

# BILDUNGSPERSPEKTIVEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG EINE KOLLEKTIVE AUFGABE

Eine Dokumentation der Fachkonferenz des  
Netzwerkbüros Bildung Rheinisches Revier und der  
Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement NRW

# ERGEBNISSE

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

gefördert vom



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Transferinitiative  
Kommunales  
Bildungsmanagement



Kompetenzzentrum  
Bildung im Strukturwandel  
Netzwerkbüro Rheinisches Revier



# Einleitung

Die Gesellschaft befindet sich in einem Transformationsprozess, der in den Ländern, auf der kommunalen Ebene und in Regionen unterschiedlich sichtbar wird. Die Gründe des Wandels sind vielfältig und umfassen große Themenfelder wie den demografischen Wandel, die Dekarbonisierung, die digitale Revolution usw. Im Zuge dieser Prozesse ist es zu einer Umstrukturierung ganzer Branchen gekommen und es ist aus verschiedenen Gründen ein Fachkräftemangel in nahezu allen Branchen zu verzeichnen - so auch im Bildungsbereich. Für manche Bürger\*innen bedeuten die Veränderungen berufliche Umbrüche und finanzielle Sorgen. An dieser Stelle kann Bildung zur Fachkräftesicherung einen wichtigen Beitrag leisten, um allen Bürger\*innen trotz des Wandels weiterhin eine berufliche Zukunft vor Ort zu ermöglichen. Voraussetzung dafür ist, den Fachkräftemangel ebenso im Bildungsbereich auf allen Ebenen zu begegnen und langfristige Lösungen zu finden.

Das Thema Fachkräftesicherung entfaltet unter der Bildungsperspektive ein großes Potential. Beispielsweise können durch Bemühungen in Richtung Bildungsgerechtigkeit bislang unerschlossene Ressourcen genutzt werden. Ferner kann der Fachkräftenachwuchs durch angepasste Bildungsangebote mit den erforderlichen Kompetenzen ausgestattet werden und Beschäftigte, die von veränderten Branchenstrukturen und Arbeitsanforderungen betroffen sind, mittels Qualifizierung und Weiterbildung gestärkt werden – **Das Potential ist groß!**

Das Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier und die Transferagentur Kommuna-

les Bildungsmanagement NRW betrachten Bildung zur Fachkräftesicherung als bereichsübergreifende Aufgabe, die über den Zuständigkeiten einzelner Institutionen hinausgeht. Wandel braucht Bildung, die eingeht auf sich ständig verändernde Bildungsbedarfe. Um auf den Wandel und die Bedarfe schnell und flexibel zu reagieren und unter anderem Fachkräfte zu sichern, ist ein abgestimmtes datenbasiertes Bildungsmanagement zielführend. Dies bestätigen die Erfahrungen der Transferagentur und des Netzwerkbüros in ihrer Arbeit mit Kommunen in NRW und in der Region des Rheinischen Reviers.

Die gemeinsame Veranstaltung der Transferagentur NRW und des Netzwerkbüros nahm verschiedene Aspekte der Bildung zur Fachkräftesicherung unter die Lupe und setzt dabei an den eben genannten, aktuellen Herausforderungen an. Unter den 76 Teilnehmenden waren die verschiedensten Steuerungsebenen aus unterschiedlichen Bildungsbereichen vertreten, die zum Thema Fachkräftesicherung arbeiten. Zudem beteiligten sich wissenschaftliche Institute und weitere fachliche Akteursebenen, wie kommunale Bildungsmanager\*innen und Bildungsmonitorer\*innen.

Zentrale Inhalte der Workshops, Fachimpulse und Podiumsdiskussion waren:

- Die zentrale Bedeutung von Bildung zur Fachkräftesicherung
- Die Förderung von Synergien durch die verschiedenen Akteursgruppen
- Initiierter Austausch und Diskussionen im Sinne der Vernetzung
- Diskussion verschiedener Strategien von Bildung zur Fachkräftesicherung sowie konkrete Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten

Das Netzwerkbüros Bildung Rheinisches Revier und die Transferagentur Kommuna-

les Bildungsmanagement NRW bedanken sich für eine fruchtbare Veranstaltung und freuen sich darüber, konkrete Ergebnisse aus den Entwicklungsgesprächen präsentieren zu können.



Ohne Fachkräfte keine Bildung

Ohne Bildung keine Fachkräfte

# Inhalt

<b>Einleitung</b>	2
<b>Entwicklungsgespräch 1</b> Fachkräfte im Elementarbereich sichern! Chancengerechtigkeit braucht frühkindliche Bildung	4
<b>Entwicklungsgespräch 2</b> Strategien und Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung für die Umsetzung eines qualitativvollen Ganztagsangebots in NRW	8
<b>Entwicklungsgespräch 3</b> Dialogformate in der Berufsorientierung am Beispiel strukturwandelbezogener Berufe	12
<b>Entwicklungsgespräch 4</b> Mehr Durchblick mit Daten – Die Berufsgruppenprofile des Netzwerkbüros Bildung Rheinisches Revier	18
<b>„Auf einen Blick“</b> – Zusammenfassung	24

## Entwicklungsgespräch 1

# Fachkräfte im Elementarbereich sichern!

## Chancengerechtigkeit braucht frühkindliche Bildung

„Aktuell herrscht eine Notfallverwaltung an Fachkräften in der frühkindlichen Bildung mit der man umgehen muss. Ein Weg ist, Qualität durch Qualifizierung und Weiterbildung zu sichern.“

