

# G.I.B. INFO 2\_23



## Fachkräfte – Arbeitskräfte

*Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung: SiA-NRW • Schulterschluss für eine Ausbildung in Pflege- und Gesundheitsberufen • Modellprojekt „Prekäre Arbeit in Bielefeld“ • Mit REACT EU der digitalen Exklusion entgegenwirken • Mit Neustart- und Transformationsberatung zu neuer Stärke. Bäckerei nutzt zwei Förderinstrumente des Landes als Ideenpool nach dem Umbruch • Sozialräumliche Kooperation schafft Mehrwert: Netzwerk Wohnungsnot RheinBerg*

Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird in fast allen gesellschaftlichen und ökonomischen Bereichen als hemmend wahrgenommen. Arbeitskräfte fehlen im Handwerk, in der Erziehung und in der Pflege, sie fehlen bei der Digitalisierung genauso wie beim Klimaschutz. Dem zu begegnen, verlangt eine politisch und praktisch breit angelegte Strategie. Die Landesregierung Nordrhein-Westfalens handelt entschlossen und hat die „Fachkräfteoffensive NRW“ gestartet und sie am 11. Mai der Öffentlichkeit auf einem Kongress in Düsseldorf vorgestellt.

## So viel vorab



© Barbara Bechtloff

Ziel dieser Offensive ist, gemeinsam mit den Partnern des Landes, also mit Unternehmen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern, Arbeitsverwaltung, Jobcentern und manchen mehr, Ideen zur Fachkräftesicherung zu entwickeln und umzusetzen. Damit wird in NRW zugleich eine Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag der Regierungsparteien eingelöst. Die Strategie der Landesregierung konzentriert sich dabei auf vier Schwerpunkte: den demografischen Wandel, die grüne und digitale Transformation, die Einbeziehung inländischer Potenziale und eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben sowie auf die Potenziale aus dem Ausland.

Im Gespräch mit der G.I.B. hebt Arbeitsminister Karl-Josef Laumann einige der zukünftigen Aktivitäten hervor. Eine zentrale Rolle bei der Fachkräftesicherung spielt für ihn die berufliche Ausbildung: „Nordrhein-Westfalen soll Berufsbildungsland Nummer eins werden“, so der Minister wörtlich. Zugleich gilt es, Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt zu integrieren und die Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen zu optimieren.

Insbesondere was die Berufliche Orientierung und den Übergang Schule – Beruf betrifft, ist Nordrhein-Westfalen mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und den Kommunalen Koordinierungsstellen gut aufgestellt, die auch bei der Fachkräfteoffensive NRW eng mit den weiteren Arbeitsmarktakteuren vor Ort zusammenarbeiten. Damit Schulabgänger\*innen künftig noch verbindlicher berufliche Anschlussperspektiven erhalten, werden in allen 53 Kreisen und kreisfreien Städten mit dem Programm „Ausbildungswege NRW“ und den „Übergang-Lotsen“ verstärkende Beratungs- und Coachingangebote für den Weg in berufliche Ausbildung geschaffen.

Wichtig dabei: Alle Aktivitäten des Landes sollen die unterschiedlichen Lagen in den einzelnen Regionen berücksichtigen. Damit das gelingt, will die Landesregierung die Stärken der Regionalagenturen nutzen, die als zentrale Stelle für regionale Arbeitsmarktakteure agieren, die regionalen Bedarfe mit den Kooperationspartnern bündeln und als ein aktiver Vernetzungspartner fungieren. Die Vorhaben der Fachkräfteoffensive NRW binden also nicht nur die entscheidenden Akteure des Arbeitsmarktes mit ein, sondern sie sind zugleich passgenau zugeschnitten auf die Bedarfe vor Ort.

Wie wir es bereits angekündigt haben, endet nun mit dieser Ausgabe nach mehr als 30 Jahren die Ära des G.I.B.INFO-Magazins. Wir haben erfahren, dass einige von Ihnen das bedauern werden, und nehmen dies als Lob an für unsere bisherige Arbeit – ganz herzlichen Dank dafür! Auch uns fällt der Abschied vom G.I.B.INFO nicht leicht. Doch wir freuen uns zugleich, zukünftig über neue Publikationswege noch mehr Interessierte für unsere arbeits- und sozialpolitischen Beiträge erreichen zu können als bisher. Es wäre uns eine große Freude, auch Sie dafür gewinnen zu können.

*Kristine Wittenberg*



### **Jugend und Beruf**

- 04 Neuer Ansatz zur Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung – „SiA-NRW“
- 08 Interview mit Prof. Nicole Naeve-Stoß, Universität Köln: „SiA-NRW ist ein innovatives und attraktives Bildungsmodell“
- 11 Kommunen und Kreise üben den Schulterchluss für eine Ausbildung in Pflege- und Gesundheitsberufen
- 17 Interview mit Stefan Kulozik, MAGS NRW: Pflege – Ein Topthema in der Berufsorientierung

### **Wege in Arbeit**

- 21 Kampf gegen ausbeuterische Beschäftigung. Das Modellprojekt „Prekäre Arbeit in Bielefeld“ (PABi)
- 25 Kooperative Beschäftigung zeigt gute Ergebnisse. Eine Befragung der beteiligten Träger
- 29 Interview mit Frank Umberg, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit: „Soziale Teilhabe ist vielschichtig, verzahnt und hochgradig dynamisch.“ Gemeinsames Modellprojekt
- 32 Wo findet man das „@“? Vier REACT-EU-Projekte zeigen, wie man der digitalen Exklusion benachteiligter Gruppen arbeitsmarktpolitisch entgegenwirken kann

### **Fachkräfte – Arbeitskräfte**

- 34 Vom Fachkräftemangel zur Fachkräftesicherung
- 42 Interview mit Minister Karl-Josef Laumann, MAGS NRW: „Unternehmen müssen auch Menschen eine Chance geben, die keine perfekte Berufsbiografie vorweisen können“
- 46 Auftakt zur Fachkräfteoffensive NRW. Ein Rückblick auf den Kongress in Düsseldorf
- 52 Die Stärken der Regionalagenturen für die Fachkräfteoffensive NRW nutzen
- 56 Neuer Impuls des Landes NRW am Übergang Schule – Beruf. Verantwortungskette sichert gelingende Übergänge für die Fachkräfte der Zukunft

### **Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung**

- 60 Mit Neustart- und Transformationsberatung zu neuer Stärke. Bäckerei nutzt zwei Förderinstrumente des Landes als Ideenpool nach dem Umbruch

### **Armutsbekämpfung und Sozialplanung**

- 62 Interview mit Judith Becker, Alisa Pinner, Rheinisch-Bergischer Kreis, und Michael Schulte, Jobcenter Rhein-Berg: Sozialräumliche Kooperation schafft Mehrwert. Netzwerk Wohnungsnot RheinBerg
- 66 Für bessere Teilhabe und Bildungschancen. Das Pilotprojekt „Vast Vasteste – Hand in Hand“ in der Dortmunder Nordstadt erprobt den Einsatz von aus der Roma-Community stammenden Bildungsmediator\*innen an Schulen
- 68 Interview mit Christiane Certa, Stadt Dortmund: „Es gibt gar keinen Zweifel daran, dass man sich mit den Neuzuwandernden und ihrem Fachkräftepotenzial intensiv beschäftigen muss.“
- 71 Netzwerkarbeit Bottom-up. Qualitätszirkel Pflegeplanung NRW

# Neuer Ansatz zur Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung

## Studienintegrierende Ausbildung Nordrhein-Westfalen – „SiA-NRW“

SiA-NRW ist eine hochwertige, um akademische Ausbildung ergänzte Form der dualen Berufsbildung. Sie verknüpft die drei Lernorte Betrieb, Berufskolleg und Hochschule in neuartiger Weise miteinander. SiA-NRW steigert die Attraktivität der dualen Berufsausbildung und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung. SiA-NRW ist ein ausgewähltes Projekt im Rahmen des Innovationswettbewerbs „Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung der Zukunft“ (InnoVET) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.



Heinz-Nixdorf-Berufskolleg in Essen

© G.I.B./Foto: Dietrich Hackenberg

Was tun? Studieren oder eine duale Berufsausbildung absolvieren? Die Antwort fällt vielen jungen Menschen nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule nicht leicht. Obwohl sie das Berufsleben noch nicht richtig kennen, müssen sie eine Entscheidung treffen, die ihr weiteres Leben prägt. In dieser Situation kann eine studienintegrierende Ausbildung (SiA) die optimale Lösung sein. Der innovative Ansatz bietet jungen Menschen die Möglichkeit, sich erst auf Basis eigener Erfahrungen für einen von gleich drei möglichen Wegen in das Berufsleben zu entscheiden: die duale Ausbildung, das Studium oder den gleichzeitigen Erwerb von Berufs- und Studienabschluss.

Damit ist SiA ein attraktives Angebot für junge Menschen, die in der Ausbildung ein solides Fundament sehen, sich aber Flexibilität und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten durch verschiedene Optionen

offenhalten wollen. Neueste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zeigen aber auch, dass SiA von besonders orientierten Jugendlichen gewählt wird. Als Grund nennen sie die effiziente Gestaltung des Bildungswegs, sprich kürzere Gesamtdauer für Berufsausbildung und Studium. Zugleich ist SiA ein Angebot für Unternehmen, die ambitionierte junge Menschen als qualifizierte Fachkräfte gewinnen, entwickeln und nachhaltig an sich binden wollen.

### Hybride Kompetenzprofile

Organisiert ist das SiA-Konzept so: Die Unternehmen schließen mit den Jugendlichen Ausbildungsverträge und zusätzlich einen Studienvertrag ab. Zugleich melden sie ihre Auszubildenden im üblichen Verfahren am Berufskolleg an. Von dort erfolgt die Abstimmung mit der kooperierenden Hochschule, an der sich die Auszubildenden immatrikulieren.

Die besondere Qualität von SiA: Das Konzept ist konsequent von der Berufsausbildung aus gedacht, die Studieninhalte werden in eine duale Berufsausbildung integriert. Praxiselemente sind grundlegender Bestandteil und laufen nicht nur optional nebenher. Dabei arbeiten Berufskolleg, Betrieb und Hochschule Hand in Hand. Sie entwickeln gemeinsame Lehrpläne und stimmen die Lerninhalte aufeinander ab. Ausbildung und Studium sind also curricular eng miteinander verzahnt. Inhaltliche Redundanzen bleiben den jungen Menschen somit erspart.

In der Grundphase von bis zu 18 Monaten durchlaufen die Lernenden wesentliche Teile einer dualen Berufsausbildung. Zusätzlich werden ihnen an einer Hochschule fachbezogene Studieninhalte vermittelt. Nach der Grundphase haben sie die Möglichkeit, auf Basis ihrer in den drei Lernorten gemachten Erfahrungen für eine der drei Optionen zu entscheiden. So werden mindestens 30 der insgesamt 210 erforderlichen sogenannten ECTS-Punkte aus der dualen Ausbildung auf das Studium angerechnet.

### Coaching für SiA-Lernende

Im Prozess der Entscheidungsbildung können SiA-Lernende das Angebot eines Bildungsweg-Coachings in Anspruch nehmen. SiA-Coachs sind speziell qualifizierte Lehrkräfte der Berufskollegs. Sie stehen den Auszubildenden jederzeit für vertrauliche Einzelgespräche über individuelle Themen zur Verfügung. Ein Element des Coachings ist die Laufbahnberatung. Sie begleitet die Auszubildenden von Anfang an und führt sie zum Ende der Grundstufe zu einer erfahrungsbasierten Entscheidung über die Fortsetzung ihres Bildungs-

wegs. Neben der Laufbahnberatung ist der für wissenschaftliches Arbeiten unentbehrliche Themenbereich „Tools und Methoden“ ein weiteres Element des SiA-Coachings, bei dem die Auszubildenden alles Wichtige über Zitierregeln, Quellenangaben sowie Gliederungssystematik erfahren.

Klar ist: Das Lernen an drei unterschiedlichen Orten erfordert ein erhebliches Maß an Selbstorganisation. Deshalb erfahren die Teilnehmenden in einem Workshop Nützliches über Zeitmanagement, Arbeitsstrategien und Selbstmotivation. Ein spezielles Lerncoaching unterstützt bei der Evaluation von Lernmethoden und -strategien sowie der eigenständigen Gestaltung der Lernprozesse. Bei Problemen steht die Krisenberatung zur Seite.

### Erste Erfahrungen

Gestartet ist SiA-NRW im Ausbildungsjahr 2021/2022 an zwei Pilotstandorten. Einer davon ist das Max-Weber-Berufskolleg Düsseldorf und die mit ihm kooperierende Hochschule FOM Düsseldorf. Ausgebildet werden hier Kaufleute für Büromanagement in Kombination mit dem Studiengang Business Administration. Für den zweiten Standort sind es das Berufskolleg Jülich und die FH Aachen. Ausgebildet werden hier Industriemechaniker\*innen und Feinwerkmechaniker\*innen in Kombination mit dem Studiengang Maschinenbau. Mittlerweile sind studienintegrierende Ausbildungen an insgesamt zehn Standorten in Nordrhein-Westfalen möglich: in Düsseldorf, Jülich, zweimal in Aachen sowie in Essen, Frechen, Köln, Krefeld, Mönchengladbach und in Remscheid.

Begleitet werden die Pilotstandorte von drei Verbundpartnern: dem Kreis Düren (Begleitung der Hochschulen), der Bezirksregierung Düsseldorf (Begleitung der Berufskollegs) und der G.I.B., die zuständig ist für die Verbundkoordination und arbeitsmarktpolitische Begleitung. Unterstützt wird die Implementierung der studienintegrierenden Ausbildung von der Geschäftsstelle SiA-NRW, angesiedelt bei der Bezirksregierung Düsseldorf. Sie unterstützt die beteiligten Berufskollegs und ihre Hochschulpartner bei der individuellen Ausgestaltung des Konzepts.

Leiter der Geschäftsstelle SiA-NRW in Düsseldorf ist Jörg Gleißner. Nach seiner Überzeugung leistet SiA einen Beitrag zur Fachkräftesicherung, indem sie als neuartiges, hybrides Ausbildungsmodell die Zusammenarbeit von Berufskollegs, Hochschulen und Unternehmen systematisch miteinander verzahnt: „Dadurch wertet SiA die duale Berufsausbildung auf und macht sie für Jugendliche attraktiver. Durch die Umsetzung dieses Konzepts werden zeitintensive Studienabbrüche vermieden und umfassend ausgebildete Fachkräfte zügig dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt.“

Jörg Gleißner weiß, wovon er spricht, denn neben seiner Funktion als SiA-Geschäftsstellenleiter ist er Leiter des Heinz-Nixdorf-Berufskollegs in Essen, ein Standort, an dem die SiA in verschiedenen IT-Berufen durchgeführt wird. Die Frage, warum er sich als Schulleiter entschieden hat, die studienintegrierende Ausbildung anzubieten, beantwortet er so: „Die Unternehmen in der Stadt Essen und des zentralen Ruhrgebiets sind auf eine starke IT-Kompetenz angewiesen. Dass Bildung als Ressource eine zentrale Rolle spielt, drückt sich in ei-

ner dichten Hochschul- und Berufsschullandschaft aus. Die gegenwärtigen Bedarfe wurden uns als Berufskolleg, das auf IT spezialisiert ist, durch die Unternehmen gespiegelt. Besonders die Verknüpfung von Handlungskompetenz im IT-Bereich mit Konzeptionsvermögen bildet eine herausfordernde Aufgabenstellung, für die innovative Lösungen angeboten werden müssen. Zudem stellte sich die Kernfrage, ob Ausbildung und Studium aufeinanderfolgen müssen oder ob sich beides zusammen auch zügiger realisieren lässt. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung ist SiA-NRW unsere Lösung all dieser Herausforderungen.“

Nach seinen Erkenntnissen sehen Unternehmen SiA zunehmend als Instrument der strategischen Personalbindung: „Die studienintegrierende Ausbildung ermöglicht langfristige Arbeitsverhältnisse und damit Sicherheit auf beiden Seiten. Die hybriden Kompetenzprofile der Auszubildenden stärken Unternehmen für die digitale und grüne Transformation und erlauben ihnen ein flexibles Agieren. Das in SiA integrierte Coaching tut sein Übriges, indem es Maßnahmen zur Personalentwicklung erweitert.“

### „Sowohl als auch“ statt „entweder oder“

Gleich im ersten Jahr konnte das Heinz-Nixdorf-Berufskolleg 24 Teilnehmende gewinnen. Jörg Gleißner: „Das ist für uns ein großer erster Erfolg.“ Insgesamt nehmen im aktuellen Ausbildungsjahr 2022/2023 84 Jugendliche an acht Standorten die Chancen des Angebots wahr.

Eine davon ist Nadja Konate. Sie absolviert eine Ausbildung zur Kauffrau für

Büromanagement bei DKV Mobility in Ratingen und studiert zugleich Business Administration an der FOM Düsseldorf. Für sie stand ein „Entweder oder“ nie zur Debatte, sondern immer nur ein „Sowohl als auch“. Sie wollte später auf jeden Fall studieren, aber zuvor unbedingt eine duale Berufsausbildung absolvieren: „Ich wollte schon immer beides miteinander kombinieren und SiA war die perfekte Möglichkeit, meinen Wunsch schon ein paar Jahre früher zu realisieren.“ Folglich stand für sie die Entscheidung „Doppelabschluss“ schon lange vor Ende der Grundphase fest – trotz der starken zeitlichen Herausforderungen: An drei Tagen in der Woche ist sie im Betrieb, an zwei Tagen besucht sie die Berufsschule und das Studium findet am Nachmittag nach Feierabend oder am Abend statt.

Sehr zufrieden ist sie mit der organisatorischen Verknüpfung der drei Lernorte: „Die unterschiedlichen Inhalte sind gut aufeinander abgestimmt. Im Unternehmen, wo wir die meiste Zeit verbringen, lernen wir in vielen Abteilungen, von Human Resources über Marketing bis hin zum Vertrieb, die Praxis kennen.“

Darüber hinaus legt ihr Ausbildungsbetrieb DKV Mobility großen Wert auf die Mitarbeit in Projekten. So hat Nadja Konate zum Beispiel mitgewirkt an der Erstellung eines Flyers, der die Ausbildungs- und Studienmodelle ausführlich erklärt und der Bewerber\*innen um einen Ausbildungs- oder Studienplatz bei der Entscheidungsfindung unterstützen soll. Und das Berufskolleg, ergänzt sie, „liefert das theoretische Wissen zur praktischen Ausbildung im Betrieb, während die Hochschule das theoretische Wissen noch einmal erweitert mit Blick auf das

Themenfeld Unternehmensmanagement, also die Bereiche Finanzen, Rechnungswesen, Marketing, Unternehmensführung und Strategie.“ Positiv bewertet sie zudem die Möglichkeit an der Hochschule, von Semester zu Semester immer wieder aufs Neue zwischen Digital- und Präsenzvorstellungen wechseln zu können: „Digital-Vorlesungen haben den Vorteil, dass man sie sich ein zweites Mal anhören kann.“

Anerkennung findet in ihren Augen auch das begleitende Beratungsangebot: „Coaching-Gespräche können hilfreich sein, um eine etwaige Nervosität vor Prüfungen zu reduzieren. Genauso nützlich sind sie, wenn es um die eigene Gestaltung von Lernprozessen, aber auch ganz konkret bei der strategischen Auswahl von Themen für die Hausarbeit geht.“ Nadja Konate sieht sich durch SiA jedenfalls gut vorbereitet für die Abschlussprüfungen vor der IHK und an der FOM. Sie weiß, dass ihr mit dem Doppelabschluss „Kauffrau für Büromanagement“ und „Bachelor Business Administration“ gleich mehrere Karrierewege offenstehen: „Ich war mir von Beginn an sicher, dass die Kombination von Studium und Ausbildung nicht nur meinen Einstieg in die Arbeitswelt erleichtert, sondern mir auch im weiteren Verlauf mehr Karrierechancen eröffnen kann.“

Zum Beispiel bei DVK Mobility, ihrem Ausbildungsbetrieb – der führenden europäischen B2B-Plattform für On-the-Road Paymentlösungen mit rund 1.900 Beschäftigten. Das Unternehmen übernimmt die Studiengebühren und zahlt eine Ausbildungsvergütung. Ausbildungsleiterin Claudia Hanf-Schüler: „Da SiA-Teilnehmende hauptsächlich am Abend studieren, bekommen sie von uns als kleinen Ausgleich für die Doppelbelastung und

**KONTAKT****Jörg Gleißner**

Leiter Heinz-Nixdorf-Berufskolleg, Essen  
Tel.: 0201 7606100  
j.gleissner@hnbk.de

**Andreas Beumers M. A.**

Koordinator für die dualen Studiengänge  
FH Aachen University of Applied Sciences  
Tel.: 0241 600951494  
a.beumers@fh-aachen.de  
www.fh-aachen.de

FOM Hochschule für Oekonomie & Management  
gemeinnützige Gesellschaft mbH

**Prof. Dr. Christian Rüttgers**

Hochschulzentrum Essen  
Wissenschaftliche Gesamtstudienleitung  
Tel.: 0201 81004817  
christian.ruettgers@fom.de

**ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.**

**Lilia Gutenberg**, Tel.: 02041 767264  
l.gutenberg@gib.nrw.de

**AUTOR**

**Paul Pantel**, Tel.: 02324 239466  
paul.pantel@vodafonemail.de

für die Vorbereitung auf Klausuren an der Hochschule fünf freie Lerntage im Jahr.“ Claudia Hanf-Schüler sind die hohen Ansprüche einer SiA bewusst. Aber sie weiß auch: „An vielen Arbeitsplätzen ist ein Studium Voraussetzung. Deshalb wollen sich viele junge Menschen im Anschluss an ihre duale Ausbildung weiterbilden und beginnen parallel zur Arbeit mit einem Abendstudium. Mit SiA haben sie von Anfang an beide Möglichkeiten. Insofern ist SiA ein richtig gutes Modell sowohl für die jungen Menschen als auch zur Fachkräftesicherung der Unternehmen.“

### Wissenschaftliche Begleitung und Weiterentwicklung

So wie in Düsseldorf ist SiA auch am Standort Essen auf Expansionskurs. Um noch mehr Unternehmen für die Ausschreibung studienintegrierender Ausbildungsplätze am Standort Essen zu gewinnen, bewirbt das Heinz-Nixdorf-Berufskolleg in Essen das Modell auf seiner weit über die Region hinaus bekannten „Hausmesse“, dem Berufs- und Studienorientierungstag (kurz: BUS), sowie auf seiner Homepage und mit diversen Flyern. Auch der Hochschulpartner FOM Essen wirkt intensiv mit bei der Gestaltung wie auch bei der professionellen Vermarktung. Zudem waren und sind laut Schulleiter Jörg Gleißner „alle kommunalen Akteure eingebunden: IHK, Arbeitsagentur, der Schulträger, Beratungsstrukturen der Kommunalen Koordinierung. In gemeinsamen Veranstaltungen wurden Unternehmen über das Angebot informiert.“

Ähnliche Unterstützungsstrukturen für das Angebot sind an allen SiA-Standorten zu finden. So begleitet die Fortbildungs-

akademie der Wirtschaft seit Januar 2023 die Abstimmungsprozesse im Marketing und im Informationstransfer zwischen den Akteuren vor Ort. Ziel ist, den Bekanntheitsgrad des Ausbildungsmodells zu steigern und Teilnehmende zu gewinnen. Zum Arbeitsauftrag gehören unter anderem die Akquise von Ausbildungsplätzen, die Vorstellung der studienintegrierenden Ausbildung in den allgemeinbildenden Schulen sowie Werbeaktivitäten auf den Social-Media-Plattformen.

