

FACHKRÄFTE FÜR DIE PFLEGE

S. 14



MIT KREATIVITÄT ZUM TRAUMJOB

S. 24



INTERVIEW

Alles unter einem
(virtuellen) Dach

S. 21



INTERVIEW

Junge Menschen am
Übergang Schule-Beruf

S. 12



MIT BILDUNG ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Agentur RLP-SL





Editorial

Regionale Wege in der Transformation

Digitale Anwendungen und neue Technologien und Arbeitsprozesse: Unter dem Schlagwort Transformation verstehen wir eine ganze Reihe von teils tiefgreifenden Veränderungen, die alle eines gemeinsam haben: Sie verändern die Anforderungen an das Wissen und Können der Beschäftigten. Die Frage der Fachkräftesicherung bewegt daher zu Recht branchenübergreifend Beschäftigte und Betriebe, Kommunen und Land.

Die erfolgreiche Gestaltung der Transformation wird uns nur mit qualifizierten Fachkräften gelingen. Klar ist: Es gibt nicht den einen Weg zur Fachkräftesicherung, sondern es gilt, alle Potentiale zu erschließen. Die Kommunen sind zentraler Akteur, wenn es darum geht, die Regionen zukunftsstark aufzustellen. Gerade der Auf- und Ausbau kommunaler Bildungslandschaften ist hier von zentraler Bedeutung. Von der Berufsorientierung von Jugendlichen, über Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung bis zur Integration von Fachkräften aus dem Ausland – bei der Ausgestaltung der passenden Angebote kommt Landkreisen und kreisfreien Städten eine wichtige Rolle zu.

Diesen Dreiklang greift auch die rheinlandpfälzische Fachkräftestrategie auf. Mit 62 aufeinander abgestimmten Vorhaben geht die Landesregierung zusammen mit ihren Arbeitsmarktpartnern die Herausforderung der Fachkräftesicherung an. Das Arbeits- und Transformationsministerium flankiert die Arbeit der Kommunen. Zumeist regional verankerte Projekte stärken beispielsweise Jugendliche am Übergang Schule-Beruf, verbessern die Erwerbsbeteiligung von Frauen, fördern die berufliche Weiterbildung oder beraten bei Fragen der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen, so zum Beispiel auch in der Pflege.

Als Lotse im Wandel für die Menschen vor Ort haben wir 2022 zudem die Transformationsagentur ins Leben gerufen. Sie macht die Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt greifbar und zeigt die sich daraus ergebenden Chancen und Möglichkeiten auf. Für Beschäftigte, Betriebe sowie Bürgerinnen und Bürger bündelt die Transformationsagentur Informationen zu Beratungs- und Förderangeboten und ergänzt damit die regionalen Bildungsräume der Kommunen.

Es freut mich sehr, dass die Kommunen in der Weiterentwicklung ihrer Bildungsräume auf die langjährige Expertise der Transferagentur Rheinland-Pfalz-Saarland bauen können. Sie berät die Landkreise und kreisfreien Städte dabei, sich als attraktiver Lebensmittelpunkt und Wirtschaftsstandort für Fachkräfte und Familien in der Transformation weiterzuentwickeln. Die Transferagentur ist mit ihrem langjährigen Engagement daher zum wichtigen Bindeglied zwischen den Aktivitäten von Bund, Land und Kommune geworden.

Ihr Alexander Schweitzer
Minister für Arbeit, Soziales, Transformation
und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz



INTEGRATION UND
FACHKRÄFTESICHERUNG **18**



KLEINE HELDEN UND
GANZ GROSSE WIRKUNG **29**



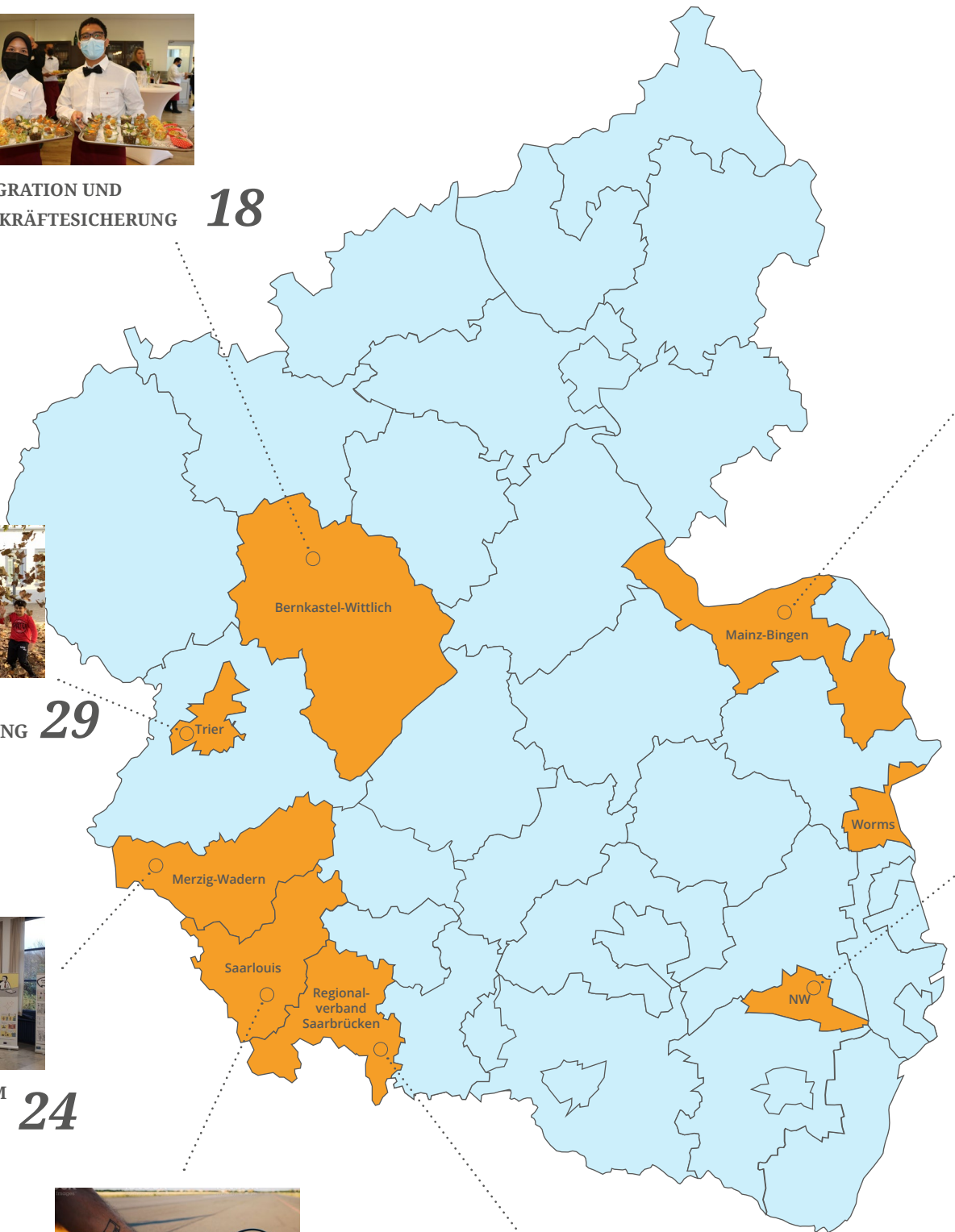
MIT KREATIVITÄT ZUM
TRAUMJOB **24**



STARTBAHN ZUR
NACHHALTIGKEIT **37**



BILDUNG AUF DER
GRÜNEN INSEL **34**



Inhalt



ALLES UNTER EINEM
(VIRTUELLEN) DACH **21**



KOOPERATIONEN
MACHEN'S MÖGLICH! **26**

Update

Neue Entwicklungen im Projekt „Digitale Bildung“ in Worms
Ines Sackreuther // S. 32

Gemeinsam für gelebte Demokratie
Björn Uhrig // S. 33

Aus der Praxis

Bildung auf der grünen Insel
Lena Reichhart // S. 34

Startbahn zur Nachhaltigkeit
Natalie Sadik // S. 37

Im Fokus:

Mit Bildung zur Fachkräftesicherung

Die kommunale Bildungslandschaft –
ein Schlüssel(bund) zur Fachkräftesicherung
Franziska Ziegelmeier // S. 06

Fachkräftesicherung in der Bildungskommune // S.11

Junge Menschen am Übergang Schule-Beruf
Interview mit Clemens Wieland // S. 12

Gute Pflege braucht gut ausgebildete Fachkräfte // S. 14

Faktencheck Fachkräftesicherung // S. 16

Integration und Fachkräftesicherung
Veronika Kutschin // S. 18

Alles unter einem (virtuellen) Dach
Interview mit Linda Blessing und Melanie Bauer // S. 21

Mit Kreativität zum Traumjob
Hanns Peter Ebert und Sebastian Leidinger // S. 24

Kooperationen machen's möglich!
Luise Forger // S. 26

Kooperation

Kleine Helden und ganz große Wirkung
Ramona Heeke // S. 29



Die kommunale Bildungslandschaft - ein Schlüssel(bund) zur Fachkräftesicherung

Von Franziska Ziegelmeyer

Fachkräfte werden überall gesucht

Im Dezember 2022 wiesen die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und das Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung (Ifo) darauf hin, dass der Fachkräftemangel bei 46 % der Unternehmen bereits die Geschäftstätigkeit deutlich behindere – Tendenz steigend. Im Dienstleistungsbereich seien sogar über die Hälfte der Unternehmen betroffen. Eine Stellenbesetzung dauerte im Jahr 2022 im Durchschnitt bereits fünf Monate, 2010 waren es nur zwei Monate. In der Kranken- und Altenpflege seien es aktuell bereits über sieben Monate. Bei zeitgleich demographisch bedingter Abnahme der Zahl der Erwerbstätigen führe diese Entwicklung in wenigen Jahren zur Absenkung des deutschen Wohlstandsniveaus.¹

Burkhard Jung, der Vizepräsident des Deutschen Städtetages und Oberbürgermeister aus Leipzig, formulierte das Problem aus Sicht der Kommunen so: „Der Fachkräftemangel trifft uns da, wo es weh tut: in Pflegeheimen, Krankenhäusern, in Kitas und Schulen. Auch im Verkehr, bei der IT oder in technischen Berufen sind hunderttausende Stellen unbesetzt. Das fordert

uns als Gesellschaft heraus: Wer pflegt Kranke und Ältere? Wie sollen wir Bildungsgerechtigkeit für die Kinder erreichen, wenn Kita-Gruppen und Schulklassen immer größer werden? Wer setzt die Photovoltaik-Anlagen auf die Dächer?“²

Drei D's stehen für die Ursache

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung aus dem Oktober 2022 sieht als Ursachen für die sich abzeichnende Situation neben akuten Krisen wie dem Krieg in der Ukraine und der Corona-Pandemie drei langfristige Entwicklungsstränge. Diese prägen den deutschen Arbeitsmarkt bereits jetzt spürbar und werden dies in Zukunft noch mehr tun. Es sind die drei D's: Demographie, Digitalisierung und Dekarbonisierung.

Der **demographische Effekt** wirkt sich in zwei Richtungen aus. Zum einen ist bereits jetzt jede zweite Person in Deutschland älter als 45 Jahre, ein Fünftel ist bereits älter als 66 Jahre. Deutschland wird also älter. Aufgrund dieser Alterung werden verstärkt Fachkräfte in den Bereichen

¹Müller 2022. | ² Deutscher Städtetag 07.09.2022.

Gesundheit, Pflege und Soziales benötigt. Doch hier gibt es bereits heute starke personelle Engpässe. Die Corona-Pandemie verschärfte die Lage zusätzlich. Auf dem Arbeitsmarkt scheiden in den nächsten Jahren zudem die geburtenstarken Jahrgänge, die zwischen 1955 und 1970 geboren sind, aus ihrem aktiven Berufsleben aus. Dies wird insbesondere auf dem mittleren Qualifizierungsniveau in den Ausbildungsberufen zu spüren sein, da hier nicht ausreichend viele Nachwuchskräfte übernehmen können.³ Um diesen Rückgang abzufangen, braucht es eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung der eigentlichen Rentner über 65 Jahre sowie eine deutliche Steigerung der Zuwanderung.⁴

Die **Digitalisierung** wiederum sorgt für einen strukturellen Wandel der Wirtschaft und gestaltet Arbeitsprozesse neu. Auf der einen Seite fallen Tätigkeiten weg, für die ausreichend Personal vorhanden wäre. Auf der anderen Seite schafft die Digitalisierung Bedarf für Fachkräfte in anderen, teilweise neuen Bereichen. Eine einfache Umschichtung der Arbeitskräfte ist oft wegen völlig unterschiedlicher Anforderungen nicht einfach möglich: Ein Paradox in der Fachkräftesicherung: obwohl Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und viele Stellen ausgeschrieben sind, führt der Mismatch in den Qualifikationen zu Fachkräftemangel trotz steigender Arbeitslosenzahlen.⁵

Die **Dekarbonisierung**, also die Wende hin zu nicht-fossilen Energieträgern, ist ebenfalls ein großer, unumkehrbarer und langfristiger Trend, der sich auf den Bedarf von Fachkräften auswirkt. Ob es nun um Berufe der Energie- und Gebäudetechnik, Heizungs- und Klimatechnik sowie im Bereich Bau geht – überall wird Personal gebraucht, das die Wende umsetzen kann. Jedoch gehen gerade hier in den kommenden Jahren viele Erwerbstätige in Rente⁶. Der Städtetag nennt eine konkrete Zahl: „Um die Klimaziele zu erreichen, braucht es ab 2025 rund 400.000 zusätzliche Erwerbstätige aus Handwerk und Technik.“⁷

Maßnahmen auf allen Ebenen

Leider gibt es keinen Generalschlüssel zur Lösung. Stattdessen sind Maßnahmen auf allen Ebenen notwendig. Für einen besseren Überblick lassen sich diese in drei Kategorien zusammenfassen:⁸

1.

Mehr Köpfe für den Arbeitsmarkt gewinnen

Z. B. durch Aktivierung der stillen Reserve und Zuwanderung: Rund 3,1 Mio. Menschen zwischen 15 und 74 Jahren führt das Statistische Bundesamt als sogenannte Stille Reserve auf. Sie sind nicht arbeitslos gemeldet und Teile von ihnen würden durchaus ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehören u. a. flexible Arbeitszeiten und ausreichende, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung. 60 % der stillen Reserve haben zudem ein mittleres oder hohes Qualifikationsniveau.⁹ Ferner will die Bundesregierung eine moderne Einwanderungspolitik verfolgen und Abwanderung reduzieren, um die Erwerbstätigenquote zu steigern.¹⁰ Die eingewanderten Erwerbstätigen müssen dann allerdings auch für den deutschen Arbeitsmarkt fit gemacht werden (z. B. durch Sprachkurse oder Weiterbildung).

2.

Bewirken, dass die vorhandenen Erwerbstätigen mehr Arbeitszeit zur Verfügung stellen:

Insbesondere die Gruppe der Frauen und Rentner bietet oft Arbeit in Teilzeit an. Dies liegt unter anderem an den Rahmenbedingungen, die es unattraktiv machen, mehr Arbeit anzubieten. Auch hier kommen z. B. verbesserte Angebote für Kinderbetreuung und Pflege ins Spiel.¹¹

³ Bundesregierung 2022, S. 5–6. | ⁴ Müller 2023; Müller 2022. | ⁵ Bundesregierung 2022, S. 6. | ⁶ Bundesregierung 2022, S. 7. | ⁷ Deutscher Städtetag 07.09.2022. | ⁸ Plünnecke und Klös 2011. | ⁹ Statistisches Bundesamt (Destatis) 27.01.2023. | ¹⁰ vergl. Bundesregierung 2022. | ¹¹ Müller 2023.

3.