- Delia Temmler

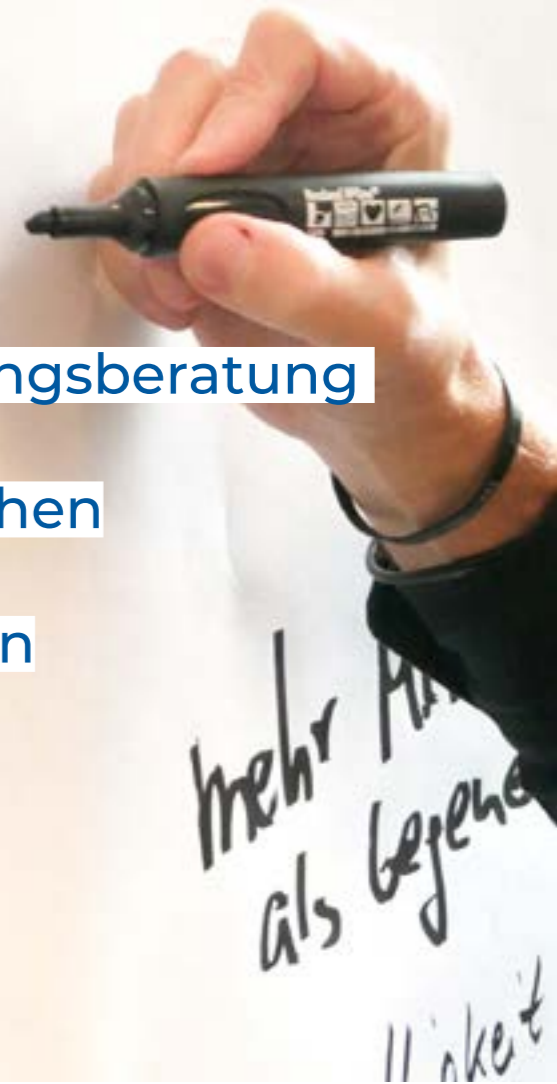


## Inhalt

Gelingensbedingungen für Frühkindliche Bildung ist Teilhabe an struktureller Bildung in Kita und Schule. Im Dreiklang von Bildung-Erziehung-Betreuung werden Basiskompetenzen u. a. durch die gesetzlich festgelegten Bildungsgrundsätze für Kinder von 0-10 Jahren dokumentiert und in die aufnehmende Institution weitergegeben. Aktuell herausfordernd sind die bundesweit fehlenden 384.000 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 0-5 Jahren. In den Kommunen des Ruhrgebiets sind die Betreuungsquoten bei den 5-bis unter Sechsjährigen rückläufig. 19 % aller Kinder mit Flucht- oder Migrationsgeschichte erhalten bis zum Schuleintritt keinen Kitaplatz. Gründe können u. a. auch dem Fachkräftemangel geschuldet sein. In NRW fehlen 25.000 Erzieher\*innen. Es bedarf der Fachkräftesicherung, z. B. durch Teambuilding und Qualifizierung von hier lebenden, noch nicht ausgebildeten Personen.

## Learnings

- (niedrigschwellige) Anerkennungsberatung ausbauen
- flexible Stundensätze ermöglichen
- Fachkraft-Kind-Schlüssel (in Kindertagespflege) anpassen



## Ergebnisse

Im Ergebnis wurde deutlich, dass in der aktuellen Notfallverwaltung an verschiedenen Stellschrauben gedreht werden muss. Die Teilnehmenden haben großes Potenzial auf der Bundes- bzw. Landesseite gesehen. Diese könnte einen stärkeren Beitrag zur Fachkräftegewinnung leisten, indem die (niedrigschwellige) Fachberatung und Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse zum einen finanziell und personell gesichert (Landesförderung endet 2023) und auch ausgebaut würde. Eine Begleitstruktur/Lotsenfunktion kann für die Personen eine hilfreiche Orientierung und Unterstützung bieten. Außerdem wurde notiert, dass der Zugang zur Ausbildung von Fachkräften mit niedrigeren Schulabschlüssen möglich sein sollte. Eine weitere hilfreiche Stellschraube seien flexiblere Stundensätze in der Kita, da nicht alle Eltern die vorgegebenen Stundenmodelle ausschöpfend nutzen und da-



mit nicht unnötig Fachpersonal vorgehalten werden müsste. Darüber hinaus wurde der Wunsch geäußert, den KiBiz-Rechner u. a. hinsichtlich der Leitungsaufgaben anzupassen.

In einer Situation, wo dringend an allen Stellen Unterstützung gebraucht wird, wurde auch erläutert, dass ggf. Finanzierungsgrundsätze neu überdacht und Wirtschaft und Stiftungen stärker eingebunden werden müssen. Auch die Finanzierung der Fachberatung der Träger wurde notiert. Die Teilnehmenden sehen des Weiteren Potenziale in den Qualitätsstandards und in Teilzeitmodellen als Chance für Vereinbarkeit und Gleichberechtigung sowie Personen aus dem Ruhestand zu aktivieren.

Die Träger leisten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung bzw. -bindung, indem sie betriebliches Gesundheitsmanagement fördern, Vereinbarkeit von Familie und Arbeit schaffen und Personal fördern. Anreize wie Jobticket oder JobRad sowie Kinderbetreuung haben Teilnehmende als Wünsche notiert.

Teilnehmende haben festgehalten, dass der Beitrag der Kommunen für Anreize einer Fachkräftegewinnung u. a. in der Finanzierung von Kindertagespflege liegen kann, über die die Kommune selbst entscheiden kann. Weitere Ideen für Handlungsansätze sind das Image und die Wertschätzung der Kindertagespflege zu stärken sowie mehr Vernetzung mit Trägern, Geldgebern, Wirtschaft und Stiftungen für innovative Ansätze einzubinden, um mehr Kita-Plätze zu schaffen. Schließlich aber auch mehr Druck auf die Politik auszuüben. Die Teilnehmenden haben an Kommunen folgende Wünsche formuliert: Zusatzleistungen, keine Elternbeiträge mehr, KTE/KTP kostenlos, Teilzeit/flexible Arbeitszeitmodelle, Wertschätzung von Mitarbeitenden.

Forschung kann dazu beitragen, indem Eltern durch Qualifizierung zur Erziehungsverantwortung gestärkt werden können. Zudem besteht der Wunsch an mehr

Forschung in Kindertagespflege (Fachkraft-Kind-Schlüssel) mit dem Ziel mehr Wertschätzung und mehr Attraktivität zu schaffen.



## Methode

Anschließend zum Impuls war es das Ziel, mithilfe der Brainwriting-Methode das vorhandene Wissen aus der Gruppe zu sammeln und zu bündeln. Vier Perspektiven wurden dabei in den Blick genommen – Kommunen, Träger, Bund/Land und Forschung – und deren Beiträge zur Fachkräftesicherung in der frühkindlichen Bildung. Neben bereits bestehenden Maßnahmen konnten die Teilnehmenden einzeln weitere Ideen zu Handlungsansätzen sowie Potenziale und Wünsche auf den verschiedenen Stellwänden notieren. So sind vielfältige Aspekte zusammengekommen, die bereits während der Schreibphase vereinzelt in Kleingruppen diskutiert wurden und dann abschließend in einer gemeinsamen Runde.

## Entwicklungsgespräch 2 Strategien und Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung für die Umsetzung eines qualitativ hochwertigen Ganztagsangebots in NRW

„ Bildungspolitisch bietet der Rechtsanspruch Potentiale wie beispielsweise den Abbau von herkunftsbedingter Ungleichheit von Bildungschancen durch ganztägige Förderung und eine kindorientierte Kooperation von Jugendhilfe und Schule.  
- Prof. Sybille Stöbe-Blossey



## Inhalt

In ihrem Input beleuchtete Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey Strategien und Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung für die Umsetzung eines qualitativ hochwertigen Ganztagsangebots in NRW. Sie blickte dazu besonders auf die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung für Grundschulkindern als kommunale Kooperationsaufgabe sowie die Entwicklung kommunaler Strategien für die Personalbindung, -gewinnung und -entwicklung.