„Auch die Offenheit der Hochschulen gegenüber dem Konzept entscheidet wesentlich über dessen Erfolg“, meint Jörg Gleißner. Für Christian Rüttgers, den wissenschaftlichen Gesamtstudienleiter des FOM Hochschulzentrums Essen, besteht kein Zweifel an der bildungspolitischen Bedeutung des Konzepts: „Die studienintegrierende Ausbildung in NRW ist ein innovatives Bildungskonzept, welches gut zur FOM Hochschule passt. Voraussetzung ist eine enge Abstimmung zwischen Berufskolleg und Hochschule, da in ausgewählten Modulen eine Anerkennung von speziellem Berufsschulunterricht in einer SiA-Klasse auf das Bachelorstudium erfolgt.“

Eine der ersten drei Hochschulen, die in NRW einen solchen Studiengang umgesetzt haben, war die FH Aachen. Andreas Beumers ist dort Koordinator für die dualen Studiengänge: „Die studienintegrierende Ausbildung war für uns ein Instrument, unseren Studiengang Maschinenbau PLuS, der bereits einige SiA-Merkmale beinhaltete, fortzuentwickeln und gemeinsam mit unserem Partner, dem Berufskolleg Jülich, für eine größere Zielgruppe zu öffnen. SiA-NRW bot uns die Möglichkeit, Unternehmen aus der Region von den Vorteilen der studienintegrierenden Aus-

bildung zu überzeugen und sowohl für sie als auch für Schülerinnen und Schüler interessanter zu gestalten und einen größeren Mehrwert für alle beteiligten Zielgruppen zu erzielen. SiA-NRW hat unseren Studiengang Maschinenbau PLuS deutlich mehr in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt, worüber wir uns als Hochschule natürlich sehr gefreut haben.“

Wissenschaftlich begleitet wird SiA-NRW von Prof. Nicole Naeve-Stoß, Universität zu Köln, und Prof. em. Dieter Euler, Universität St. Gallen. Die beiden Professoren für Wirtschaftspädagogik untersuchen die Entwicklungsprozesse im Projekt im Rahmen einer gestaltungsorientierten Forschung. Seit März 2023 können übrigens alle am SiA-Bildungsangebot interessierten Berufskollegs und Hochschulen als Transferpartner teilnehmen. Jörg Gleißner „Sie sind herzlich willkommen und werden von allen Verbundpartnern gerne beraten.“

# „SiA-NRW ist ein innovatives und attraktives Bildungsmodell“



*Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt „Studienintegrierende Ausbildung in Nordrhein-Westfalen“ (SiA-NRW) von Prof. Nicole Naeve-Stoß und Prof. em. Dieter Euler. Die Professoren für Wirtschaftspädagogik erfassen die Erfahrungen bei der Entwicklung und Implementation im Rahmen einer gestaltungsorientierten Forschung. Dabei erfassen sie verschiedene Perspektiven zu unterschiedlichen Schwerpunkten der studienintegrierenden Ausbildung, spiegeln ihre Ergebnisse den Akteuren in der Praxis, generieren Ideen zur Weiterentwicklung der Konzepte und erarbeiten Vorgehensmodelle, Strategien und Maßnahmen für den Breitentransfer in NRW. Ein Interview mit Prof. Naeve-Stoß von der Universität Köln*

## **G.I.B.: Frau Prof. Naeve-Stoß, was sind die wichtigsten Erkenntnisse Ihrer bisherigen wissenschaftlichen Begleitung?**

**Nicole Naeve-Stoß:** Wir haben das Projekt von Beginn an responsiv evaluativ begleitet und konnten feststellen, dass die studienintegrierende Ausbildung ein innovatives Bildungsmodell darstellt, das sich abgrenzt von den bisherigen Formen dualer Studiengänge und das sowohl von Betrieben als auch von Jugendlichen akzeptiert wird und auf ein breites Interesse stößt. Das Besondere an SiA ist die curriculare Verzahnung von Ausbildungs- und Studieninhalten an allen Standorten in NRW, um inhaltliche Doppelungen zu vermeiden. Hierzu gehört auch, dass Studienmodule, die in der Berufsschule unterrichtet und geprüft werden, für den jeweiligen Studiengang angerechnet werden. Sowohl die Lernortkooperation wie auch das begleitende Angebot des Bildungsweg-Coachings in der Grundphase zur Unterstützung der jungen Erwachsenen bei der Entscheidung über ihren weiteren Bildungsweg wird insbesondere von den jungen Erwachsenen sehr geschätzt und führt zu einer hohen Akzeptanz, sowohl bei denen, die sich direkt nach einer Hochschulzugangsberechtigung für eine studienintegrierende Ausbildung entscheiden, aber auch bei jenen, die schon andere Bildungswege gegangen sind und sich erst dann für eine SiA entscheiden.

Bei unseren Einzelfallanalysen mit halbjährlich durchgeführten Interviews stellen wir fest, dass für viele junge Erwachsene das zentrale Argument für SiA ist, dass sie so zwei Abschlüsse innerhalb von vier Jahren erwerben können. Weitere Argumente sind die Reduktion von Doppelungen sowie die Ausbildungsvergütung. Die jungen Menschen verdienen eigenes Geld, sind unabhängig vom Elternhaus, können sich eine eigene Wohnung leisten und nehmen sich darüber als eigenständig wahr.

Interessant ist aber auch dies: Das Modell ist ja besonders an junge Erwachsene adressiert, die nach dem Erwerb ihrer Hochschulzugangsberechtigung noch unentschieden sind im Hinblick auf ihren weiteren Bildungsweg. Doch SiA-Lernende würden sich nie das Attribut unentschieden oder unentschlossen zuschreiben. Für sie ist das Modell vielmehr eine Möglichkeit, sich Optionen offen zu halten und sich erst nach einer Phase der Orientierung festlegen zu müssen. Wenn sie sich dann aber doch für eine Ausbildung entscheiden, sind sie keine Studienabbrecher und sehen sich auch nicht so und das ist ganz im Sinne des multi-optionalen Modells.

## **Wie gelingt die curriculare Verzahnung angesichts doch ziemlich divergierender Bildungspläne an den unterschiedlichen Lernorten Hochschule und Berufsschule?**

Alle Standorte haben bei der Analyse der jeweiligen curricularen Vorgaben, der Rahmenlehrpläne, der Berufsbildungspläne und der Studienmodule zunächst geprüft, wo große Überschneidungen von Inhalten bestehen, die sowohl in der Berufsschule als auch in der Hochschule auftauchen und wie man ein Gesamtcurriculum entwickeln kann, das keine Doubletten aufweist. An jedem Standort wurde so ein Organisationsmodell entwickelt, das die Kernmerkmale der SiA aufweist, aber im Detail ganz unterschiedlich aussehen kann, denn Unterschiede gibt es sowohl mit Blick auf die Regionen, bei denen wir es mit Groß- und Mittelstädten zu tun haben, wie auch im Hinblick auf Kooperationen, auf Hochschulen, die teils staatlich, teils privat organisiert, aber auch hinsichtlich der Ausbildungsberufe. Der Bildungsplan für Büromanagement-Kaufleute sieht anders aus als für Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung und diese Bildungspläne sind zentrale Grundlage für die Entwicklung eines gemeinsamen Curriculums aus der Perspektive der Berufsschule, wobei jedoch zugleich die bestehenden Hochschulcurricula für die jeweiligen Studiengänge zu berücksichtigen sind. Die hohe Varianz an Umsetzungsvarianten der studienintegrierenden Ausbildung bei SiA-NRW ist also ein großer Mehrwert, denn sie dokumentiert, dass die vielfältigen Unterschiede berücksichtigt sind. Die SiA ist also kein starres, sondern ein generisches Modell, das an die unterschiedlichen Voraussetzungen adaptierbar ist.

**Selbst wenn durch die curriculare Verzahnung Überschneidungen vermieden werden: Ergibt sich aus der Zusammenführung der Lerninhalte von verschiedenen Lernorten nicht doch eine zeitliche Mehrbelastung?**

Das ist ein spannender Punkt, aber so wie Sie es darstellen, muss es nicht sein. Das Modell ist auf eine 40-Stunden-Woche ausgelegt. Sie ist für die Entwicklung der jeweiligen Umsetzungsvariante der zentrale Bezugspunkt. Das funktioniert, weil etwa Teile des Studiums schon an der Berufsschule absolviert werden. In dem Modell sind Berufsschultage

nicht reiner Berufsschulunterricht wie bei anderen Ausbildungen, sondern immer auch Unterricht, der für das Studium angerechnet wird. Aber natürlich muss man schauen, wie sich das aus einer Subjektivität darstellt, wie viel Zeit die jeweiligen SiA-Lernenden investieren und was sie sich selbst zumuten. Es kommt also immer auf die Umsetzung durch SiA-Lernende im Einzelfall an.

**Wie bewerten die jungen Menschen das Coaching-Angebot?**

Für die Jugendlichen ist es zunächst etwas Untypisches, Unerwartetes, und sie fragen sich anfangs, welche Zielsetzung, welche Methoden damit verbunden sind. Dann aber wird deutlich, dass zumindest in Einzelfällen auch die Eingangsphase in die studienintegrierende Ausbildung von jungen Menschen als Herausforderung erfahren wird, weil sie sich jetzt auf drei Lernorte mit ganz unterschiedlichen Umwelten einstellen müssen. Plötzlich haben sie es mit unterschiedlichen Anforderungen, Erwartungshaltungen, Personen und Lehr-Lernkulturen zu tun. Spätestens ab dem Augenblick wird das Coaching von den jungen Erwachsenen geschätzt, weil es für sie so etwas wie ein Sicherheitsnetz darstellt. Sie wissen, dass ihnen in Momenten der Unklarheit oder Unsicherheit Ansprechpersonen zur Verfügung stehen, mit denen sie alle Herausforderungen und die Frage nach ihrem weiteren Bildungsweg zum Ende der Grundphase gemeinsam reflektieren können.

**Bei Ihrer Evaluation nehmen Sie mehrere Perspektiven und Schwerpunkte in den Blick, zum Beispiel die Bildungsverläufe der jungen Menschen, das Kompetenzprofil und die Kompetenzentwicklung an den jeweiligen Lernorten, die Lernortkooperation und die bildungspolitische Einbettung von SiA. Welche Vorschläge zur Optimierung des Konzepts konnten Sie bislang entwickeln?**

Aus meiner Perspektive geht es darum, die curriculare Verzahnung mit Blick auf die Entwicklung eines gemeinsamen Kompetenzprofils zu intensivieren.

ren und Prinzipien für die Gestaltung des Lehrens, Lernens und Prüfens in den jeweiligen Lernorten zu entwickeln. Ein zweiter Punkt wäre der Ausbau der Lernortkooperation insbesondere zwischen Berufs- und Hochschule und die Schaffung von Formaten, in denen sich die Akteure der beiden Lernorte informieren, austauschen und abstimmen können und diese Formate auch zu institutionalisieren. Zudem können wir feststellen, dass es überwiegend noch an einem gemeinsamen Leitbild fehlt, aus dem das angestrebte hybride Kompetenzprofil als eins der besonderen Merkmale von SiA deutlich wird. Die Voraussetzungen dafür sind gegeben, weil mittlerweile die Strukturen für eine Verständigung vorhanden sind, sodass man jetzt wunderbar weiterarbeiten kann.

### **Haben Sie auch bereits Handlungsempfehlungen für den Breitentransfer in Nordrhein-Westfalen entwickelt?**

Ja, denn um das Modell zu festigen, kommt es darauf an, es in weitere Regionen in NRW zu transferieren und weitere Ausbildungsberufe zu erreichen. Dazu ist ein professionelles Bildungsmarketing notwendig, in dem es darum geht, ein spezielles Branding zu erarbeiten, um die besonderen Merkmale des komplexen Modells in Abgrenzung zu den dualen Studienvarianten als eigenständige Marke zu positionieren. Vor allem braucht es eine Kümmerer-Struktur, also die Wirtschafts- und Sozialpartner, die Kammern und die Agentur für Arbeit. Sie müssen SiA in ihr Informationsangebot aufnehmen. Das geschieht schon heute, ist aber noch ausbaufähig. Eine wichtige Rolle spielen dabei zudem die Kommunalen Koordinierungsstellen im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und die Regionalagenturen.

### **Ist SiA eine echte Chance im Kontext der Fachkräftesicherung?**

Ja, das ist die studienintegrierende Ausbildung. Das zeigt sich auch daran, dass SiA-NRW im Mai 2023 in die Fachkräfteoffensive der Landesregierung NRW aufgenommen wurde. Bei kleinen und mittelständischen Unternehmen nehmen wir beispielsweise wahr, dass für sie das Angebot einer studienintegrierenden Ausbildung eine Chance ist, eine andere Zielgruppe zu erreichen, und zwar sehr leistungsstarke Personen mit Hochschulzugangsberechtigung, die sie über das Angebot einer dualen Ausbildung nicht so leicht gewinnen können. Für die Betriebe ist SiA auf jeden Fall eine Möglichkeit, ihre Attraktivität auf dem Bewerbermarkt zu erhöhen.

Hinzu kommt, dass immer mehr Betriebe erkennen, dass in vielen Bereichen und insbesondere im Kontext einer digitalen grünen Transformation eine Kombination von beruflicher Handlungskompetenz mit einer wissenschaftlichen Fundierung notwendig ist, und insofern ist das hybride Kompetenzprofil der studienintegrierenden Ausbildung für die Unternehmen ein Qualitätsgewinn. Als Berufsbildungswissenschaftlerin kann ich sagen: SiA hat in klarer Abgrenzung zu den dualen Studiengängen wirklich Potenzial für die Aufwertung der beruflichen Bildung, weil hier bei der curricularen Verzahnung von Ausbildung und Studium von der Ausbildung her gedacht wird.

#### **KONTAKT**

**Prof. Dr. Nicole Naeve-Stoß**

Universität Köln

Tel.: 0221 4702583

nicole.naeve-stoss@uni-koeln.de

#### **DAS INTERVIEW FÜHRTE**

**Paul Pantel**

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafonemail.de

# Orientiert auf Pflege

Kommunen und Kreise üben den Schulterchluss für eine Ausbildung in Pflege- und Gesundheitsberufen



© picture alliance/dpa|Sina Schuldt

Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt und damit der Bedarf an Pflegepersonal. Mehrere Kommunen und Kreise in Nordrhein-Westfalen haben darauf reagiert: Mit neuen Ideen und Formaten ermöglichen sie jungen Menschen, die hohe Attraktivität der maßgeblich von Arbeits- und Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann vorangetriebenen generalistischen Pflegeausbildung kennenzulernen. Darunter die Kreise Paderborn und Herford sowie die Stadt Herne im Ruhrgebiet.

Die neuesten Zahlen verstärken den Handlungsdruck: Laut aktuellen Berechnungen des statistischen Bundesamts wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland allein durch die zunehmende Alterung bis zum Jahr 2055 um 37 Prozent auf etwa 6,8 Millionen steigen. Schon

heute ist die Zahl der Pflegebedürftigen in NRW seit Einführung der Pflegestatistik 1999 auf mehr als das Zweieinhalbfache gestiegen: Ein Plus von 156 Prozent.

Der Anstieg beruht nicht zuletzt auf dem seit sechs Jahren weiter gefassten Pfl-

gebedürftigkeitsbegriff, wodurch mehr Menschen als zuvor eine Pflegebedürftigkeit zugesprochen werden konnte. Unabhängig davon liegen die Konsequenzen klar auf der Hand: Es fehlt massenhaft an Pflegepersonal! Aufhorchen lässt vor diesem Hintergrund eine weitere Meldung des Statistischen Bundesamts: Demnach hatten im Jahr 2022 rund 52.300 Auszubildende einen Vertrag zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann unterschrieben. Gegenüber dem Vorjahr waren das sieben Prozent oder 4.000 weniger neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Das aber reicht nicht, um den Pflegebedarf zu decken, sagt Petra Münstermann, Geschäftsführung Übergang Schule – Beruf im Bildungs- und Informationszentrum Kreis Paderborn: „Wir müssen das Berufsbild Pflege positiver bewerben, aber dennoch realistisch, ohne zu beschönigen.“

### **Berufliche Orientierung in Pflege- und Therapieberufen im Kreis Paderborn**

Mit ihrem Appell spricht Petra Münstermann für die Aktivitäten im Kreis Paderborn: Schon vor Jahren hatte der Kreis das von ihm finanzierte Projekt „Stärke zeigen für Gesundheit und Pflege“ auf den Weg gebracht. Gerichtet ist es an alle Schulen der Oberstufe. Bislang haben Schüler\*innen der Sekundarstufe II von fünf Schulen teilgenommen. Im Projekt bieten ihnen Lehrkräfte und Auszubildende des Bildungscampus St. Johannisstift und des St. Vincenz-Campus für Gesundheitsberufe in einem halbtägigen Modul als festem Bestandteil des Curriculums der Berufs- und Studienorientierung einen praxisorientierten Einblick in den Pflegeberuf.

Ein weiteres Projekt für die Sekundarstufe I heißt „Schule und Betrieb am Samstag“ (SchuBS Pflege). Es richtet sich an Schüler\*innen der Jahrgangsstufe 9 aller Schulformen, die bereit sind, neben der Schule an zehn Wochenenden jeweils etwa sechs Stunden Zeit aufzubringen, ein Praktikum in einer Pflegeeinrichtung – zum Beispiel St. Johannisstift Paderborn, Ev. Martinstift Bad Lippspringe oder Caritasverband Paderborn mit dem Clemens August von Galen Haus Delbrück – zu absolvieren. Hier lernen sie praktische Anforderungen an realen Arbeitsorten kennen und erproben sich in hauswirtschaftlichen, sozialen und pflegerischen Berufsfeldern. Begleitende Bausteine sind eine Kompetenzanalyse zur Erstellung eines persönlichen Fähigkeitsprofils sowie ein Bewerbungstraining. Ein weiterer Baustein in diesem Projekt ist die Elternarbeit mit individuellen Gesprächen mit Eltern und den Jugendlichen, Elternnachmittagen und -vorträgen. Am Ende erhalten die Jugendlichen in einer Abschlussveranstaltung zusammen mit ihren Eltern ein Zertifikat.