Angebotene Arbeit produktiver machen:

Aufgrund der sinkenden Anzahl an Erwerbstätigen, muss die Produktivität der verbliebenen Erwerbstätigen gesteigert werden, um den derzeitigen Wohlstand zu erhalten. Dazu gehört eine zeitgemäße Ausbildung, gezielte Weiterbildung, die Förderung lebenslangen Lernens, die Gewinnung von Frauen und Mädchen für MINT-Berufe sowie die Verbesserung des digitalen Know-Hows. Daneben müssen die Unternehmen Investitionen unternehmen und Innovationen vorantreiben. Gleichzeitig ermittelten die KfW und das Ifo-Institut, dass 57 % der offenen Stellen für Menschen mit Berufsausbildung (also Fachkräfte) und rund ein Fünftel der offenen Stellen für noch höher qualifizierte Spezialist:innen oder Expert:innen ausgeschrieben sind. Dem steht allerdings eine erhebliche Anzahl von Arbeitslosen gegenüber, die lediglich als Hilfskräfte ohne Berufsausbildung Arbeit anbieten können (1,3 Mio.) – und damit aufgrund mangelnder Qualifizierung die offenen Stellen nicht besetzen können. Für diese Hilfskräfte stehen aber nur rund 300.000 offene Stellen zur Verfügung.¹² Das bedeutet, dass es verstärkte Anstrengung in Aus- und Weiterbildung für Unqualifizierte braucht, um auch dieses brach liegende Potential zu heben.

Für einen nachhaltigen Erfolg braucht es viele Schlüsselmaßnahmen aus allen drei Bereichen und auf allen Ebenen – Bund, Länder, Regionen, Kommunen. Die Mehrheit davon zielt auf gute Rahmenbedingungen für Erwerbstätige und ein lückenloses Bildungssystem ab. Um das zu erreichen muss eine Vielzahl von Akteuren des Bildungswesens und des Arbeitsmarktes zielorientiert zusammenarbeiten: Arbeitgeber, Beschäftigte, Länder und Kommunen, Sozialpartner, Kammern, die Bundesagentur für Arbeit, (Weiter-)Bildungsanbieter, Forschungseinrichtungen und die Bundesregierung.¹³ Zur Unterstützung setzen auch die Bundesländer mit eigenen Fachkräftestrategien einen Handlungs- und Verständigungsrahmen der Akteure für weitere Aktivitäten in ihren Ländern, in Rheinland-Pfalz mit dem „Ovalen Tisch“ (mittlerweile in der dritten Auflage) und im Saarland durch das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“.

Fachkräftesicherung braucht ein starkes kommunales Bildungsnetz

Doch Gesetzgebungsverfahren und Strategien zur Ausweitung des Fachkräftepotentials auf Landes- und Bundesebene verpuffen, wenn sie nicht auch durch Maßnahmen zur Fachkräftesicherung vor Ort flankiert werden. Und die kommunalen Handlungsoptionen sind vielfältig. So können sie sich fragen: Welche Fachkräfte werden vor Ort gebraucht? Gibt es ausreichend Kinderbetreuung? Wie wird Berufsorientierung angeboten? Wie kommen Unternehmen an ihre Auszubildenden? Wie gelingen Schulkarrieren? Wie viele Schülerinnen und Schüler verlassen die Schule ohne Abschluss? Wie effizient arbeitet das Übergangssystem? Wie werden Kinder, und insbesondere Mädchen, an MINT herangeführt? Gibt es funktionierende Netzwerke für die Fachkräftesicherung? Was funktioniert, um Menschen im Sozialbezug wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen? Welche Weiterbildungsangebote muss es vor Ort geben?

Mit anderen Worten: Fachkräftesicherung vor Ort braucht ein eng gestricktes, starkes Bildungsnetz ohne Lücken. Und das muss gepflegt werden. Welchen Beitrag können daher die Städte und Landkreise vor Ort bei der Steuerung ihrer Bildungslandschaft leisten, um ein möglichst engmaschiges Netz bereitzustellen – bevor teure Reparatursysteme greifen müssen? Abhängig vom kommunalen Bedarf müssen daher unterschiedliche Schlüssel zu einem auf die kommunale Situation passenden Schlüsselbund zusammengefügt werden.

Kommunale Werkzeuge zur Fachkräftesicherung

Dazu brauchen die Kommunalverwaltungen eine gute **Datenlage**. Erst dann zeigt sich ein genaues Bild der Lage und des Bedarfs vor Ort. Sie müssen wissen, wo Engpässe drohen, Bildungsangebote fehlen und wo noch Potential ungenutzt bleibt. Für die Politik müssen sie die Schwachstellen mit Daten belegen können, um steuernd einzugreifen. Das **kommunale Bildungsmonitoring** wird seit Jahren intensiv in vielen Kommunen aufgebaut und beleuchtet die Lücken im Sicherheitsnetz. Dessen Intaktheit und kluge Pflege bekommt vor

¹² Müller 2022. | ¹³ Bundesregierung 2022, S. 4.

dem Hintergrund des aufziehenden personellen Mangels eine völlig neue Bedeutung. Fachkräftesicherung ist ein Thema der Bildung, und das Bildungsmonitoring bietet bereits etablierte Vorgehensweisen auf dem Weg zu steuerungsrelevanten Daten.

Ist ein Mangel und Bedarf an Arbeitskräften zu erkennen, empfiehlt sich auch auf kommunaler Ebene der Entwurf einer gemeinsamen **Fachkräftestrategie** entweder für die Kommune insgesamt oder für einen Teilbereich der Bildung, z. B. die Weiterbildung von arbeitslosen Menschen im Sozialbezug. Ein wichtiger Bildungsbereich, dem das neue Bürgergeld mit dem Auslaufen des Vermittlungsvorrangs ebenfalls Rechnung trägt.¹⁴ Eine gemeinsame Strategie hilft bei der Steuerung vieler unterschiedlicher Akteure hin zu einem zielgerichteten Handeln. Die Grundfrage lautet: Was soll für wen erreicht werden?

Der Ansatz des **kommunalen Bildungsmanagements** etabliert dafür seit Jahren **kommunale Steuerungsstrukturen** zur Gestaltung eines lückenlosen Bildungsnetzes, zugeschnitten auf die Bedarfe und bereits vorhandenen Strukturen vor Ort. Immer geht es darum, Akteure zusammenzubringen, die unterschiedliche Facetten des Problems bearbeiten, und mit ihnen gemeinsam Lösungsansätze zu erarbeiten, umzusetzen, zu evaluieren und anzupassen. Ob es nun z. B. um weniger Schulabgänger:innen ohne Schulabschluss, dafür aber mit Anschlussperspektive, einen gelungenen Übergang Schule-Beruf oder die Integration und Sprachbefähigung von Neuzugewanderten geht: je enger die Akteure zusammenarbeiten und je agiler die koordinierende Stelle, desto besser die Ergebnisse für die kommunale Gesellschaft. Kommunen können auch bei der Fachkräftesicherung nun an genau diese Erfahrungen vor Ort anknüpfen und die bereits vorhandenen Netzwerke und Strukturen nutzen und weiterentwickeln.



¹⁴ Die Bundesregierung 2022.

Regionale Lösungen für ein bundesweites Problem finden

Der in Zukunft kaum zu deckende Bedarf an ausreichend vielen, passenden Erwerbstätigen ist aufgrund der unterschiedlichen Entwicklungsstränge, insbesondere der Demographie, ein bundesweites Problem. Doch dieses Problem ist lokal sehr unterschiedlich ausgeprägt und trifft auf ganz unterschiedliche Ausgangslagen. Um nicht nur um vorhandene Fachkräfte zu konkurrieren und in eine gegenseitige Überbietungsspirale zu kommen, braucht es kommunale, langfristige Strategien und Lösungen. Die individuellen, kommunalen Bildungslandschaften aus formellen, informellen und non-formalen

Angebote können mit Hilfe einer intelligenten, datenbasierten Bildungssteuerung Teil der Lösung sein und darauf hin entwickelt werden. Das kommunale Bildungsmanagement und das neue Förderprogramm des BMBF „Bildungskommune“ bieten dafür die richtigen Instrumente und Werkzeuge. «

Autorin: Dr. Franziska Ziegelmeier, Wissensmanagement, Transferagentur Rheinland-Pfalz – Saarland

Literaturverzeichnis:

Bundesregierung (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung, 10/2022. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

Deutscher Städtetag (07.09.2022): „Fachkräftemangel trifft uns da, wo es weh tut.“ <https://www.staedtetag.de/presse/pressemeldungen/2022/fachkraeftegiptel-personalmangel-trifft-uns-da-wo-es-weh-tut>.

Die Bundesregierung (Hg.) (2022): Bessere Chancen auf Qualifikation und Arbeit. Weg frei für Bürgergeld. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/weg-frei-fuer-buergergeld-2124684>.

Müller, Martin (2022): Fachkräftemangel: Die Hälfte der deutschen Wirtschaft steht bereits in der Warteschlange. KfW-ifo-Fachkräftebarometer Dezember 2022 (KfW Research), 27.12.2022. https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-ifo-Fachkr%C3%A4ftebarometer/KfW-ifo-Fachkraeftebarometer_2022-12.pdf

Müller, Martin (2023): Zeitenwende durch Fachkräftemangel: Die Ära gesicherten Wachstums ist vorbei (KfW Research), 23.01.2023 (414). <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2023/Fokus-Nr.-414-Januar-2023-Fachkraeftebarometer.pdf>.

Plünnecke, Axel; Klös, Hans-Peter (2011): Handlungsfelder der Fachkräftesicherungspolitik.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (27.01.2023): Stille Reserve am Arbeitsmarkt im Jahr 2021 bei gut 3,1 Millionen Menschen. Pressemitteilung Nr. 3. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_035_13.html

Fachkräftesicherung in der Bildungskommune

Fachkräftesicherung als Bildungsthema

Viele der Ursachen, gleichzeitig aber auch Lösungsansätze für den Fachkräftemangel hängen direkt mit Bildung zusammen. Doch keine Kommunalverwaltung, Kammer oder Berufsschule und kein Unternehmen kann alleine etwas am Fachkräftemangel ändern. Deshalb ist eine kommunale Fachkräftestrategie nur dann erfolgreich, wenn sie verschiedene miteinander verflochtene Ursachen gleichzeitig anpackt. Schulen, Betriebe, Wirtschaftsförderung und viele andere Akteure einer Kommune müssen zusammenarbeiten, damit neue und gut ausgebildete Fachkräfte die Region voranbringen können. Die Koordination durch ein datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement sorgt dafür, dass diese Zusammenarbeit erfolgreich ist!

Bildungskommune werden

Das zunächst auf vier Jahre angelegte ESF-plus-Programm „Bildungskommunen“ unterstützt Landkreise und kreisfreie Städte dabei, Bildung vor Ort aktiv zu gestalten und wichtige Herausforderungen im Bildungsbereich zu bewältigen. Die Fachkräftesicherung ist eines der möglichen Schwerpunktthemen des Programms. Es fördert die Schaffung von Transparenz durch eine digitale Plattform, das datenbasierte Management von Bildung im Kontext der Fachkräftesicherung und die Entwicklung eines Leitbildes für die kommunale Bildungssteuerung.



Alle wichtigen Informationen inklusive eines Erklärfilms und der Förderrichtlinie finden Sie auf unserer Webseite: <https://www.transferagentur-rheinland-pfalz-saarland.de/bildungskommunen>

Für Rückfragen und eine persönliche Beratung steht Ihnen unser Beratungsteam zur Verfügung.

Telefon: **0651-462784-0** | info@transferagentur-rlp-sl.de

Infos und Praxisbeispiele

Auf unserer Webseite finden Sie zahlreiche interessante Praxisbeispiele, Publikationen und Videobeiträge zum Thema Fachkräftesicherung.

www.transferagentur-rlp-sl.de/materialien/themendossiers/fachkraeftesicherung

Junge Menschen am Übergang Schule-Beruf

Pläne, Probleme und Perspektiven in der Pandemie

Interview mit Clemens Wieland

Herr Wieland, Sie haben 2022 zum dritten Mal für die Bertelsmann Stiftung die Ausbildungsperspektiven junger Menschen in Zeiten von Corona untersucht.

Wie blicken Jugendliche auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz?

Die Ergebnisse der Befragung des Jahres 2022 zeigen: Für die Mehrheit der jungen Menschen ist eine Berufsausbildung entweder die erste Wahl oder zumindest eine Option für ihre Zukunftsplanung. Obwohl höhere Bildungsabschlüsse – ob höherer Schulabschluss oder Studium – im Urteil der Jugendlichen an Bedeutung gewonnen haben, sind deutlich mehr als die Hälfte der Befragten (67 Prozent) der Überzeugung, mit einer beruflichen Ausbildung Krisenzeiten besser überstehen zu können als ohne Berufsausbildung.

Allerdings sind 54 Prozent der Befragten der Ansicht, dass die Chancen auf einen Ausbildungsplatz eher schlechter sind als vor Corona. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das Stimmungsbild zwar deutlich verbessert, gleichgeblieben ist jedoch, dass besonders junge Menschen mit niedriger Schulbildung sich Sorgen machen. Insgesamt haben mehr als ein Drittel der Jugendlichen den Eindruck, dass nicht genügend Ausbildungsplätze vorhanden sind – trotz der vielen tausend unbesetzten Lehrstellen. Unter den jungen Menschen mit niedriger Schulbildung – für die eine Ausbildung normalerweise die einzige nachschulische Bildungsoption darstellt – ist sogar

fast jeder Zweite der Auffassung, dass die Ausbildungsplätze nicht reichen. Und betrachtet man bei dieser Frage nur diejenigen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung auf Ausbildungsplatzsuche befanden, so stellt sich das Ergebnis noch dramatischer dar: Hier sind 70 Prozent von ihnen der Ansicht, dass es zu wenig Ausbildungsplätze gibt.

Was hat Corona hier verändert?

Die Corona-Pandemie beeinflusst in der Wahrnehmung der meisten Befragten nach wie vor die berufliche Zukunft. Mehr als die Hälfte empfindet die Suche nach einem passenden Ausbildungs- oder Praktikumsplatz als viel schwieriger als vor Beginn der Pandemie. Am stärksten ausgeprägt sind diese pessimistischen Einschätzungen wiederum bei jungen Menschen mit niedriger Schulbildung. Die Möglichkeiten für Jugendliche, sich über Berufe zu informieren, sind durch die Pandemie bekanntermaßen stark eingeschränkt worden. Im Vergleich zu den vorherigen Befragungen zeichnet sich für einige Bereiche allerdings ein positiveres Bild. Da das Jahr 2022 nicht mehr durch Schulschließungen geprägt war, gab es wieder mehr Möglichkeiten für Gespräche oder Bewerbungstrainings in Schulen. Fast die Hälfte der jungen Menschen fand, dass das Angebot wieder der Zeit vor Corona entsprach.

Schwierig gestaltet sich nach wie vor die Suche nach Praktikumsplätzen: Hier sind rund zwei Drittel der Meinung, dass es deutlich weniger Möglichkeiten

gibt als vor Beginn der Pandemie. Auch Ausbildungsmessen und Informationsveranstaltungen in Betrieben, beispielsweise Tage der offenen Tür, gab es nach Angaben der Befragten deutlich weniger.

Wie finden sich Jugendliche in der Fülle von Informationen zur Berufswahl zurecht?

Nicht besonders gut leider. Über die Hälfte der Befragten gibt an, sich nur schwer in der Menge von Informationen zur Berufswahl zurecht zu finden. Besonders junge Menschen mit niedriger und mittlerer Schulbildung berichten häufiger von Schwierigkeiten. Immerhin: Wo sie sich selbst informieren können, wissen die allermeisten Jugendlichen. Das Berufsinformationszentrum der Bundesagentur für Arbeit, BIZ, kennen knapp zwei Drittel der befragten Jugendlichen, dahinter folgt mit deutlichem Abstand planet-beruf.de, ein digitales Angebot der Arbeitsagentur. An dritter Stelle folgen die Online-Portale der Industrie- und Handelskammern. Außerdem kennen viele Jugendlichen noch die Angebote von berufswahlhelden.de, aubi-plus.de, berufenavi.de und stuzubi.de.

In den Kommunen gibt es mit den Jugendberufsagenturen und anderen Projekten bereits vielfältige Ansätze zur Berufsorientierung. Warum reicht das nicht?

Die Frage stellt sich anders, denn gerade die Vielfalt ist Teil des Problems: Es kommt zum einen darauf an, Hilfestellung beim Umgang mit den Informati-

onsangeboten anzubieten, damit mehr junge Menschen gut damit zurechtkommen. Wichtig ist dabei die persönliche Ansprache, denn Gespräche mit echten Menschen sind den jungen Menschen am wichtigsten – auch das ist ein Ergebnis unserer Befragung. Zum ändern kann auf kommunaler Ebene auch ein Beitrag dazu geleistet werden, durch eine Koordination der berufsorientierenden Aktivitäten der verschiedenen Akteure den Zugang zu Informationsangeboten und die Transparenz für die jungen Menschen zu verbessern. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Schwierigkeiten, sich im „Dschungel“ der Angebote zurechtzufinden, kann auch das für sie eine große Hilfe sein.