Neben den zahlreichen Herausforderungen – wie dem Personalmangel – verwies sie vor allem auf die Chancen des Rechtsanspruchs: Aus sozialpolitischer Perspektive dient die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Armutsprävention, bildungspolitisch ist der Abbau herkunftsbedingter Ungleichheit von Bildungschancen durch ganztägige Förderung und eine kindorientierte Kooperation von Jugendhilfe und Schule von Bedeutung.

Im Hinblick auf kommunale Personalstrategien schlug sie vor, die Potenziale von Quereinsteigenden zu nutzen und für sie sowie für pädagogische Fachkräfte attraktive Arbeitsplätze zu schaffen. Dafür sollten Kommunen an vorhandene Strukturen zur Qualitätsentwicklung des Ganztags anknüpfen und durch die bessere Verknüpfung des Ganztags bspw. mit Schulsozialarbeit, Inklusionsbegleitung und Familiengrundschulzentren Vollzeitstellen ermöglichen.

## Learnings

- Eine gemeinsame Haltung auf kommunaler aber auch Schulebene entwickeln
- Motivation der zu qualifizierenden Personen einbeziehen, um Qualifizierungsangebote entwickeln zu können
- Programme wie z. B. Startchancen oder Inklusionsbegleitung zusammendenken, um Vollzeitstellen für Mitarbeitende in der OGS anbieten zu können

## Ergebnisse

Bei den Teilnehmenden gab es zahlreiche Ideen, wie man den Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung für Fachkräfte in der OGS attraktiver gestalten kann. Die Teilnehmenden waren sich vor allem darin einig, dass man kreativ werden muss, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Damit dies gelingen kann benötigt es verlässliche Kooperationspartner\*innen, besonders in Bezug auf die Schnittstelle der Kooperation von Jugendhilfe und Schule, aber auch von weiteren Partner\*innen wie beispielsweise den Trägern der freien Jugendhilfe. Denn nur so könne man Vollzeitstellen schaffen und die Arbeitsbedingungen verbessern.

Dazu sei es unerlässlich auch darauf zu schauen, wer eigentlich bereits in der Schule tätig ist und wie vorhandene Aufgaben (Schulsozialarbeit, Integrationshelfer\*innen) miteinander verzahnt werden könnten.



Wichtig war den Teilnehmenden auch zu betonen, dass ein qualitativer und kindorientierter Ganztags kein Additiv zum Unterricht am Vormittag ist, sondern ein mit allen beteiligten Akteuren abgestimmtes Gesamtkonzept benötigt. Dies würde be-

deuten, dass Lehr- und OGS-(Fach-)Kräfte „auf Augenhöhe“ miteinander arbeiten und die Bedarfe der Kinder zusammen in den Blick nehmen. Die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung zur Ganztagschule sei dafür Voraussetzung und würde auch die Arbeit der OGS-(Fach-)Kräfte aufwerten. Ganz nach dem Motto: Vom Kind aus denken und nicht von den Strukturen.

Auch in Bezug auf die (Weiter-)Qualifizierung von in der OGS tätigen Personen diskutierten die Teilnehmenden unterschiedliche Aspekte. Zentrale Voraussetzung für erfolgreiche Qualifizierungen sei zunächst, einen Überblick über bestehende Angebote zu erhalten – dieser fehle oft, insbesondere da Umfänge und Inhalte in den Qualifizierungen sehr unterschiedlich sind. Außerdem gilt es, die Motivation der zu Qualifizierenden zu kennen, um darauf aufbauend die bestehenden Angebote weiter bzw. neue Formate entwickeln zu können. Darüber hinaus waren zentrale Diskussionspunkte u. a. die Konkurrenzsituationen zwischen Trägern und Kreisen, die Finanzierung von Qualifizierungen sowie der Umgang mit der Anerkennung von verschiedenen Abschlüssen (z. B. Kulturpädagog\*innen).

Offen bleiben nach dem Entwicklungsgespräch Fragen nach einer Rahmung zur Ausgestaltung der OGS und wie Schul- und Jugendamt gut miteinander kooperieren können – besonders auch in Flächenkreisen. Im Zusammenhang mit der (Weiter)Qualifizierung ist außerdem nach wie vor unklar, wie Qualifizierungsangebote aussehen, die den vielfältigen Hintergründen der in der OGS tätigen Personen gerecht und diese unter-

einander kooperieren können – besonders auch in Flächenkreisen. Im Zusammenhang mit der (Weiter)Qualifizierung ist außerdem nach wie vor unklar, wie Qualifizierungsangebote aussehen, die den vielfältigen Hintergründen der in der OGS tätigen Personen gerecht und diese unter-

schiedlichen Perspektiven in die Ausgestaltung einer kindgerechten Ganztagsbildung einbezogen werden können.

Auch wenn noch vieles bis zum Start 2026 ungewiss ist, blickten die Teilnehmenden positiv in die Zukunft und sahen in der Ein-

führung eines Rechtsanspruchs auch vielfältige Chancen für Kinder.



## Methode

Nach dem einführenden Input von Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey stellten Karin Schild (Stadt Münster) und Dirk Lehnen (Stadt Mönchengladbach) Ideen und Maßnahmen aus Ihren kommunalen Kontexten vor, um dem Fachkräftemangel in der OGS zu begegnen. Im Anschluss daran und unter Einbezug der Praxisimpulse tauschten die Teilnehmenden sich in zwei Themenrunden unter den Überschriften „Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen für OGS-Kräfte“ sowie „(Weiter-)Qualifizierung von in der OGS tätigen Personen“ zu Möglichkeiten und Herausforderungen in diesen Handlungsbereichen aus.

Ohne Bildung keine Fachkräfte

## Entwicklungsgespräch 3 Dialogformate in der Berufsorientierung am Beispiel strukturwandelbezogener Berufe

„ Wenn die Transformation zu einer klimafreundlichen Wirtschaft gelingen soll, ist es unerlässlich, auch die strukturwandelbezogenen Berufe in den Fokus der Berufsorientierung zu rücken  
- Iken Draeger



## Inhalt

Ein wichtiger Hebel in der Fachkräftesicherung ist es, allen Personen einen Zugang in die Berufswelt zu ermöglichen, indem einerseits der Weg in eine Ausbildung ermöglicht wird und andererseits die erfolgreiche Beendigung dieser Ausbildungen unterstützt wird. Eine aktuelle Studie des BIBB<sup>1</sup> zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs erheblich steigt, wenn die Wahl der Ausbildungsstelle als Kompromiss wahrgenommen wird und nicht den Bildungsaspirationen der jungen Menschen entspricht. Somit ist die Berufsorientierung nicht „nur“ ein wichtiges Element für einen gelungenen Übergang von der Schule in den Beruf, sondern auch eine wichtige Grundlage, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass eine Ausbildung auch erfolgreich abgeschlossen wird. In dieser Weise zählt die Berufsorientierung gleich in doppelter Hinsicht auf die Fachkräftesicherung im Strukturwandel ein.