Initiiert worden sind die Projekte im Sachgebiet Übergang Schule – Beruf mit der Kommunalen Koordinierung. In der Expertenrunde „Stärkung der dualen Ausbildung“, dem wichtigsten Gremium in diesem Kontext neben dem Beirat „Schule Beruf“, werden die bestehenden Projekte weiterentwickelt und ausgeweitet. Silke Kohaupt, Vorsitzende des Schul- und Sportausschusses: „Im Kreis Paderborn haben wir schon seit Jahren die große Bedeutung einer gelingenden Beruflichen Orientierung erkannt. Das Bildungs- und Integrationszentrum Kreis Paderborn im Bereich

Übergang Schule und Beruf schafft es, die unterschiedlichen Perspektiven aus Schulen, Schulaufsicht, Unternehmen, Wirtschaftsförderungen, Politik, Pflegeeinrichtungen, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Kreishandwerkerschaft, Agentur für Arbeit und Kreisverwaltung in der Expertenrunde ‚Stärkung der dualen Ausbildung‘ zusammenzuführen und Handlungsstrategien für unsere Schülerinnen und Schüler abzuleiten. Es werden unterschiedliche Sichtweise diskutiert und kontroverse Tätigkeitsbereiche bereits im Vorfeld abgeklärt. Diese Zusammenarbeit ist ein ganz großer Gewinn für unsere Bildungsregion.“

Im Januar 2023 haben Politik, Verwaltung und Wirtschaft im Kreis Paderborn den Schulerschluss geübt und die Kommunale Koordinierungsstelle ihrem Namen noch einmal mehr Ehre gemacht. Sie führte auf Einladung von Silke Kohaupt einen abendfüllenden Workshop mit über 60 Teilnehmenden mit dem Titel „Gesellschaftliche Herausforderungen zur Gestaltung der individuellen Beruflichen Orientierung für Jugendliche und des Berufsalltags im Bereich der Pflege- und Therapieberufe“ durch. Silke Kohaupt: „Mein Ziel ist, dass wir die Berufliche Orientierung in allen Schulen und für alle Branchen fördern und in unserem Veranstaltungsformat jeweils die einzelnen Akteure zusammenbringen.“

Begleitet durch die Moderation von Julia Ures und inspiriert durch den Videobeitrag „Ungepflegt“ von Pflegerin und Poetry Slammerin Leah Weigand (<https://leahweigand.de/videos/> oder Youtube) setzten sich alle im Format World Café zusammen: Fach- und Füh-

rungskräfte, Vertreter\*innen der politischen Ausschüsse, aller Krankenhäuser und vieler Pflegeeinrichtungen und erarbeiteten gemeinsam Ideen für gangbare Lösungswege. Landrat Christoph Rütger arbeitete seinerseits mit und sah mit der Veranstaltung „ein für die Gesellschaft wichtiges Berufsfeld in den Mittelpunkt gerückt.“

In seinem Beitrag aus der Praxis zur aktuellen Situation der Pflege- und Therapieberufe in der Region prognostizierte Jürgen Grosser, Geschäftsführer Bildungscampus St. Johannisstift, schon für das Jahr 2030 deutschlandweit ein Defizit von rund 180.000 Pfleger\*innen. Mit Leidenschaft aus seinem eigenen Werdegang von der Pflege zur Geschäftsführung warb er eindringlich für das Berufsfeld mit den Worten: „Das sind Berufe an und mit Menschen. Näher kommt man an den Menschen nicht.“

Die im Workshop entwickelten Ideen spiegelten Petra Münstermann und ihr Team dem Schul- und Sportausschuss sowie dem Sozial- und Gesundheitsausschuss zurück. Jetzt werden sie in der regelmäßig tagenden Expertenrunde konkretisiert. Eine der vielen Überlegungen ist, über die obligatorischen Beruflichen Orientierungstage hinaus eine ganze Woche nur für die Berufliche Orientierung in verschiedenen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zu installieren. Zudem ist geplant, das Projekt „SchuBS“ unter anderem Namen auch für die Oberstufe anzubieten, allerdings in reduzierter Form, denn „Jugendliche der Oberstufe sind zu stark in schulische Anforderungen eingebunden, als dass sie an zehn Samstagen Zeit für Berufsfelderkundungen in der Pflege investieren könnten.“

Gedacht ist zudem an spezielle Pflegeprojekte für Migrant\*innen und geflüchtete Menschen im Kreis Paderborn. Petra Münstermann: „Für sie sind die Anforderungen in der Ausbildung zu Pflegefachkräften aufgrund oft unzureichender Deutschkenntnisse zu hoch. In der Praxis haben wir sehr gute Erfahrungen mit ihnen gemacht, doch im Theoretischen, in der Berufsschule, ergeben sich oft Probleme. Für sie bietet sich vielleicht eher die einjährige Pflegefachassistentenausbildung an mit der Option auf eine anschließende dreijährige Ausbildung.“ Ein weiteres Ergebnis der Veranstaltung war die Überlegung, mit einem verpflichtenden Sozialpraktikum die Hemmschwelle für den Einstieg in das Berufsfeld Pflege zu verringern.

Fest eingeplant ist zudem, die Elternarbeit zu intensivieren. Schon jetzt gibt es viele digitale Elternvorträge zur Beruflichen Orientierung sowie zu speziellen Berufsfeldern, eben auch der Pflege. Über den Eltern-Infobrief, der über Tage der offenen Tür in Pflegeeinrichtungen oder den Berufswahlpass informiert, werden schon heute mehr als 700 Eltern erreicht. Darüber hinaus will der Kreis Paderborn die entsprechenden Angebote von IHK und HWK um eigene Ausbildungsbotschafter in der Pflege ergänzen. Sie sollen gemeinsam mit sogenannten Ausbildungsakquisiteuren des Kreises über die Attraktivität einer Ausbildung im Pflegektor informieren. Das sind bestens vernetzte Branchenexpert\*innen im Ruhestand, die ihre exzellenten Kontakte nutzen, um Praktikumsplätze und Ausbildungsplätze zu organisieren. Silke Kohaupt: „Die Beschäftigung unserer Akquisiteure für Praktika und Ausbildungsstellen ist ein weiterer Baustein in

unserer Beruflichen Orientierung. Die Erfahrung zeigt, dass wir zahlreiche Auszubildende und Betriebe haben, die aber nicht zueinander finden. Hier stellen die Akquisiteure Kontakte her und kümmern sich um ein passgenaues Zusammenfinden von Betrieb und Mitarbeitenden.“ Bei der Umsetzung der Ideen, sagt Petra Münstermann, kann sie sich auf politische Unterstützung verlassen: „Nicht zuletzt, weil auch die Schulausschussvorsitzende ein Mitglied in der Expertenrunde ist und für das Thema Berufliche Orientierung brennt. Für die Initiierung zukünftiger Projekte ist es immer gut, politischen Rückenwind zu haben.“ Und das ist in Paderborn der Fall.

### **Ausbildungsmesse „Gesundheit und Pflege“ in Herne**

Um mehr Jugendliche für eine Ausbildung in Pflegeberufen zu gewinnen, haben auch die Akteure in der Ruhrgebietsstadt Herne ein innovatives Vorgehen entwickelt. Nach Angaben von Elke Borkenstein, Leiterin der im Bildungsbüro der Stadt angesiedelten Kommunalen Koordinierungsstelle für die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“, sind in Herne die strukturellen Voraussetzungen dafür ausgezeichnet. Mit ihren vielen Einrichtungen im Gesundheits- und Pflegesektor bietet die Stadt eine Vielzahl an Ausbildungsplätzen, darunter ein Krankenhaus mit zusammen rund 1.500 Ausbildungsplätzen und Studiengängen jährlich.

Mit dem Ziel, alle freien Ausbildungsplätze zu besetzen, hat ein gut funktionierendes Netzwerk die Ausbildungsmesse „Gesundheit & Pflege – das passt zu mir!“ kreiert. Partner sind der Arbeitgeberservice und die Jugendberufsagen-



© picture alliance / Fotostand | Fotostand / Gehbot

tur der Agentur für Arbeit sowie die im Büro des Oberbürgermeisters angesiedelte Stabsstelle „Ausbildung und Arbeit“, der Regionalkoordinator Berufliche Bildung, die Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet und das Team der Kommunalen Koordinierungsstelle.

Auch in diesem Jahr soll die bei ihrem Debüt erfolgreiche Messe erneut stattfinden, diesmal im Innovationszentrum Herne. Sie gibt interessierten Jugendlichen einen umfassenden Überblick hinsichtlich der vielseitigen Ausbildungsberufe und Studiengänge im Gesundheitswesen. Hier können sich Jugendliche informieren, beraten lassen, ausprobieren und vielleicht ihren zukünftigen Arbeitgeber kennenlernen. Zudem warten ein Bewerbungsmappen-Check und kostenlose Bewerbungsfotos auf sie.

In der Lounge-Zone können sich Jugendliche von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellte „Virtuell-Reality-Brillen“

aufsetzen und sich über die verschiedenen Pflegeberufe informieren. Ein „Altersanzug“ bietet ihnen zudem die Möglichkeit, sich in typische Einschränkungen älterer Menschen hineinzusetzen. Die Jugendlichen ziehen den Anzug inklusive virtueller Brille an und erfahren einen altersbedingt veränderten Gang, eingeschränkte Greifmöglichkeiten sowie die Folgen einer Eintrübung des Augenlichts. Elke Borkenstein: „Die Simulation hinterlässt tiefe Eindrücke bei den jungen Menschen. Sie erleben, wie sich gehbehinderte oder 80 Jahre alte Menschen bewegen.“

Besonders beliebt bei den Jugendlichen ist die „Gummibärchen-Operation“. Dabei liegt eine mit Tüchern abgedeckte Puppe auf dem OP-Tisch. Aus dem „freigelegten“ Magen wird ein Gummibärchen durch einen minimalinvasiven Eingriff entfernt. Die Jugendlichen lernen so spielerisch, wie anstrengend sich eine Mini-OP anfühlen kann und welche motorischen Fähigkeiten dafür erforderlich

sind. Und in die nahe Pflege-Zukunft weist ein humanoider Roboter. Er fährt über ein abgezirkeltes Areal der Messe und spricht Besucher\*innen an. Immer häufiger werden in der Branche Pflegeroboter eingesetzt. Die „digitalen Pflegekräfte“ können mit dem Ziel der Animation oder der Unterhaltung älterer Menschen eingesetzt werden, können aber auch standardisierte Pflege-Aufgaben übernehmen. Elke Borkenstein: „Die jungen Messebesucher\*innen probierten geradezu euphorisch diverse Programme aus.“

Die Messe ist ein überaus erfolgreiches Format: Mehr als 300 Jugendliche nahmen daran teil, zwei Drittel davon aus allgemeinbildenden Schulen, Berufskollegs und von Bildungsträgern sowie bislang „unversorgte“ Jugendliche unter 25 Jahren, die über die örtliche Jugendberufsagentur den Weg hierher fanden. Nicht minder positiv war die Resonanz der 18 beteiligten Firmen und Einrichtungen, darunter Krankenhäuser, Pflegedienste, Zahnärzte, karitative Organisationen, Hochschulen und die Fachpflegeschule.

Für die Akquisition der beteiligten Firmen hatte die Agentur für Arbeit gesorgt und eine Website mit aktuellen Informationen über die Aussteller eingerichtet. Marlen Meyer, Teamleitung – Arbeitgeberservice bei der Arbeitsagentur Herne: „Arbeitgeber können hier zeigen, wie der Arbeitsalltag in der Branche Pflege und Gesundheit tatsächlich aussieht. Das ist sonst für Schülerinnen und Schüler nicht leicht zu eruieren. In ihren Vorstellungen haben Berufe in diesem Bereich oft noch ein verstaubtes Image. Zu Unrecht: Die vielen Mitmachaktionen und

die Präsenz neuester Technik bis hin zu Robotern auf der Messe verschafft den Pflegeberufen ein ganz neues, realistischeres Renommee.“

Auch alle anderen Netzwerkangehörige waren in die Vorbereitungen involviert. So fertigte beispielsweise die Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet T-Shirts für die Scouts, die Schüler\*innen empfangen und zu den gewünschten Ausstellenden leiten. Zum Aufgabenspektrum der Kommunalen Koordinierungsstelle zählten neben der Ansprache der Schulen unter anderem die Erstellung von Plakaten und Flyern als Werbematerial für Schulen, die Ausgabe von Teilnahmebescheinigungen sowie die Betreuung der Feedbackwände.

Wichtiger Partner im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ wie auch bei der Vorbereitung der Messe war Markus Backhove, Regionalkoordinator Berufliche Orientierung: „Arbeitgeber haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Für sie ist die Messe eine gute Möglichkeit, sich und ihre Angebote zu präsentieren. Für Schülerinnen und Schüler ist die Messe interessant, weil sie das breite Spektrum an beruflichen Möglichkeiten in der Pflege illustriert: von den Assistenzbildungen bis hin zu dualen Studiengängen. Insofern ist die Messe für alle Schulformen geeignet.“

Über die Messe hinaus bietet das Netzwerk in Kooperation mit der Pflegefachschule des evangelischen Krankenhauses Herne schon zum fünften Mal eine ganz besondere Berufsfelderkundung an: Auszubildende der Pflegefachschule entwickeln einen Parcours mit

jährlich wechselnden Schwerpunkten und Mitmachaktionen. Dazu gehörten zum Beispiel Stationen zur Vitalmessung, Rätsel zu menschlichen Knochenbezeichnungen oder das Anlegen von Verbänden, die bis zu 25 Achtklässler\*innen einer jeweils von der Kommunalen Koordinierungsstelle ausgewählten Herner Schule an einem Tag durchlaufen können. Martin Hückelheim, Schulleiter der Pflegefachschule: „Im Pflegebereich werden selten Berufsfelderkundungen angeboten, weil es für einen Tag kaum möglich ist, junge Menschen an bettlägerige, pflegebedürftige Personen heranzuführen. Da ist der Parcours eine optimale Alternative, zumal hier die Schüler\*innen mit unseren fast gleichaltrigen Auszubildenden ins Gespräch kommen, die in der Regel nur fünf bis sechs Jahre älter sind als sie selbst, und das ist eine ganz andere Art der Interaktion, als wenn sie nur mit dem Lehrkörper der Schule kommunizieren würden.“

### „Pflege on Tour“ im Kreis Herford

Berufsfelderkundungen sind ein Standardelement der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Dabei handelt es sich um insgesamt drei Berufsfeldtage, die jeweils in unterschiedlichen Berufsfeldern durchgeführt werden. Das im Kreis Herford entwickelte Angebot „Pflege on Tour“ deckt eins der drei Berufsfelder ab. Laut Ailar Ahangri, KAOA-Mitarbeiterin, „soll das Angebot sukzessiv ausgebaut und schließlich als Regelangebot allen 28 allgemeinbildenden Schulen im Kreis zur Verfügung stehen.“

Entwickelt wurde das Konzept in einem Arbeitskreis, der vom Runden Tisch „Ausbildung in der Pflege“ eingerichtet

worden ist, einem Steuerungsgremium aus rund 20 Einrichtungen, darunter mehrere Pflegeeinrichtungen sowie das Bildungsbüro und das Amt für „Soziale Leistungen“ des Kreises. An der Umsetzung der „Pflege on Tour“, deren Planung und Organisation der Kreis übernimmt, beteiligten sich im April 2023 vier Pflegeeinrichtungen: das Evangelische Johanneswerk, die Diakoniestationen im Kirchenkreis Herford, die Praetorius AG, die Evangelische Diakoniestiftung Herford und die Schulen für Pflegeberufe Herford-Lippe GmbH. „Eine einzelne Pflegeeinrichtung allein könnte ein so abwechslungsreiches, interaktives und jugendgerechtes Programm, das die jungen Menschen nicht mit Vorträgen langweilt, gar nicht realisieren“, erläutert Ailar Ahangri den Vorteil des Verbunds.

An der ersten Tour nahmen zwölf Schüler\*innen der Gesamtschule Friedenstal teil. Sie begann morgens um neun Uhr und dauerte bis zum Nachmittag. Vom gemeinsamen Treffpunkt Bahnhof aus fuhren die teilnehmenden Jugendlichen im Kleinbus zur ersten Station. Hier informierte die Pflegeschule Herford-Lippe über Ausbildungsmöglichkeiten in der Pflege, erklärte den Begriff „Generalistik“ und beschrieb, wie die Ausbildung im Pflegebereich aufgebaut ist und wie Jugendliche den Ausbildungsbetrieb finden, der am besten zu ihnen passt. Zugleich berichteten Auszubildende der Einrichtung über ihre Erfahrungen im alltäglichen Arbeits- und Ausbildungsverlauf. Darüber hinaus erfuhren die Jugendlichen, welche Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten ihnen die Ausbildung zur Pflegefachfrau, zum Pflegefachmann bietet.

**KONTAKTE****Petra Münstermann**

Bildungs- und Integrationszentrum  
Kreis Paderborn  
Tel.: 05251 3084603  
MuenstermannP@kreis-paderborn.de  
www.kreis-paderborn.de

**Elke Borkenstein**

FB Schule und Weiterbildung  
Bildungsmanagement  
Stadt Herne  
Tel.: 02323 163756  
elke.borkenstein@herne.de  
www.herne.de

**Ailar Ahangri**

Kreis Herford  
Schule, Kultur und Sport  
Bildungsbüro/Kommunale Koordinierung  
Tel.: 05221 131448  
a.ahangri@kreis-herford.de  
www.kreis-herford.de

**LINK**

[https://www.kreis-herford.de/uploads/Dokumentarfilm%20-%20Pfleger%20on%20TourV3\\_HD](https://www.kreis-herford.de/uploads/Dokumentarfilm%20-%20Pfleger%20on%20TourV3_HD)

**ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.****Eva-Maria Tomczak**

Tel.: 02041 767205  
e.tomczak@gib.nrw.de

**TEXT****Paul Pantel**

Tel.: 02324 239466  
paul.pantel@vodafonemail.de

Die Praetorius AG, nächste Station der Tour, konzentrierte sich auf das Thema Ernährung, denn sie nimmt in der Pflege eine Schlüsselposition ein. Hier konnten die Schüler\*innen gemeinsam praktisch erleben, was es heißt, bei der Nahrungsaufnahme auf Hilfestellung angewiesen zu sein, welche Formen der Hilfestellung und welche Möglichkeiten es gibt, Nahrung den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen anzupassen.

Bei den Diakoniestationen im Kirchenkreis Herford und dem Evangelischen Johanneswerk durchliefen die Schüler\*innen anschließend einen Demenzparcours, ein Angebot des Demenzverbands im Kreis Herford. Hier wurden die Alltagssituationen und -handlungen eines an Demenz erkrankten Menschen simuliert. So konnten die Jugendlichen spielerisch nachvollziehen, wie sich Symptome einer Demenz anfühlen und erfahren, dass es eine Erkrankung gibt, in der alltägliche Dinge nicht mehr selbstverständlich sind.

Bewegung stand im Zentrum des Angebots der Evangelischen Diakoniestiftung Herford. Im Rahmen einer praktischen Übung lernten die Jugendlichen die Kinästhetik kennen, die Lehre von der Bewegungsempfindung. Sie umfasst ein Handlungskonzept, das die Bewegung von Pflegebedürftigen schonend unterstützt sowie der Kommunikation und dem Vertrauensaufbau dient, wenn die kognitiven Fähigkeiten Pflegebedürftiger langsam nachlassen. Wichtig dabei: Durch die aktive Mitarbeit der Pflegebedürftigen werden auch die Pflegenden körperlich entlastet.

Mindestens genauso interessant für die Jugendlichen sind nach Auskunft von Meike Schrage, in der Diakoniestiftung Herford zuständig für Personal-Recruiting und Öffentlichkeitsarbeit, die vielfältigen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten nach der dreijährigen generalistischen Pflegeausbildung: Über Fort- und Weiterbildungen zum Beispiel zur Schmerztherapie oder zum Wundmanagement können die Jugendlichen ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten weiterentwickeln. So können sich professionell Pflegendе auf einen Bereich spezialisieren wie etwa auf die Intensiv- oder die gerontopsychiatrische Pflege. Sie können sich aber auch für die Praxisanleitung oder zur Übernahme einer Leitungsposition wie beispielsweise als Pflegedienstleitung fortbilden. Pflegefachfrauen beziehungsweise -männer mit einer dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachkraft haben zudem die Möglichkeit, einen akademischen Abschluss in der Pflege auf Bachelor-Niveau anzuschließen. Kurzum: So attraktiv wie heute, zeigen die drei Beispiele aus den Kreisen Paderborn und Herford sowie der Stadt Herne, war eine Ausbildung in der Pflegebranche noch nie. Und mit welchen guten Ideen man junge Menschen dafür gewinnen kann, zeigen diese Beispiele der Kommunalen Koordination ebenso: Es gelingt nur im Schulterschluss der Menschen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung.