Wo sollten Landkreise und Städte jetzt ansetzen?

Städte und Landkreise können da aktiv werden, wo es darum geht, junge Menschen direkt vor Ort und individuell zu ihrem Berufs- und Ausbildungsweg zu beraten. Es muss zum einen darum gehen, den Jugendlichen ein realistisches Bild ihrer tatsächlichen Chancen zu vermitteln und auf diese Weise vielleicht auch diejenigen zu Bewerbungen zu motivieren, die aus Sorge vor Misserfolg ihre Bewerbungsaktivitäten ganz eingestellt haben. Zum ändern macht unsere Befragung deutlich, dass junge Menschen großen Bedarf an Begleitung bei der Ausbildungsplatzsuche haben. Jugendberufsagenturen beispielsweise können individuelle Unterstützung für den Einzelfall vermitteln.



Junge Menschen tun sich nicht nur schwer damit, sich in dem vielfältigen Angebot von Berufsorientierungsmöglichkeiten zurechtzufinden, sondern auch damit, institutionell die richtige Ansprechpartnerin, den institutionell richtigen Ansprechpartner zu finden. Durch ihr Angebot „aus einer Hand“ können Jugendberufsagenturen am Übergang Schule – Beruf für unterschiedliche Fragestellungen eine wichtige Rolle in der Orientierung übernehmen, da in ihnen die Kompetenz von Arbeitsagentur, Jobcenter und Jugendamt organisatorisch gebündelt ist.

Was brauchen Jugendliche darüber hinaus, um den Übergang von der Schule in die Ausbildung besser zu schaffen?

Unser „Monitor Ausbildungschancen 2023“ zeigt: Junge Menschen mit niedriger Schulbildung haben es immer schwerer, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das sieht man zum einen daran, dass der Anteil der Hauptschulabsolvent:innen sinkt, die nach der Schule eine Ausbildung beginnen. Zum anderen steigt die Zahl der jungen Menschen, die weder in Schule noch in Ausbildung oder

Beschäftigung sind. Das ist eine sehr beunruhigende Entwicklung.

Vor diesem Hintergrund ist die geplante Einführung einer Ausbildungsgarantie ein Lichtblick am bildungspolitischen Horizont. Aber noch ist sie nicht umgesetzt. Wichtig bei der Gestaltung wird sein, dass sie auch tatsächlich diejenigen erreicht, die sonst keine Chance haben. Das wird nur gelingen, wenn sie nicht gebunden ist an regionale Sondersituationen, sondern wirklich eben Jugendlichen zur Verfügung steht, der – wo auch immer – auf dem Ausbildungsmarkt leer ausgegangen ist. Das ist wichtig für die berufliche Perspektive jedes Einzelnen. Und es ist wichtig für die Wirtschaft, denn die braucht dringend Fachkräfte. «

Interview: Clemens Wieland, Senior Expert, Bertelsmann Stiftung



Gute Pflege braucht

gut ausgebildete Fachkräfte

Gute Pflege kann nur dort stattfinden, wo gut ausgebildete Fachkräfte arbeiten. Dazu gehören attraktive Arbeitsbedingungen, eine moderne Pflegeausbildung und Entwicklungsmöglichkeiten für Pflegekräfte. Der Bedarf an qualifizierten Pflegekräften wird durch den demografischen Wandel in Zukunft weiter zunehmen. Gleichzeitig ist das Berufsfeld der Pflege selbst im Wandel.

Für Rheinland-Pfalz ist in den kommenden Jahren mit einer kontinuierlich steigenden Nachfrage nach qualifizierten Pflegekräften zu rechnen. Einen Überblick über die regionale Fachkräftesituation sowie künftige Personalbedarfe liefert das rheinland-pfälzische Branchenmonitoring für Gesundheitsfachberufe. Demnach ist davon auszugehen, dass bis zum Jahr 2035 rund 18 Prozent mehr Pflegefachkräfte benötigt werden, als derzeit in Rheinland-Pfalz beschäftigt sind.

Vor dem Hintergrund der sich verschärfenden Fachkräftelücke und veränderten Rahmenbedingungen in der Pflege hat die rheinland-pfälzische Landesregierung bereits im Jahr 2012 die Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege (FQI Pflege) ins Leben gerufen. Die Akteure der Pflege und des Gesundheitswesens formulieren darin verbindliche Ziele und konkrete Maßnahmen, mit denen der Fachkräftemangel effektiv bekämpft und die Pflegelandschaft zukunftsfähig aufgestellt werden sollen. Schwerpunkte der Vereinbarung sind unter anderen die Digitalisierung in der Pflege, die

Modernisierung der Pflegeausbildung und eine zukunftsorientierte Berufsfeldentwicklung in der Pflege.

Damit noch mehr junge Menschen den Weg in die Pflege finden, legt die rheinland-pfälzische Fachkräftestrategie weiterhin einen Fokus auf eine qualitativ hochwertige und moderne Pflegeausbildung. Mit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung sind auch die Anforderungen an die theoretische, praktische, berufliche und hochschulische Pflegeausbildung gewachsen. Im Rahmen des Landesprojekts KOMPASS.RLP werden Pflegeschulen und Träger der praktischen Ausbildung durch Informationsangebote, Schulungen und Beratungen bei der Umsetzung der neuen Pflegeausbildung unterstützt. Die bisherigen Anstrengungen zahlen sich aus: Seit der Einführung der neuen Pflegeausbildung im Schuljahr 2020/21 kann Rheinland-Pfalz einen Anstieg der Ausbildungszahlen um 5,3 Prozent verzeichnen. Bis zum Schuljahr 2024/2025 will das Land die Zahl der Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung um insgesamt 16 Prozent gegenüber dem Schuljahr 2016/2017 steigern. Um den steigenden Bedarf an qualifizierten Pflegehilfs- und Assistenzpersonen in der Pflege zu decken, wurde auch die Krankenpflegehilfeausbildung modernisiert. Im Rahmen des Projekts „Assistierte Ausbildung in der Krankenpflegehilfeausbildung“ unterstützt das Land junge Menschen durch sozialpädagogische Beratung und Betreuung dabei, ihre Ausbildung erfolgreich zum Abschluss zu bringen.

Digitale Technologien verändern auch das Gesicht der Pflege, allerdings wird das Potenzial noch nicht voll ausgeschöpft. Neu aufgenommen in die neue Vereinbarung zur Fachkräfteinitiative wurde daher das sechste Handlungsfeld „Digitalisierung in der Pflege“. Welche Chancen und Herausforderungen digitale Möglichkeiten für den Pflegealltag bereithalten, wird derzeit im Rahmen der Landesstudie „digi2care“ untersucht. Die Ergebnisse werden im Mai 2023 erwartet. Mit einer digitalen Bildungsoffensive in den Pflegeschulen soll die Digitalisierung in der Aus- und Fortbildung verankert werden. Bereits im Jahr 2020 hat die Landesregierung 2,6 Millionen Euro in die digitale Ausstattung der Schulen des Gesundheitswesens investiert.

Ihre vielfältigen Kompetenzen und Fähigkeiten bei der Krankenversorgung sollen Pflegekräfte in Zukunft noch besser als bisher einbringen können – zum Wohle der Patientinnen und Patienten sowie zur Entlastung des ärztlichen Personals. Im Sinne einer zukunftsfähigen Berufsfeldentwicklung sollen Pflegekräfte durch Qualifizierungsangebote dazu befähigt werden, heilkundliche Tätigkeiten wie das Diabetesmanagement, die Behandlung von Bluthochdruck oder die Versorgung chronischer Wunden selbstbestimmt ausüben zu können. Neben der fachschulischen Aus- und Fortbildung sind Pflegestudiengänge ein wichtiges Instrument, um den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten. Nach der Hochschule Trier wird zum Wintersemester 2023 auch an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen ein Pflegestudiengang angeboten.

Ohne Zweifel gewinnt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Fachkräftesicherung in der Pflege weiter an Bedeutung. Eine moderne Zeitpolitik für die Pflege muss insbesondere auch die besonderen Bedürfnisse von Pflegekräften mit Familien und Kindern in den Blick nehmen. Betriebliche oder betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote, Kooperationen mit größeren Einrichtungen oder auch Kommunen sind dabei wirkungsvolle Ansätze, die es weiter zu stärken gilt. So können etwa Kontingentplätze in der Kinderbetreuung für Beschäftigte in der Pflege oder auch die arbeitszeitgerechte Flexibilisierung der Betreuungszeiten einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass Pflegekräfte in der Familienphase nicht aus der Pflege ausscheiden.

Wie sich der Fachkräftebedarf in der Pflege zukünftig entwickeln wird, hängt auch mit der Frage zusammen, wo Pflege in Zukunft vorwiegend stattfinden wird. Zwar wird die stationäre Langzeitpflege auch in Zukunft eine zentrale Säule der pflegerischen Versorgung bleiben. Daneben sind neue ambulante und häusliche Versorgungskonzepte oder das Angebot der Gemeindegewerkschaft, durch die pflegebedürftige Menschen befähigt werden, so lange wie möglich in ihrer eigenen Häuslichkeit zu leben, vielversprechende und zukunftsweisende Ansätze. Durch eine Verzahnung von regionalen Fachkräfteinitiativen mit einer sozialräumlich orientierten Pflegestrukturplanung unter Einbeziehung von familialen, nachbarschaftlichen und ehrenamtlichen Netzwerken ergeben sich hier neue Möglichkeiten, die wachsenden Personalbedarfe in der stationären Langzeitpflege zu stabilisieren. «

Text: Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz

Faktencheck

Fachkräftesicherung

Fachkräftesicherung ist eine der großen Herausforderungen im Bildungsbereich wie auch gesamtgesellschaftlich. Zukunftsprojekte wie Digitalisierung, Klimaschutz oder Infrastruktur- und Wohnungsbau sind in einem hohen Maß von der Verfügbarkeit entsprechender Fachkräfte abhängig. Die Zahlen aus unserem Faktencheck illustrieren den Ernst der Lage – und betonen die Bedeutung von Weiterbildung sowie datenbasierten Maßnahmen gegen Mismatches bzw. Passungsprobleme.



Die Lücke wird größer

Im Jahr 2021 fehlten im Saarland **6.490** qualifizizierte Arbeitskräfte. In Rheinland-Pfalz fehlten **24.440** Fachkräfte. In beiden Bundesländern liegt die Stellenüberhangsquote (Anzahl an offenen

Stellen, die in Folge des Fachkräftemangels nicht besetzt werden konnten) über dem bundesweiten Durchschnitt – 45,4 Prozent in SL, 44,6 Prozent in RLP vs. 34 Prozent im Bundesgebiet.¹

Top-3-Engpassberufe nach Anforderungsniveau

Top-3-Engpassberufe in den Kategorien Fachkräfte, Spezialist:innen und Expert:innen für Rheinland-Pfalz und das Saarland (Jahresdurchschnitt 2021)²

Berufsgattung	Fachkräftelücke		
	Rheinland-Pfalz	Saarland	
Fachkraft	Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege	1830	620
	Bauelektrik	942	208
	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	833	223
Spezialist:in	Kinderbetreuung und -erziehung	966	457
	Physiotherapie	611	167
	Bauelektrik	571	96
Expert:in	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	904	264
	Informatik	822	183
	Bauplanung und -überwachung (RLP) / Aufsicht und Führung – Verkauf (SL)	397	122

¹ Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Bundesländersteckbriefe Rheinland-Pfalz / Saarland. | ² Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Bundesländersteckbriefe Rheinland-Pfalz / Saarland.

Duale Berufsausbildung in der Krise



2020 absolvierten **1,29 MILLIONEN** Auszubildende eine Ausbildung in einem der 323 nach BBiG/ HwO anerkannten Ausbildungsberufe (2019: 1,33 Mio.).

2010 lag die Gesamtzahl der Auszubildenden noch bei 1,51 Millionen.³

Düstere Aussichten



Angesichts des demografischen Wandels und der hohen Abwanderung in andere Bundesländer wird das Erwerbspersonenpotential bis zum **JAHR 2060** im Saarland um rund **EIN DRITTEL** gegenüber dem heutigen Niveau sinken.⁴

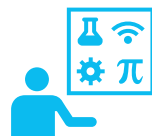
Ausländische Fachkräfte?



Ausländische Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung sind über alle Branchen hinweg am meisten nachgefragt. Trotzdem sind **58 PROZENT** der Betriebe in Rheinland-Pfalz nicht über die rechtlichen Rahmenbedingungen informiert.

Selbst das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) ist nur **JEDEM VIERTEN UNTERNEHMEN** ein Begriff.⁵

Alles MINT?



Personallengpässe in Unternehmen entfallen zu **60 PROZENT** auf MINT-Qualifikationen.⁶

Wirtschaftlicher Schaden



2,3 MILLIARDEN EURO beträgt der Schaden für die rheinland-pfälzische Wirtschaft pro Jahr durch entfallene Umsätze in Folge des Fachkräftemangels.⁷

Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung



6.700 FACHKRÄFTE müssten in Rheinland-Pfalz allein in 2023 zusätzlich eingestellt werden, um den Rechtsanspruch für alle Kinder, deren Eltern einen Betreuungsbedarf haben, erfüllen zu können.

Im Saarland müssten **1.500 FACHKRÄFTE** eingestellt werden.⁸

Maßnahmen gegen Fachkräftemangel



80 PROZENT der rheinland-pfälzischen Unternehmen setzen bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels auf die Weiterbildung der Belegschaft.

70 PROZENT sehen „Lebenslanges Lernen“ als wichtigen Trend.⁹

³ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. | ⁴ Industrie- und Handelskammer des Saarlandes: Umfrage zum Arbeitskräftemangel der Saarländischen Wirtschaft | ⁵ IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz: Internationale Fachkräfte in Rheinland-Pfalz – Trendanalyse 2021. | ⁶ IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz: Fachkräftereport Rheinland-Pfalz 2019. | ⁷ IHK Pfalz: „Erfolgszahlen Bildung“ - So engagieren wir uns für Fachkräfte. | ⁸ Bertelsmann Stiftung: Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme 2022 - Profile der Bundesländer. | ⁹ IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz: Fachkräftereport Rheinland-Pfalz 2019.



Integration und Fachkräftesicherung

Das Programm „Land.Zuhause.Zukunft“ im Landkreis Bernkastel-Wittlich

Von *Veronika Kutschin*

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften ist ein allgegenwärtiges Problem, das Kommunen vor ebenso große Herausforderungen stellt wie eine gelingende Integration von Neuzugewanderten. In Bernkastel-Wittlich wurden beide Herausforderungen im Zuge des Programms „Land.Zuhause.Zukunft – Integration und Teilhabe von Neuzugewanderten in ländlichen Räumen“ (2020 – 2022) angegangen. Durch kooperatives Zusammenwirken haben verschiedene Akteure Rahmenbedingungen geschaffen, um Neuzugewanderten den Zugang zur Erwerbstätigkeit zu erleichtern und somit langfristige Perspektiven im Landkreis aufzuzeigen. Dabei wurden nicht nur Ansätze für eine gelingende Ausbildung und – daran anschließend – Beschäftigung entwickelt, sondern auch die soziale Integration und Willkommenskultur berücksichtigt.

Ausgangssituation

Eine gelingende Integration von Neuzugewanderten kann durch den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Viele Arbeitgeber suchen nach qualifizierten Fachkräften und sind bereit, zeitliche und finanzielle Ressourcen in deren Ausbildung zu investieren. In Bernkastel-Wittlich besteht insbesondere im Hotel- und Gastgewerbe – ein Sektor, der für den Landkreis von besonderer Bedeutung ist – ein deutlicher und zunehmender Fachkräftemangel. Daher kann man von einem Interesse der Betriebe sowie weiterer Akteure und Institutionen an der Mitwirkung in dem Programm ausgehen.

Auf dieser Grundlage hat der Landkreis Bernkastel-Wittlich im Rahmen des von der Robert Bosch Stiftung und der Universität Hildesheim gemeinsamen initiierten Förderprogramms „Land.

