt, das Jobcenter, die Agentur für Arbeit, aber auch die Flüchtlingskoordination Hellenthal, die Flüchtlingskoordination Mechernich und

die Stadt Euskirchen. Der Einbezug der Städte und Gemeinden war für den Kreis besonders relevant, erinnert sich Sabine Sistig: „Denn, wenn man wirksam sein will in dem Thema, dann muss man ins Quartier.“

Auf einen ersten Starter-Workshop folgten weitere Treffen, die zu Beginn des Jahres 2019 die Weichen für die Zusammenarbeit der nächsten vier Jahre im Sozialraum stellen sollten. So wurde gemeinsam an den Maßnahmen für das Programm „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ gearbeitet und sich neben dem Teilhabemanagement auf drei weitere Förderbausteine geeinigt. Neben dem Coaching und der berufsbegleitenden Qualifi-

ziert werden konnte und dezentral über den Kreis verteilt eine*n Ansprechpartner*in hatte.

Einzelnen Herausforderungen blieben in den vier Jahren jedoch nicht aus. Denn die Zielgruppe der jungen Menschen, die erst kürzlich nach Deutschland geflohen sind, aber auch diejenigen, die sich bereits seit mehreren Jahren in der Duldung befanden, wurden immer wieder mit den Anforderungen an ihren rechtlichen Status konfrontiert. Hannah Monninger, Projektkoordinatorin im KoBIZ, hat sich oftmals die Frage gestellt: „Wie kriegen wir die jungen Leute, die sich jahrelang aus Angst vor einer Abschiebung geweigert haben, an der Beschaffung

Anstrengung und Durchhaltevermögen. Nicht immer sei dies geglückt und einige Personen brachen ihre Teilnahme an den Kursen auch wieder ab. Zugleich hat Monninger aber auch sehr viele motivierte Personen kennengelernt. Ihr ist besonders ein junger Mann in Erinnerung geblieben: Nachdem er mit dem Schulabschluss aus seinem Herkunftsland keine Zusage für eine Stelle erhielt, schrieb er sich an einem Berufskolleg ein, erwarb die Mittlere Reife, machte Praktika und schrieb zwei Jahre lang zusammen mit dem Coach Bewerbungen für eine Ausbildungsstelle als Zahntechniker. Dieses Durchhaltevermögen und die Motivation habe sie auch bei vielen anderen Personen gesehen. Auch

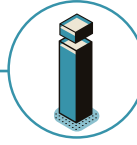
Insbesondere Volljährige, die keinen Aufenthaltstitel besitzen und lediglich geduldet oder gestattet sind, haben meist einen eingeschränkten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten oder dem Arbeitsmarkt.

zierung und/oder Sprachförderung sollten auch Maßnahmen für schul-, ausbildungs- und berufsvorbereitende Kurse sowie die Teilnahme an Jugendintegrationskursen möglich sein. Darüber hinaus verständigte sich die Bündniskerngruppe darauf, dass die Vollzeitäquivalentstelle im Teilhabemanagement auf vier Träger im Kreis verteilt werden sollte. Sowohl beim Caritasverband Euskirchen und dem Caritasverband Eifel, dem DRK Euskirchen und der katholischen Jugendagentur Bonn, die Träger des Jugendmigrationsdiensts ist, wurden jeweils eine 0,25-Prozent Stelle eingerichtet. Als Flächenkreis ermöglichte diese Vereinbarung, dass die Zielgruppe an unterschiedlichen Standorten unter-

eines Passes oder vergleichbarer Identitätsdokumente zu arbeiten, dazu uns zu vertrauen und mit uns den oft langwierigen Weg der Identitätsklärung zu gehen?“ Denn das Fehlen von Identitätsdokumenten ist häufig ein Grund für ein Beschäftigungsverbot. Die kräftezehrende Bürokratie und die Angst vor einer Abschiebung führten ihrer Ansicht nach dazu, dass es vielen Menschen in Duldung und Gestattung besonders schwerfalle, sich aufs Lernen zu konzentrieren. Insbesondere Personen, die bereits über mehrere Jahre im Duldungsstatus verharrten und vorab keinerlei Möglichkeiten erhielten, an Bildungs- und Ausbildungsangeboten oder dem Arbeitsmarkt teilzunehmen, benötigten viel