# Pflege – Ein Topthema in der Berufsorientierung

*Die Landesregierung stellt sich den Herausforderungen der Fachkräftesicherung mit einer gezielten Fachkräfteoffensive, in der Pflege- und Gesundheitsfachberufe eine besondere Bedeutung haben. Innerhalb des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales sind für dieses Thema in der Abteilung VII die Gruppe VII B, „Pflege- und Gesundheitsfachberufe“, zuständig und in der Abteilung II, Arbeit, das Referat II A 2 „Berufliche Orientierung, Übergang Schule – Beruf“, das mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) eine wichtige Zielgruppe in den Blick nimmt, um die Fachkräfte von morgen zu gewinnen. Für das G.I.B.INFO-Magazin haben wir Stefan Kulozik, Leiter der Abteilung Arbeit des Ministeriums dazu befragt, was die wichtigsten Botschaften und Erkenntnisse aus der Arbeit dieser Kolleg\*innen sind und wie deren Arbeit bestmöglich zusammengeführt werden kann, um die Fachkräfte von morgen zu gewinnen, auszubilden und langfristig zu binden. Denn in den Regionen und in der Zusammenarbeit der Handlungsgemeinschaften vor Ort werden bereits viele Aktivitäten entfaltet, um Jugendliche für Berufe in Gesundheit und Pflege zu gewinnen.*



© G.I.B./Josef Muth

**G.I.B:** Herr Kulozik, besonders ausgeprägt ist der Fachkräftemangel in der Pflege-Branche. Wie würden Sie deren gegenwärtige Lage in NRW skizzieren und wie sehen Sie hier die zukünftige Entwicklung? Was sind Ihre konkreten Ziele?

**Stefan Kulozik:** Die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2019 weist als Berechnung für 2020/21 aus, dass in den Kernsektoren der Versorgung ein Bedarf an zusätzlichen 23.750 Stellen nicht gedeckt werden konnte. Eine zusammengefasste Begründung und Bewertung für diese Zahl könnte so lauten: Ein fortschreitender demografischer Wandel mit einer älter werdenden Bevölkerung sowie einer parallel zu erwartenden Abnahme der Unterstützungsmöglichkeiten durch Familie bedingen, dass wir uns in NRW dem Thema Fachkräftemangel in der Pflege auch in der Berufsorientierung weiterhin zuwenden müssen. Fragen nach Berufseinmündung und nach der Schaffung von attraktiven Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für Auszubildende in der Pflegearbeit stehen dabei im Fokus.

Viele Schritte wurden in diese Richtung schon erfolgreich gegangen. So konnten in den letzten Jahren 350 Millionen Euro für die Pflegeausbildung zur Verfügung gestellt und damit Fördermittel für zusätz-

liche Schulplätze und notwendige Modernisierungsmaßnahmen an Pflegeschulen bereitgestellt werden. Auch die Ausbildungszahlen stiegen in den ersten beiden Jahren der neuen Pflegeausbildung kontinuierlich: Nachdem bereits 2020 die Zahl der neu begonnenen Ausbildungen mit 15.837 Auszubildenden auf ein Rekordniveau gestiegen waren, gelang 2021 eine nochmalige Steigerung um knapp 10 Prozent. Das sind erste erfreuliche Ergebnisse. Trotzdem muss das Thema weiterbearbeitet werden, denn immer noch verlassen zu viele der neu aufgenommenen

**Vor allem durch Praxiseinblicke sowie Informationen zu Berufs- und Karrierechancen wird ein Beruf erfahrbar.**

Auszubildenden eines Jahrgangs die Ausbildung innerhalb des ersten Ausbildungsjahres. Auch wenn die statistische Kalkulation von Ausbildungsabbrüchen oftmals als komplex beschrieben wird, müssen wir uns Gedanken dazu machen, ob die Abbruchquote entweder durch ein erhöhtes Praktikumsangebot in Pflegeberufen schon während der Schulzeit aufgefangen oder aber durch noch bessere Ausbil-

dungsbedingungen beziehungsweise Unterstützungsangebote während der Ausbildung entgegengewirkt werden kann. Ein Handlungsbedarf in diese Richtung besteht also weiterhin, auch wenn schon viele Maßnahmen ergriffen und Ziele erreicht worden sind.

**Vielen Menschen erscheint ein Beruf in der Pflege aufgrund von Bezahlung, Arbeitsbelastung und Arbeitszeiten wenig attraktiv. Was muss sich hier bei den Rahmenbedingungen ändern und was hat die Landespolitik in letzter Zeit bereits unternommen, um die Attraktivität von Pflegeberufen zu erhöhen?**

Neben den eingesetzten Fördermitteln für zusätzliche Schulplätze und notwendige Modernisierungsmaßnahmen an Pflegeschulen hat die Reform der Pflege-

Nach meiner Überzeugung müssen wir dem Thema Fachkräftemangel breit aufgestellt begegnen. Die Landesregierung hat auf dem Kongress am 11. Mai in Düsseldorf Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeber, Arbeitnehmern sowie Sozialverbänden aus ganz Nordrhein-Westfalen zusammengebracht und die „Fachkräfteoffensive NRW“ vorgestellt. Durch diese ressortübergreifende Initiative bündelt und optimiert die Landesregierung ihre Maßnahmen zur Fachkräftesicherung noch stärker als bisher und bindet die entscheidenden Akteure des Arbeitsmarkts mit ein. Die Bearbeitung dieses Themas ist somit sowohl eine ressortübergreifende Aufgabenstellung als auch bei uns im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales eine Querschnittsaufgabe, die sämtliche Abteilungen bei uns im Haus betrifft.

## **Berufliche Rollenvorbilder können somit dazu beitragen, Berufsoptionen, die junge Menschen für sich in Betracht ziehen, zu erweitern.**

berufe hin zu einer generalistischen Ausbildung zur Pflegefachfrau beziehungsweise zum Pflegefachmann, die in Vollzeit und Teilzeit möglich ist, die Attraktivität der Pflegeberufe erhöht. Die Ausbildungsvergütung ist kontinuierlich angehoben worden und liegt aktuell bei 1.200 Euro im ersten Ausbildungsjahr. Auch die Entgelte in der Pflege sind in den letzten Jahren stark angewachsen, zum Beispiel im Krankenhaus seit 2011 um 34 Prozent und in den Altenheimen seit 2021 um 31 Prozent. Darüber hinaus hat Nordrhein-Westfalen es geschafft, Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende in den anderen Gesundheitsfachberufen über die Schulgeldfreiheit zu entlasten und damit für gute Rahmenbedingungen während der Ausbildung zu sorgen.

**Wie sind Sie in Ihrem Haus organisatorisch auf die Fachkräfteoffensive, insbesondere mit Blick auf den Pflegesektor eingestellt?**

**In einer strategisch ausgerichteten Fachkräfteoffensive spielen die Fachkräfte von morgen, also die jungen Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf, eine entscheidende Rolle. Wie kann es gelingen, sie für eine Ausbildung in der Pflege zu gewinnen?**

Um Jugendliche für den Pflegebereich zu begeistern, müssen sowohl die Koordinatorinnen und Koordinatoren der Beruflichen Orientierung, die jungen Menschen selbst und deren Eltern erreicht werden. Vor allem durch Praxiseinblicke sowie Informationen zu Berufs- und Karrierechancen wird ein Beruf erfahrbar.

**Wie lassen sich die im Rahmen des landesweit etablierten Übergangssystems Schule – Beruf der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ entwickelten Strukturen und Elemente nutzen, um den Bereich der Pflege stärker in den Mittelpunkt zu stellen?**

Hier fallen mir insbesondere die Ausbildungsbotschafter und Ausbildungsbotschafterinnen ein. Das Projekt „Auszubildende als Werbebotschafter für

Duale Ausbildung/Ausbildungsbotschaftende NRW – Unterwegs für „Kein Abschluss ohne Anschluss“ ergänzt die Berufsorientierungsangebote der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Ziel ist es, die duale Berufsausbildung bei Schülerinnen und Schülern als anerkannten und erstrebenswerten Einstieg in die berufliche Karriere in den Blick zu rücken. Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter NRW sind Auszubildende aller Ausbildungsberufe, die mitten in der Ausbildung stehen und für ihre Einsätze geschult werden. Sie können authentisch über ihren Arbeitsalltag berichten und darüber, was an ihrem Beruf Spaß macht und warum sie sich dafür entschieden haben. Sie werden von ihren Unternehmen für die Termine in den Schulen oder digital per Videokonferenz, App oder Podcast freigestellt. Die Ausbildungsbotschafter und Ausbildungsbotschafterinnen NRW stellen sich den Fragen der jungen Menschen „auf Augenhöhe“ und ermöglichen dadurch einen authentischen, lebendigen Austausch. Zeitgleich können auch Eltern und Berufsorientierungskräfte mit in den Blickpunkt gerückt werden, die maßgeblich an der Berufsentscheidung junger Menschen mitwirken. Wir haben das Spektrum der Berufe, die durch die Ausbildungsbotschafternden vorgestellt werden, bereits seit 2022 auf die Berufsbilder im Gesundheits- und Sozialwesen ausgeweitet. Berufliche Rollenvorbilder können somit dazu beitragen, Berufsoptionen, die junge Menschen für sich in Betracht ziehen, zu erweitern. Dabei können sie implizit soziale Identifikationsprozesse anstoßen und somit das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung von jungen Menschen aufgreifen.

**In Ihrer Ankündigung der Fachkräfteoffensive NRW sagen Sie: „Die Landesregierung kann Rahmenbedingungen gestalten. Für die Umsetzung und den Erfolg braucht es jedoch eine partnerschaftliche Kooperation aller Akteure im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt“. An wen denken Sie dabei, auch auf kommunaler Ebene und speziell für den Bereich Pflege?**

Unseren Kommunalen Koordinierungsstellen, kurz: KoKo, kommt hier eine zentrale Rolle zu. Mit der Einrichtung der Kommunalen Koordinierungsstelle sind gemeinsam Strukturen etabliert worden, in denen die KoKo vor Ort die Akteure der Kommunalen Koordinierung beziehungsweise der kommunalen Verantwortungsgemeinschaft bei der Umsetzung von KAoA unterstützt, ein gemeinsames Handeln und Vorgehen koordiniert, aber auch selbst Verant-

## Kommunale Koordinierung ist nicht ohne eine kommunale Verantwortungsgemeinschaft denkbar.

wortung übernimmt. Die originären Zuständigkeiten der Partner bleiben erhalten. Insofern ist Kommunale Koordinierung ein Prozess aller Partner vor Ort mit der Kommunalen Koordinierungsstelle als Motor. Es kommt also darauf an, Kooperationssysteme zu kreieren, Netzwerke zu koordinieren und Akteure vor Ort zu aktivieren, um die Herausforderungen zu bewältigen, die keiner der Akteure allein bewältigen kann. Die Kommunen agieren hier als Ermöglicherin von zielgerichteter und transparenter Zusammenarbeit und sind zugleich Teil der Bildungslandschaft. Kommunale Koordinierung bedeutet, Impulse zu geben und Verantwortung zu übernehmen bei der wirksamen Gestaltung gelingender Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt. Kommunale Koordinierung muss proaktiv und professionell handeln. Und: Kommunale Koordinierung ist nicht ohne eine kommunale Verantwortungsgemeinschaft denkbar. Die reibungslose Kooperation aller beteiligten Organisationen und Fachkräfte vor Ort ist eine wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Umsetzung der Landesinitiative KAoA. Dabei müssen alle Partnerinnen und Partner Verantwortung übernehmen, denn jede Kompetenz zählt. Wichtig für eine gute Zusammenarbeit ist ein gegenseitiges Verständnis für die Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen

Partnerinnen und Partner und das Bewusstsein einer gemeinsamen Verantwortungsgemeinschaft. Dabei darf das gemeinsame Ziel nicht aus dem Fokus geraten, und neue Akteurinnen und Akteure sowie neue Angebote müssen integriert werden.

## Durch den fachlichen Input und Austausch sowohl mit Lehrenden der Pflegeschule als auch der Pflegedienstleitung der Klinik und den Pflegekräften wird die Attraktivität und Vielfalt der Pflegeberufe deutlich.

Darüber hinaus werden wir auch auf einer übergeordneten Ebene alle Akteure, die im Rahmen der Ausbildung von Pflege Verantwortung tragen, zusammenbringen, um gemeinsam bestehende Herausforderungen, aber vor allem auch unterstützende Maßnahmen, die „vor Ort“ ergriffen werden können, in den Blick zu nehmen.

**Bereits im Vorfeld der Fachkräfteoffensive gab und gibt es in vielen Kommunen viele und innovative Vorhaben, die auf den bestehenden und prognostizierten Fachkräftebedarf in der Pflege reagieren. Wie bewerten Sie diese Aktivitäten?**

Wie Sie völlig richtig anführen, sind in den Gebietskörperschaften schon vielfältige Initiativen und Formate entstanden, exemplarisch denke ich da an den Kreis Warendorf. Zusammen mit den Akteuren im Übergang Schule – Beruf fördert die Kommunale Koordinierungsstelle des Kreises Warendorf Ausbildungen im Bereich Pflege und Gesundheit. Durch zielgruppenspezifische Formate werden Schülerinnen und Schüler sowie Koordinatorinnen und Koordinatoren der beruflichen Orientierung angesprochen und über die Ausbildungs- sowie Karrieremöglichkeiten

### KONTAKT

Stefan Kulozik

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

informiert. Informationen aus erster Hand bekommen die Koordinatorinnen und Koordinatoren der beruflichen Orientierung bei Veranstaltungen in Berufskollegs für Heilerziehungspflege sowie in Fachkliniken, an die auch weitere Altenheime angegliedert sind.

Durch den fachlichen Input und Austausch sowohl mit Lehrenden der Pflegeschule als auch der Pflegedienstleitung der Klinik und den Pflegekräften wird die Attraktivität und Vielfalt der Pflegeberufe deutlich. Um die Schülerschaft auf den Gesundheits- und Pflegebereich aufmerksam zu machen, werden neben den Koordinatorinnen und Koordinatoren der beruflichen Orientierung auch die jungen Menschen direkt angesprochen. Im Rahmen einer ämterübergreifenden Kooperation mit Akteuren im Übergang Schule – Beruf wurde eine Wanderausstellung „Meine Zukunft ist da! Mach Karriere in der Gesundheits- und Pflegebranche“ ins Leben gerufen. Anhand sechs ansprechender Banner können sich Schülerinnen und Schüler über die generalistische Pflegeausbildung und die Ausbildung in Heilerziehungspflege informieren. Damit ein erstes Hineinschnuppern in die Berufspraxis erleichtert wird, können die jungen Menschen die Begleitbroschüre zur Wanderausstellung nutzen. Darin sind regionale Pflegeeinrichtungen aufgelistet, die Plätze für Berufsfelderkundungen sowie Praktika anbieten.

Da auch die Eltern eine entscheidende Rolle bei der Berufswahl ihrer Kinder spielen, wird das Thema Gesundheit und Pflege auch bei Elternabenden aufgegriffen. So hatten Eltern im Rahmen von digitalen Elternabenden die Möglichkeit, sich neben der dualen Ausbildung, des Studiums auch zum Pflegebereich zu informieren. Zukünftig plant die Kommunale Koordinierungsstelle zusammen mit den Akteuren einen Fachtag zum Thema Gesundheit und Pflege, bei dem Expertinnen und Experten zu Wort kommen und der inhaltliche Austausch sowie Ideen zur weiteren Förderung des Bereichs im Kreis Warendorf im Vordergrund stehen sollen.

# Neuer Ansatz im Kampf gegen ausbeuterische Beschäftigung

Das Modellprojekt „Prekäre Arbeit in Bielefeld“ (PABi)



© picture alliance/SvenSimon|Frank Hoermann/SVEN SIMON

In Bielefeld und der gesamten Region Ostwestfalen-Lippe werden besonders in Branchen wie der Fleischindustrie und Logistik sowie im Bau- und im Reinigungsgewerbe immer wieder Fälle von ausbeuterischer Beschäftigung bekannt. Viele Menschen, vor allem Zugewanderte aus Ost- und Südosteuropa, arbeiten teils unter prekären oder gesetzeswidrigen Bedingungen im Niedriglohnssektor und/oder in der Zeitarbeit. Um dem etwas entgegenzusetzen, hat die Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Bielefeld (GAB) in Kooperation mit der Hochschule Bielefeld (HSBI) und gefördert durch das Land NRW sowie mit Mitteln des Corona-Hilfeprogramms REACT-EU bis Ende März 2023 das elfmonatige Modellprojekt „Prekäre Arbeit in Bielefeld“ (PABi) durchgeführt. Es diente unter anderem dazu, lokale Netzwerkstrukturen gegen Arbeitsausbeutung zu initiieren sowie einen regionalen Wegweiser zu Beratungsangeboten zu erarbeiten, der eine schnelle und niederschwellige Hilfe für Betroffene erleichtert.

„Die Situation prekär Beschäftigter und von Arbeitsausbeutung betroffener und bedrohter Menschen hat sich durch die Corona-Pandemie weiter verschärft“, sagt Bernhard Ulrich, der beim Arbeitsministerium NRW die Gruppe „Ordnung auf dem Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktpolitik, Migration“ und das Fachreferat „Grundsatzfragen, faire Arbeitsbedingungen, Langzeitarbeitslosigkeit“ leitet. „Die Problemlagen der Betroffenen sind in der öffentlichen Wahrnehmung jedoch oftmals nicht präsent. Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschlossen, das Modellprojekt PABi zu fördern, um das Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung stärker in den Fokus zu rücken.“

Die Idee für das Modellprojekt ist direkt aus der täglichen Arbeit der GAB entstanden. Sie ist in Bielefeld Träger einer Beratungsstelle Arbeit (BSA), die in allen 31 Kreisen sowie 22 kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens durch das Landesarbeitsministerium mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes gefördert werden. Die BSA setzen zum einen die Angebote der bisherigen Erwerbslosenberatungsstellen fort, zum anderen bilden sie zusätzlich den Grundstein für ein landesweites Netzwerk gegen Arbeitsausbeutung. „Das Projekt haben wir auf der Grundlage der aus der operativen Beratung gewonnenen Erkenntnisse entwickelt, also direkt aus der Praxis Bottom-up“, erklärt Marike Tabor, Projektverantwortliche bei der GAB. „Es war klar: Wir kommen auf der politisch-rechtlichen Ebene nicht weiter, wenn wir das Problem nicht valide darlegen und Belege präsentieren.“ Gleichzeitig seien die Zusammenhänge von Aufenthaltsrecht, Sozialrecht und Arbeitsrecht so kom-

plex und würden sich im Kontext von Arbeitsausbeutung so massiv bedingen, dass man das Thema unbedingt gemeinsam mit den involvierten Institutionen in den Blick nehmen wollte.

Das PABi-Projekt verfolgte gleich mehrere wichtige Ziele. Zunächst stand auf der Agenda, wissenschaftliche Erkenntnisse zu gesundheitsbezogenen Auswirkungen von benachteiligenden Arbeitsbedingungen darzustellen und zu bewerten. Diese Aufgabe und auch eine qualitative Erhebung, in der betroffene Menschen die subjektiv erlebten Auswirkungen benachteiligender Arbeitsbedingungen beschreiben, übernahm Prof. Thomas Altenhöner von der HSBI. Neben einer Literaturliteraturauswertung wurden dafür prekär Beschäftigte direkt befragt. Die Interviews mit den betroffenen Menschen, die in der Reinigungsbranche, in der Gastronomie, in der Logistik und in der Fleischindustrie tätig waren, bestätigen einige „klassische“ Befunde aus der Literatur und erweitern diese. Neben finanziellen Existenzsorgen berichteten die Befragten vor allem von durch die prekären Arbeitsverhältnisse bedingten hohen Arbeitsbelastungen, wie Zeitdruck, Arbeitsgeschwindigkeit, schwere körperliche Tätigkeiten oder auch Umweltbedingungen. Fast alle Betroffenen beschreiben größere Gesundheitsprobleme, die ihrer Einschätzung nach auf die Arbeitsumstände zurückzuführen sind. Zudem werden einige arbeitsrechtliche Verstöße sichtbar. Zum Beispiel, wenn einige Arbeitsunfälle nicht als solche deklariert werden und Beschäftigte im Fall von Krankheit oder Verletzung durch Vorgesetzte bei der Inanspruchnahme von Versorgungsleistungen behindert werden. „Insgesamt lässt sich plausibel nachzeichnen, dass prekäre Beschäftigung für

viele Betroffene ein konkretes gesundheitliches Risiko bedeutet. Da die Gesundheit dieser Menschen ihr wesentliches Kapital für Erwerbsteilhabe bildet, ist sie in besonderer Weise zu schützen“, resümiert Thomas Altenhöner.