Zuhause.Zukunft“ (LZZ) ein Vorgehen entwickelt, das die spezifischen Bedarfe von Hotel- und Gaststättenbetrieben (HoGa) und potentiellen Arbeitnehmer:innen aus der Gruppe der Neuzugewanderten berücksichtigt: Einerseits benötigen Neuzugewanderte Unterstützung beim Erwerb berufsbezogener Sprach- und Schlüsselkompetenzen, andererseits braucht es Transparenz, erleichterte Zugangsmöglichkeiten in den Beruf sowie attraktive Zukunftsperspektiven für Arbeitnehmer:innen.

Ziele

- Integration von Neuzugewanderten fördern
- Innovative Lösung für regionalen Fachkräftemangel
- Neuzugewanderte erfahren Selbstwirksamkeit und Unabhängigkeit
- Langfristige Teilhabe am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben
- Jugendliche mit Migrationshintergrund werden in Ausbildung bei HoGa-Betrieben gebracht

Projektstruktur und Umsetzung

Das Projekt wurde durch das Integrationsbüro der Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich koordiniert. Die verantwortliche Stabsstelle ist im Fachbereich Wirtschaftsförderung

und Öffentlichkeitsarbeit angesiedelt und unmittelbar dem Landrat Gregor Eibes unterstellt. Da das Projekt durch die Robert Rosch Stiftung und die Universität Hildesheim gefördert und wissenschaftlich begleitet wurde, fand auch eine überregionale Vernetzung und ein Austausch mit weiteren teilnehmenden Kommunen statt.

Im Rahmen eines beteiligungsorientierten Ansatzes konnte die Kreisverwaltung viele Perspektiven der für das Projekt relevanten Akteure und Institutionen einbeziehen und – im Zuge eines moderierten Prozesses – miteinander in den Austausch bringen. Neben den Prinzipien von Beteiligung und Multiperspektivität kamen Kommunikation und Transparenz und die Rollen der Beteiligten zum Tragen.

In der ersten Phase der Bestands- und Bedarfserhebung identifizierte das Integrationsbüro zentrale Institutionen in einer Stakeholderanalyse und gewann sie als „Entscheiderrunde“ für das Projekt. Als externe Akteure waren die IHK Trier, die Berufsbildende Schule Bernkastel-Kues, das Jobcenter Bernkastel-Wittlich, der HoGa-Kreisverband Bernkastel-Wittlich und das Jobcenter sowie die Agentur für Arbeit beteiligt. Dabei konnten u. a. die bestehenden Netzwerke und Erfahrungen aus dem Förderprojekt „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ genutzt werden. Es ist gelungen, mit der „Entscheiderrunde“ neue Kooperationsstrukturen zu entwickeln, die auch für den Erfolg künftiger Projekte von bleibender Bedeutung sein werden.

Ergebnisse

Mit der Teilnahme an dem Programm hat der Landkreis die Chance realisiert, Arbeitgeber:innen und potenzielle Arbeitnehmer:innen aus der Gruppe der Neuzugewanderten zusammen zu bringen und ein Konzept zu entwickeln, das die jeweils spezifischen Interessen und Bedarfe berücksichtigt. Wichtig war den Beteiligten, nicht nur Ansätze für eine gelingende Ausbildung und – daran anschließend – Beschäftigung zu entwickeln, sondern die soziale Integration mit zu berücksichtigen.

Trotz Corona-Auflagen, Betriebs- und Schulschließungen ist es gelungen, durch Telefon- und Onlineinterviews sowie Online-Workshops eine Befragung der Betriebe und der Auszubildenden durchzuführen. Die Befragungsergebnisse

stellen eine wichtige Basis für weitere Schritte und die Ableitung bedarfsorientierter Maßnahmen dar – auch über das Ende des Förderprojektes hinaus.

Um die bisherigen Erfahrungen und Perspektiven der HoGa-Betriebe bei der Ausbildung und Beschäftigung von zugewanderten Menschen zusammenzutragen, wurde die Einschätzung von sieben HoGa-Betrieben zu Gelingensbedingungen, Herausforderungen und Bedarfen in Einzelinterviews erfragt. Zentrale Ergebnisse waren neben der Notwendigkeit der persönlichen Betreuung und entlastenden Rahmenbedingungen, Respekt gegenüber kulturellen Hintergründen, die Förderung von sozialer Integration, auch die bessere Vernetzung zwischen den HoGa-Betrieben und ein gemeinsames Qualitätsverständnis bei der Ausbildung und Beschäftigung von neuzugewanderten Menschen.

Bei der anonymen schriftlichen Befragung von 42 Auszubildenden mit Migrationshintergrund, welche die Berufsbildende Schule in Bernkastel-Kues besuchten, wurde deutlich, dass die Vorbereitung auf die Ausbildung durch Transparenz über das deutsche Ausbildungssystem und den Ausbildungsplan von großer Bedeutung für eine erfolgreiche Ausbildung sind. Unzureichende Sprachkenntnisse, variierende Arbeitszeiten, Überstunden und eingeschränkte Mobilität wurden als Stolpersteine deutlich. Eine positive Arbeitsatmosphäre mit Feedbackkultur und wertschätzendem Umgang im Betrieb trägt hingegen sehr zur Motivation der Auszubildenden bei. Außerdem wurde eine engere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb angeregt sowie gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Unterrichtszeit.

Folgeprojekt „Gewinnung Auszubildender aus Indonesien“

In Anknüpfung an ein Vorläufer-Projekt zur Anwerbung und Gewinnung von jungen Menschen aus Indonesien wurde in enger Zusammenarbeit mit der IHK Trier ein neues Pilotprojekt in 2022 zur Anwerbung von Azubis für den HoGa-Bereich im Landkreis Bernkastel-Wittlich gestartet. Im Rahmen des LZZ-Programms konnten die Impulse und Erfahrungen der HoGa-Betriebe konzeptionell aufgegriffen werden und die Beteiligten von den Dialogveranstaltungen profitieren. Im Ergebnis ist es gelungen, dass Hotels und Gaststätten sich durch das Projekt angesprochen fühlten und für die Teilnahme



gewonnen werden konnten. Das Thema der sozialen Integration als solches wird wahrgenommen und als Bestandteil des Projektes mitgedacht. Das „Indonesien-Projekt“ wird vor dem Hintergrund dieses durch das Projekt gewonnenen gesamtgesellschaftlichen Verständnisses der Anwerbung und Integration junger Menschen in Ausbildung und Beschäftigung auch in 2023 fortgesetzt und durch die IHK Trier auf andere Landkreise ausgeweitet. Die Erkenntnisse aus dem Projekt werden dabei aufgegriffen und weiterentwickelt.

Ausblick

Die Kreisverwaltung möchte das Projekt auch über das Ende des LZZ-Förderprogramms hinaus fortführen und langfristige Vernetzungsstrukturen und Austauschformate etablieren. Dazu sollen die bestehenden Netzwerkstrukturen weiterhin ausgebaut werden, um auf diesem Wege gemeinsam die Anwerbung und Haltung von Fachkräften mit Migrationshintergrund nachhaltig verbessern zu können.

Die Erfahrungen in der HoGa-Branche können als Pilotprojekt modellhaft ausgewertet werden und auf andere Branchen, wie beispielsweise den Pflegebereich übertragen werden. Die vorliegende Befragungsmethode und Herangehensweise können dafür übernommen werden.

Autorin: Veronika Kutschin, Bildungskordinatorin, Landkreis Bernkastel-Wittlich

Zentrale Ergebnisse der Befragung der Betriebe:

Wertschätzung

- Flache Hierarchien im Betrieb
- Motivierende Rahmenbedingungen

Intensive Betreuung

- Persönliche Ansprache
- Unterstützung beim Ankommen / Zeit lassen
- Unterstützung beim Spracherwerb, in der Schule und bei der Bürokratie

Soziale Integration

- Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen
- Freizeitgestaltung und Identifikation mit Region

Respekt

- Neugier und Interesse an kulturellen Hintergründen
- Freiraum lassen auch eigene Gerichte zu kochen



Zentrale Ergebnisse der Befragung der Auszubildenden:

Sprachkenntnisse

- Missverständnisse im Betrieb und Verfolgen des Unterrichts

Vorbereitung Ausbildung

- Ausbildungssystem in Deutschland
- Transparenz
- Ausbildungsplan

Arbeitsatmosphäre

- Praktische Erfahrungen im Betrieb
- Feedbackkultur
- Zeitmanagement
- Abstimmung mit Schule

Freizeit

- Arbeitszeiten, Überstunden
- Mobilität



Alles unter einem (virtuellen) Dach

Die JBA+ im Landkreis Mainz-Bingen

Interview mit Linda Blessing und Melanie Bauer

Frau Blessing, die Jugendberufsagentur plus im Landkreis Mainz-Bingen ist im vergangenen Jahr offiziell gestartet.

Was haben Sie sich für die ersten Jahre zum Ziel gesetzt?

Linda Blessing: Der Wunsch, eine Jugendberufsagentur bei uns im Kreis einzuführen und damit die Zusammenarbeit unter den Akteuren zu stärken, die junge Menschen im Übergang von der Schule in das Ausbildungs- und Berufsleben begleiten, bestand schon seit einigen Jahren. Es gab jedoch bisher keine festen Strukturen, wie eine Zusammenarbeit konkret gestaltet werden könnte. Das rheinland-pfälzische Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD) ist schließlich im Jahr 2020 auf uns als Kreis zugekommen und hat uns ermöglicht, im Rahmen eines Pilotprojektes eine sogenannte „Jugendberufsagentur plus“ zu erproben. Das „plus“ daran ist, dass es eine eigene Koordinierungsstelle gibt, die sich vor allen Dingen um die Netzwerkarbeit und die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit kümmert. Nach erfolgreicher Pilotphase ist es gelungen, ab 2022 die Jugendberufsagenturen plus in Rheinland-Pfalz in eine flächendeckende ESF+-Förderung zu überführen, worüber wir uns sehr freuen.

In erster Linie haben wir uns zunächst vorgenommen, den Begriff „Jugendberufsagentur“ mit Leben zu füllen. Es gilt intern für uns zu klären, wer wir als Jugendberufsagentur sind, wie wir

zusammenarbeiten möchten und welche gemeinsamen Ziele wir verfolgen. In den letzten Monaten haben wir Strukturen der Zusammenarbeit geschaffen, die sich mittlerweile schon ganz gut etabliert und auch bewährt haben. Wichtig ist stets die Kommunikation unter den Akteuren der verschiedenen Rechtskreise. Es geht ja vor allen Dingen darum, dass die berufsbezogenen Angebote so aufeinander abgestimmt werden, dass Hilfen wie aus einer Hand geleistet werden können. So wurde beispielsweise das Instrument der sogenannten „Fallkonferenzen“ eingeführt. Dieses kommt insbesondere dann zum Tragen, wenn verschiedene Hilfe- oder Unterstützungssysteme mit einem Jugendlichen befasst sind und es notwendig erscheint, gemeinsam an einem Tisch Lösungsansätze zu erörtern.

Melanie Bauer: Neben der internen Vernetzung ist uns jedoch auch die Einbeziehung weiterer Akteure aus dem Übergangssystem enorm wichtig. Selbstverständlich spielen hier die Schulen eine wichtige Rolle, in denen

der Grundstein zur beruflichen Orientierung gelegt wird. Unser Wunsch ist es, enge Kooperationen mit Schulen einzugehen, um gemeinsam an einem Strang zu ziehen. Daneben sind auch die Kammern, Beratungsstellen, Jugendhäuser, Träger der sozialen Arbeit und nicht zuletzt die Betriebe selbst wichtige Kooperationspartner.

Direkt zu Beginn ist uns klargeworden, dass Transparenz eine wichtige Rolle spielt. Das Übergangssystem ist geprägt von zahlreichen Angeboten, Maßnahmen und Hilfesystemen, die jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben erleichtern sollen. Hier den Überblick zu behalten fällt nicht nur den Betroffenen schwer. Auch die beteiligten Fachkräfte sind oftmals nicht in der Lage, die Fülle an Angeboten zu überschauen. Abhilfe schafft beispielsweise der durch die Koordinierungsstelle erstellte Wegweiser „Übergang Schule-Beruf“, der neben allen Angeboten auch die entsprechenden Kontaktdaten der handelnden Personen enthält.



Welche Rolle spielt die Koordinierungsstelle in der Jugendberufsagentur?

Linda Blessing: In der Koordinierungsstelle laufen gewissermaßen die Fäden zusammen. Wir organisieren die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit. Das heißt, wir laden zu regelmäßigen Sitzungen sowohl auf operativer als auch auf strategischer Ebene ein. Dies ist wichtig, um die Zusammenarbeit zu strukturieren und gemeinsame Leitlinien zu erarbeiten. Dabei ist es außerordentlich hilfreich, wenn einer „den Hut aufhat“ und die Verantwortung dafür trägt, Vereinbarungen nachzuhalten, zu dokumentieren, und Sorge dafür trägt, dass alle erforderlichen Stellen einbezogen werden.

Melanie Bauer: Eine wichtige Rolle spielt die Koordinierungsstelle auch dann, wenn es darum geht, neben den drei festen Kooperationspartner:innen Jobcenter, Jugendamt und Agentur für Arbeit weitere Akteure einzubeziehen und für eine bessere Kommunikation untereinander zu sorgen. So haben wir direkt zu Beginn, als wir unsere Tätigkeit in der Koordinierungsstelle aufgenommen haben, zum Netzwerktreffen „Übergang Schule-Beruf“ eingeladen, um Gelegenheiten der Vernetzung und des gegenseitigen Kennenlernens zu schaffen. Uns war wichtig, dass sich die Personen, die möglicherweise dieselben Jugendlichen in irgendeiner Art und Weise unterstützen, auch tatsächlich persönlich kennenlernen. Daher haben wir die Personen gezielt nach dem jeweiligen Sozialraum, in dem sie tätig sind, eingeladen. Veranstaltungen wie diese erleichtern letztendlich die Zusammenarbeit, was zu einer besseren und effek-

tiveren Unterstützung junger Menschen an der Schwelle in das Berufsleben führt.

Alles unter einem Dach wird oft als Grundprinzip der JBA gesehen – wie setzen Sie diese Leitidee in einem großen Flächenlandkreis um?

Melanie Bauer: In der Tat haben wir an dieser Stelle als Landkreis mit größeren Herausforderungen zu kämpfen, als dies beispielsweise in Städten der Fall ist, in denen sich alle Akteure auch physisch unter einem Dach befinden. Es fehlt ganz klar eine gemeinsame Anlaufstelle, wo Mitarbeitende der drei Rechtskreise täglich aufeinandertreffen und auch mal anhand von Flurgesprächen die ein oder andere rechtskreisübergreifende Fallarbeit lösen. Als Landkreis haben wir uns bereits zu Beginn der Zusammenarbeit dazu entschieden, als „virtuelle Jugendberufsagentur“ zusammenzuarbeiten. Dies bedeutet, dass wir uns anhand einer EDV-gestützten Plattform vernetzen und somit ein virtuelles gemeinsames Dach schaffen. Alle Beteiligten können darauf zugreifen und sich datenschutzkonform im Rahmen der Fallarbeit austauschen. Selbstverständlich ersetzt dies nicht die reale Zusammenarbeit, bei der die Handelnden an einen Tisch zusammenkommen, unterstützt aber die Vernetzung. Derzeit arbeiten wir noch daran, die Plattform entsprechend einzuführen und zielführend zu nutzen.

Seit Anfang 2022 haben sie die aufsuchende Arbeit als zweite Säule der JBA etabliert. Warum ist dieser Ansatz so zentral für ihre Arbeit?