wenn sie deren Erwartungen in Teilen bremsen musste. Denn der Erwerb der deutschen Sprache, der Voraussetzung für eine Ausbildung/Studium oder Arbeit ist, benötigt viel Zeit. Viel mehr Zeit, als sich manch eine*r eingestehen wollte: „Wenn Leute kommen und sagen, sie möchten eine Ausbildung machen und man erklärt ihnen, dass das dauert und sie erst Deutsch lernen müssen, dann ist das nicht einfach zu akzeptieren, gerade für ältere Menschen nicht“, so die Koordinatorin.

Herausforderungen gehören aus Sicht des KoBIZ zu einem solchen Projekt aber dazu. Diese zu meistern sei die eigentliche Kunst. In vielen Fällen sei dies auch geglückt und es ergaben sich



Durchstarten in Ausbildung und Arbeit

Zielgruppe: Menschen im Alter von 18 bis 27 Jahren, die sich mit Duldung oder Gestattung im Kreis Euskirchen aufhalten.

Hintergrund: Diese Zielgruppe hat aufgrund ihres Aufenthaltsstatus nur geringe Chancen auf gesellschaftliche und berufliche Teilhabe.

Ziel: Den Teilnehmenden werden neue Integrationschancen und Perspektiven eröffnet und sie werden gezielt auf ihrem Weg in Ausbildung und Arbeit gefördert.

Maßnahmen: Im Kreis Euskirchen werden folgende Maßnahmen angeboten: Coaching, Berufs- und ausbildungsbegleitende Kurse, Berufs-, ausbildungs- und schulvorbereitende Kurse sowie Jugendintegrationskurse, Begleitendes Case-Management

Laufzeit: 2019 – Juni 2023

Fördergeber: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) und Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI), ehemals Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI)

Beteiligte: Die Maßnahmen wurden durch das Engagement einer Vielzahl an Kooperationspartnern umgesetzt:

Bildungsinstitut der Rheinischen Wirtschaft, Berufsbildungszentrum Euskirchen, Caritasverband für die Region Eifel, Caritasverband für das Kreisdekanat Euskirchen, Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Euskirchen, Jugendmigrationsdienst Euskirchen, Katholisches Bildungswerk Bonn, Katholische Jugendagentur Bonn

Die Geschäftsführende Stelle im Kreis Euskirchen ist das Kommunale Bildungs- und Integrationszentrum (KoBIZ).

SCAN ME



Regionales Bildungsbüro
Kreis Euskirchen

besonders gute Synergien. Vor allem die Zusammenarbeit vom KoBIZ und der Ausländerbehörde sei über die Projektlaufzeit viel besser geworden und das gegenseitige Verständnis füreinander gewachsen. Eine zentrale Ansprechperson in der Ausländerbehörde für Coaches und Teilhabemanger*innen ermöglichte kurze Wege und einen direkten Draht bei besonders komplizierten rechtlichen Fragestellungen. „Was nicht selbstverständlich ist, denn die beiden Sichtweisen, die ordnungsrechtliche wie die integrative, gilt es in Einklang zu bringen und mit integrativer Fallarbeit früh Möglichkeiten der Integration zu schaffen“, erklärt Abteilungsleiterin Sistig. Und auch aus Sicht von Christina Marx, Teamleiterin der Kommunalen Koordinierungsstelle Übergang Schule-Beruf, die die Initiative für den Kreis mit auf den Weg gebracht hat, ist „das aufeinander zugehen Gold wert gewesen.“

Anfang Februar 2023 stellte Hannah Monninger in der Lenkungsgruppe des Kommunalen Integrationsmanagements, einer