Der direkte Zusammenhang zwischen prekärer Arbeit und der Gesundheit ist auch dem Förderer noch einmal deutlich geworden: „Die Beteiligung der HSBI am Projekt hat es uns zusätzlich ermöglicht, einen Einblick in bestehende Zusammenhänge zwischen prekärer Beschäftigung und der gesundheitlichen Situation zu gewinnen und somit Ansatzpunkte und Handlungsfelder in diesem Kontext aufdecken zu können“, stellt Bernhard Ulrich fest.

Die Interviews mit den Betroffenen deckten auch zwei neue Aspekte auf, die eine Benachteiligung der prekär Beschäftigten verstärken können: Sprache und Bürokratie. So führt das Nichtverstehen der Anforderungen von Behörden häufiger zu Schwierigkeiten und bürokratischen Problemen. Auch ist zu vermuten, dass Arbeitsausbeutung bei mangelnden Sprachkenntnissen und Unkenntnis über das deutsche Behördensystem oder die eigenen Arbeitsrechte öfter verdeckt bleibt.

Laut Thomas Altenhöner sollte „das Thema Gesundheit und seine Einflussfaktoren systematisch in den Beratungsprozess von prekär Beschäftigten integriert werden“. Zudem sollten die Angebote der Beratungsstellen Arbeit ausgeweitet und aktiv sowie in einfacher Sprache und mehrsprachig beworben werden. Aus ihren Erkenntnissen leitet die HSBI dabei als Handlungsempfehlung auch den Einsatz von aufsuchender Sozialarbeit ab, bevor-

zugt über niederschwellige Anlaufstellen der Communitys. Auf diesem Weg könne als erster Schritt der Kontakt zu den Betroffenen hergestellt werden. Dadurch würden weitere Schritte gegen Arbeitsausbeutung und zur Unterstützung Betroffener möglich.

### Wegweiser und Runder Tisch

Ein weiteres Ziel des Projekts war es, einen regionalen Wegweiser für Ratsuchende und Multiplikator\*innen zu erarbeiten, in dem sämtliche Beratungsangebote zum Thema Arbeitsausbeutung aller kommunalen, landes- und bundesweiten Beratungsstellen aufgezeigt werden und auch Indikatoren, die helfen, Arbeitsausbeutung zu erkennen. Dieser, von der GAB erarbeitete Wegweiser wird im Sommer als Flyer veröffentlicht. Parallel übernahm die GAB die Moderation und Weiterentwicklung des „Runden Tisches prekäre Arbeit Bielefeld“, der schon zwei Jahre vor Projektbeginn aus der Taufe gehoben worden war. Mit ihm soll die Zusammenarbeit zwischen wichtigen Akteuren wie Zoll, Stadt Bielefeld (Sozialamt, Ausländerbehörde), Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit optimiert und weiterentwickelt werden. Ziel war unter anderem die Abstimmung der Aufgabenfelder der einzelnen Akteur\*innen aufeinander sowie der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung.

Der bestehende Runder Tisch wurde in das PABi-Projekt integriert und zeigte im Projektzeitraum eine positive Entwicklung. „Er bekam durch die verbesserten Kenntnisse der Berater\*innen der BSA und durch die bilateralen Kontakte, die im Laufe der Zeit geknüpft wurden, immer mehr Substanz“, sagt Marike Ta-

bor. Staatsanwaltschaft, Arbeitsschutz, Finanzverwaltung, Hauptzollamt und Polizei Herford sind mittlerweile feste Mitglieder. Zum erweiterten Netzwerk gehören kommunale, aber auch überregional agierende Beratungsstellen, wie zum Beispiel „Faire Mobilität“, ein bundesweites Beratungsnetzwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Über den Runden Tisch sei es gelungen, mehr Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit herzustellen, sagt Marike Tabor. Bei den alle zwei bis drei Monate stattfindenden Treffen, entwickelte man über kollegiale Fallbesprechungen Prozessketten für die Praxis und hielt sie in einem Leitfaden fest. „Prozessketten“ meint dabei Folgendes: Wie schon von der HSBI beschrieben, geht es zunächst darum, Zugang zu den betroffenen Menschen zu finden. Dann gilt es, sie über ihre rechtlichen Möglichkeiten aufzuklären und sie anschließend dazu zu motivieren, sich gegen Arbeitsausbeutung zur Wehr zu setzen. „Dazu braucht es speziell geschulte Fachkräfte, die in der Lage sind, arbeits- und sozialrechtliche Verstöße auch als solche zu erkennen, damit dann die BSA als Clearingstelle entscheiden kann, welche ermittelnde Behörde im jeweiligen Fall anzusprechen ist“, erklärt Marike Tabor. „Je nachdem, welche Tatbestandsmerkmale gegeben sind – Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit oder sogar Menschenhandel –, muss dann die zuständige Behörde angesprochen werden: der Zoll, der Arbeitsschutz, die Finanzverwaltung oder die Staatsanwaltschaft beziehungsweise die Polizei. Das kann man nur, wenn eine entsprechende Fachkompetenz vorhanden ist und gleichzeitig die betroffene Person, möglichst in ihrer Muttersprache, begleitet wird.“

Durch das Netzwerk „Runder Tisch“ gibt es mittlerweile für alle Fälle konkrete Ansprechpartner\*innen bei den genannten Behörden. Hilfreich ist dabei eine Sprachmittler-Hotline, die beim Jobcenter Bielefeld eingerichtet wurde.

### Leitfaden statt Kooperationsvereinbarung

Die ursprünglich vorgesehene Kooperationsvereinbarung zwischen den Partnern des Runden Tisches konnte nicht umgesetzt werden, weil das den ermittelnden Institutionen (Arbeitsschutz, Staatsanwaltschaft, Zoll) aus rechtlichen Gründen nicht möglich war. Stattdessen gibt es jetzt aber einen Leitfaden, der das Ineinandergreifen der verschiedenen Zuständigkeiten und die Aufgabenfelder festschreibt. Dadurch könne man nun endlich Handlungsoptionen für Netzwerkpartner, Arbeitnehmer\*innen und Berater\*innen im kommunalen Raum aufzeigen und zwar im Sinne von zivilrechtlichen Präventionsmaßnahmen und strafrechtlichem Opferschutz, stellt Marike Tabor fest. Diesen Opferschutz nennt sie als dritten Schritt, der umgesetzt werden müsse. Etwa dann, wenn die Person, die sich wehrt, vom Arbeitgeber gekündigt wird, und ihre Existenz bedroht ist. „Erst wenn die Existenz durch das Jobcenter weiter gesichert ist, ist die Person meistens auch aussagebereit, und das Ermittlungsverfahren bei der jeweiligen zuständigen Stelle kann in die Wege geleitet werden.“

Die Kooperationswege funktionieren durch PABi mittlerweile sehr gut. Über die Netzwerkarbeit konnten mehrere Fälle von Arbeitsausbeutung aufgedeckt werden, die jetzt von der Staatsanwaltschaft

untersucht werden. Und ermittelnde Behörden greifen in diesen Fällen auf die Kompetenzen von Beratungsstellen zurück, um Opfer zu schützen. „Allein das würde ich als sehr großen Erfolg sehen“, sagt Marike Tabor, auch wenn sie in anderen Feldern wie der Umsetzung der im Aufenthaltsgesetz verankerten Bedenk- und Stabilisierungsfrist für die Menschen, die Opfer von Menschenhandel sind, oder der Regelung der Prozesskosten noch dringenden politisch-rechtlichen Handlungsbedarf sieht.

### Konkreter Nutzen für die Betroffenen

Die konkreten positiven Effekte für die betroffenen Beschäftigten im Raum Bielefeld können sich auf jeden Fall sehen lassen: Ihnen konnte geholfen werden, ihre Rechte auf zivil- und strafrechtlicher Ebene durchzusetzen, Obdachlosigkeit konnte verhindert, Kinder eingeschult, die Existenzsicherung durch eingeforderte ausstehende Gelder gewährleistet werden. Als wesentlichen Erfolg nennt Marike Tabor außerdem die Anpassung der kommunalen Richtlinien zu den Kosten der Unterkunft. Die Tatbestandsmerkmale der Ausbeutung werden jetzt als Grund für einen notwendigen Umzug und damit verbundene höhere Mieten anerkannt. Das ist wichtig, wenn betroffene Beschäftigte in Wohnungen des Arbeitgebers untergebracht sind, und er ihnen, weil sie ihre Rechte gegen ihn durchsetzen, kündigt.

„Wir konnten für die Betroffenen etwas bewirken“, stellt denn auch Bernhard Ulrich vom MAGS fest. „Das PABi Projekt zeigt, dass durch die enge Verzahnung und Abstimmung untereinander Fälle von Arbeitsausbeutung in der Region gemein-

sam aufgedeckt und angegangen werden konnten. Für die Betroffenen wurden auf diese Weise schnelle und niederschwellige Hilfestellungen geleistet.“

Auch für Marike Tabor ist die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure im Bereich Aufenthaltsrecht, Sozialrecht und Arbeitsrecht, wie sie in Bielefeld durch den Runden Tisch aufgebaut werden konnte, der Schlüssel zum Erfolg. Darüber hinaus sei auf jeden Fall eine koordinierende Stelle nötig.

Die wird es in Bielefeld in Person von Marike Tabor auch nach Ende des PABi-Projektes geben. Sie ist Anfang April 2023 als Geschäftsführerin zur Initiative für Beschäftigung OWL e. V. (IFB OWL) gewechselt, bleibt dem Runden Tisch aber als Moderatorin erhalten – aus Eigenmotivation, wie sie feststellt. Sie wünscht sich aber eine dauerhafte Finanzierung der Stelle und auch bessere Ressourcen für die Partner am Runden Tisch. Darüber hinaus hält sie Runde Tische und eigene Wegweiser für jede Region sowie den Aufbau einer Struktur für den regionalen und überregionalen Austausch und Wissenstransfer zum Thema Arbeitsausbeutung inklusive einer entsprechenden Koordination für dringend geboten. Es bleibt abzuwarten, ob all das umgesetzt werden kann. „Wir wollen die guten Ansätze aus Bielefeld nutzen und prüfen, wie die Zusammenarbeit in Nordrhein-Westfalen Schule machen kann“, verspricht zumindest Bernhard Ulrich vom MAGS.

Ein Projektbericht mit Handlungsempfehlungen, soll gemeinsam mit dem erarbeiteten Wegweiser die Grundlage für den landesweiten Transfer der zentralen Erkenntnisse aus dem Projekt bilden. Die

HSBI plant darüber hinaus eine Veröffentlichung des wissenschaftlichen Teils als Publikation und die Vorstellung auf einem Kongress im September. Außerdem sollen die Ergebnisse des PABi-Projekts im Rahmen des kollegialen Praxisaustausches im landesweiten Netzwerk gegen Arbeitsausbeutung im dritten Quartal 2023 präsentiert werden.

#### KONTAKTE

GAB Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung mbH, Bielefeld

**Marike Tabor**

Tel.: 0160 1033611

marike.tabor@gab-bielefeld.de

Hochschule Bielefeld – University of Applied Sciences and Arts

Fachbereich Sozialwesen

Interaktion 1

**Prof. Dr. Thomas Altenhöner**

thomas.altenhoener@hsbi.de

#### AUTOR

**Frank Stefan Krupop**

Tel.: 02306 741093

frank\_krupop@web.de

#### ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

**Lena Becher**

Tel.: 02041 767251

l.becher@gib.nrw.de

**Michaela Kohls**

Tel.: 02041 767212

m.kohls@gib.nrw.de

# Kooperative Beschäftigung zeigt gute Ergebnisse

## Eine Befragung der beteiligten Träger

Die „Kooperative Beschäftigung“ (KoBe) wurde vom Land NRW ins Leben gerufen, um die Umsetzung des zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Teilhabechancengesetzes zu flankieren. Vorrangiges Ziel dieses Instruments war es, nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für besonders arbeitsmarktferne Menschen zu eröffnen. Ende März 2023 lief das mit ESF-REACT-EU-Mitteln ausgestattete Förderinstrument aus. Die G.I.B. hat im Rahmen eines Austauschtreffens die Ergebnisse einer Trägerbefragung zu KoBe vorgestellt. Wir fassen zusammen, welche Erfahrungen die beteiligten Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen im Förderzeitraum gemacht haben und stellen ein gelungenes Beispiel für KoBe vor.



Foto v. l.: Jasmin Kemper, Jennifer Johns (Betriebsleitung Plaza INN Recklinghausen), Stefanie Hasel (rebeq) © rebeq

Insgesamt 18 KoBe-Projekte wurden in NRW umgesetzt. Die Bezeichnung „Kooperative Beschäftigung“ leitet sich aus dem Ansatz ab, Kooperationen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen mit Unternehmen der Privatwirtschaft zu fördern. So sollte die Integration von arbeitsmarktfernen Menschen in Beschäftigung, möglichst in ungeforderte Beschäftigung, nachhaltiger gestaltet werden. Zur Unterstützung der Teilnehmenden wurde hierzu ein Betriebscoaching eingeführt. Es ermöglichte ein „Trainig on the job“, also eine Qualifizierung der Beschäftigten direkt am Arbeitsplatz. Übergeordnetes Ziel des Coachings war das Empower-

ment der Teilnehmenden und die Vorbereitung auf einen Übergang in ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis.

### Netzwerkkoordination als Garant für den Prozessablauf

Ein weiterer neuer Förderbaustein war der Einsatz von Netzwerkkoordinator\*innen. Diese hatten vor allem die Aufgabe, Kooperationen zwischen Unternehmen, Trägern und Jobcentern aufzubauen und zu entwickeln, als erste Ansprechperson für die Betriebe zu fungieren sowie für ein passgenaues Matching zu sorgen. Für dieses Vermitteln der „richtigen“ Person auf den „richtigen“ Arbeitsplatz muss-

ten die Netzwerkkoordinator\*innen sowohl Kenntnisse über die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden mitbringen als auch über den regionalen Arbeitsmarkt. Weitere Aufgaben waren die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen der Teilnehmenden, die Akquise von Qualifizierungen, Praktikumsplätzen und Arbeitserprobungen, regelmäßige Austausch- und Reflexionsgespräche mit den Teilnehmenden, mit Arbeitgebenden, mit Qualifizierungsträgern und den Betriebscoachs sowie eine engmaschige Begleitung der Teilnehmenden beim Übergang in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse. Zum Teil bestand in der Umsetzungspraxis auch eine intensive Zusammenarbeit

mit den § 16i-Teams in den Jobcentern und auch mit den Jobcoachs, die nach § 16i SGB II gefördert werden und parallel mit den Teilnehmenden arbeiteten. Den Netzwerkkoordinator\*innen oblag die gesamte Verwaltung, Dokumentation, Öffentlichkeitsarbeit und Gesamtsteuerung des jeweiligen Projektes, sodass die Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen sie im Rahmen der Befragung auch als „Garanten für den Prozessablauf“ bezeichneten.

Um Kooperationsbetriebe zu akquirieren, nutzten die Koordinator\*innen zunächst meist die vorhandenen Netzwerkstrukturen der Träger, sprachen neue Betriebe aber auch direkt an und besuchten sie vor Ort. Darüber hinaus banden sie die Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften ein. So konnten neben bereits bewährten Kooperationspartnern auch neue Betriebe und Tätigkeitsfelder aufgeschlossen werden. Die Träger nutzten zur Schaffung von KoBe-Arbeitsplätzen aber auch bereits etablierte Möglichkeiten, häufig in ihren eigenen Werkstätten oder sonstigen Einrichtungen. Insgesamt hielten die Träger ein breites Tätigkeitsspektrum vor, zum Beispiel im Baunebengewerke, im Garten- und Landschafts- und Gemüsebau, im kaufmännischen und Dienstleistungsbereich, in der Seniorenbetreuung, in der Hauswirtschaft, in den Bereichen Gebäudereinigung und Facility Management, im Upcycling oder im Online-Handel. Arbeitsplätze fanden sich unter anderem in Schulen und Kitas, in Radstationen, Sozialkaufhäusern und Secondhandshops, in Umweltwerkstätten, Wäschereien und Hotels.

### Zentrale Schnittstelle Betriebscoaching

Neben der Netzwerkkoordination spielte bei den KoBe-Projekten aus Sicht der Träger das Betriebscoaching als zentrale Schnittstelle zwischen Teilnehmenden, Netzwerkkoordination, Arbeitgebenden, Jobcentern und Jobcoachs eine wichtige Rolle. In den Aufgabenbereich der Betriebscoachs fielen zunächst die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen sowie von fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten. Sie prüften die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden und übten betriebliche Abläufe ein, kontrollierten regelmäßig den Ausbildungsstand und reflektierten die Arbeitsleistungen gemeinsam mit den Teilnehmenden und den Anleiter\*innen. Auch die Organisation von internen oder externen Qualifizierungen übernahmen die Betriebscoachs.

Außerdem gehörte die Reflexion des Umgangs mit Kolleg\*innen ebenso zur Arbeit der Betriebscoachs wie das Informieren über arbeitsrechtliche Fragestellungen und das Aufzeigen von Perspektiven nach Ende der Förderung. Das geschah zum Beispiel in Einzelgesprächen mit den Teilnehmenden und der Netzwerkkoordination.

Bei der breiten Aufgabenpalette der Betriebscoachs und da sie häufig erste Ansprechpersonen vor Ort waren, stellte sich die Abgrenzung zu den § 16i-Jobcoachs, die parallel arbeiteten, als manchmal schwierig heraus. Eine Lösung, so das Resultat des Austauschtreffens im Februar, kann darin bestehen, vorab die Rollen klar zu definieren und Zuständigkeiten festzulegen.

Die Zuweisung der Teilnehmenden an die Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen war prinzipiell Aufgabe der Jobcenter. Es stellte sich über die Projektlaufzeit aber heraus, dass die Kontaktaufnahme zu Interessierten direkt über die Träger meistens einfacher war. So konnten sie etwa Zugänge zu KoBe aus dem Kreis der Teilnehmenden oder Bewerber\*innen ihrer eigenen Maßnahmen, etwa Arbeitsmöglichkeiten (AGHs), sicherstellen.

Ein wichtiges Element von KoBe stellte die Qualifizierung der Teilnehmenden dar. Tätigkeitsbezogene Unterweisungen und Training on the Job gehörten ebenso dazu wie größere interne oder externe Qualifizierungsmaßnahmen im Umfang von teilweise mehr als 450 Unterrichtseinheiten.

Die Entwicklung von individuellen Perspektiven begann im Rahmen der Projekte oft mit einem Assessment zur Basiseignung, bei einigen Trägern auch Potenzialanalyse genannt. Je nach Herangehensweise folgte dann eine erste Qualifizierung der Teilnehmenden und eine Erprobung in Betrieben. Darauf aufbauend wurde die Aufgabenvielfalt gesteigert und die Übernahme von Verantwortung erhöht, auch wurden weitere Qualifizierungsbedarfe ermittelt und entsprechende weitere Qualifizierungen initiiert. Der Einsatz auf realen Baustellen (zum Beispiel im Rahmen der GaLa-Arbeiten zur Vorbereitung der IGA 2027) ermöglichte teilweise den direkten Kontakt zu Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts und damit zu potenziellen neuen Arbeitgebenden.

Die nach der Stabilisierungsphase folgende Vermittlungs- und Übernahmephase sah in den meisten Fällen zunächst die Akquise

von Betrieben für eine Anschlussbeschäftigung vor. Dazu kam die Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden beim Bewerbungsprozess, die Vermittlung von Hospitationen/betrieblichen Erprobungen, die Beratung von einstellungswilligen Betrieben sowie die Begleitung des Vertragsabschlusses und der anschließenden Stabilisierungsphase.

Was die tatsächliche Übernahme in ungeforderte Beschäftigung angeht, zeigte sich insgesamt ein sehr heterogenes Bild. Einzelne KoBe-Beschäftigte konnten vorzeitig in ungeforderte Beschäftigung vermittelt werden, andere werden diesen Schritt in absehbarer Zeit schaffen, einige werden aber auch über das Ende der Förderung hinaus eine intensive Begleitung und/oder 16i-Beschäftigung benötigen, um eine Chance zu haben, im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Als Beispiele für Übergänge in ungeforderte Beschäftigung benennen die Träger unter anderem Arbeitsaufnahmen als Umzugs helfer, als Putzhilfe, als Verkaufshilfe, als Schulhausmeister oder als Werkstatthilfe.