Unterschiedliche Studien zeigen, dass Dialoge mit Peers, Eltern, Vorbilder wie Mentor\*innen zentrale Informationsquellen in der Berufsorientierung darstellen. Aus diesem Grund wird in der Berufsorientierung vermehrt auf Dialogformate gesetzt.

## Learnings

- Anknüpfung an Lebenswelt der Schüler\*innen, Lebens- und Arbeitswelt verbinden
- Zielgruppenspezifische Ansprache
- Begegnungen auf Augenhöhe
- Verbindlichkeiten schaffen: Persönlichkeit und persönliche Bindung zählen
- Berufliche Vorbilder auch privat zeigen (oder im persönlichen Umfeld)
- Außerschulische Lernorte mit einbeziehen

<sup>1</sup> Siembab, M. et al. (2023): Warum entscheiden sich Jugendliche dazu, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden? Die Rolle von Berufswahlkompromissen und subjektiven Bewertungen der Ausbildung. BIBB Report 1. Bonn 2023.

# Ergebnisse

## 1. Dialogformat zwischen Schüler\*innen und Unternehmen

Bei der Entwicklung eines Dialogformates zwischen Schüler\*innen und Unternehmen wurden zuerst die Ziele und Inhalte und anschließend darauf aufbauend das Setting festgelegt. Hinweise, die durch die anschließende Reflektion eingebracht wurden, sind in die Ziele und das Setting eingeflossen.



### Ziele

Die Ziele liegen in erster Linie darin, mehr Kenntnisse und Verständnis füreinander zu entwickeln. Für das Unternehmen ist es wichtig, die Schüler\*innen besser zu verstehen, um realistische Erwartungen an Azubis zu stellen und gleichzeitig dient ein solches Format der Nachwuchs- und damit Existenzsicherung. Für die Schüler\*innen bietet sich die Möglichkeit, Informationen über Voraussetzungen und Anforderungen und ein realistisches Bild des Alltags zu erhalten sowie Motivation und Kontakte aufzubauen.

### Setting

Eine Gruppe von maximal 10 Schüler\*innen aus Klasse 9 oder 10 besuchen für 2-3

Stunden ein Unternehmen. Sinnvoll und gewinnbringend wäre ein gemeinsames anschließendes Mittagessen, um auch informellen Austausch zu ermöglichen. Die Schüler\*innen sollten vor- und nachher nicht zur Schule müssen.

Im Betrieb sollte es mehrere Stationen geben. So können die Schüler\*innen die Bandbreite des Unternehmens kennenlernen und seitens des Unternehmens ist niemand zu lange gebunden. Wichtig ist eine persönliche und reale Darstellung der Aufgaben im Alltag und die intrinsische Motivation der Personen im Unternehmen. Nur diese kann die intrinsische Motivation wecken. Hier sollte das Unternehmen in der Vorbereitung gut gebrieft werden, da es wichtig ist, auch auf die Bedeutung des Auszubildenden für das Unternehmen einzugehen.

Bei der Erarbeitung des Formates sollten bestehende Strukturen (Schulen, Stubos, KAoA etc.) genutzt werden. Die Schüler\*innen müssen sich selbst für ein Unternehmen entscheiden und sollten nicht geschickt werden. Dies bedeutet, dass eine gewisse Vororientierung der Schüler\*innen notwendig ist! Das Format dient also nicht zur Erstorientierung.

## 2. Dialogformat zwischen Schüler\*innen und Azubis

Bei der Entwicklung eines Dialogformates zwischen Schüler\*innen und Azubis wurden zuerst die Ziele und Inhalte und anschließend darauf aufbauend das Setting festgelegt. Hinweise, die durch die anschließende Reflektion eingebracht werden, sind in die Ziele und das Setting eingeflossen.

### Ziele

Das Dialogformat zwischen Schüler\*innen und Azubis soll einen starken Fokus auf Transparenz und Ehrlichkeit in Bezug auf Berufsbilder und Unternehmensalltag legen und „Street Credibility“ vermitteln. Ziel ist es, den Schüler\*innen direkte Praxiserfahrungen zu ermöglichen. Sie sollen die Gelegenheit erhalten, einen typischen Arbeitsalltag der Azubis zu erkunden und dabei auch die Personen dahinter mit ihrer Persönlichkeit kennenzulernen. Im Dialog mit den Azubis ist es wichtig, auch Vorurteile über Berufe zu adressieren und Geschlechterklischees aufzubrechen. Denn dies trägt u.a. dazu bei, das Spektrum der in Frage kommenden Berufe bei den Beteiligten zu erweitern. Übergeordnetes Ziel des Dialogformates ist es, ALLE Schüler\*innen unabhängig ihres Backgrounds und Erfahrungsraums mitzunehmen und entsprechend ihrer Bedürfnisse und Wünsche zu begleiten (z. B. durch Mentoring). Das Format soll außerdem vielfältige Partizipationsanlässe schaffen und damit den Schüler\*innen die Möglichkeit eröffnen, ihren eigenen Berufsorientierungsprozess mitzugestalten.

### Setting

Die Idee: Schüler\*innen unterstützen Azubis für einen Tag in ihrem Ausbildungsbetrieb. Sie arbeiten im Tandem an einer betrieblichen Aufgabe mit Nachhaltigkeitsbezug (Peer to Peer-Ansatz), die ihnen vom Ausbildungsleiter bzw. der Ausbildungsleiterin zugetragen wird. Die Schüler\*innen werden dabei durch die Azubis angeleitet und helfen mit (Praxisorientierung). Indem die Schüler\*innen hands on mitarbeiten, bekommen sie einen realistischen Eindruck von beruflichen Tätigkeiten transformationsrelevanter Berufe (Transparenz). Im Nachgang reflektieren sie ihre Praxiserfahrung. Sie gestalten z. B. einen Medienbeitrag über ihren Arbeitseinsatz und tauschen sich da-

rüber aus (Motivation, Selbstwirksamkeit, Sinnstiftung).

Am Dialogformat beteiligen sich mehrere transformationsrelevante Ausbildungsbetriebe in der Region, deren Ziel es ist, neue Azubis zu gewinnen. Den Schüler\*innen sollte durch die Auswahl der Betriebe eine große Bandbreite an beruflichen Einsatzfeldern geboten werden, so dass alle Beteiligten einen passenden Betrieb finden. Um ein interessengeleitetes Matching zwischen Azubis und Schüler\*innen sicherzustellen, werden die Azubis dazu motiviert, im Vorfeld kurze Videos zu drehen, in denen sie sowohl ihr Arbeitsfeld als auch sich privat präsentieren (Verbindung von Lebens- und Arbeitswelt). Anhand der Videos wählen die Schüler\*innen ihren Einsatzort aus. Voraussetzung für das Gelingen eines solchen Formates sind gute Netzwerke vor Ort. Denn es wird nicht einfach sein, eine größere Anzahl ausbildender Betriebe in der Region für die Teilnahme zu aktivieren. Sinnvoll wäre eine Zusammenarbeit mit HWKs, IHKs, Zukunfts- und Unternehmensclustern vor Ort. Ein Vorab-Austausch zwischen der Schule und interessierten Ausbildungsbetrieben könnte Verbindlichkeiten schaffen.