Linda Blessing: Neben uns als Koordinierungsstelle gibt es noch eine zweite Säule in der Jugendberufsagentur, die aufsuchende Arbeit. Die drei



Kolleg:innen sind jeweils bei Trägern der sozialen Arbeit angestellt und unterstützen uns insbesondere bei der Kontaktaufnahme und der Betreuung Jugendlicher an der Schwelle zum Berufsleben. Mit der aufsuchenden Arbeit dieser Kolleg:innen, die wir bei uns im Kreis „Jugendberufsagent:innen“



getauft haben, gelingt es uns, auch die jungen Menschen zu erreichen, die üblicherweise durch die Systeme nicht mehr erreicht werden. Es handelt sich um ein ganz niederschwelliges Angebot, das die Jugendlichen freiwillig in Anspruch nehmen können. Die gute Vernetzung unserer Jugendberufsagent:innen ermöglicht es uns beispielsweise, junge Menschen zu erreichen, die bereits die Schule ohne berufliche Anschlussperspektive verlassen haben. Wir erreichen junge Menschen, die sich möglicherweise schon über einen längeren Zeitraum im Übergangssystem befinden und selbständig nicht in der Lage sind, berufliche Perspektiven zu entwickeln. Unsere Jugendberufsagent:innen sind flexibel in ihrer Unterstützung und erfüllen eine wichtige Brückenfunktion zu den Angeboten der Jugendberufsagentur. Sie sind aufsuchend tätig, was sich in einem großen Flächenlandkreis wie Mainz-Bingen als sehr hilfreich erwiesen hat und dazu beiträgt, dass kein junger Mensch verloren geht.

In den letzten Monaten hat sich gezeigt, dass durch die Pandemie insbesondere psychische Belastungen bei jungen Menschen stark zugenommen haben. Durch die aufsuchende Arbeit können wir hier gezielt ansetzen und entsprechende Hilfen in die Wege leiten.

Die Koordinierungsstelle der Jugendberufsagentur plus ist im kommunalen Bildungsbüro angesiedelt.

Was bedeutet das für Ihre Arbeit?

Linda Blessing: Als wir im Jahr 2020 als Pilotprojekt mit der Jugendberufsagentur plus angefangen haben war es enorm hilfreich, dass wir bereits ein etabliertes Bildungsbüro im Kreis hatten. Teil des Bildungsbüros war die Bildungskoordination für Neuzugewanderte, die sich bereits intensiv mit dem Bereich Übergang Schule-Beruf auseinandergesetzt hatte, Kontakte geknüpft und Kooperationen in die Wege geleitet hatte. So waren wir in der Lage, oftmals Synergieeffekte zu nutzen und an bereits bestehende Netzwerke anzuknüpfen. Das im Bildungsbüro angesiedelte Bildungsmonitoring lieferte darüber hinaus wichtige Daten und Fakten, so dass die Jugendberufsagentur auf eine solide Grundlage aufbauen konnte. Durch die Zusammenarbeit im Bildungsbüro wird der Übergang Schule-Beruf nicht als isolierter Bereich betrachtet, sondern ist eingebettet in ein gesamtes kommunales Bildungsmanagement, nicht zuletzt als Teil einer kommunalen Strategie zur Fachkräftesicherung. «

Interview: Linda Blessing und Melanie Bauer, Koordinierungsstelle Jugendberufsagentur plus, Kreisverwaltung Mainz-Bingen



Kofinanziert von der Europäischen Union

Das Projekt „Jugendberufsagentur plus“ wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) gefördert.



Neue Ideen und Ansätze in der Berufsorientierung Jugendlicher im Landkreis Merzig-Wadern

Von Hanns Peter Ebert und Sebastian Leidinger

Der Landkreis Merzig-Wadern begleitet Schülerinnen und Schüler im Rahmen der Jugendberufshilfe intensiv beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung. Verschiedene Bausteine wie das Kommunale Übergangsmanagement (KÜM)*, das Ausbildungsportal, die Ausbildungsmesse und eine kreative Zielgruppenansprache sind dabei eng miteinander verknüpft.

Durch die Beschränkungen während der Corona-Pandemie entstanden ganz neue Ideen und Ansätze, die durch das Bildungsmanagement bei der Stabsstelle Regionale Daseinsvorsorge und die Jugendkoordination des Landkreises zur Umsetzung gebracht wurden.

Die virtuelle Ausbildungsmesse: ein digitaler Begleiter auf dem Weg in die Ausbildung

Die Idee einer virtuellen Ausbildungsmesse entstand 2020, nachdem die Durchführung der seit 2010 im Landkreis etablierten und normalerweise in Präsenz stattfindenden Ausbildungsmesse „Deine Zukunft jetzt!“ aufgrund der Corona-Pandemie nicht möglich war. Nach intensiven Überlegungen kam ein kompletter Ausfall nicht in Frage. Daher entschied sich der Landkreis, die Messe als digitale Veranstaltung mit virtuellen Messeständen sowie Live-Video- und Text-Chats durchzuführen. Die Organisatoren standen vor großen planerischen Herausforderungen, jedoch konnte das Projekt pünktlich zum

vorgesehenen Messetermin im September 2020 über die Website www.ausbildungsmesse-merzig-wadern.de an den Start gehen. Auch die Resonanz der teilnehmenden Akteure war sehr groß. Mit 85 regionalen und überregionalen Institutionen und Unternehmen war die Messe die größte virtuelle Veranstaltung dieser Art im Saarland.

Durch den Erfolg des neuen Formats wurde die virtuelle Messe im darauffolgenden Jahr fortgeführt. Ende 2021 wurde das neu entwickelte Messeportal schließlich weiter ausgebaut und dient jetzt Schülerinnen und Schülern sowie Multiplikatoren mit den virtuellen Messeständen ganzjährig als Ausbildungsportal. Dort finden interessierte Jugendliche detaillierte Informationen über die einzelnen Ausbildungsbetriebe, direkte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die angebotenen Ausbildungsberufe mit ihren Anforderungen und Aufgaben sowie Informationen über den Bewerbungsprozess und die dafür notwendigen Voraussetzungen. Damit wurde ein Werkzeug geschaffen, das die Suche nach Ausbildungsstellen in der Region stark vereinfacht.

Statt googeln: Der neue Ausbildungsatlas im Geoportal des Landkreises.

Viele Jugendliche haben noch kurz vor der Praktikumswoche ihrer Schule keinen Praktikumsplatz. Es fehlt an Ideen und Informationsmöglichkeiten. Diesem Thema hat sich die Jugendkoordination angenommen und ist seit Ende 2022 dabei,

* Das KÜM bereitet alle Schülerinnen und Schüler der Gemeinschaftsschulen von der 7. bis zur 9. Klasse auf die Wahl des richtigen Ausbildungsplatzes vor. Ziele sind insbesondere die Förderung der Ausbildungsreife und die Verringerung der Abbruchquote während der beruflichen Ausbildung.

ein neues Online Tool zu implementieren, das voraussichtlich im Frühjahr 2023 veröffentlicht wird. Im von der Stabsstelle Regionale Daseinsvorsorge aufgebauten Geoportal des Landkreises visualisiert jetzt der Ausbildungsatlas als eigenständiger Kartendienst den jeweiligen Standort der Aussteller aus dem Ausbildungsportal. Klickt man den Betrieb an, führt ein Link direkt zum virtuellen Messestand im Ausbildungsportal.

Dies ermöglicht den Jugendlichen, regionale Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe zu lokalisieren und einen passenden Praktikumsplatz zu finden. Ein besonderer Vorteil des Ausbildungsatlas wird die Möglichkeit sein, sich die Betriebe auf einer interaktiven Karte darstellen zu lassen und über eine Umkreissuche zu filtern. So kann in wenigen Schritten herausgefunden werden, welche der Unternehmen in einer bestimmten Entfernung im oder um den Wohnort erreichbar sind. Weitere Filter wie z. B. die Suche nach Branchen oder nach vorhandenen Mobilitätsangeboten zum Unternehmensstandort individualisieren das Suchergebnis immer weiter.

Eine Vorabversion des Ausbildungsatlas kann unter folgendem Link abgerufen werden: www.ausbildungsmesse-merzig-wadern.de/ausbildungsatlas

Mehr als tausend Worte: Selbstgestaltete Comics als Baustein in der Berufsorientierung junger Menschen

Die richtige Zielgruppenansprache ist von zentraler Bedeutung in allen Konzepten und Instrumenten der Berufsorientierung. Die Umstellung der Ausbildungsmesse auf ein virtuelles Format machte aber deutlich, dass in der Bewerbung und Durchführung zusätzliche und auch neue Instrumente gegenüber einer Präsenzmesse wichtig sind. Vor diesem Hintergrund entstand das Projekt „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte – Comics als Baustein im Prozess der Berufsorientierung Jugendlicher“.

Diese Ziele wurden mit dem Projekt verfolgt:

- Sensibilisierung zur frühzeitigen Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Zukunft
- Verbesserung der Zielgruppenansprache unter direkter Einbindung der Jugendlichen
- Altersgerechte Bildsprache, humorvolles Aufgreifen von „klassischen Fragen“ und Themen in der Berufsorientierung durch Comics
- Vielfältige Einsatzmöglichkeiten der Comics z. B. als

Unterrichtsmaterial, für die außerschulische Jugendarbeit oder das Ausbildungsmarketing

- Stärkere Außendarstellung der Aktivitäten des Landkreises in der Berufsorientierung z. B. im Bildungs- und Ausbildungsportal oder auf Social-Media-Plattformen

Als Pilotschulen wurden ein Berufsbildungszentrum und ein Gymnasium ausgewählt. An jeweils zwei Workshop-Tagen entwickelten Schülerinnen und Schüler der Klassenstufe 9 und 10 unter Anleitung eines professionellen Comic-Zeichner-Duos eigene Comics, die sich mit der Suche nach dem Traumjob, Erlebnissen beim Bewerbungsgespräch, dem Fehlermachen im Praktikum, aber auch mit phantastischen oder satirischen Aspekten des Berufslebens beschäftigten. Neben dem Druck eines Comic-Heftes ist aus den Ergebnissen des Projektes eine Ausstellung entstanden, die die Vielfalt der Ideen und viele Einblicke in die Gedanken junger Menschen auf dem Weg in ihr Berufsleben dokumentiert.

Nicht nur weiterführende Schulen sind eingeladen diese Ausstellung zu nutzen. Auch Beratungsstellen, Träger der beruflichen Weiterbildung, Einrichtungen der offenen Jugendarbeit oder Ausbildungsunternehmen können auf diesem Weg mit jungen Menschen in einen gleichzeitig humorvollen und ernsten Dialog zum Thema Arbeit und Beruf treten.

In den vergangenen Jahren haben sich die Angebote und Methoden in der Berufsorientierung im Landkreis Merzig-Wadern immer weiterentwickelt und ausdifferenziert. Wichtig war dabei, dass die einzelnen Bausteine aufeinander aufbauen und eng miteinander verknüpft sind. Ein Erfolgsfaktor dabei ist die ständige Rückkopplung mit der Praxis in den Schulen oder in den Unternehmen. Das Bildungsmanagement und die Jugendkoordination verstehen sich dabei als Dienstleister, die sich gezielt an den Bedarfen der unterschiedlichsten Akteure am Übergang von der Schule in den Beruf orientieren. «

Autoren: Hanns Peter Ebert, Landkreis Merzig-Wadern, Stabsstelle Regionale Daseinsvorsorge - Bildungsmanagement
Sebastian Leidinger, Jugendkoordinator bei der Gesellschaft für Infrastruktur und Beschäftigung des Landkreises Merzig-Wadern



Kooperationen machen's möglich!

MINT-Bildung in Neustadt

Von Luise Forger

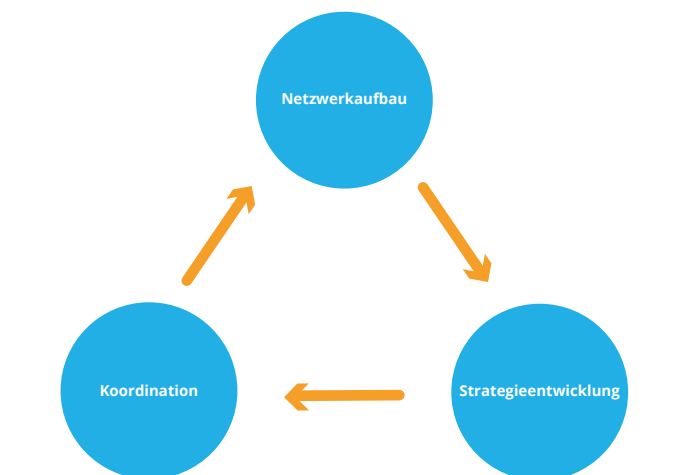
Die Stadt Neustadt an der Weinstraße ist 2019 als „MINT-Region Rheinland-Pfalz“ ausgezeichnet worden. Beantragt haben die Auszeichnung nebst dazugehöriger Förderung über zwei Jahre das städtische Bildungsbüro und dessen MINT-Netzwerk, also (lokale) Partner:innen, die sich im Netzwerk für „MINT“ engagieren und selbst in diesem Bereich auf unterschiedliche Weise engagiert sind. Das Bildungsbüro ist über die Gemeinschaft „MINT vernetzt“ und die „MINT-Regionen“ der Körber Stiftung deutschlandweit vernetzt. Als Pilotkommune der „MINT-Qualitätsoffensive“ ist die Qualitätssicherung der MINT-Akteur:innen vor Ort außerdem ein fester Teil der Projektarbeit.

Das Bildungsbüro als Netzwerkknoten

Die Rolle des Bildungsbüros bzw. des datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements, konzentriert sich auf die Strategieentwicklung, den Aufbau des Netzwerks sowie dessen Koordinierung. Als Koordinierungsstelle dient das Bildungsbüro als Ansprechpartner für alle Bildungsbelange. Es akquiriert immer wieder bedarfsorientiert neue Akteur:innen, die dem Netzwerk dienlich sind. Dies basiert auf einer wechselseitigen Beziehung, denn vom Netzwerk profitieren auch die einzelnen Akteur:innen. Dieser gegenseitige Anspruch erzeugt eine Verantwortungsgemeinschaft auf lokaler Ebene, die gemeinsam Ziele verfolgt und eine gegenseitige Stärkung mit sich bringt.

Die Struktur des Netzwerks

Im Rahmen der Strategieentwicklung startete der MINT-Netzwerkaufbau im April 2019 mit einer sogenannten „Kooperationswerkstatt“. Ca. 40 als relevant identifizierte Akteur:innen



aus dem MINT-Bereich erörterten gemeinsam, welche Ziele die MINT-Region Neustadt und ihre Aktiven gemeinsam haben und in Zukunft angehen werden.

Aus diesem Netzwerk-Aufschlag heraus entstand das MINT-Netzwerk, bei dem der ursprüngliche Kreis stetig um viele weitere wichtige Player erweitert wurde. Neustadt hat innerhalb des MINT-Netzwerks eine Vielzahl und Vielfalt an motivierten Mitgestalter:innen – in Neustadt und darüber hinaus – gewinnen und binden können. So ist für aktuelle und künftige Vorhaben ein gewisser Pool an Akteur:innen entstanden, auf den das Netzwerk zurückgreifen kann. Hier sind sowohl potentiell passende Partner:innen, Multiplikator:innen als auch finanzielle Ressourcen zu finden. Das Netzwerk trifft sich einmal im Jahr zum großen MINT-Netzwerktreffen. Dieses hat zum Zweck, die lokalen Akteur:innen regelmäßig zusammenzubringen und zu vernetzen, konkreten und vorbildlichen Beispielen eine Platt-



form zu bieten sowie gemeinsam die zuvor beschlossenen Ziele zu prüfen bzw. gegebenenfalls zu aktualisieren. Das Präsen- tierte soll auch Mut machen, selbst aktiv zu werden und darf gerne als Inspiration dienen.

Innerhalb des Netzwerks gibt es außerdem die MINT-Kern- gruppe. Sie ist ein kleinerer Ausschnitt aus dem Gesamtnetz- werk. Hier sind Personen und Institutionen organisiert, die besonders engagiert sind und sich über die reguläre Netz- werkarbeit hinaus nochmal intensiver mit den Themen und konkreten Projekten auseinandersetzen. Dies geschieht in Sitzungen, zu denen das Bildungsbüro in Abständen von circa sechs bis acht Wochen einlädt. Es sind in aller Regel circa zehn Personen vertreten. Diese können je nach aktuellem Themenschwerpunkt variieren.

Eine Datenbasis für die MINT-Bildung

Für eine solide Basis der Zusammenarbeit stellt das Bildungs- monitoring regelmäßig aktuelle und relevante statistische Daten zur MINT-Bildung und zur Situation in den MINT-Berufen vor. Dazu werden Studien und Datenreporte, wie beispielsweise der MINT-Herbstreport oder der regionalspe- zifische MINT-Report Rheinland-Pfalz des Instituts der deut- schen Wirtschaft Köln oder auch das MINT-Nachwuchsbarometer der Joachim Herz Stiftung und acatech, herangezogen.