### Träger bewerten KoBe-Ansatz positiv

Als entscheidenden Unterschied zu nach § 16 i SGB II geförderten Personen nennen die Träger die Begleitung der Beschäftigten über das Betriebscoaching. Die Stärkung und Entwicklung von persönlichen Kompetenzen ermöglichte eine ressourcenorientierte, individuelle Förderung und eine intensivere Zusammenarbeit mit dem Jobcoach des Jobcenters. Ein weiterer Vorteil der KoBe-Projekte war aus Sicht der Träger der Personalschlüssel von einem Betriebscoach auf 15 Teilneh-

mende. Das ermöglichte eine engmaschige Flankierung durch die Betriebscoachs und eine intensive Netzwerkkoordination. Zum Beispiel konnten so Probleme im persönlichen Hintergrund oder im Team am Arbeitsplatz rechtzeitig erkannt und schneller gegengesteuert werden. Die gute Vermittlungs- und Nachhaltigkeitsquote der Arbeitsaufnahmen ist nach Meinung der Projektverantwortlichen dem großen Coaching-Aufwand und den hohen eingesetzten Personalressourcen zu verdanken. Deshalb wünschen sich die Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen auch eine nachhaltige Finanzierung dieser Instrumente im Kontext des § 16i SGB II sowie eine längere Projektlaufzeit.

Eines der Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen, die KoBe umgesetzt haben, ist die rebeq GmbH mit Sitz in Hertten. Seit vielen Jahren ist die rebeq in den Bereichen berufliche Bildung, Übergang Schule und Beruf, Beratung und Training, berufliche Teilhabe und auch als Personaldienstleister tätig. Sie hat zusammen mit den Kooperationspartnern Dorstener Arbeit gGmbH und Caritasverband Ostvest e. V. gleich zwei KoBe-Projekte ins Leben gerufen, mit insgesamt 22 Teilnehmenden, wobei die rebeq für 15 Personen direkt verantwortlich zeichnete. Für die Rekrutierung dieser 22 Personen wurden Bewerbungsgespräche mit rund 140 vom Jobcenter vorgeschlagenen Leistungsbeziehenden geführt – eine Aufgabe von vielen, die die Netzwerkkoordinatorin der rebeq übernahm und ein Aufwand, der sich offensichtlich gelohnt hat: Sechs der 22 Teilnehmenden sind mittlerweile in eine ungeforderte Beschäftigung eingemündet. 13 Teilnehmende sind derzeit noch über die 16 i-Förderung (Teilha-

bechancengesetz) bei der rebeq weiterbeschäftigt und werden in unterschiedlichen Unternehmen, überwiegend aus dem Spektrum der Wohlfahrtspflege, eingesetzt.

### Traumjob im Hotel gefunden

Eine Teilnehmerin, die es durch eines der KoBe-Projekte der rebeq geschafft hat, ist Jasmin Kemper. „Ich wollte unbedingt aus der Arbeitslosigkeit raus, war todunglücklich, hatte mich immer wieder beworben und nichts gefunden“, berichtet sie. „Als ich dann vom Jobcenter zum Gespräch eingeladen wurde, habe ich gleich gedacht: Jetzt musst du was ändern und teilnehmen!“

Sie startete im März 2022 mit einer Beschäftigung in einem Herner Seniorenzentrum in das Projekt, orientierte sich während des Praktikums dort aber um. Sie hatte die Arbeit in der Küche kennengelernt und großes Gefallen daran gefunden. „Die rebeq hat keine eigenen Werkstätten oder eine Küche, in der sich die Teilnehmenden erst einmal erproben können, wie das bei einigen anderen Trägern der Fall ist“, erklärt Netzwerkkoordinatorin Stefanie Haßel. „Unser Prinzip ist daher schon immer gewesen, direkt in den Markt zu gehen und die Menschen unter realen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen.“ Im Oktober 2022 konnte Jasmin Kemper nach einem kurzen Umweg über den Einsatz in einer Großküche nach den Vermittlungsbemühungen der Netzwerkkoordinatorin auf eine Praktikumsstelle im Hotel Plaza INN Recklinghausen wechseln. Der Kontakt zwischen der rebeq und dem Hotel bestand schon länger. „Da wir uns vergrößert haben und die Neueröffnung kurz bevorstand, passte

das gut und wir konnten Frau Kemper bei uns unterbringen“, berichtet Betriebsleiterin Jennifer Johns. „Wir haben gleich auch offen kommuniziert, dass wir im Zuge der Eröffnung des Neubaus Frau Kemper im Anschluss übernehmen würden – vorausgesetzt natürlich, dass alles passt und Frau Kemper sich das ebenfalls vorstellen kann.“

Prinzipiell müsse die Vermittlung teilnehmerorientiert sein, sagt Stefanie Haßel. „Da spielt der Wohnort eine Rolle – Frau Kemper läuft etwa acht Minuten zu Fuß zum Hotel –, aber natürlich auch der Wunsch der jeweiligen Person. Außerdem muss man auch ein bisschen flexibel sein“, womit sie den Berufsfeldwechsel von Jasmin Kemper anspricht. In den KoBe-Projekten war die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsfelder auszuprobieren, allerdings ausdrücklich vorgesehen. Auch ließ der Ansatz eine langsame Steigerung der Arbeitszeit zu, was den Teilnehmenden genug Zeit für die Umstellung ihres Lebensrhythmus bot. Aus Unternehmenssicht bietet ein Praktikum mit diesen Möglichkeiten ebenfalls Vorteile: „So können wir schauen: Wen holen wir uns mit der Person ins Haus? Passt es oder passt es nicht“, sagt Jennifer Johns. Insgesamt bewertet sie den Ansatz der Kooperativen Beschäftigung sehr positiv. „Ich würde auf jeden Fall noch anderen Kandidat\*innen die Chance geben sich auf diesem Weg beweisen zu können.“

Für die Unternehmen verursachten die Praktikumsstellen zunächst keine Kosten. In dem Zeitraum der Praktika waren die KoBe-Teilnehmenden bei dem Träger angestellt, bekamen von dort ein Gehalt, hatten normalen Urlaubsanspruch. Deshalb nannte Stefanie Haßel sie auch nicht Teilnehmer\*innen, sondern

Mitarbeiter\*innen. Das drücke zum einen Wertschätzung aus, und trage zum anderen dazu bei, dass sich die Menschen nicht wie in einer weiteren Maßnahme fühlten, die viele zuvor schon durchlaufen hätten. Voraussetzung für diesen Ansatz sei, dass die teilnehmenden Menschen arbeitsfähig seien und auch eine bestimmte „Arbeitsreife“ hätten, sagt Stefanie Haßel.

So wie Jasmin Kemper. Vom Beginn des Hotel-Praktikums im Oktober 2022 an zeigte sie eine hohe Motivation und steigerte ihr Arbeitsvolumen kontinuierlich bis Dezember 2022. Im Januar/Februar 2023 eröffnete das Hotel dann einen Neubau mit 100 Zimmern. Jasmin Kemper half tatkräftig mit, das Haus für die kommenden Gäste vorzubereiten, was sich gleichzeitig als gute Teambuilding-Maßnahme herausstellte. Die Einarbeitung für die Küche übernahm parallel einer der Köche des Hotels. Seit Anfang März 2023 ist Jasmin Kemper mit einem Arbeitsvertrag über 40 Wochenstunden im Plaza Inn beschäftigt. Das Hotelmanagement entschied sich sogar, auf die weitere mögliche Förderung über das Teilhabechancengesetz zu verzichten. Die 42-Jährige arbeitet jetzt überwiegend als Küchenkraft und ist vor allem für das Frühstücksbuffet verantwortlich. Ihr Arbeitstag startet normalerweise um 5:30 Uhr. Betriebsleiterin Jennifer Johns ist voll des Lobes: „Es brauchte nicht lange, bis Frau Kemper alles gelernt hatte und selbstständig arbeiten konnte. Sie ist zuverlässig, pünktlich, sehr eifrig und vor allem auch flexibel. Sie arbeitet bei uns sogar im Service mit, obwohl sie das ursprünglich eigentlich gar nicht wollte. Solche Kräfte brauchen wir unbedingt, gerade weil wir derzeit mit Personalmangel zu kämpfen haben. Wir haben mit ihr wirklich einen Glücksgriff getan.“

Das Ganze funktionierte im Fall von Jasmin Kemper von Beginn an gut. Den größten Teil der Projektarbeit leistete die Netzwerkkoordinatorin in Person von Stefanie Haßel. Ihre Bewertung des KoBe-Ansatzes fällt sehr positiv aus. Sollte es zu einer Fortsetzung kommen, die sie sich wünschen würde, hält sie, besonders für Menschen mit mehr Vermittlungshemmnissen, lediglich einen etwas größeren Zeitrahmen von etwa zwei Jahren für wünschenswert.

„Für mich ist das ein ganz neuer Lebensabschnitt“, stellt Jasmin Kemper fest, die, obwohl alleinerziehende Mutter einer 16-jährigen Tochter, unbedingt eine Vollzeitstelle wollte, um unabhängig zu sein. Die Arbeit in der Küche hat es ihr angetan. „Kürzlich habe ich gedacht: Warum bin ich eigentlich keine Köchin geworden?“, sagt sie. – Hört sich irgendwie so an, als ob ihr beruflicher Werdegang noch nicht zu Ende ist.

#### KONTAKT

**Stefanie Haßel**, Fachbereichsleitung  
rebeq GmbH, Herten  
Tel.: 02366 109148  
hassel@rebeq.de

#### AUTOR

**Frank Stefan Krupop**  
Tel.: 02306 741093  
frank\_krupop@web.de

#### ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

**Ute Soldansky**  
Tel.: 02041 767256  
u.soldansky@gib.nrw.de  
**Benedikt Willautzkat**  
Tel.: 02041 767204  
b.willautzkat@gib.nrw.de

# „Soziale Teilhabe ist vielschichtig, verzahnt und hochgradig dynamisch.“

## Gemeinsames Modellprojekt

*Die Verbesserung sozialer Teilhabe ist ein Ziel des Sozialgesetzbuchs II (SGB II). Dazu ist es unverzichtbar, die konkreten Unterstützungsbedarfe der Jobcenter-Kund\*innen zu kennen. Im Modellprojekt „Soziale Teilhabe“ des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS), der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) sowie der G.I.B. wurden Unterlagen zum Einsatz in den Jobcentern erstellt, die nach Erkenntnissen und Erfahrungen der beteiligten Jobcenter eine standardisierte Erhebung und Dokumentation von Unterstützungsbedarfen in verschiedenen Lebensbereichen sozialer Teilhabe ermöglichen. Ein Gespräch mit Frank Umberg, Referent bei der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit, zum Thema „Soziale Teilhabe im SGB II“.<sup>1</sup>*



**G.I.B.: Herr Umberg, bevor wir auf das Modellprojekt zu sprechen kommen: Viele Menschen in der Grundsicherung lassen sich nicht so leicht in Arbeit oder Ausbildung vermitteln. Woran liegt das und von wie vielen Menschen genau sprechen wir hier?**

**Frank Umberg:** Der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Nordrhein-Westfalen, von denen viele Grundsicherung beziehen, schwankt über die Jahre. Im vergangenen Jahr lag ihr Anteil an allen Arbeitslosen bei 42,2 Prozent mit regionalen Unterschieden. So kommt Südwestfalen auf 37,6 Prozent und das Ruhrgebiet auf 44,5 Prozent. Das ist schon eine strukturelle Arbeitslosigkeit und da haben wir leider noch nicht den besseren Stand von vor der Pandemie erreicht. Bei genauerem Hinsehen wird deutlich: Je höher die Qualifikation, desto geringer der Anteil der Langzeitarbeitslosen. Zudem zeigt sich eine große Differenz im Anforderungsniveau zwischen Angebot und Nachfrage. Im Januar 2023 waren unter den insgesamt rund 267.000 Langzeitarbeitslosen rund 183.000 Personen, die als Helfer gemeldet sind, also der weit überwiegende Teil. Ihnen standen gerade einmal 4.000 bei der

BA gemeldete Helferstellen gegenüber. Der Markt für einfache Helfertätigkeiten wird immer kleiner. Unter diesen Rahmenbedingungen ist es nicht leicht, Arbeit suchende Helfer\*innen zu vermitteln.

Gelingen kann das über Qualifizierung und eine möglichst abschlussorientierte Weiterbildung sowie über eine kompetente Beratung seitens der Jobcenter. Das geschieht auch, doch eine Vermittlung in Arbeit geht nicht immer so schnell. Oft stehen noch andere Pro-

**Man kann also nicht sagen: Da kommt jemand zum Jobcenter und nächste Woche ist derjenige in Arbeit oder Ausbildung.**

bleme oder Beeinträchtigungen im Vordergrund, um die sich die Integrationsfachkräfte kümmern müssen, damit die Menschen unbelastet nach einem Arbeitsplatz suchen können. Dabei muss man sich oft erst mal mit Teilerfolgen zufriedengeben, die aber wichtig und unverzichtbare Schritte sind auf dem Weg zum Ziel.

**Haben Sie Beispiele dafür?**

Ja, viele. So berichten Integrationsfachkräfte von Fällen, in denen zum Beispiel eine Jobcenter-Kundin aufgrund einer Trennung von ihrem Partner ihre Wohnung verlor. Sie musste zuerst eine neue Bleibe für

<sup>1</sup> Das vorliegende Interview mit Frank Umberg hatten wir bereits im G.I.B.INFO 1\_23 abgedruckt. Dabei hatte sich ein redaktioneller Fehler teufel eingeschlichen. Deshalb veröffentlichen wir hier nun noch einmal das Interview in korrigierter Form.

sich und ihr Kind finden sowie die Kinderbetreuung sicherstellen, bevor sie sich Gedanken über Bewerbungen, Arbeitsaufnahme oder Weiterbildung machen konnte. Hier geht es also um komplexere Problemlagen, die nicht von heute auf morgen gemanagt und gelöst werden können.

Deutlich wird das auch an einem aktuellen Beispiel, bei dem ein Kunde mit Long Covid zu kämpfen hat und dessen gegenwärtige und längerfristige Leistungsfähigkeit noch einer medizinischen Klärung bedarf. Er war sich nicht sicher, was er sich wirklich zutrauen kann und war mit der Situation einfach überfordert. Da sind kleine Schritte erforderlich und die benötigten Zeit. Zum Glück gibt es in unserer Organisation den Ärztlichen Dienst, welcher durch sozialmedizinische Beratung und Begutachtung die Integrationsfachkräfte bei dem Integrationsprozess der Kundinnen und Kunden in den Arbeitsmarkt unterstützt.“

## Die überwältigende Mehrheit macht ja mit und will raus aus der Grundsicherung.

Die Beispiele zeigen: Soziale Teilhabe in den verschiedenen Lebensbereichen, auf die wir uns im Modellprojekt konzentriert haben, ist vielschichtig, verzahnt und hochgradig dynamisch. Man kann also nicht sagen: Da kommt jemand zum Jobcenter und nächste Woche ist derjenige in Arbeit oder Ausbildung. Davor steht ein hochprofessionelles und mitunter auch ein aufsuchendes soziales Coaching. Das alles nachvollziehbarer und messbar zu machen, war ein Ziel unseres Modellprojekts.

### Wie sind Sie dabei vorgegangen?

Wir haben unter fachlicher Begleitung der G.I.B. einen Arbeitskreis gebildet. Ganz wichtig war, dass Fachpraktiker\*innen dabei waren, also Integrationsfachkräfte und auch Führungskräfte, die das, was wir im Projekt an Arbeitsmitteln entwickelt haben, auch in der Praxis erproben konnten. Es ging also nicht um „eine schnelle Sache von Unbetei-

ligten“, an denen sich die Integrationsfachkräfte zukünftig orientieren müssen. Die Rückmeldungen der Fachpraktiker\*innen, deren Erfahrungen, Hinweise und Ideen haben wir sehr sorgfältig aufgenommen. Sie haben entscheidend zur Weiterentwicklung der Arbeitsmittel, der Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen wie auch des Gesprächsleitfadens, beigetragen.

### Vom Umsetzungsprozess zu den Ergebnissen: Wie bewerten Sie die entwickelten Arbeitsmittel für die praktische Arbeit im Jobcenter?

Meines Erachtens sind die Bögen gute Arbeitsmittel, um die Beratungskompetenz und die Transparenz in den Gesprächen zu optimieren. Sie zeigen zudem etwaige Unterschiede bei der Selbst- und Fremdeinschätzung auf, woraus sich wertvolle Hinweise für die Weiterarbeit ergeben. Auch der Gesprächsleitfaden ist sehr gut, verständlich formuliert und selbst-erklärend. Er gibt den Kolleg\*innen eine gute Orientierung. Gleiches gilt für die Übertragung der in den Bögen festgehaltenen Ergebnisse und Zwischenergebnisse in eine Excel-Tabelle. Diese dienen als Auswertung und Erfolge im Prozess werden fallbezogen erkennbar. So haben wir eine weitere Möglichkeit, die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Jobcenter nochmal besser zu reflektieren, aber vor allem auch zu optimieren.

Ebenfalls relevant ist, dass Kund\*innen beim Einsatz der Bögen erkennen: „Hier geht es um mich, ich stehe im Mittelpunkt. Die Integrationsfachkraft ist interessiert, fragt nach, wie ich mir gewisse Dinge vorstelle.“ Das führt zu noch mehr Vertrauen. Dass auf den Bögen jetzt alles schwarz auf weiß festgehalten ist, motiviert noch mal zusätzlich. Es ist ja so: Nur sehr wenige Menschen in der Grundsicherung erhalten Leistungsminderungen, weil sie zum Beispiel nicht mitwirken. Das heißt: Die überwältigende Mehrheit macht ja mit und will raus aus der Grundsicherung und die im Projekt entwickelten Arbeitsmittel sind ein guter Ansatz, damit Problemlagen gemeinsam mit den Kunden\*innen besser besprochen werden können.

**Wo besteht noch Entwicklungsbedarf, wie geht es weiter?**

Hinsichtlich der Weiterentwicklung denke ich daran, dass die Excel-Tabelle ja händisch bedient wird und das hat zwangsläufig Auswirkungen auf die Fehlerquote. Vielleicht gelingt es uns, hier eine IT-Lösung zu finden, die den Datenschutz gewährleistet und zugleich für noch mehr Validität sorgen könnte. Aber jetzt wollen wir erst mal die Rückmeldungen aus den Jobcentern abwarten, denn zum Ende des vergangenen Jahres haben wir den Einsatz der Bögen auf alle Jobcenter ausgeweitet, wobei der Einsatz freiwillig ist, also alles ganz ohne Zwang. Außerdem müssen die Bögen nicht sofort im ganzen Haus zum Einsatz kommen. Vielleicht werden sie zunächst in einzelnen Teams erprobt und erst dann auf das ganze Jobcenter übertragen, wenn die Praxis gezeigt hat, dass Fortschritte bei der sozialen Teilhabe tatsächlich ausreichend gut abgebildet werden. Das wäre schön und würde uns in der Organisation weiterbringen, aber insbesondere Menschen helfen!

**Welche Chancen bieten das neu eingeführte Bürgergeld und der Wegfall des Vermittlungsvorrangs für die Realisierung einer verstärkten sozialen Teilhabe der Leistungsbezieher\*innen? Wie passen die Erkenntnisse und Ergebnisse des Modellprojekts dazu?**

Das Bürgergeld ist eine wichtige Sozialreform, in die auch die Erfahrungen der Jobcenter aus den letzten 17 Jahren eingeflossen sind. Bei unseren Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie Fördermöglichkeiten wird der Instrumentenkasten der Jobcenter größer. Mehr Fördermöglichkeiten bei Weiterbildungen, mehr Motivation durch das neue Weiterbildungsgeld und der Wegfall des Vermittlungsvorrangs stehen für einen klaren Fokus auf Bildung und Nachhaltigkeit der Vermittlung.