## 3. Dialogformat als Peergespräch im Klassenverband

Das entwickelte Dialogformat soll einen Reflektionsraum für Schüler\*innen bieten und besteht aus einem Gespräch im Klassenverband vor und nach einer Begegnung mit der Arbeitswelt. Die zwei Gespräche können verschiedene Phasen umrahmen z. B. ein Praktikum oder eine Bewerbungsphase und kann bei verschiedenen Praxisphasen wiederholt werden. Der Rahmen des Formates ist dabei wenig standardisiert und bietet viel Raum für Mitgestaltung und offenen Austausch in der Peergruppe.



## Ziele

Ziel der zwei Peergespräche ist es Fragen zu identifizieren, mit denen sich die Schüler\*innen vor oder nach der Begegnung mit der Arbeitswelt beschäftigen und ihnen dabei einen Raum zu bieten, in dem sie sich offen und niedrigschwellig mit ihren Mitschüler\*innen austauschen können.

## Setting

Das Dialogformat besteht immer aus zwei Gesprächen mit einem Umfang von jeweils einer Unterrichtsstunde. Das Setting ist dabei einladend und gemütlich zu gestalten (bequeme Sitzgelegenheit, Kekse etc.).

Das Peergespräch vor der Praxisbegegnung dient der Erwartungsklärung und Vorbereitung. Es soll sich an den Fragen und Themen der Schüler\*innen richten und ist als offenes Gespräch angelegt. Je nach Gruppendynamik kann das Gespräch in Tandem, Kleingruppen oder Kollektiv stattfinden. Der\*die Stubo kann bei Bedarf Leitfragen einbringen, um das Gespräch im Gange zu halten, sollte sich jedoch möglichst zurückhalten. Als Vorbereitung für das Folgegespräch wird ein\*e Schüler\*in ausgewählt (basierend auf Freiwilligkeit), der\*die das Folgegespräch gemeinsam mit dem\*r Stubo vorbereitet.

Das Peergespräch nach der Praxisbegegnung ist als selbstorganisierter Austausch und Reflektion des Erlebten angelegt. Der\*die ausgewählte Schüler\*in entscheidet über das Setting und nimmt dabei die Rolle eines\*r Moderator\*in ein.

Die abschließende Reflektion des Dialogformats zeigte, dass es eine Herausforderung sein kann, eine gute Waage zwischen einem selbstorganisierten, freien Austausch der Schüler\*innen und der Anleitung und Unterstützung durch den\*die Stubo zu finden. Zudem hat die vorherr-

schende Gruppendynamik im Klassenverband einen großen Einfluss auf den Erfolg des Formats.



## Methode

Das Entwicklungsgespräch „Dialogformate in der Berufsorientierung am Beispiel strukturwandelbezogener Berufe“ zielte darauf ab, Impulse für die Weiterentwicklung der Berufsorientierung in Richtung strukturwandelbezogener Berufe zu setzen. Durch die Entwicklung von drei konkreten Dialogformaten, bündelte der Workshop Ideen und Erfahrungswissen der teilnehmenden Akteur\*innen und lieferte hierdurch Anregungen für Entwickler\*innen von Formaten in der Berufsorientierung.

Die entwickelten Dialogformate fokussierten folgende Zielgruppen:

1. Dialogformat zwischen Schüler\*innen und Unternehmen
2. Dialogformat zwischen Schüler\*innen und Auszubildenden
3. Dialogformat als Peergespräch im Klassenverband

Die Erstellung der Formate erfolgte in mehreren Schritten. Als Erstes wurden Veränderungen durch den Strukturwandel bezogen auf die Zielgruppe (Schüler\*innen) reflektiert. Die Auseinandersetzung mit der Zielgruppe bildete die Grundlage für die Formulierung von möglichen Zielen und Inhalten eines Dialogformats. Ausgehend von ausgewählten Zielen und Inhalten fand nun eine Verständigung auf ein konkretes Setting statt und so entstand eine erste Skizze für das Dialogformat. Mit Hilfe von zwei „Personas“ wurde ein Perspektivwechsel und eine Reflektion des erarbeiteten Formats bewirkt. Diese lieferte Anregungen für Anpassungen und allgemeine Hinweise für Entwickler\*innen solcher Formate.



Ohne Bildung keine Fachkräfte

Entwicklungsgespräch 4

## Mehr Durchblick mit Daten – Die Berufsgruppenprofile des Netzwerkbüros Bildung Rheinisches Revier

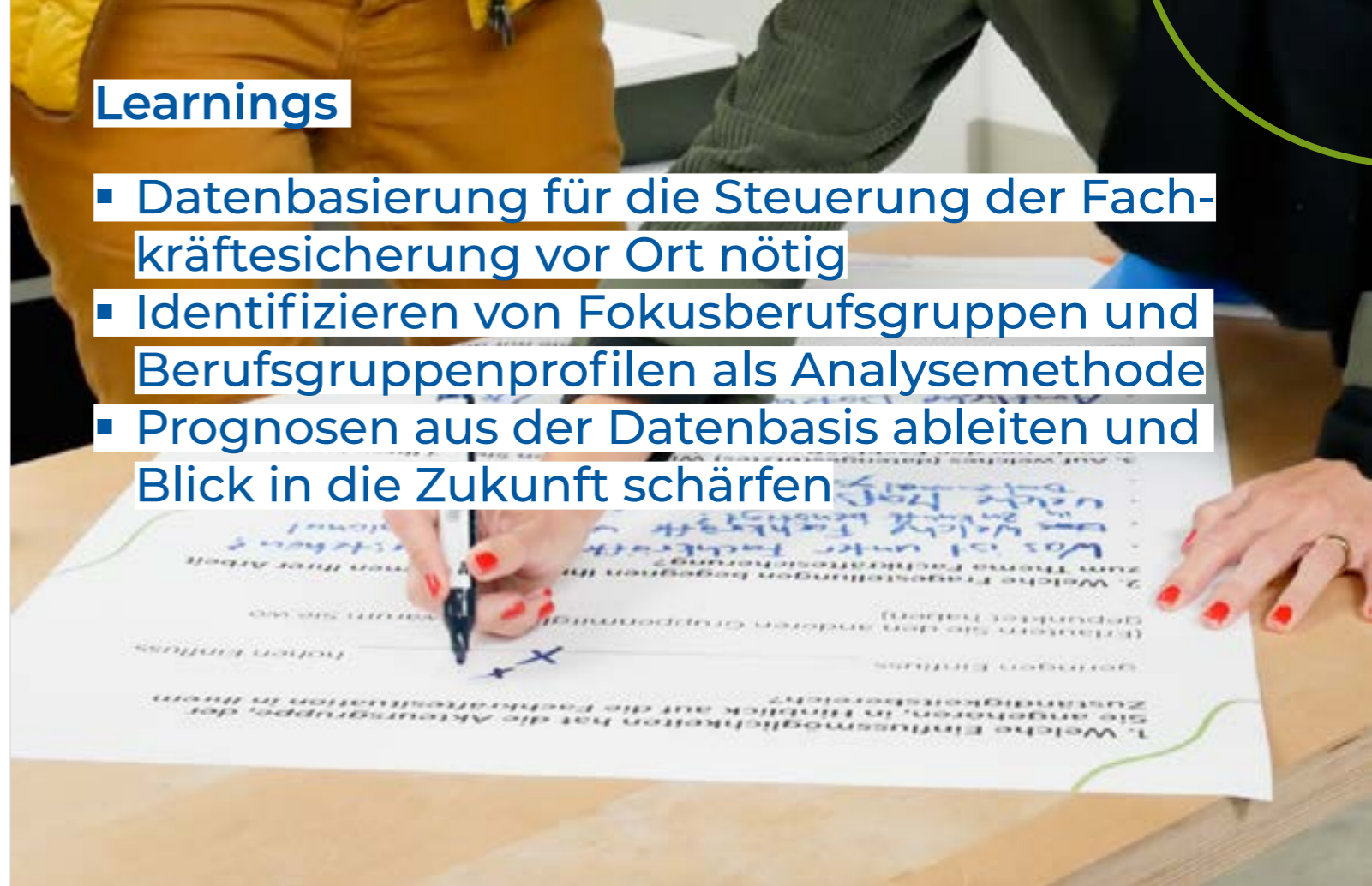
„Die bedarfsgerechte Entwicklung kommunaler Bildungslandschaften zugunsten einer hohen Deckung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt profitiert von der Identifikation und Analyse ortsspezifisch relevanter Berufsgruppen.“