Weiterentwicklung der 2019 gegründeten Bündniskerngruppe, eine Übersicht über die vorläufigen Ergebnisse vor. Unter anderem haben 217 Personen die unterschiedlichen Angebote der einzelnen Förderbausteine in den vier Jahren angenommen. Aus den eigens kreierten „Durchstarten-Sprachkursen“ haben 17 Personen einen offiziellen Telc-Abschluss erhalten. Telc ist ein international anerkanntes Zertifikat der Sprachstandserhebung. Und über 30 Menschen erhielten ein Teilnahmezertifikat, das von der Ausländerbehörde als integrative Leistung gewertet wird. Von den 136 Personen, die in der Projektlaufzeit im Kreis Euskirchen lebten, haben 18 eine Ausbildungsduldung und drei eine Beschäftigungsduldung erhalten. Die Zahlen sind zwar für die Politik wichtig und auch für das sich anschließende Programm des KIM-Casemanagements (ein Baustein des Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) des Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen), welches die Begleitung einiger Teil-



Das Team im KoBIZ blickt stolz auf die letzten vier Jahre zurück und freut sich auf die Zukunft.

Hannah Monninger, Kathrin Schmalen und Christina Marx, Sabine Sistig (v. l. n. r.)

*„Wir sind mittlerweile auf einem Bewerbermarkt und die Bewerber*innen entscheiden, zu welchen Arbeitgeber*innen sie gehen und nicht umgekehrt. Deswegen brauchen wir jeden Menschen.“*

Christina Marx

nehmender nach Projektende fortführen wird. Aber auch wenn die quantitativen Ergebnisse erst einmal gering erscheinen, ist es der Projektkoordinatorin wichtig zu betonen, „dass das Projekt uns alle gelehrt hat, dass jeder Einzelfall zählt und jeder Mensch der einen Schritt nach vorne gemacht hat, zählt als großer Erfolg.“ Und darin sind sich alle im KoBIZ einig. Denn, so betont Marx auf die Frage nach den Bedarfen der Fachkräftesicherung im Kreis Euskirchen: „Wir sind mittlerweile auf einem Bewerbermarkt und die Bewerber*innen entscheiden, zu welchen Arbeitgeber*innen sie gehen und nicht umgekehrt. Deswegen brauchen wir jeden Menschen.“

Mit Blick auf die vergangenen Jahre habe sich aus Sicht der drei Verantwortlichen insbesondere die enge Zusammenarbeit einer Vielzahl an Akteur*innen bewährt, die im Rahmen einer gemeinsamen strategischen Ausrichtung ihre Kenntnisse, Zugangswege zur Zielgruppe und Kompetenzen bündelten. Zudem habe die ressort- und träger-

übergreifende Zusammenarbeit dazu geführt, dass passgenaue Angebote für die Zielgruppe geschaffen werden konnten und erstmals ein Perspektivwechsel stattgefunden hat. Ein Perspektivwechsel für ein gegenseitiges kreisinternes Verständnis der jeweiligen Arbeitslogiken aber auch dahingehend, dass geflüchtete Menschen sehr viel Zeit verlieren, wenn sie nicht ihr Recht auf Bildung, Ausbildung und Beschäftigung verwirklichen können.

Viele Gründe, die für den Kreis Euskirchen sprechen, um auch nach Ende der Projektlaufzeit aktiv am Thema dranzubleiben. Daher hat er sich im vergangenen Jahr auf die ESF-Plus Förderrichtlinie „Bildungskommunen“ des BMBF beworben. Und seit Januar 2023 werden durch Projektmitarbeiterin Kathrin Schmalen die Schwerpunkte von Integration durch Bildung und Fachkräftesicherung bearbeitet und die Weichen für eine neue Phase im KoBIZ gestellt.



Impressum

Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement NRW
Institut für soziale Arbeit e. V.
Friesenring 40
48147 Münster

E-Mail: info@transferagentur-nordrhein-westfalen.de
> www.transferagentur-nordrhein-westfalen.de

V.i.S.d.P.
Dr. Mario Roland

Redaktion

Helena Baldina
Saskia van den Berg
Laura Förste

Layout

Saskia van den Berg

© 2023 Institut für soziale Arbeit e. V.

Bildnachweise & Grafiken

Titel: Grafik von Rawpixel auf Freepik.com
S. 6: Bild von iwat1929 auf Freepik.com
S. 12: Grafik von Rawpixel auf Freepik.com
S. 25 Grafik von storyset auf Freepik.com

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

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