Wir wollen Langzeitarbeitslosigkeit nachhaltig beenden und deshalb abschlussorientiert qualifizieren. Die Pandemie hat in vielen Branchen die Transformation und den Veränderungsdruck beschleunigt: Die Unternehmen stellen nach der Krise noch stärker vor

**KONTAKT**

Frank Umberg, Referent  
 Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit  
 Bereich Gute Erwerbsbiografien schaffen  
 Tel.: 0211 4306645  
 Nordrhein-Westfalen.Gute-Erwerbsbiografien@arbeitsagentur.de  
 www.arbeitsagentur.de

**DAS INTERVIEW FÜHRTE**

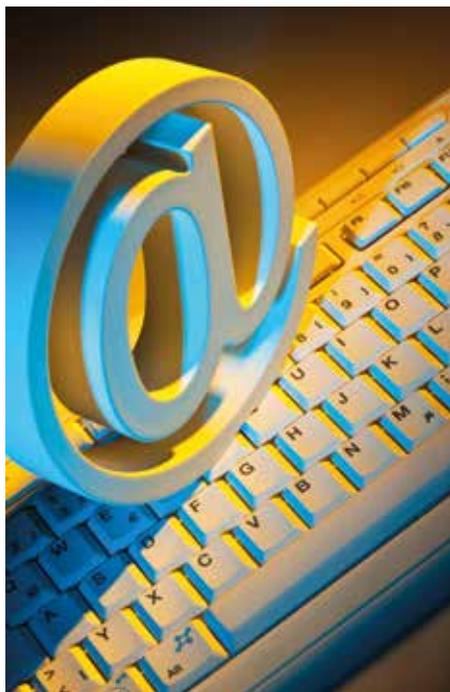
Paul Pantel  
 Tel.: 02324 239466  
 paul.pantel@vodafonemail.de

allem Fachkräfte ein. Drei von fünf Langzeitarbeitslosen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Eine abschlussorientierte Qualifizierung wirkt hier also zweifach: Sie kann dabei helfen, den Bedarf der Betriebe nach Fachkräften zu decken. Langzeitarbeitslosen ermöglicht ein Berufsabschluss eine nachhaltige Perspektive am Arbeitsmarkt.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist aber auch, dass die langzeitarbeitslosen Menschen, die nicht oder noch nicht für eine abschlussorientierte Qualifizierung infrage kommen, andere Angebote und Unterstützungen durch die Jobcenter erhalten. Ein begleitendes Coaching zum Beispiel kann hier helfen, die Menschen zu stabilisieren und Schritt für Schritt ihre Chancen auf Integration in Arbeit oder Ausbildung und soziale Teilhabe zu erhöhen. „Stolpersteine“ auf dem Weg dahin konnten die Integrationsfach-

**Wir wollen Langzeitarbeitslosigkeit nachhaltig beenden und deshalb abschlussorientiert qualifizieren.**

kräfte im Rahmen des Modellprojekts wertschätzend, partnerschaftlich und auf Augenhöhe mit den Kund\*innen in den Beratungs- und Folgegesprächen erörtern und sie konnten – motivierend auch für die Menschen, die ihre Probleme mithilfe der Jobcenter und deren Netzwerkpartner\*innen lösen mussten – zeigen, dass das auch geht!



© picture alliance/Bildagentur-online/McPhoto-BBO/Bildagentur-online/McPhoto-BBO

## Wo findet man das „@“?

Vier REACT-EU-Projekte zeigen, wie man der digitalen Exklusion benachteiligter Gruppen arbeitsmarktpolitisch entgegenwirken kann

Die Initiative „REACT-EU“ der Europäischen Union, über die Vorhaben zur Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie finanziert werden konnten, ist Ende März 2023 ausgelaufen. Vier von der G.I.B. begleitete Projekte mit dem Schwerpunkt „Digital- und Medienkompetenz für benachteiligte Zielgruppen“ haben Anfang März bei einem von der G.I.B. organisierten Abschlusstreffen Bilanz gezogen. Hierbei wurden die Erkenntnisse für zukünftige Projekte dieser Art gesichert.

Während der Corona-Krise rückten digitale Bildungs- und Serviceangebote verstärkt in den Vordergrund. Leider zeigte sich, dass manche Personengruppen auf diesem Weg nur schwer oder gar nicht zu erreichen waren – schon allein, weil ihnen die digitalen Endgeräte fehlten, aber auch die digitale Kompetenz. Die REACT-Initiative hatte unter anderem das Ziel, dem Risiko einer „digitalen Exklusion“ benachteiligter Bürger\*innen und damit auch ihrer gesellschaftlichen Ausgrenzung etwas entgegenzusetzen. „Bessere Einbindung von vulnerablen Gruppen in Grundbildung, digitale Kompetenzentwicklung und Sprachförderung und Unterstützung dieser Gruppen im städtischen Quartier“ hieß eines der möglichen Einsatzgebiete der EU-Mittel. Und genau hier setzten vier von der G.I.B. begleitete Projekte an.

So rief der Recklinghäuser RE/init e. V. gleich zwei Projekte ins Leben. Zum einen „Digital EMPOWERMENT for All“, bei dem es um Sprachförderung in Kombination mit dem Erwerb digitaler Kompetenzen ging. Es förderte digitales Wissen

und Anwendungspraxis für Menschen, die einen erschwerten Zugang zu digitalem Lernen haben. Die Teilnehmenden wurden für den Projektzeitraum zunächst mit digitaler Hard- und Software wie Tablets oder Surfsticks ausgestattet, damit sie im Rahmen von Online-Unterricht von zu Hause aus lernen konnten. Projektziele waren die Förderung der Kommunikation mithilfe digitaler Medien (zum Beispiel Chats oder Videokonferenzen), die Förderung notwendiger IT-Kenntnisse für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen und auch die Beratung zu beruflichen Sprach- und Qualifizierungsangeboten.

Zum anderen realisierte der RE/init e. V. gemeinsam mit dem Bildungszentrum des Handels (BZdH gGmbH) das Projekt „Digital Family“, das speziell auf Menschen mit Familienverantwortung ausgerichtet war.

Die Dortmunder GrünBau gGmbH war mit ihrem Projekt „DigitalWerkstatt – Bridging the Gap“ beteiligt. Es hat sich zum Ziel gesetzt, benachteiligte Menschen in der Nordstadt dazu zu befähigen, den „digitalen Graben“, der sie von der Mehrheit der Gesellschaft trennt, zu überbrücken. In der DigitalWerkstatt warten auf sie etwa 3D-Drucker, Projekte zur digitalen Fotografie, VR-Brillen, Drohnen oder sogar Roboter. In verschiedenen

Angeboten wird zudem die Mediennutzungskompetenz der Menschen ausgebaut. Dabei geht es um Themen wie Fake News, Cybermobbing, sicheres Passwort und Ähnliches.

Das CJD Zehnthof Essen (Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnütziger e. V.) stellte schließlich bei seinem REACT-Projekt „Medienkompetenz – Für Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund“ genau diese Bürger\*innen in den Mittelpunkt. Dazu waren Kursangebote mit individueller Betreuung zu den Themen Computer, Internet, Office-Programme, Deutsch lernen mit digitalen Medien, Bewerbung und Mediengestaltung vorgesehen.

Am 9. März 2023 fand in der DigitalWerkstatt von GrünBau das von der G.I.B. organisierte Abschlusstreffen statt. Dabei waren neben den Projektbeteiligten auch Vertreter\*innen des Arbeitsministeriums sowie der zuständigen Regionalagenturen. Die Teilnehmenden trugen zusammen, welche Faktoren aus ihrer Sicht zum Gelingen der Förderung von digitalen Kompetenzen beitragen.

So stellte das CJD Essen fest, dass es vor dem Hintergrund einer freiwilligen Teilnahme und der Heterogenität der Zielgruppe nicht praktikabel ist, aufbauende Kursreihen zu planen. Der Träger stellte

also das bisherige Kurskonzept auf Einzelangebote um, die auf den Wissensstand der jeweiligen Gruppe abgestimmt waren. Das ermöglichte flexible Einstiege und auch Anknüpfungspunkte zu bereits erworbenem Wissen. Bei den Teilnehmenden handelte es sich zum Großteil um Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund ohne mediale Vorbildung, mit Sprachdefiziten und häufig ohne jegliche Erfahrung mit einem PC. Da, um ein Beispiel zu nennen, gut 90 Prozent der Teilnehmenden auf der Computertastatur nicht das Zeichen „@“ erzeugen konnten, musste sehr niedrigschwellig gestartet werden. Ziel führend war dabei, Medienkompetenz nicht abstrakt oder theoretisch wie in klassischen Kursreihen, sondern gekoppelt an konkrete Themen zu vermitteln. Die Aufteilung der Kursinhalte in kleine Schritte schafft dann Erfolgserlebnisse. Das Fazit der Projektverantwortlichen: „Es muss bei der Kompetenzvermittlung nicht alles aufeinander aufbauen und direkt umfassend sein, wir müssen irgendwo reinspringen und einfach anfangen.“

Aus dem von RE/init e. V. gemeinsam mit dem Bildungszentrum des Handels (BZdH gGmbH) durchgeführten Projekt „Digital Family“ kamen weitere wichtige Erkenntnisse. So stellte sich die Kombination von Sprachförderung und dem Erwerb digitaler Kompetenzen als erfolgreich heraus. Denn digitale Formate bieten bei der Wissensvermittlung einige Vorteile: Gesprächs- und Schreibenlässe können niedrigschwellig und kurzfristig gestaltet werden, Chats ermöglichen den Austausch mit weiteren Teilnehmenden. Und für Personen mit familiären Pflichten bietet die digitale Umsetzung eine große zeitliche Flexibilität, da digital aufbereitete Unterlagen und Selbstlerntools jederzeit

abruf- und nutzbar sind. Förderlich für die Sprachvermittlung ist zudem ein Einstieg über Alltagsthemen.

Auch das Bildungszentrum des Handels betont, dass sich Online-Austauschformate als erfolgreiches Instrument der Sprach- und Wissensvermittlung bewährt haben. Zum einen konnten in Einzelsprechstunden individuelle Anliegen bearbeitet oder Unterrichtsinhalte nachbereitet werden. Zum anderen waren sogenannte „Let’s-talk-about“ bei den Teilnehmenden sehr beliebt. In diesen niedrigschwelligen Formaten wurden – begleitet und moderiert von Projektmitarbeitenden – selbst gewählte Themen, zum Beispiel der Schulbeginn, die Gesundheitsvorsorge oder die Organisation von Kindergeburtsstagen besprochen.

Die Dortmunder GrünBau beschäftigte sich in ihrem Projekt damit, wie man von digitaler Exklusion betroffene Menschen – und hierzu zählen etwa auch Senior\*innen – für Projekte zur Vermittlung digitaler Kompetenzen erreichen kann. Wichtig dafür sind bestehende soziale Netzwerke. So hat GrünBau über den städtischen Eigenbetrieb der Familienergänzenden Bildungseinrichtungen für Kinder in Dortmund (FABIDO) Kontakt zu Kindergartengruppen aufgenommen. Erzieher\*innen und Lehrkräfte konnten über die Ansprache der Schulsozialarbeiter\*innen für Angebote gewonnen werden. Ganz wesentlich, so GrünBau, ist aber vor allem: Die Personen der Zielgruppen auf die Angebote zur Digital- und Medienkompetenz neugierig machen! Am besten gelingt das über Anschauen und Erleben. So besuchte die DigitalWerkstatt unter anderem Stadtfeste und stellte sich selbst und

**AUTOR**

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093  
frank\_krupop@web.de

**ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.**

Rieke Dodot, Tel.: 02041 767164

r.dodot@gib.nrw.de

Peter Fehse, Tel.: 02041 767209

p.fehse@gib.nrw.de

Ute Soldansky, Tel.: 02041 767256

u.soldansky@gib.nrw.de

ihre digitalen Angebote dort vor. Beim gemeinsamen Fußballspielen auf der Konsole mit der Zielgruppe kam man so ins Gespräch. Außerdem nutzt die DigitalWerkstatt Social-Media-Kanäle wie Instagram, um mit Teilnehmenden in Kontakt zu bleiben und sie regelmäßig über neue Angebote zu informieren.

Alle Projektverantwortlichen wünschen sich, dass die Vermittlung von Medienkompetenzen in der Berufsorientierung und -vermittlung perspektivisch einen größeren Stellenwert erhalten sollte. Hier gelte es, Jugendliche und Arbeitsuchende nicht nur in der Bedienung des Computers und der Nutzung von Software zu schulen, sondern auch im kritischen Umgang mit sozialen Medien, Informationen oder sonstigen kostenfreien Angeboten aus dem Internet. Einen höheren Stellenwert der Medienpädagogik in den Schulen und die entsprechende Qualifizierung von Lehrkräften halten alle Beteiligten dabei für genauso sinnvoll, wie umfangreichere Regelangebote zur Förderung der Medienkompetenz im Bereich der Arbeitsmarktförderung.

Um den weiteren Transfer der entwickelten Materialien und Erkenntnisse sicherzustellen, sind in den vier REACT-Projekten Unterrichtsmaterialien, Kurzanleitungen und sonstige Informationen erarbeitet und aufbereitet worden. Aktuell ist in Planung, diese gesammelt auf der Internetseite der G.I.B. (www.gib.nrw.de) zu verlinken.

# Vom Fachkräftemangel zur Fachkräftesicherung



©picture alliance/imageBROKER|Jochen Tack

Wenn der Bundesarbeitsminister die Außenministerin nach Südamerika begleitet, um in Brasilien Pflegefachkräfte für Deutschland anzuwerben, spätestens dann ist jedem klar, wie die Fachkräftesituation in der Pflege hierzulande aussieht. Doch nicht nur in diesem Segment des Arbeitsmarktes fehlt qualifiziertes Personal. In nahezu jeder Branche wird händeringend nach Arbeits- und Fachkräften gesucht. Laut der Bundesagentur für Arbeit stieg die Zahl der Engpassberufe von 140 im Jahr 2021 auf 200 im Jahr 2022. 630.000 offene Stellen können aktuell nicht mit einer passend qualifizierten arbeitslosen Person besetzt werden. Aber wie sollen die Digitalisierung und der Umbau zu einer klimaneutralen Wirtschaft ohne die dafür nötigen Hände und Köpfe gelingen? Was kann und was muss die Politik tun, um vom Fachkräftemangel zur Fachkräftesicherung zu kommen? Wie blicken ihre Partner – Kammern, Verbände und Arbeitsagenturen – auf die Situation am Arbeitsmarkt und welchen Beitrag können sie ihrerseits für die Fachkräftesicherung leisten?

Bäckereien schließen früher, Kitas nehmen keine neuen Kinder auf, weil sie keine Erzieher\*innen finden und wenn im Haushalt eine dringende Reparatur ansteht, kann man sich den Anruf beim Handwerker sparen: volle Auftragsbücher, wochenlange Auslastung. Eindrücke, die sich beim Blick in die Tageszeitung oder beim Zappen durch Polit-Talkshows fast täglich bestätigen. Es ist ein Szenario, das sich angekündigt hatte. Denn dass es in Deutschland – genauso wie in den umliegenden europäischen Ländern – zunehmend mehr ältere Menschen als jüngere geben würde, weiß man spätestens seit den niedrigen Geburtenraten in den 1990er- und 2000er-Jahren. Hinzu kommt, dass jetzt und in den nächsten Jahren die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation den Arbeitsmarkt verlassen. Allein in Nordrhein-Westfalen gehen nach Berechnung der Bundesagentur für Arbeit in den kommenden zehn Jahren rund 1,6 Millionen Menschen in den Ruhestand, darunter rund 900.000 Fachkräfte. Das heißt: Die Fachkräftelücke wird sich vergrößern. Auch das G.I.B.INFO hat diese Entwicklung in der Vergangenheit immer wieder thematisiert. In Heft 1\_11 zog Anja Kettner, seinerzeit Leiterin der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) dieses Fazit: „Es gibt einen relevanten Fachkräftemangel hauptsächlich in den Ingenieur- und IT-Berufen (...), sowie aktuell in einigen sozialen Berufen – insbesondere bei Erziehern, Alten- und Krankenpflegern. Auf längere Sicht sind (...) größere Anstrengungen aller Akteure auf dem Arbeitsmarkt notwendig, die vorhandenen Potenziale zu mobilisieren, die in bisher vernachlässig-

ten Zielgruppen des Arbeitsmarktes, in Aus- und Fortbildung und auch in der Zuwanderung liegen. Nur so wird – bei gegebener demografischer Entwicklung – eine Stabilisierung des Fachkräfte-Arbeitsmarktes langfristig möglich sein.“ Doch trotz allen arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt heute noch dramatischer, als es vor einigen Jahren prognostiziert wurde. Woran liegt das?

### Alte und neue Herausforderungen

Manche Phänomene auf dem Arbeitsmarkt erscheinen widersprüchlich. Nie zuvor waren in Deutschland mehr Menschen erwerbstätig als Ende des Jahres 2022. 41,7 Millionen Menschen befanden sich laut einer IAB-Erhebung im dritten Quartal 2022 in einer abhängigen Beschäftigung – Rekordniveau. Beschäftigungseinbrüche aus Zeiten der Covid-19-Pandemie sind damit überwunden, heißt es in der Erhebung. Von 2015 bis 2022 erlebte das Land einen Beschäftigungszuwachs von 7,7 Prozent. Vor allem Ältere und Frauen konnten in der Erwerbstätigenquote mit einem Plus von knapp 14 bzw. 6 Prozent deutlich zulegen. Angesichts dieser Zahlen erscheint es paradox, dass überall Personalengpässe vermeldet werden. Zumal der Krieg in der Ukraine und die damit einhergehende Energiekrise die Wirtschaftsentwicklung dämpfen wird und es noch 2,5 Millionen arbeitslose Menschen gibt. Gleichzeitig gab die IAB-Stellenerhebung für das Ende des vergangenen Jahres bundesweit knapp zwei Millionen offene Stellen an. Auch das ist ein Rekord. Roland Schüßler, Geschäftsführer der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit ord-

net diese Zahlen ein: „Insgesamt ist es zunächst einmal positiv, dass wir trotz vergangener und aktueller Krisen über die letzten Jahre einen immensen Beschäftigungszuwachs verzeichnen konnten. Nur erleben wir zurzeit große Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt. Das heißt: Oft passen die offenen Stellen nicht zu den Personen, die arbeiten können und wollen.“ Dieses sogenannte Mismatch könne unterschiedliche Ursachen haben, so Roland Schüßler weiter. Etwa, dass sich die Arbeitsstelle in Aachen befindet, der Arbeitssuchende aber in Bielefeld lebt. Dann läge ein regionales Mismatch vor. Oder aber die Qualifikationen der suchenden Person entsprechen nicht den Anforderungen, die die Stelle mit sich bringt – ein qualifikatorisches Mismatch. „Rein rechnerisch passen Angebot und Nachfrage zwar zusammen, unsere Fachkräfteengpassanalyse zeigt uns jedoch, dass wir in allen Bereichen große Passungsprobleme haben.“

Doch was den positiven Effekt des Beschäftigungszuwachses nahezu verpuffen lässt, ist die Tatsache, dass das Arbeitsvolumen nicht proportional zur Beschäftigung mitgewachsen ist. Bernd Zimmer, Vorsitzender vom Verband der Freien Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen stellt für den Gesundheitsbereich fest: „Wir haben noch nie so viele Ärztinnen und Ärzte wie heute gehabt. Doch die Monatsstundenleistung eines Arztes ist heute bei Weitem nicht mehr so hoch wie früher. Das beobachten wir auch bei Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern. Wir haben also kein Kopfdefizit, sondern ein Fachkräftestundendefizit.“ Zur Einordnung: Bundesweit stieg die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von 2015 bis 2022

um 4,9 Prozent, also fast drei Prozentpunkte weniger als die Beschäftigung. Das lässt sich auf einen erhöhten Krankenstand und Kurzarbeit während der Corona-Pandemie zurückführen, aber auch auf eine gestiegene Teilzeitquote. Insbesondere bei Frauen: Fast die Hälfte der beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit; bei Müttern in Beschäftigung sind es sogar 66 Prozent.

Demografischer Wandel, qualifikatorische und regionale Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt und ein niedriges Arbeitszeitvolumen sind treibende Faktoren für den Fachkräftemangel. Hinzugekommen sind aber auch neue Herausforderungen. In ihrem Strategiepapier zur Fachkräftesicherung spricht die Bundesregierung von den „drei großen D“: der bereits erwähnte demografische Wandel, die Digitalisierung und die Dekarbonisierung bzw. der Umstieg von der Nutzung fossiler Brennstoffe auf kohlenstofffreie und erneuerbare Energien. Digitalisierung und Dekarbonisierung sind jedoch Schwerter mit zwei Klingen. So lässt sich schon heute feststellen, dass durch Digitalisierung und Automatisierung einzelne Tätigkeiten verschwinden. Zeitungen lesen wir zunehmend digital, die Speisekarte im Restaurant rufen wir per QR-Code auf unserem Smartphone auf und auch das Ticket fürs Konzert oder Kino lösen wir so ein. Arbeitsplätze in der Verlagswirtschaft, im Buchhandel und in der Papiertechnik werden dadurch weniger.

Die Liste an Beispielen für Berufe oder Tätigkeiten, die wegfallen oder sich verändern, ist lang. „Es gibt keinen Beruf, der sich nicht in irgendeiner Form durch die Digitalisierung verändern wird. Nur in unterschiedlicher Ausprägung“, sagt

Roland Schüßler. Aber: Die Digitalisierung birgt auch großes Potenzial. Berthold Schröder, Präsident des Westdeutschen Handwerkskammertages, macht das an einem Beispiel deutlich: „Innenwände für Gebäude können heute dank integrierter Planungsprozesse direkt mit Bohrlöchern an der exakt gewünschten Stelle produziert werden, sodass nachträgliches Bohren nicht mehr notwendig ist. Solche ‚Building Information Modeling-Systeme‘ bringen einen großen Effizienzgewinn für den Bausektor mit sich. Digitalisierung wird ein Schlüssel dafür sein, Arbeit effizienter zu gestalten.“ Und sie kann den Unterschied im Ringen um Nachwuchskräfte machen. Ralf Stoffels, Präsident der IHK NRW und der Südwestfälischen IHK zu Hagen, weist darauf hin: „Betriebe, die in der Digitalisierung schon sehr weit sind, haben es wesentlich leichter, Nachwuchskräfte anzulocken. Bei der IHK zu Hagen gibt es zum Beispiel ein Projekt, in dem Sie mit VR-Brille das Schweißen lernen können. So etwas fasziniert und interessiert die junge Generation. Betriebe, die bei Digitalisierung und Nachhaltigkeit nicht mitziehen, werden es schwer haben, junge Leute für sich zu gewinnen.“

Auch die Dekarbonisierung ruft gegensätzliche Effekte hervor: Im Bereich der fossilen Energien und in der Automobilindustrie werden Jobs und Tätigkeiten wegfallen, während neue im Sektor erneuerbare Energien entstehen. Weil aber die Einhaltung der Klimaziele viel zu lange vernachlässigt wurde und jetzt rasches Handeln verlangt, sind schon heute erhebliche Engpässe in den Bereichen Energie- und Gebäudetechnik, Heizungs- und Klimatechnik sowie im Bereich Bau zu spüren. „Um Gebäude zu

dämmen, alte Heizungen durch Wärmepumpen zu ersetzen und Solarpanels auf Dächer zu montieren, fehlen schon jetzt deutschlandweit rund 250.000 Fachkräfte im Handwerk“, sagt Berthold Schröder. Doch wie kann man dieser Situation Abhilfe verschaffen?