- Bernhard Hübers



### Learnings

- Datenbasierung für die Steuerung der Fachkräftesicherung vor Ort nötig
- Identifizieren von Fokusberufsgruppen und Berufsgruppenprofilen als Analysemethode
- Prognosen aus der Datenbasis ableiten und Blick in die Zukunft schärfen



### Inhalt

Ziel der vom NBR entwickelten Methodik zur Identifikation von Fokusberufsgruppen und der Berufsgruppenprofile ist die Beantwortung zweier grundlegender Fragen, die Akteure des Rheinischen Reviers an das NBR gerichtet hat, die aber auch in anderen Regionen von großer Bedeutung sind: Welche Berufsgruppen sind für die angestrebte wirtschaftliche Transformation von besonderer Relevanz und entwickeln sich Beschäftigungs- und Ausbildungssituation gerade in diesen Berufsgruppen in bedarfsgerechtem Maße? Für die empirische Beantwortung der Frage nach transformationsrelevanten Berufsgruppen wird dabei auf drei methodische Ansätze zurückgegriffen, die jeweils unterschiedliche Perspektiven auf das Thema ermöglichen:

1. Die Literaturanalyse: mittels dieser werden raumunspezifische und damit auf das Revier übertragbare Ergebnisse aus wissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung untersucht und anschließend in eine Gesamtmatrix übertragen, die auch die Ergebnisse der folgenden zwei Methoden beinhaltet. Grundlegende Frage ist immer, welche Berufsgruppen für die wirtschaftliche Transformation zugunsten einer Green Economy relevant sind oder sein werden.

2. Die Expert\*innenbefragung: Wirtschaftsförderungen und Bundesagentur für Arbeit werden nach ihrer Einschätzung zu transformationsrelevanten Berufsgruppen für die wirtschaftsstrukturelle Transformation des Rheinischen Reviers befragt. Im Gegensatz zur Literaturanalyse wird also die Revierperspektive abgefragt.
3. Die Arbeitsmarktrelevanzanalyse: diese beinhaltet die Analyse dreier Indikatoren, die einen Eindruck von der Relevanz der Berufsgruppen im Rheinischen Revier geben. Aus der Gesamtmatrix, in die die Ergebnisse der drei Analysen, der Literatur- und Arbeitsmarktrelevanzanalyse und der Expert\*innenbefragung, einfließen, lässt sich schließlich die Transformationsrelevanz aller Berufsgruppen ablesen. Das führt dazu, dass etwa die Gruppe der Mechatroniker\*innen und Automatisierungstechniker\*innen für die Transformation des Rheinischen Reviers von herausragender Bedeutung sind, während etwa die Gruppe der Florist\*innen im Sinne der Analyse eine weit geringere Bedeutung zukommt.

Die Berufsgruppenprofile stellen ein Dashboard mit der Darstellung diverser Indikatoren zur Beschäftigungs- und Ausbildungssituation im Rheinischen Revier dar. Ziel ist die Beantwortung der Frage, ob wesentliche Entwicklungen auf Seiten der Beschäftigung und der Ausbildung an Berufskollegs des Reviers in einem wünschenswerten Verhältnis zueinanderstehen. Dazu werden auf Seiten der Beschäftigungssituation etwa auf Engpassindikatoren der Bundesagentur für Arbeit (BA) wie der Arbeitssuchenden-Stellen-Relation und der Veränderung des Anteils über 60-Jähriger oder die Verteilung der Anforderungsniveaus unter den Beschäftigten zurückgegriffen. Grundlage der Beschäftigungsanalytik ist jeweils die Betrachtung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Auf Seiten der Ausbildungssituation in Berufskollegs stehen unter anderem Indikatoren zum Erfolg der Absolvent\*innen, der Mobilität und der Klassengrößen im Vordergrund. Daraus können bildungssteuernde Akteure Handlungsbedarfe für alle Berufsgruppen, aber insbesondere im Hinblick auf die zuvor identifizierten Fokusberufsgruppen ableiten.



## Ergebnisse

Die Workshopteilnehmenden diskutierten in drei Gruppen, wie sie sich in ihrer kommunalen Arbeit mit der Fachkräftesituation befassen. Die drängendste Frage war für alle, welche Fachkräfte in der Region zukünftig benötigt werden und welche Berufsbilder relevant sein werden. Um den Bedarf zu decken, sind die Aus- und Weiterbildung zu fördern, die Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland und die Anerkennung von Qualifikationen zu erleichtern, die versteckten Potentiale bei der Erwerbsbevölkerung zu heben und Menschen mit Beeinträchtigungen zu inkludieren. In ihrer Analyse der Situation vor Ort stützen sich viele schon auf die einschlägigen Datenquellen der Bundesagentur für Arbeit und der Berufsbildungsstatistik. Damit lassen sich Informationen über die gegenwärtige Lage gewinnen. Eine Herausforderung bleibt jedoch, Prognosen aus der vorhandenen Datenbasis abzuleiten. Der Blick in die Zukunft ist daher begrenzt.