2020 veröffentlichte das Bildungsmonitoring zudem den Bildungsbericht „MINT-Bildung in Neustadt“. Mittels eigens recherchierter und erhobener Daten hat das Bildungsmoni- ring zudem einen starken lokalen Bezug des Berichts sicherge- stellt. Inhalt waren hier beispielsweise die Wahlpflichtfach- und Kurswahl in den Neustadter Schulen im Zeitvergleich, um so mögliche Tendenzen der Wahl von MINT-Fächern transparent machen zu können.

Erkenntnisse, die hieraus gewonnen werden, sind meist nicht unbedingt erstaunlich, aber zeigen doch sehr präzise ein Bild davon, wo Bedarfe bestehen und wo Entwicklungen hingehen. Diese sind beispielsweise auch in Neustadt:

- Die Notwendigkeit der konkreten und expliziten Mädchenförderung
- Demografisch bedingte Rückgänge in den MINT- Berufsbranchen, während gleichzeitig kein deckungsgleicher MINT-Nachwuchs generiert werden kann
- MINT-Kompetenzen sind auch in Berufen, die keinen direkten MINT-Bezug haben, gefordert: Die Digitalisierung und die Technisierung sind in allen Branchen auf dem Vormarsch, auch in Medizin-, Winzer- oder Handwerksberufen.

Kooperationen sind unumgänglich

Nun kann man sich die Frage stellen: Was bringt das Ganze denn und wie kann man so die MINT-Bildung vor Ort voran- bringen? Dazu lohnt es sich, die Ziele der MINT-Community in Neustadt genauer zu betrachten.

Zunächst geht es darum, MINT überhaupt als Thema in der Gesellschaft zu platzieren. Wichtig ist außerdem die Vermitt- lung von MINT-Kompetenzen, denn diese werden immer und überall gebraucht: Medienkompetenz, digitale Kompe- tenzen und vieles mehr sind schon lange fest verankert – und werden im Alltag und Beruf vorausgesetzt.

Neustadt ist zwar vordergründig kein typischer MINT- Standort, was die Mehrzahl der ansässigen Unternehmen oder Berufsmöglichkeiten angeht. Neustadt als Wirtschafts- standort ist zu großen Teilen auf den Dienstleistungssektor fokussiert. Aber trotzdem sind hier viele MINT-Berufe vertreten und haben eine besondere Rolle in der Gesell- schaft: Winzer:innen und Studierende der Önologie am Weincampus der berufsbildenden Schule des DLR Rhein- pfalz sowie Schüler:innen der berufsbildenden Schulen am Bildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen. Die MINT-Region Neustadt bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten, vor allem auch in den Bereichen außerschulischer Lernorte und Weiterbildung (z. B. über die AG „Jugend forscht“ und die Volkshochschule), die Kompetenzen in diesem Bereich zu vermitteln.

Die Stärkung von MINT bedeutet gleichzeitig auch eine Stärkung der Innovationsfähigkeit. Die Herausforderung ist hierbei, die junge Generation fit für den privaten und beruflichen Alltag sowie die Zukunft zu machen. Das gilt auch für Problemstellungen und Berufe, die es heute eventuell noch gar nicht gibt. Hier setzt die MINT-Region Neustadt an einem breiten Kompetenzerwerb an, um eine generelle Problemlösungskompetenz zu generieren.

In Neustadt hat sich gezeigt, dass hierfür Kooperationen unumgänglich sind. Auch deshalb war das Motto beim MINT-Netzwerktreffen 2022 „Kooperationen machen’s möglich“. Drei gute Beispiele aus Neustadt, die aufgrund von Kooperationen gelungen sind, durften sich in Kurzvorträgen und im Anschluss mit Infoständen präsentieren:

1. Über das Projekt „MINT-Mädchen“ der Hans-Geiger-Grundschule und des Leibniz-Gymnasiums ist es gelungen, schulartübergreifende Kooperationen zu schließen, die langfristig bestehen. Das Patenprogramm, bei dem je eine Dritt- und eine Siebtklässlerin ein Tandem bilden und gemeinsam an einem MINT-Projekt arbeiten, besteht seit 2021. Auch die Jugend forscht-AG Neustadt kooperiert als außerschulischer Lernort mit Schulen in und um Neustadt. Das beinhaltet schon eine erste Art der Berufsorientierung, denn durch das konkrete Ausprobieren können der Grundstein für die Fachkräfte von morgen entstehen und frühzeitig Hemmnisse abgebaut werden.
2. Durch die Kooperationen mit Hochschulen konnte die berufsbildende Schule zahlreiche Projekte akquirieren und umsetzen. Beispiele hierfür sind Projekte und Besuchstage, die den Einblick in den Hochschulalltag, Labore und die Studiengänge vor Ort geben (z. B. Automatisierungstechnik). Über das Projekt MOST der PH Freiburg (Open Schooling Projekte, d. h. Schulklassen arbeiten in ganz Europa gemeinsam mit außerschulischen Teilnehmer:innen an selbstgewählten Projekten/Forschungsfragen) konnten auch verschiedene Projekte vor Ort in der berufsbildenden Schule umgesetzt werden, wie beispielsweise die KlimaDatenSchule.
3. Kooperationen müssen sich nicht immer nur auf ein bestimmtes Projekt beziehen und können auch langfristig, auf mehrere Projekte angelegt sein, wie das letzte Beispiel zeigt: Das städtische Bildungsbüro, der Eigenbetrieb Stadtentsor-

gung Neustadt und die ortansässige UDATA GmbH starteten im Jahr 2022 die Initiative „Biomüll plastikfrei“. Dabei wurden mittels Sichtkontrollen die Biomülltonnen der Neustadter Bürger:innen überprüft und bei einem Fund von Fremdstoffen gezielt informiert, wie es richtig geht. Entstanden ist das Projekt aufgrund einer vorherigen Kooperation, bei der die MINT Rallye App Neustadt gemeinsam konzipiert und umgesetzt wurde. Diese Beispiele der Netzwerkaktivität zeigen deutlich: Netzwerke profitieren von der Vielfalt an Partner:innen, die darin organisiert sind. Und Netzwerke dürfen nie verharren, sie sind stets dynamisch und bieten dadurch die Chance, auf die jeweils aktuellen Gegebenheiten reagieren zu können.

Früh übt sich

Die Koordination der Netzwerke, mit all den darin organisierten Partner:innen – die meist eher auf Ebene der Multiplikator:innen angesiedelt sind – fördert die Ausbildung von MINT-Kompetenzen bei der Zielgruppe. Es entstehen konkrete Projekte, wie beispielsweise die MINT-Mädchen, und junge Menschen werden schon früh an MINT herangeführt und dafür begeistert. Die Kinder und Jugendlichen werden in einem vertrauensvollen Umfeld ermutigt, ohne Anleitung zu forschen und kreativ zu werden. Dies führt dazu, dass sie sich selbst mehr zutrauen, sich ihre Selbstwirksamkeit erhöht und sie eher einen Beruf favorisieren, der im MINT-Bereich angesiedelt ist. Hinzu kommen Erfolgserlebnisse, wie beispielsweise Preisvergaben im Rahmen der Wettbewerbe „Jugend forscht“. All das kann dazu beitragen, junge Menschen zu einer Ausbildung im MINT-Bereich zu ermutigen und so die Fachkräftelücke zu schließen.

Anerkennung gab es dafür im Rahmen der Auftaktveranstaltung zur Woche der Medienkompetenz 2022 von der rheinland-pfälzischen Bildungsministerin Stefanie Hubig. Die innovativen Projekte der Grundschüler:innen der Hans-Geiger-Schule wurden ihr als Ausdruck der gelungenen Koordinations- und Netzwerkarbeit durch das städtische Bildungsbüro vorgestellt. «

Autorin: Luise Forger, Bildungsmonitoring, Demokratie- und Ehrenamtsförderung – kommunales Bildungsbüro, Stadtverwaltung Neustadt an der Weinstraße



Kleine Helden und ganz große Wirkung

Das Diesterweg-Stipendium in Trier

Von Ramona Heeke

„Was ist ein Stipendium?“ – Diese Frage stellen die meisten Grundschulkinder, die zum ersten Mal von ihren Schulen für das Bildungsstipendium vorgeschlagen werden. Die Antwort darauf: „Ein Stipendium ist ein Geschenk und eine große Möglichkeit. Ihr bekommt es, weil wir euch viel zutrauen. Im Diesterweg-Stipendium werdet ihr viel Neues lernen – aber es ist nicht wie in der Schule. Im Diesterweg-Stipendium werdet ihr Spaß haben und Freunde finden.“

Mit dieser vagen Vorstellung, was sie erwarten wird, starten die Kinder zusammen mit ihren Familien in zwei gemeinsame Jahre. Denn das Diesterweg-Stipendium kann man nicht sofort verstehen. Man muss es erleben, sich darauf einlassen und mit ihm wachsen.

Das Diesterweg-Stipendium ist das erste Familien-Bildungsstipendium Deutschlands und unterstützt Kinder zusammen mit ihren Eltern in der 4. und 5. Klasse beim Übergang von der Grundschule auf die weiterführende Schule. Das zweijährige Stipendienprogramm begleitet Kinder mit einem guten

Leistungspotential. Dabei sind auch Eltern und Geschwister ein fester Bestandteil. Das Ziel ist es, die Kinder zu unterstützen – anknüpfend an ihre Fähigkeiten und Begabungen. Dabei werden Bildungsbarrieren überwunden und die Möglichkeit geschaffen, Bildung in der Familie aktiv zu begleiten. Die teilnehmenden Familien machen gemeinsam neue und vielfältige Bildungserfahrungen und entdecken außerschulische Bildungsorte für sich und ihren Alltag.

Die Diesterweg-Idee

Das Diesterweg-Stipendium in Trier entstand 2019 aus einer Initiative der Nikolaus Koch Stiftung heraus, die das Projekt mittlerweile in der zweiten Generation fördert. Für die operative Durchführung ist das Kommunale Bildungsmanagement im Bildungs- und Medienzentrum der Stadt Trier zuständig. In der ersten Generation nahmen zehn Familien an dem Stipendium teil, derzeit werden zwölf Kinder mit ihren Familien im Diesterweg-Stipendium gefördert. Insgesamt haben seit 2020 bisher fast 80 Personen von dem Projekt in Trier profitiert.



Die ursprüngliche Idee und das Konzept des Diesterweg-Stipendiums wurden von der Stiftung Polytechnische Gesellschaft in Frankfurt am Main entwickelt. Seit 2008 wird es dort durchgeführt und mit den Jahren wuchs die Diesterweg-Familie weiter. Zurzeit wird das Familien-Stipendium an 13 weiteren Standorten in Deutschland ausgerichtet. Die Bildungsinitiative liegt dabei, angepasst an die jeweiligen Standortbedingungen, in der Verantwortung unterschiedlicher Träger. An allen Standorten beteiligen sich Stiftungen an der Finanzierung. Diese überregionale Zusammenarbeit bildet den Rahmen für einen regelmäßigen fachlichen Austausch sowie eine stete Qualifizierung und Weiterentwicklung des Diesterweg-Konzepts.

Das Diesterweg-Programm in Trier

Das Diesterweg-Stipendium ist ein Empfehlungsstipendium. Vor jeder neuen Aufnahme sind Trierer Grundschulen aufgerufen, Kinder vorzuschlagen und die Familien über das Programm und die Teilnahme zu informieren. Wenn eine Familie Interesse bekundet, gibt es in Trier die Möglichkeit an einem Probetag teilzunehmen und ein persönliches Kennenlerngespräch zu führen. Nach diesen Gesprächen entscheiden die Projektpartner – die Nikolaus Koch Stiftung und das Kommunale Bildungsmanagement der Stadt Trier – gemeinsam über die Aufnahme.

Die Aufnahmekriterien sind dabei nicht starr. Das Stipendium soll weder eine dezidierte Förderung für besonders begabte Kinder sein, noch ist es ein defizitorientiertes Angebot. Der Lern- und Entwicklungswille der Kinder und Eltern ist entscheidend für die Aufnahme. Die Hemmnisse, die individuelle Bildungsanstrengungen erschweren, können dabei ganz unterschiedlich sein. Sie liegen oft in der finanziellen, sprachlichen oder familiären Situation begründet und so sind Familien und Kinder, die sich im Diesterweg-Stipendium begegnen, ganz unterschiedlich.

Die Familien erkunden gemeinsam in einem vielfältigen Bildungsprogramm zu naturwissenschaftlichen und kulturellen Themen verschiedene Bildungsorte in Trier und der Umgebung. Die Eltern werden in Bildungs- und Erziehungsfragen gestärkt und erhalten bei Bedarf Mittel aus einem Bildungsfond. Sie werden ermutigt Mitwirkungsmöglichkeiten in Schule und Gesellschaft wahrzunehmen und gemeinsam mit ihren Kindern Bildungsziele in den Blick zu nehmen. Dies geschieht in verschiedenen Veranstaltungsformaten:

- **Familien-Akademien:** Die ganze Familie entdeckt neue Bildungsorte (z. B. Theater, Museen, Bücherei, Universität, Musikschule, Familienbüro).
- **Eltern-Kind-Treffen:** Stipendiat:in und Eltern erleben gemeinsam, was bei Herausforderungen in der Schule, im Alltag oder in der Familie helfen kann (z. B. Lernen lernen, Mediennutzung, Schulsystem, Übergang Grundschule - weiterführende Schule).
- **Ferien-Kurse:** Stipendiat:in erfährt viel über sich und die Welt (z. B. Persönlichkeitsentwicklung, Medienprojekt, Experimentieren, Mitgestalten).
- **Lernbegleitung und Sprachförderung:** Stipendiat:in stärkt Grundkompetenzen in Ausdruck und Verständnis der deutschen Bildungssprache.
- **Exkursionen:** Die ganze Familie besucht spannende Orte in der Region.
- **Sprechstunden und Hausbesuche:** Beratung und Vermittlung zu anderen Ansprechpartnern oder Strukturen findet statt. Die Beziehung zu den Familien und die individuelle Wegbegleitung wird gestärkt.

Die Diesterweg-Erfolge

Die Erfahrungen der ersten zwei Jahre in Trier waren stark von den Einschränkungen der Corona-Pandemie geprägt. Trotz bekannter Einschnitte gelang es den Kontakt zu den Kindern und Familien aufzubauen und die Veranstaltungsformate kurzfristig in veränderter oder teilweise auch digitaler Form umzusetzen. Selbstverständlich zeigten sich aber auch Grenzen in der geplanten Umsetzung, die in ihrem Wirkungskern auf persönlichen Kontakt und den Besuch von Bildungsorten ausgelegt ist. Im Laufe des zweiten Stipendienjahres konnten die Präsenzformate und die Veranstaltungsformate mit vielen Familienmitgliedern wieder aufgenommen werden. Aber insbesondere in der zweiten Generation zeigt sich nun das Entwicklungspotential und die Fülle von Erfahrungen, die das Programm bietet.

Eine besonders gute Ausgangssituation stellt die Verankerung des Stipendiums innerhalb des Bildungs- und Medienzentrums mit den Abteilungen Volkshochschule, Bücherei, städtische Musikschule und Kommunales Bildungsmanagement dar. Die dort bereits vorhandenen Kontakte, Netzwerke und Ressourcen ermöglichen die breite Themenvielfalt in den Angeboten für Kinder und Eltern. Neue Impulse und Veränderungen innerhalb der Bildungslandschaft können schnell





in die Programmplanung oder die Weiterentwicklung des Projekts Einzug halten.

In vielerlei Hinsicht wird das Diesterweg-Stipendium den großen Linien der modernen Bildungslandschaft gerecht. Es begreift Lernen als einen lebenslangen Prozess und legt die Basis dafür, dass Kinder und Eltern Orientierung erhalten im formalen Bildungssystem – aber auch über außerschulische Bildungschancen im Sinne der Bildungsgerechtigkeit. Es bezieht das schulische sowie das familiäre Umfeld mit ein und ermöglicht zielgruppenübergreifend eine nachhaltige Stärkung von Kompetenzen. Biografien gelingen, wenn „Jeder [...] nach seiner Fähigkeit und Begabung [...], in den Himmel wachsen [kann].“ (Adolph Diesterweg 1790-1866).

Bildungsthemen und Kompetenzerwerb können über zwei Jahre im Querschnitt bearbeitet werden. Das bedeutet, Methoden und Themen tauchen im Verlauf der gemeinsamen Zeit immer wieder auf, wodurch den Familien unterschiedliche Zugänge und Anknüpfungspunkte geboten werden. Das zeigt sich zum Beispiel in den Bereichen der Sprachförderung und der Persönlichkeitskompetenz. Gleichzeitig können Schwerpunkte wie Kulturelle Bildung, MINT-Bildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung oder Medienbildung in den Veranstaltungen kombiniert werden. So stellen Diesterweg-Veranstaltungen auch ein Experimentierfeld für regionale Bildungsakteure dar, fördern Netzwerke und ermöglichen neue Kooperationen sowie den Zugang zu einer vielfältigen

Zielgruppe. Besonders die Familien-Akademien sind Chance und Herausforderung zugleich, da ein Thema oder ein Bildungsort für eine Zielgruppe im Alter von 0 bis 50 gedacht wird. Jedes Familienmitglied profitiert auf diese Weise sowohl für sich als auch innerhalb der familiären Gemeinschaft.

Auf diese Weise entstand beispielsweise ein Familientag zum Thema „Geschichten erzählen“ in Zusammenarbeit mit der Stadtbücherei Trier unter dem methodischen Zugang der „Family Literacy“ aus der Trierer Grundbildungsarbeit. Die 1. Generation Stipendiaten-Kinder betrachtete das Thema „Textilien – Kleidung – Mode“ in einem Ferienprogramm aus vielen Blickrichtungen und erhielt dabei Unterstützung aus dem Stadtmuseum und von einer FH-Studentin des Masterstudiengangs Modedesign.

Nach nur knapp drei Jahren lässt sich bereits erkennen, dass die Teilnehmenden eine positive Identifikation mit neu entdeckten Bildungsorten zeigen. Familien haben mehr Eigenverantwortung und Selbstvertrauen im Umgang mit Bildungseinrichtungen. Sie verfolgen ihre Ziele und greifen dabei auch auf das Diesterweg-Netzwerk zurück. Viele der Kinder aus der ersten Generation sind mittlerweile Teil einer wachsenden Alumnigruppe. «

Autorin: Ramona Heeke, Diesterweg-Stipendium, Kommunales Bildungsmanagement, Stadt Trier

UPDATE: Neue Entwicklungen im Projekt Digitale Bildung in Worms

Der Beitrag „Digitale Bildung im Worms“ ist in der Ausgabe 7 erschienen und auf der Webseite der Transferagentur abrufbar: https://www.transferagentur-rheinland-pfalz-saarland.de/fileadmin/user_upload/magazin/Magazin_VII_final_web.pdf#page=5



Digitale Bildung wurde im Jahr 2018 zu einem zentralen Handlungsfeld des Wormser Bildungsbüros. Auf Basis der Daten einer Bedarfsabfrage an den Wormser Schulen konnten Handlungsziele zur Digitalisierung formuliert werden. Die Ergebnisse wurden im Rahmen eines Strategiepapiers veröffentlicht und führten in einem ersten Schritt zur Einrichtung der bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe „Medienentwicklungsplanung“ mit dem Ziel, ein gemeinschaftlich getragenes Gesamtkonzept zur Umsetzung der Digitalisierungsmaßnahmen in den Bildungsbereichen zu erarbeiten.

Umstrukturierung der schulischen IT-Verwaltung

Zu Beginn des Jahres 2019 wurde eine umfangreiche Umstrukturierung der schulischen IT-Verwaltung durch die politischen Gremien beschlossen. Die städtische EDV-Abteilung soll zukünftig die IT-Betreuung für alle 25 Wormser Schulen übernehmen. Diese Umstrukturierung ist gestartet, stellt aber gleichzeitig eine der größten Herausforderungen der digitalen Bildung dar. Denn die Sicherstellung der schulischen IT-Betreuung mit der in den letzten Jahren enorm gestiegenen Menge an Hardware kann nur mit den dafür erforderlichen Personalressourcen erfolgen, die sich bisher im Aufbau befinden.

Umsetzung der Förderprogramme

Zur Umsetzung und Koordination der Förderprogramme DigitalPakt Schule wurde in der EDV-Abteilung eine Stelle als Projektleitung eingerichtet und im Frühjahr 2020 mit Herrn Jens Kessler besetzt. Die für die Stadt Worms zugewiesenen Mittel aus dem DigitalPakt Schule wurden im vollen Umfang beantragt, ebenso wie die Mittel aus den Zusatzprogrammen. Der Ausbau der digitalen schulischen Infrastruktur schreitet seitdem stetig voran.

Verstetigte Austauschstrukturen

Um die Entwicklungen für die Schulen transparent darzustellen und einen Beteiligungsprozess zu ermöglichen, fanden gemein-

same Informationsveranstaltungen von EDV-Abteilung und Bildungsbüro statt. Im Rahmen der Erstellung der schulischen Medienkonzepte und deren technischer Umsetzung wurden ebenfalls Gespräche durchgeführt. Diese Austauschformate konnten verstetigt werden. Es finden nun regelmäßige Treffen zwischen der EDV-Abteilung und den Schulleitungen statt. Zudem koordiniert das Medienzentrum der Stadt Worms ein regelmäßiges Netzwerktreffen der Koordinatorinnen und Koordinatoren „Bildung in der digitalen Welt“.

Die oben erwähnte Arbeitsgruppe „Medienentwicklungsplanung“ wurde nach erfolgter Abstimmung aufgelöst und durch themenbezogene direkte Abstimmungen zwischen der Projektleitung und den beteiligten Bereichen ersetzt.

Verstetigte Austauschstrukturen

Im Jahr 2022 konnte der Medienentwicklungsplan veröffentlicht werden. Er beinhaltet einen Sachstandsbericht über die Umsetzung der Förderprogramme DigitalPakt Schule in Worms. Er umfasst die Beschreibung des Ausstattungskonzeptes und die geplanten Investitionen. Die derzeitige Ausstattung der Wormser Schulen sowie deren Entwicklung in den letzten vier Jahren beschreibt der Medienentwicklungsplan ebenso wie die zentralen zukünftigen Herausforderungen für die Stadt Worms.

Das Bildungsbüro hat das Projekt „Digitale Bildung“ angestoßen und weitere Schritte der Umsetzung entscheidend beeinflusst und begleitet. Der Medienentwicklungsplan kann unter www.bildung-worms.de heruntergeladen werden. «

Autorin: Ines Sackreuther, Bildungsmanagerin im Bildungsbüro der Stadt Worms

UPDATE: Gemeinsam für gelebte Demokratie

In der Ausgabe 7 des Magazins „Stadt, Land, Bildung“ erschien unter dem Titel „Gemeinsam für gelebte Demokratie“ ein Beitrag des Bildungsbüros Neustadt, der das Demokratienetzwerk und seine Projekte vorstellte: https://www.transferagentur-rheinland-pfalz-saarland.de/fileadmin/user_upload/magazin/Magazin_VII_final_web.pdf#page=10



Das Teilen demokratischer Werte der Bürgerinnen und Bürger ist eine Grundfeste eines demokratischen Verfassungsstaates. Da diese durch Rahmenbedingungen zur politischen und demokratischen Bildung gestärkt werden können, wurde bereits seit 2016 Demokratiebildung in der Stadt Neustadt hoch priorisiert. Im Jahr 2018 wurde dieses Ziel im Rahmen einer partizipativ gestalteten Kooperationswerkstatt geschärft. Das sich aus diesen Bemühungen gebildete Demokratienetzwerk vereint Partner:innen der schulischen und außerschulischen Bildung sowie weitere Akteur:innen.

Als Ergänzung der bildungspolitischen Bemühungen beschloss der Stadtrat im Jahr 2020, dass sich Neustadt an der Weinstraße als Demokratiestadt zu einem erlebbaren Zentrum deutscher Demokratiegeschichte entwickeln soll. Dabei konnte auch das Bildungsbüro verstetigt werden und bildet nun die neue Abteilung für Demokratie- und Ehrenamtsförderung – Kommunales Bildungsbüro.

Es entspricht heute dem Selbstverständnis der Stadt Neustadt, die politische Bildung, die Demokratie und das zivilgesellschaftliche Engagement zu fördern. So ist das Projekt „Komm mit. Politik erleben“ – anfänglich ein Quick Win – heute ein etabliertes Mittel, um jungen Menschen die Arbeit im Stadtrat durch ein Politikpraktikum näher zu bringen. Seit dem Vorjahr können sich auch Erwachsene beteiligen. Ebenso erfolgreich ist die Ausbildung zum „Junior Memory Guide“. Jugendliche erhalten hier das Rüstzeug, um anderen jungen Menschen die Demokratie- und Diktaturgeschichte der Stadt Neustadt durch eine interaktive und methodisch abwechslungsreiche Stadtführung näher zu bringen. Diese Form der Peer-Education stärkt die Beteiligten in ihrer politischen Kompetenz und ist für alle ein Gewinn. Das verstetigte Projekt erhält regen Zuspruch von Neustadts Schulen.

Mit dem ebenfalls verstetigten Projekt „Gute Zeiten – Schlechte Zeiten“ wird vor allem für Geflüchtete im Rahmen der Integrationskurse im Unterrichtsfach „Leben in Deutschland“ eine Möglichkeit geschaffen, sich mit dem Thema Demokratie niedrigschwellig auseinander zu setzen, stammen sie doch oftmals aus nichtdemokratischen Staaten. Neben der pädagogischen Einführung in das Thema werden geführte Exkursionen zum Hambacher Schloss und der Gedenkstätte für NS-Opfer in Neustadt angeboten und so in anschaulicher Weise ein Bezug zur Region dargestellt. Zugleich wird das Thema Demokratie auch kritisch reflektiert.

Als ein Höhepunkt der Bemühungen kann die Veranstaltung „1832. Das Fest der Demokratie“ zum 190. Jubiläum des Hambacher Festes gelten, ebenso die Verleihung des „Hambacher Freiheitspreis 1832“ an den Altbundespräsidenten Joachim Gauck sowie des „Johann-Philipp-Abresch“-Preises an die Schubert-Schule Neustadt, eine Schule mit dem Förderschwerpunkt Lernen, für herausragendes Engagement in der politischen Bildung.

In Zukunft wird neben einem Gesamtkonzept für die politische Bildung das Thema Gedenkarbeit eine wichtige Rolle einnehmen. Nicht nur das Hambacher Schloss und eines der ersten Konzentrationslager befanden sich in Neustadt – sondern auch eine Dienststelle der Gestapo, der „Geheimen Staatspolizei“. Im früheren Häftlingskeller soll in Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für politische Bildung ein weiterer außerschulischer Lernort entstehen. «

Autor: Björn Uhrig, Abteilungsleitung Demokratie- und Ehrenamtsförderung – kommunales Bildungsbüro, Stadtverwaltung Neustadt an der Weinstraße



Bildung auf der grünen Insel – Auf dem Weg zur Bildungswerkstatt Malstatt

Von Lena Reichhart

Die sogenannte „grüne Insel“ ist eine parkähnliche Bildungslandschaft im Ankunftsstadtteil Malstatt. Umgeben von zwei Kindertagesstätten, zwei Grundschulen und weiteren sozialen sowie pädagogischen Angebotsträgern entsteht hier 2023 die Bildungswerkstatt Malstatt. Mit der Bildungswerkstatt wird ein Quartierbildungszentrum etabliert, das unter dem Motto „Offenheit, Transparenz, Partizipation und Innovation“ an die Lebenswelt und den Sozialraum angepasste Bildungsangebote für alle Menschen im Stadtteil bereithält.

Die Landeshauptstadt Saarbrücken als Bauträgerin hat im Jahr 2021 auch die Betriebsträgerschaft für die Bildungswerkstatt übernommen, die Programmgestaltung soll in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partner:innen entstehen. Die Koordinierung dieser Prozesse übernimmt seit Juni 2022 eine Personalstelle, die federführend beim Kulturamt angesiedelt ist.

Kooperiert wird mit dem Sozial- und dem Bildungsministerium sowie dem Regionalverband Saarbrücken. Daneben beteiligen sich die Freien Wohlfahrtsverbände Diakonie Saar und AWO, die Universität des Saarlandes und die HTW Saar. Des Weiteren sind die umliegenden Schulen, Kindertagesstätten, Kirchengemeinden und der Stadtteilverein Unterstützer:innen des Projekts.

Vielfalt als Ressource in Malstatt

Malstatt ist ein familienreicher Stadtteil, der durch seine kulturelle Vielfalt viele Ressourcen mitbringt, dessen Bewohner:innen aber auch mit Herausforderungen zu kämpfen haben wie z. B. mit einem hohen Maß an Einkommensarmut.

Der Stadtteil ist stark von Fluktuation geprägt. In Malstatt leben 132 verschiedene Nationen (Stand: 12/2022). Diese Voraussetzungen bedeuten insbesondere für den formalen Bildungsapparat, der eine sehr heterogene Gruppe gleichermaßen fördern möchte, eine Herausforderung. Die Folge sind meist vorbestimmte Lebensverläufe, wenig Bildungschancen, Resignation und Frustration.

An diesem Punkt setzt die Bildungswerkstatt an. Kulturelle Vielfalt und soziale Diversität sollen im Bildungsbereich nicht (mehr) als Störfaktoren, sondern als Ressourcen gewertet werden. Es gilt, Lösungen zu entwickeln, die zu Chancengleichheit führen. Dazu gehört vor allem die sozialräumliche, an der Lebenswelt orientierte Ausrichtung der Bildungsarbeit. Bildungsteilnahme bzw. -affinität wird in erster Linie im sozialen und kulturellen Umfeld geprägt, weswegen sich die Bildungs-



werkstatt zur Aufgabe macht, gesellschaftliche Teilhabe durch Bildung zu fördern, die Wertschätzung für Bildung zu erhöhen und Malstatt als innovativen Bildungsraum, den die Menschen mitgestalten und erleben, aufzuwerten.

Beteiligung von Anfang an

Das Projekt stand von Beginn an unter dem Motto „Beteiligung von Anfang an“. Schon 2017 kamen erste Ideen auf in Malstatt ein Quartiersbildungszentrum zu errichten. Durch die Teilnahme des Stadtteils am Programm „Sozialer Zusammenhalt“ und die damit verbundene Möglichkeit einer Förderung über das Bundesprogramm „Investitionspakt für die soziale Integration im Quartier“ machten die Realisierung dieser Überlegungen konkret. Der Bauplanung wurde eine Phase Null vorgeschaltet, die eine Beteiligung der Bewohner:innen, Fachkräfte und Institutionen möglich machte. Neben der baulichen Ausgestaltung des Gebäudes wurden und werden alle Beteiligten auch in die Entscheidungen die pädagogische und die organisationale Konzeptualisierung der Bildungswerkstatt betreffend involviert. Von Fachforen und wissenschaftlichen Vorträgen, über Plenumsveranstaltungen und bis zu stadtinternen Lenkungsgruppen wurden auch ganz niedrigschwellige Formate konzipiert, die es ermöglichten, eine sehr heterogene Bürgerschaft und viele unterschiedliche Zielgruppen miteinzubeziehen. Dabei handelte es sich zum Beispiel um Kinderkonferenzen in Zusammenarbeit mit den umliegenden Kitas, Befragungen in Gruppen der Gemeinwesenarbeit, aber auch um wissenschaftliche Bedarfsanalysen in Zusammenarbeit mit der HTW Saar. Anstatt Angebote für die späteren Nutzer:innen zu konzipieren, werden diese in die Projektentwicklung miteinbezogen sowie dazu

ermutigt eigene Ideen und Anliegen einzubringen. Der Partizipationsprozess gestaltet sich fortlaufend auch über den Baubeginn und Inbetriebnahme hinaus. Seit 2018 hat sich der Kreis der Kooperationspartner:innen in dem Projekt stetig vergrößert und entwickelt. Über die letzten Jahre fanden verschiedene Formate in unterschiedlichen Zusammensetzungen statt, die sich mit der organisationalen, pädagogischen und der räumlichen Konzeptualisierung der Bildungswerkstatt beschäftigten. Verschiedene Projektgruppen, wie das ORGA-Team Bildungswerkstatt, welches sich aus Mitarbeiter:innen der Stadtverwaltung und der Gemeinwesenarbeit in Malstatt zusammenschließt, bestehen seit Beginn an und steuern den Projektprozess. Die Kooperationspartner:innen stehen im ständigen Austausch miteinander und widmen sich gemeinsam dem Ziel, sozialräumlich orientierte Bildungsarbeit zu fördern.