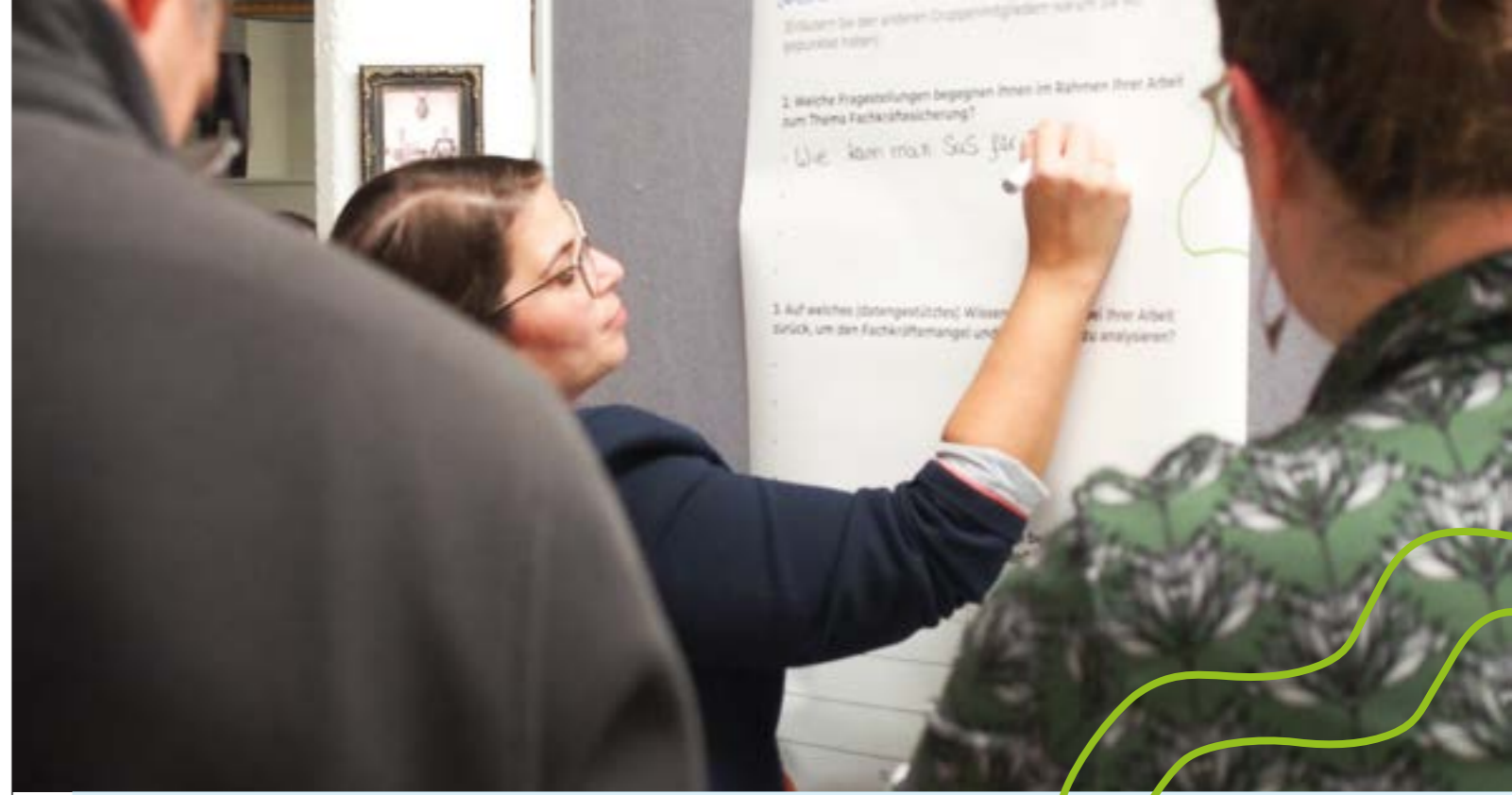


Schon während des Vortrags entwickelte sich eine anregende Diskussion um die Analysemöglichkeiten zur Fachkräftethematik. Ein Grundproblem wurde darin gesehen, dass alle Daten die Gegenwart abbilden und sich eine zukünftige Entwicklung schwer einschätzen lässt. Zur Literaturanalyse merkten die Teilnehmenden an, dass transformationsrelevante Berufe nicht nur in der Green Economy zu finden sind, sondern z. B. auch die Digitalisierung für die Transformation eine Rolle spielt. Der Veröffentlichungszeitraum, in dem Literatur dazu ausgewertet wird, ist entscheidend dafür, welche Berufsfelder ins Blickfeld rücken. Die Teilnehmenden gaben auch viele Anregungen, wie das Datenportal weiterentwickelt werden kann. So könnte es um weitere Datenquellen wie

das IHK-Fachkräftemonitoring oder die Berufsbildungsstatistik ergänzt werden. Vor allem die Berufsbildungsstatistik bietet viele Analysemöglichkeiten, da sie persönliche Merkmale der Auszubildenden enthält. Insgesamt hielten die Beteiligten die vom NBR vorgestellte Analyse für einen systematischen Ansatz, um sich auf kommunaler Ebene mit dem Fachkräftethema datenbasiert auseinanderzusetzen. Ideal wäre, wenn eine Institution dies für alle Kommunen aufbereiten würde.

Die Idee der Berufsgruppenprofile und die hier zugrundeliegende Methodik ist im Allgemeinen positiv aufgenommen worden und das hierinliegende Potenzial zur Analyse von Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie zur daran anlehenden bildungs-

strategischen Steuerung wurde von den Teilnehmenden erkannt. Es äußerte sich der Wunsch bzw. die Überlegung, das im NBR entwickelte Wissen in einem Transferprozess aus dem Rheinischen Revier in andere Regionen NRW zu bringen. Die Kommunen selbst verfügen nicht über die Ressourcen, ihre eigene Methodik in diesem Themenfeld zu entwickeln und sind auf Unterstützung angewiesen. Da das NBR selbst nur begrenzte Kapazitäten vorweist und auch die Projektdauer nicht gegeben ist, erscheint als eine wünschenswerte Lösung eine Förderrichtlinie des Landes, welche die Kommunen mit Ressourcen unterstützt, um die Er- und Ausarbeitung der Berufsgruppenprofile in das jeweilige kommunale Bildungsmonitoring einzubeziehen.



## Methode

Ziel des Entwicklungsgesprächs war es sowohl die Berufsgruppenprofile des NBRs vorzustellen als auch das Expert\*innenwissen aus der Akteurslandschaft in Bezug auf die Fachkräftesicherung einzubinden. Nach einer ersten interaktiven Kennenlernphase setzen sich die Teilnehmenden in Kleingruppen mit Fragen auseinander, die ihre Einflussmöglichkeiten eruierten, Inhalte der eigenen Arbeit reflektieren und Mehrwerte und Grenzen von Datenanalysen zur Sicherung der Fachkräftebedarfe aufzeigten. Die Vorstellung der Gruppenergebnisse anhand der Poster im Plenum ermöglichte einen Blick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede der drei Gruppen zu erlangen. Erst danach präsentierte das NBR durch Bernhard Hübers die Ideen hinter der Identifikation von Fokusberufsgruppen und den Berufsgruppenprofilen. Und es entwickelte sich bereits während des Vortrags eine rege Diskussion, sodass die Teilnehmenden erste Ideen untereinander teilen konnten, konstruktive Kritik an das NBR-Team zurückspiegelten und gemeinsam besprachen, wie eine Übertragbarkeit z. B. auf kommunale Ebene gelingen kann.

# „Auf einen Blick“ - Zusammenfassung

Die Ergebnisse aus den Entwicklungsgesprächen der Fachkonferenz verdeutlichen die Komplexität des Themas Fachkräftesicherung und Bildung. Die Überschriften der Workshops „Ohne Fachkräfte keine Bildung“ und „Ohne Bildung keine Fachkräfte“ verweisen auf das Dilemma, das im Bildungskontext allgegenwärtig ist. So ist Bildung nicht nur einer der wichtigsten Bausteine zur Fachkräftesicherung und muss sich entsprechend verändern, sondern unterliegt selbst dem Druck eigene Fachkräfte zu sichern, um überhaupt auf künftige Entwicklungen und Bedarfe reagieren zu können. Welche Handlungsansätze und Aspekte in beiden Richtungen zu beachten sind – hier noch einmal kompakt auf einen Blick:

## Finanzen sichern

- langfristige Finanzierung von Programmen und entsprechendem Personal, z. B. von Fachberatungsstellen für interessierte Personen aus dem Ausland, Lotsen- und Begleitprogrammen
- Flexiblere Stundensätze für Kitas, um Personal zielgerichtet einzusetzen
- Finanzierungsgrundsätze reflektieren und anpassen, neue Partner erschließen

## Zugänge zur Ausbildung und Weiterbildung erleichtern

- Quereinstiege erleichtern
- Transparente bedarfsorientierte Qualifizierungsangebote
- Qualitätsstandards sichern durch Einbezug der Zielgruppe

## Ohne Bildung keine Fachkräfte Fokus: Kita und OGS Primarbereich

## Attraktivität und Wertschätzung schaffen

- niedrigschwellige Weiterbildung und Qualifizierung ermöglichen
- Qualitätsstandards sichern durch Einbezug der Zielgruppe
- Gesundheitsmanagement fördern
- Förderung von JobRad und JobTicket

## Vernetzung stärken

- Kooperation von Trägern, Wirtschaft und Stiftungen für innovative Ansätze
- Verlässliche Kooperationen zwischen Jugendhilfe und Schule sowie weiteren Akteuren im Sozialraum aufbauen

## Voraussetzungen für die Steuerung mit Daten auf kommunaler/regionaler Ebene sichern

- Finanzierung und Personal muss langfristig gestellt sein, um Fachkräftesicherung zu steuern
- Bedarfsanalysen durch die Verschränkung von Bildungs- und Arbeitsmarktdaten sind Voraussetzung für zukunftsfähige Kommunen/Regionen
- Einbeziehung vielfältiger Perspektiven, um der Komplexität gerecht zu werden

## Zugänge für alle sicherstellen

- Zielgruppe fokussieren und bedarfsgerechte Angebote schaffen
- Motivation schaffen durch Einbindung
- Transparenz über Möglichkeiten herstellen

## Ohne Fachkräfte keine Bildung Fokus: Berufsorientierung und Berufsgruppenprofile

## Vernetzung fördern und strategische Kooperation eingehen

- Kenntnisse und Verständnis füreinander schaffen
- Möglichkeiten erweitern durch innovative Partnerschaften

Die Zusammenfassung erschließt sich aus den Ergebnissen der vier Entwicklungsgespräche der Fachkonferenz und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Darüber hinaus muss an anderer Stelle über das "Wie" und "Wer" beraten werden, um aus den "Ansätzen" "Handlungen" werden zu lassen. Ziel der gemeinsamen Veranstaltung der Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement NRW und des Netzwerkbüros Bildung Rheinisches Revier war es, Impulse zu setzen und die Bildungsperspektive in Bezug auf "Fachkräftesicherung" zu verdeutlichen. Das Umsetzungspotential, was diesbezüglich sowohl auf kommunaler Ebene sowie auf regionaler Ebene liegt, ist groß. Wir begleiten Interessierte auf ihrem Weg und beraten, wie durch Datenbasierung handlungsrelevantes Wissen generiert werden kann, um wissensbasierte Maßnahmen abzuleiten.

# Dank

Wir bedanken uns bei den Referent\*innen der Entwicklungsgespräche:

Entwicklungsgespräch 1:

Delia Temmler, Leitung Handlungsfeld Frühkindliche Bildung, Ruhr Futur

Entwicklungsgespräch 2:

Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey, Leitung der Forschungsabteilung Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen

Karin Schild, Fachstellenleitung OGS, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, Stadt Münster

Dirk Lehnen, Fachberatung OGS, Regionales Bildungsbüro, Stadt Mönchengladbach

Entwicklungsgespräch 3:

Iken Draeger, Wissenschaftsladen Bonn e.V. / Netzwerk Grüne Arbeitswelt, Referentin für Berufsorientierung und Bildung für nachhaltige Entwicklung

Entwicklungsgespräch 4:

Bernhard Hübers, Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier

und allen Teilnehmenden, Moderator\*innen und Organisator\*innen der Fachkonferenz.

# Impressum

Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement NRW

Institut für soziale Arbeit e. V.

Friesenring 40

48147 Münster

E-Mail: [info@transferagentur-nordrhein-westfalen.de](mailto:info@transferagentur-nordrhein-westfalen.de)

[www.transferagentur-nordrhein-westfalen.de](http://www.transferagentur-nordrhein-westfalen.de)

Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier

Hammer Landstraße 1a

41460 Neuss

E-Mail: [info@bildung-rheinisches-revier.de](mailto:info@bildung-rheinisches-revier.de)

[www.bildung-rheinisches-revier.de](http://www.bildung-rheinisches-revier.de)

V.i.S.d.P.

Dr. Mario Roland, Leitung Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement NRW

Dr. Rabea Pfeifer, Leitung Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier

## Autor\*innen

Ida Brezina, Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement NRW

Lisa-Marie Staljan, Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement NRW

Marie Dufri Holmgaard, Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier

Almut Kriele, Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier

## Redaktion

Laura Förste, Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement NRW

Marie Dufri Holmgaard, Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier

## Gestaltung & Fotos

Kerstin Schneider, Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier

2023 Institut für soziale Arbeit e.V.

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

gefördert von