Zukunftsoffene Bildung für die Gemeinschaft

Die Bildungswerkstatt wird ein Gemeinschaftsgut¹ für alle Menschen im Stadtteil und ergänzt die soziale und Bildungsinfrastruktur auf der „Bildungsinsel Kirchberg“. Gebäude und Freianlagen werden dort sinnstiftend miteinander verbunden. Vorläufige Schwerpunkte innerhalb des Konzepts sind die mehrsprachige Migrationsgesellschaft, Digitalisierung und Bildung für nachhaltige Entwicklung. Unter Zuhilfenahme wissenschaftlicher Expertisen wurden diese gesellschaftsrelevanten Themengebiete hinsichtlich der lebensweltlichen Erfahrungen der Menschen betrachtet. Die Ergebnisse wurden protokolliert, in den verschiedenen Gremien und Gruppen diskutiert und schließlich in einem vorläufigen Konzept zusammengefasst.

In der Bildungswerkstatt werden niedrigschwellig Lern- und Empowermentprozesse angeregt. Bildung soll hier in der freien Bewegung² stattfinden, d. h. Raum gegeben werden etwas Neues zu entdecken und zu erforschen. Wichtige Stichpunkte hierbei sind die beziehungsorientierte, reflexive und die praktische Bildung. Lernerfahrungen werden in der Wechselwirkung mit anderen Menschen gestaltet, sind wirklichkeitsnah,



¹ Helferich, Silke; Bollier, David (2019). Frei, fair und lebendig – Die Macht der Commons. Bielefeld. | ² Fohrmann, Jürgen (2010): Was ist Bildung? Vom inflationären Gebrauch eines Begriffs und dem Verschwinden seiner tatsächlichen Bedeutung.



lebendig und thematisieren die alltägliche Bewältigung der Lebenswelt. Die Lernumgebung ist anregend gestaltet, sodass sich Selbstlernprozesse entwickeln und zum Hinterfragen von Selbstverständlichkeiten motiviert wird. Das Experimentieren, die Offenheit dafür Neues zu entdecken und das Befriedigen wissenschaftlicher Neugier beschreiben demnach einen zukunfts-offenen Bildungsbegriff.

Quartiersbezogene Bildungsplanung

Die Begegnungsstrukturen vor Ort werden so geschaffen, dass ein Treffpunkt entsteht, an dem sich alle willkommen fühlen und ein soziales Miteinander gefördert wird. Die Vielfalt und die transnationalen Erfahrungen, die die Stadtteilbewohner:innen mitbringen werden als Ressource gesehen und im Stadtteil erlebbar gemacht bzw. als lebensweltliche, diverse Wissensbestände betrachtet. Die Bildungswerkstatt fördert inklusive Bildungsangebote und wirkt Bildungssettings entgegen, die Scham und Beschämung fördern. Erste Projektideen werden bereits in anderen Räumlichkeiten im Stadtteil erprobt, so zum Beispiel das jährlich stattfindende Sprachcamp, bei dem Grundschulkindern spielerisch und handlungsbezogen Sprache lernen. Neben der Koordination des pädagogischen Programms spielt das Bildungsmanagement als zweite Säule eine zentrale Rolle. Hierbei steht die Entwicklung einer quartiersbezogenen Bildungsplanung im Fokus, zum Beispiel durch das Gründen neuer institutionsübergreifender Arbeitskreise, der Weiter-

entwicklung des Fortbildungsangebots vor Ort und durch die Förderung der Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis.

Das Programm unterzieht sich einer permanenten Reflexion durch eine Lenkungsgruppe und wird dem Wandel und den sich ändernden Bedürfnissen im Stadtteil stetig angepasst. Die Inbetriebnahme des Gebäudes ist für Frühjahr 2024 geplant. «

Autorin: Lena Reichhart, Projektkoordination
Bildungswerkstatt Malstatt/ Bildungsmanagement Malstatt,
Landeshauptstadt Saarbrücken

Startbahn zur Nachhaltigkeit

Schulen und Startbahn im Landkreis Saarlouis machen nachhaltig mobil

Von *Natalie Sadik*

Der Landkreis Saarlouis hat sich zum Ziel gesetzt nachhaltige Entwicklung und Bildung für nachhaltige Entwicklung als Querschnittsaufgabe auf kommunaler Ebene – sowohl in ämterübergreifenden Projekten und Maßnahmen aber auch in Partizipation mit Akteuren aus Zivilgesellschaft, Bildung und Wirtschaft – umzusetzen.

Sowohl die Teilnahme am Programm ‚Bildung integriert‘ mit der Einrichtung eines kommunalen Bildungsmanagements als auch die Teilnahme am Modellprogramm Bildung-Nachhaltigkeit-Kommune haben den Ansatz, Bildung ämterübergreifend zu denken und zu behandeln, gefördert und in der Landkreisverwaltung etabliert.

Dies ist ein – insbesondere die Bildung für Nachhaltige Entwicklung betreffend – innovativer neuer Ansatz, da bisher diese Thematik ausschließlich dem Bereich der Schulentwicklung bzw. dem Umweltamt gedanklich zugeordnet wurde. Durch die Teilnahme am Modellprogramm Bildung-Nachhaltigkeit-Kommune hat sich eine neue Haltung innerhalb der Verwaltung etabliert. Dieses Programm ist verankert im Dezernat Bildung und Bauen und wird durch die Bildungs- und Baudezernentin Monika Braun und die Schulentwicklerin Natalie Sadik koordiniert.

Am Programm nehmen 19 Ämter, 4 Dezernate, 2 Stabsstellen, die Schulen sowie das Schülerforschungszentrum teil. In verschiedenen Workshops sind gemeinsam Projekte und Handlungsfelder anhand der Nachhaltigkeitsziele identifiziert und im Anschluss neue Maßnahmen auf den Weg gebracht worden. Hierbei sind erstmals Ämter zusammengekommen, die bisher eher weniger miteinander zu tun hatten.

Ein Beispiel ist das nun vorgestellte Leuchtturmprojekt „Startbahn zur Nachhaltigkeit – Schulen und Startbahn machen nachhaltig mobil“. Dieses Projekt wurde im Rahmen des Fortschreibungsprozesses der saarländischen Nachhaltigkeitsstrategie eingereicht und ausgezeichnet als eines von 10 unter 80 eingereichten Projekten.¹

Wie kam es zu der Projektidee?

Der Landkreis Saarlouis entwickelt seit Jahren im Rahmen der Schulentwicklung Nachhaltigkeitsprojekte, z. B. zu den Themen Schulgärten, Nachhaltige Mobilität, Esskultur usw. Ausgehend von diesen Nachhaltigkeitsprojekten, die zum Teil auch durch den Rat für Nachhaltige Entwicklung gefördert wurden, sind die Möglichkeiten und die Bedeutung nachhaltigen Handelns mehr ins Bewusstsein der verschiedenen Fachämter gerückt. Es entstand der Wunsch der Akteure aus den unterschiedlichen Bereichen nach mehr kooperativen, konkreten Nachhaltigkeitsprojekten, die einem breiten Teilnehmerkreis angeboten werden können.

22 von 28 Schulen in Trägerschaft des Landkreises Saarlouis beschäftigen sich seit der Ausrichtung des Aktionsjahres „Mobilität und Nachhaltigkeit“ mit der Organisation einer nachhaltigeren Mobilitätskultur. Diese programmatische BNE-Arbeit wird über die Stabsstelle Schulentwicklung entwickelt und begleitet. Es wurden Schul(rad)wegkonzepte geplant, fußgängerfreundlichere Schulwegplanungen in interkommunalen Beteiligungsprojekten (Zukunftswerkstätten) mit der Stadt Saarlouis, Schülervertreter:innen, Anwohner:innen und Eltern umgesetzt, Fahrradklassen eingerichtet sowie Forschungs- und Kulturprojekte zum Thema angeboten. Das Fahrrad als Alltagsverkehrsmittel auf dem Weg zur Schule sowie die Förderung der Mobilitätskompetenzen der Schülerinnen und Schülern ist

¹ Ministerium für Umwelt, Klima, Mobilität, Agrar und Verbraucherschutz Saarland: Fortschreibung Nachhaltigkeitsstrategie 2020 – 2022. https://www.saarland.de/mukmav/DE/portale/nachhaltigkeit_u_klima/informationen/fortschreibungnachhaltigkeitsstrategie/fortschreibungnachhaltigkeitsstrategie_node.html
Ministerium für Umwelt, Klima, Mobilität, Agrar und Verbraucherschutz Saarland: Wegweisende Leuchtturmprojekte. https://www.saarland.de/mukmav/DE/portale/nachhaltigkeit_u_klima/informationen/fortschreibungnachhaltigkeitsstrategie/projekte/projekte_node.html



dabei in den Vordergrund gerückt. An vielen Schulen sind sogenannte Fahrradklassen wöchentlich unterwegs, um schulische und außerschulische Lernorte zu verknüpfen. Viel mehr Kinder und Jugendliche sind seitdem mit dem Fahrrad auf dem Weg zur Schule unterwegs.

So ist aus den Schulen der Wunsch nach Einrichtung von Fahrradwerkstätten entstanden, um mit den Kindern und Jugendlichen Fahrradchecks durchzuführen und ihnen somit auch eigene Kompetenzen im Umgang mit dem Fahrrad zu vermitteln. Da dieser Wunsch aus vielen Schulen kam, die Schulen jedoch nicht alle entsprechend ausgebildete Lehrpersonen vor Ort haben, um diese Fahrradchecks durchzuführen, ist die Idee einer koordinierten Gemeinschaftsaktion zwischen den Schulen, der Stabsstelle Schulentwicklung und dem Jobcenter entstanden. Denn Fahrradwerkstätten gibt es im Landkreis Saarlouis schon – nur an anderer Stelle.

Die „Startbahn 25“ des Jobcenters

Die Startbahn 25 ist ein Projekt des Jobcenters des Landkreises Saarlouis. Arbeitslose Jugendliche (bis 25 Jahre) finden dort individuelle Unterstützung, die sie auf eine Ausbildung, ein Praktikum oder die Aufnahme einer Arbeit vorbereitet. In verschiedenen Werkstätten (Metall, Holz, Farbe, Küche usw.) können die Jugendlichen ihre Kompetenzen erproben und entwickeln, um sich zu qualifizieren. Auch eine Fahrradwerkstatt gehört zur Startbahn 25.

Durch die Erweiterung des Werkstattangebotes außerhalb der Startbahn in Zusammenarbeit mit den Schulen eröff-

nen sich den Jugendlichen der Startbahn neue Möglichkeiten, ihre Kompetenzen im Hinblick auf Nachhaltiges Denken und Handeln zu erweitern. Das neue Projekt sieht neben der gemeinsamen Organisation von Fahrradcheck-Tagen, an welchen die Startbahn-Jugendlichen die Lehrpersonen und Schüler:innen darin anleiten, kleinere Reparaturen zu erledigen bzw. einen Fahrradcheck durchzuführen, auch Workshops zum Thema „nachhaltige Produktion“, Ressourcenschonung, Transformation im Beruf und nachhaltige Mobilität vor, die beiden Gruppen angeboten werden.

Somit ist das Projekt akteurs- und schulformübergreifend geplant. Beteiligte sind neben den Jugendlichen, die am Programm der Startbahn 25 teilnehmen, auch die Schulen in Trägerschaft des Landkreises Saarlouis sowie interessierte Bürger:innen. Es ist zusätzlich die Idee entstanden, in Kooperation mit der Stadt Saarlouis und dem benachbarten Sozialkaufhaus auch Fahrradwerkstatt-Tage für Bürger:innen anzubieten. Das Projekt wird unter dem leitenden Prinzip der Partizipation mit allen Beteiligten umgesetzt. Am gemeinsamen Projekt beteiligen sich neben der Startbahn auch alle Schulformen des Landkreises Saarlouis.

Als Auftaktveranstaltung ist eine zentrale Veranstaltung an einer Schule (stellvertretend für die zu Beginn beteiligten fünf Schulen) geplant, an der auch ein Impulsvortrag zum Thema Nachhaltige Mobilität und Fahrrad als Alltagsverkehrsmittel auf das Projekt vorbereitet. Interaktive Workshops und die Eröffnung einer mobilen Fahrradwerkstatt begleiten diesen Tag.

Auszeichnung als Leuchtturmprojekt durch die Landesregierung

Das Projekt kann wichtige Impulse in allen vier Dimensionen der Nachhaltigkeit setzen, die auch auf Landesebene und andere Kommunen oder Landkreise übertragen werden können:

Nachhaltige Verwaltungskultur

Durch die Verknüpfung der Aufgaben innerhalb des gesetzlichen Auftrages der Landkreisverwaltung (Jobcenter, Stabsstelle Schulentwicklung) mit der Einbeziehung der Nachhaltigkeitsthematik entstehen neue, zukunftsweisende Herangehensweisen und Strukturen. „Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe“ fördert die Entwicklung weg vom Zuständigkeits- und Ämterdenken hin zu einem gesamtstrukturellen Ansatz. Durch das Zusammenbringen der Fachexpertisen der beteiligten Fachämter können zudem Synergien genutzt werden.

Soziale Dimensionen

Mit der Etablierung dieses Projektes werden Jugendliche, die vom Jobcenter betreut werden, mit jungen Menschen, die im

Schulleben stehen, sowie mit dem Gemeinwesen zusammengebracht. Die Institutionen „Schule“ und „Startbahn 25“ öffnen sich zum gesellschaftlichen Umfeld. Durch die Beteiligung der jungen Menschen aus allen Schulformen und Herkunftsn wird der Aufbau einer inklusiven Gesellschaft und soziales Lernen gefördert.

Ökologische und ökonomische Dimension des Projektes

Junge Menschen werden dazu befähigt, ressourcenschonend zu handeln, indem sie in die Lage versetzt werden, selbst Reparaturarbeiten an ihren Fahrrädern durchzuführen, so dass diese zum längeren Gebrauch nutzbar gemacht werden. Umweltschädliche Entsorgung kann somit verringert werden. Jugendliche, die in ihrer Lebensrealität eher weniger Zugang zu Nachhaltigkeitsthemen haben, werden in ihren Gestaltungskompetenzen gestärkt. «

Autorin: Natalie Sadik, Stabsstelle Schulentwicklung /
Stabsstelle Bildung, Landkreis Saarlouis





Fachkräfte gesucht

IMPRESSUM

Kommunales Bildungsmanagement Rheinland-Pfalz – Saarland e.V.

Transferagentur RLP-SL

Domfreihof 1a

54290 Trier

Telefon: 0651 · 46 27 84 · 0

Email: info@transferagentur-rlp-sl.de

Web: www.transferagentur-rheinland-pfalz-saarland.de

Redaktion: Dr. Katja Wolf, Benjamin Koltermann,

Isabelle Schneider-Wehrli, Martin Franger

Die Verantwortung für den Inhalt der einzelnen Beiträge liegt bei den genannten Autorinnen und Autoren.

Gestaltung: Pioniere & Wegweiser / Phormat Werbeagentur

ISSN (Print) 2367-4466

März 2023

Bildnachweis:

S.01 iStock/cjmacer, iStock/ninjaMonkeyStudio, iStock/LeventKonuk, iStock/stuartbur; S.02 rclassen/Photocase; S.03 Jana Kay; S.06 iStock/L Brinck; S.09 Eva Blanco Fotografia/Photocase; S.11 Logo Bildungskommunen © BMBF; S.13 Bertelsmann Stiftung; S.14 iStock/monkeybusinessimages; S.16/17 Icons von thenounproject.com; S.18/20 Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich; S.21-23 Kreisverwaltung Mainz-Bingen; S.24 Kreisverwaltung Merzig-Wadern; S.26/33 Stadtverwaltung Neustadt an der Weinstraße; S.29-31 Stadtverwaltung Trier; S.32 Addictive Stock/Photocase; S.34 Hardy Alles; S.35 Architektenbüro Kühn; S.36 Mohammad Labash; S.38 Edyta Pawlowska/Photocase; S.39 iStock/lechatnoir; S.40 iStock/Heiko Kueverling.