### Ausbildung wieder attraktiv machen

Wenn man die Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht findet oder bekommt, bildet man sie eben selbst aus. Das erscheint plausibel. Können Betriebe den Nachwuchs doch dadurch gezielt auf die Aufgaben im Unternehmen vorbereiten und gleichzeitig qualifizierte Mitarbeitende von morgen an sich binden. Nur leider sind Auszubildende ebenso schwer zu finden wie fertige Fachkräfte. Auch der Ausbildungsmarkt ist von großen Passungsproblemen geprägt. Überhaupt hat die duale Ausbildung über die Jahre bei jungen Menschen massiv an Attraktivität eingebüßt. Neu ist auch diese Erkenntnis nicht.

Schon seit Jahren geht der Trend bei den 16- bis 22-Jährigen eher in Richtung Studium. Bei Politik und Wirtschaft herrscht Konsens darüber, dass das auch an einer vernachlässigten Beruflichen Orientierung an Gymnasien liegt. Viele fordern deshalb, dass die Chancen, die mit einer dualen Berufsausbildung einhergehen, in der Beruflichen Orientierung an Gymnasien wieder stärker ins Blickfeld gerückt werden sollen. „Eigentlich haben wir in NRW mit KAoA [der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“; Anm. d. Red.] ein gutes System, um flächendeckend jungen Menschen Berufliche Orientierung mitzugeben. Ich stelle jedoch

fest, dass es uns schwerfällt, Gymnasien im Rahmen der Beruflichen Orientierung für eine Ausbildung im Handwerk aufzuschließen. Wir möchten niemanden dazu zwingen, sich für eine Ausbildung im Handwerk zu entscheiden, aber ich halte es für unsere Pflicht, junge Menschen darüber zu informieren, dass auch dieser Weg viele Chancen für sie bereithält. Ohne das Handwerk wird unser Land nicht klimaneutral. Wer sich für eine Ausbildung im Handwerk entscheidet, kann dem Planeten langfristig etwas Gutes tun. Aber darüber müssen sie auch Bescheid wissen“, so Berthold Schröder.

Ein Problem ist allerdings auch, dass sich viele junge Menschen, die eigentlich für den Ausbildungsmarkt infrage kämen, in den Übergangssystemen befinden, weil sie keinen Ausbildungsplatz bekommen. In NRW betrifft das rund 44.000 Jugendliche, heißt es in einer Pressemitteilung des DGB NRW. Anja Weber, Vorsitzende des DGB NRW fordert darin: „Das ist angesichts des Fachkräftemangels alarmierend. (...). Damit jeder Jugendliche, der einen Ausbildungsplatz sucht, auch einen bekommt, muss die Landesregierung die Unternehmen in die Pflicht nehmen. Wir brauchen endlich eine umlagefinanzierte Ausbildungsplatzgarantie.“

Ein weiteres Problem sieht Gerhard Bosch, Senior Professor am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, im „Reputationsverlust“ der Berufsausbildung. Dieser resultiere zum einen aus der „Erosion des Mittelschichtversprechens infolge der wachsenden Einkommensungleichheit“, zum anderen aus den Folgen der Bildungsexpansion und den damit verbundenen „wachsenden Staturerwar-



© picture alliance/Fotostand/Fotostand/Schmitt

tungen“, wie er in der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ des Bundesinstituts für Berufsbildung ausführt. Gerhard Bosch möchte damit den Blick erst einmal weg von bildungspolitischen Reformen lenken, die nicht allein geeignet seien, das Image der dualen Berufsausbildung zu verbessern. Vielmehr gehe es um eine „nachhaltige Aufwertung und höhere gesellschaftliche Anerkennung von Facharbeit“. Vereinfacht ausgedrückt: Wenn ich heutzutage mit einer Berufsausbildung nicht mehr das erreichen kann, was mir früher damit versprochen wurde, gibt es auch keinen überzeugenden Grund, eine solche Ausbildung zu absolvieren. Diese These teilt Ralf Stoffels so nicht: „Wer heute eine duale Ausbildung in einem mittelständischen Metall-, Elektro- oder Chemiebetrieb macht, kann nach abgeschlossener Ausbildung mit einem Startgehalt von 3.000 bis 4.000 Euro brutto

rechnen. Weil der Arbeitsmarkt heute ein Bewerbermarkt ist und dort Fachkräfte, Abteilungsleiter, Anlagemechaniker für millionenteure Anlagen fehlen. Macht man nach der Ausbildung zum Beispiel noch eine Weiterbildung zum Techniker, steht man finanziell sehr gut da. Meines Erachtens gibt es diese Einkommenslücke nicht, wenn sich jemand in der dualen Ausbildung aktiv einsetzt und weiterkommen möchte.“

Attraktivitätssteigernd auf die duale Ausbildung könnte sich nach Meinung von Berthold Schröder zudem eine höhere Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung auswirken. „Wenn jemand nach vier Semestern Maschinenbaustudium feststellt, dass es der falsche Weg für sie oder ihn ist, muss es Möglichkeiten geben, die erbrachten Studienleistungen in einer handwerklichen Ausbildung anrechnen zu lassen.

Das könnte eine Brücke sein, die jungen Menschen den Weg ins Handwerk ebnet und es attraktiv für sie macht.“ Dem pflichtet Ralf Stoffels bei und erinnert daran, dass die Studienabbruchquote im Erststudiengang bei über 30 Prozent liege. „Diese Menschen müssen ja irgendwo bleiben. Also müssen wir sie angesichts unserer Situation für eine Ausbildung gewinnen.

Betriebe müssen aber auch dementsprechend offen gegenüber nicht immer geradlinigen Lebensläufen sein. Und nicht zu vergessen: Über sechs Prozent der Jugendlichen haben überhaupt keinen Abschluss. Ob Studienabbrecher oder Schulabbrecher, wir können es uns gesellschaftlich nicht leisten, jemanden auf der Strecke zu lassen.“ Damit das System insgesamt durchlässiger wird und beide Bildungswege die gleiche gesellschaftliche Anerkennung erfahren, wäre es wohl auch an der Zeit, die Vergleichbarkeit von Ausbildung und Studium gesetzlich zu verankern. „Wenn jemand mit einem Meistertitel genauso behandelt wird wie jemand mit einem Bachelor, hätte das langfristig einen positiven Effekt“, so Berthold Schröder.

Gleichwertigkeit meint im Übrigen auch, dass beide Bildungswege mit gleichen Mitteln finanziert werden müssen. Denn während durch den Hochschulpakt in den letzten Jahren Milliarden in den Ausbau von Universitäten flossen, fielen die Investitionen in Berufsschulen und berufliche Bildungsstätten eher spärlich aus. „Wir könnten viel mehr Medizinische Fachangestellte ausbilden, doch die Berufsschulen melden Land unter, weil sie den jungen Leuten keine Plätze zur Verfügung stellen können. Es müssen nicht

nur neue Einrichtungen gebaut, sondern die bestehenden auch so ausgestattet werden, dass darin nach modernsten Standards ausgebildet werden kann, damit junge Menschen auch mit Begeisterung dort hingehen“, sagt Bernd Zimmer.

### Gezielte Weiterbildung

Mindestens so wichtig, wie junge Menschen dafür zu begeistern, Erzieher\*in, Pfleger\*in, Dachdecker\*in oder Anlage-mechaniker\*in zu werden, ist es jedoch, die Menschen, die schon im Beruf stehen, auf die Veränderungen von morgen vorzubereiten. Wie schon angedeutet werden durch den Strukturwandel nicht nur Tätigkeiten verschwinden, vielmehr erfordern sie von den Beschäftigten auch neue Kompetenzen. Gezielte Weiterbildung ist deshalb aus Sicht von Roland Schüller der zentrale Hebel für die Fachkräftesicherung. „Durch den technischen Fortschritt werden mehr neue Stellen entstehen als wegfallen. Die große Herausforderung wird also sein, wie wir die Kompetenzen der Beschäftigten entsprechend erweitern können. Dafür müssen uns die Unternehmen spiegeln, wo und wie sich Berufe verändern, damit wir als Arbeitsagentur gemeinsam mit den Kammern des Handwerks sowie der Industrie und des Handels, aber auch den Volkshochschulen und Universitäten die Menschen abholen und passgenau weiterbilden können.“

Dieses und weitere Ziele hat sich die Bundesregierung mit ihren Partnern im September 2022 in der Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie gesetzt. So soll zum einen die Weiterbildungsbeteiligung bis 2030 auf 65 Prozent gesteigert und zum anderen hete-

rogene Zielgruppen gezielter unterstützt werden. Anders ausgedrückt: Weiterbildung soll sich nicht nur an Fachkräfte, sondern auch an Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte und zugewanderte Menschen sowie an kleinere und mittlere Unternehmen richten. Das Herausfordernde daran sei, die Menschen von diesem Weg zu überzeugen, so Roland Schüller. „Menschen, die keinen Schulabschluss vorweisen können, häufige Berufswechsel hinter sich haben und immer auf Helferniveau gearbeitet haben, können wir nicht einfach sagen, ‚So, jetzt macht mal eine Qualifizierung‘. Das wird nicht funktionieren. Wir müssen sie davon überzeugen, dass das der richtige Weg für sie ist und ihnen mit unseren Angeboten entgegenkommen. Was ich meine, ist: Müssen wir dem beschriebenen Personenkreis zwei Jahre Schulbank in Präsenz zumuten? Wir haben zum Beispiel während der Pandemie gelernt, dass auch andere Lernformen effektiv sein können. Unsere Aufgabe ist es, gemeinsam die berufliche Bildung weiterzuentwickeln. Dazu gehören auch die Lernformen. Welche Angebote zur Qualifizierung wollen wir in Zukunft machen? Das müssen wir gemeinsam in den Blick nehmen.“ Es bedarf einer intensiven Betreuung und Qualifizierung, um diese Menschen nachhaltig in Arbeit zu bringen, ist auch der nordrhein-westfälische Arbeitsminister Karl-Josef Laumann überzeugt. Denn häufig sind diese Menschen nicht unmittelbar in eine Beschäftigung integrierbar (vgl. Interview auf Seite 42 ff.). Eine Möglichkeit sind persönliche Coachings.

Für zugewanderte Menschen und formal Geringqualifizierte sollen modulare Nachqualifizierungsangebote geschaf-

fen werden, heißt es im Strategiepapier der Bundesregierung. Diese sollen eine bereits erworbene berufliche Vorerfahrung stärker berücksichtigen und so die Qualifizierungszeit deutlich verkürzen. Teilnehmende holen dabei nur die Module nach, die ihnen zum Berufsabschluss noch fehlen. Für zusätzlichen Anreiz soll eine Weiterbildungsprämie in Höhe von 150 Euro im Monat sorgen, die an Bürgergeld-Empfänger\*innen ausbezahlt wird.

Und weil berufliche Weiterqualifizierung häufig am Zeitmangel scheitert, möchte die Bundesregierung eine Bildungszeit einführen. Nach österreichischem Vorbild sollen so alle Mitarbeitenden während der Berufslaufbahn Anspruch auf eine bezahlte Bildungszeit haben. Bis zu einem Jahr soll diese genommen beziehungsweise auf zwei Jahre verlängert werden können, wenn sich Mitarbeitende parallel zum Job weiterqualifizieren und währenddessen in Teilzeit arbeiten möchten. Die Bundesagentur für Arbeit soll in dieser Zeit den Unterhalt auf Höhe des Arbeitslosengeldes sicherstellen. Voraussetzung hierfür soll sein, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende zuvor darauf verständigen. Genau daran übt der Deutsche Gewerkschaftsbund jedoch Kritik. Er fordert stattdessen einen rechtlichen Freistellungsanspruch für die Dauer der Weiterbildung, „damit Arbeitnehmer\*innen Lernzeiten für Weiterbildung verbindlich in Anspruch nehmen können“, heißt es in einer Stellungnahme des DGB zum Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit; also auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers, ließe sich daraus schließen.

Damit Betriebe, Beschäftigte und Arbeitssuchende Weiterbildungen auch tatsächlich wahrnehmen, brauche es vor allem Transparenz über die Angebote, so Roland Schüßler. „Es muss eine zentrale Anlaufstelle geben, bei der man sich über berufliche Weiterbildung informieren kann. Dazu muss aber erst einmal klar sein, welche Inhalte die neuen Qualifizierungen haben werden. Ganz selbstkritisch: Wir haben bei der Weiterbildung noch viele Fortschreibungen aus den letzten Jahren. Es ist Zeit, dass wir, das schließt die Kammern und Verbände mit ein, uns mit den Bildungsträgern an einen Tisch setzen, um ein zukunftsgerichtetes Weiterbildungsportfolio zu konzipieren.“

### **Arbeitsvolumen und Erwerbsbeteiligung erhöhen, Zuwanderung vereinfachen**

In kaum einem anderen Land der Europäischen Union sind so viele Frauen erwerbstätig wie in Deutschland. Doch wie bereits zuvor erwähnt arbeitet rund die Hälfte von ihnen in Teilzeit. Also fast jede zweite Frau und bei den Müttern sogar fast jede dritte. Welches Potenzial für den Arbeitsmarkt in teilzeitbeschäftigten Müttern schlummert, hat das Baseler Beratungsunternehmen Prognos im letzten Jahr in einer Szenario-rechnung ermittelt. Von 5,2 Millionen beschäftigten Müttern mit Kind unter 18 Jahren arbeiten rund 2,5 Millionen weniger als 28 Stunden pro Woche. Würden diese Mütter ihre wöchentliche Arbeitszeit um nur eine Stunde erhöhen, ergäbe das in Summe 2,5 Millionen Wochenstunden zusätzlich. Bei einer Wochenarbeitszeit von 36 Stunden entstünden laut der Berechnung 70.000 neue Vollzeitstellen.

Warum so viele Frauen „nur“ in Teilzeit arbeiten, ist bekannt: Care-Arbeit, also die Betreuung von Kindern oder auch pflegebedürftigen Angehörigen, ist nach wie vor stärker bei Frauen als bei Männern verortet. Daran hat sich trotz aller politischen und gesellschaftlichen Diskussionen faktisch nicht viel geändert. Das Institut für Demoskopie Allensbach fand 2022 in einer repräsentativen Befragung von Eltern in Paarverbindungen unter anderem heraus: In 82 Prozent der Familien ist der Mann der Hauptverdiener, auch wenn sich die Bildungsvoraussetzungen von Männern und Frauen kaum unterscheiden. Weil es aber einen akuten Personalmangel in der Kinderbetreuung gibt, haben viele Frauen häufig keine Entlastung. Tendenziell bleiben sie dann eher zu Hause als die Männer. Die Behebung dieses Dilemmas liegt auf der Hand: Möchte die Politik die Erwerbsbeteiligung von Frauen vor dem Hintergrund dieser noch immer vorherrschenden Rollenklischees erhöhen, braucht sie mehr Erzieher\*innen sowie Kranken- und Altenpfleger\*innen. Zumal durch die kriegsbedingte Zuwanderung aus der Ukraine der Kinderbetreuungsbedarf noch einmal gestiegen ist. Um junge Menschen für den Beruf der Erzieherin oder des Erziehers zu gewinnen und bestehendes Personal zu halten, möchte die Bundesregierung horizontale und vertikale Karrieremöglichkeiten fördern. Sprich: ihnen durch Weiterbildung zu ermöglichen, Expert\*in in ihrem Bereich zu werden sowie die Aufstiegschancen in der Kita zu erhöhen.

Allerdings genügt es nicht, allein für Mütter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Sie muss gleichermaßen für Väter berücksichtigt wer-

den, wenn eine Erhöhung des Arbeitsvolumens von Müttern das Ziel ist. Daher gilt es generell, noch stärker eine familienfreundliche Arbeitskultur in den Unternehmen zu etablieren. Etwa durch mehr Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort, aber auch durch bessere Arbeitsbedingungen. Das hätte nicht nur einen positiven Effekt auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Denn wer sich am Arbeitsplatz wohl und wertgeschätzt fühlt, erkrankt erwiesenermaßen weniger und ist eher bereit, mehr für das Unternehmen zu investieren.

Erwerbspotenzial, das nach wie vor vernachlässigt wird, sind außerdem ältere Beschäftigte und arbeitslose Menschen mit Behinderung. Dabei sind Letztere häufig höher qualifiziert als Arbeitslose ohne Behinderung. Deshalb möchte die Bundesregierung künftig Betriebe stärker dabei unterstützen, diese Personengruppe zu beschäftigen. Auch hier kann Digitalisierung Möglichkeiten schaffen: Kommunikationshilfen wie Sprach- und -Ausgabe-Software für Computer können zum Beispiel bei Bürotätigkeiten genutzt werden. Entscheidender aber ist

wohl die Haltung von Unternehmen gegenüber Menschen mit Behinderung. Im Deutschlandfunk machte Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung und selbst von Geburt an stark sehbehindert, deutlich: „Wir müssen vor allem damit beginnen, diese Vorurteile, die ja bei Unternehmen bestehen, auch immer wieder vorgetragen werden, also Menschen mit Behinderungen seien nicht leistungsfähig, sie seien ständig krank, man könne ihnen nicht kündigen und so weiter, dass wir mal mit diesen Vorurteilen aufräumen. Sie sind alle falsch.“ Rund 166.000 Menschen mit Behinderung stünden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, wenn das Potenzial besser ausgeschöpft würde, heißt es auf der Internetseite der Bundesregierung.

Das größte noch zu hebende Arbeitskräftepotenzial im Inland sieht der Arbeitsmarktforscher Enzo Weber vom IAB aber in der Gruppe der Älteren. Gegenüber ARD sagte er: „Wenn die Menschen im Alter von 60 bis 69 Erwerbsquoten hätten wie die fünf Jahre Jüngeren, würde man im deutschen Arbeitsmarkt knapp zweieinhalb Millionen Arbeitskräfte gewinnen.“ Deshalb brauche es betriebliche und übergreifende Konzepte dazu, welche Tätigkeitsprofile Ältere übernehmen könnten und wie sie rechtzeitig in diese Richtung qualifiziert werden könnten, so sein Appell an Politik und Wirtschaft. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit dürfte allerdings in großen Teilen dieser Personengruppe auf Unmut stoßen, wie der Blick nach Frankreich zeigt, wo kürzlich hunderttausende Menschen gegen die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters demonstrierten. Andererseits gibt es auch eine nicht unerhebliche

Anzahl älterer Menschen, die unter den richtigen Bedingungen gerne länger arbeiten würden. Deshalb muss Arbeit so gestaltet werden, dass Arbeitnehmende nicht krankheits- oder erschöpfungsbedingt vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden und wenn sie es wünschen, auch über das reguläre Rentenalter hinaus arbeiten können.

Trotz aller möglichen Maßnahmen ist der deutsche Arbeitsmarkt nach wie vor auf die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland angewiesen. Das IAB hat ausgerechnet, dass eine Nettozuwanderung von 400.000 bis 500.000 Personen pro Jahr notwendig wäre, um den demografischen Wandel abzufedern. Doch bislang scheitert dies allzu häufig an der aufwendigen Bürokratie und der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll das ändern. So sollen Menschen aus Drittstaaten künftig auch ohne die vorherige formale Anerkennung ihrer Berufsqualifikation die Möglichkeit zur Einreise und zum Arbeiten haben. Stattdessen soll die Berufserfahrung stärker berücksichtigt werden. Die neue Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems soll potenziellen Fachkräften zudem die Einreise erleichtern, um hier nach einem Job suchen zu können. Damit dieses Gesetz aber auch tatsächlich seine Wirkung entfalten kann und zugewanderte Fachkräfte auch dauerhaft hierbleiben wollen, müsse das Land eine entsprechende Willkommenskultur leben, fordert der nordrhein-westfälische Arbeitsminister Karl-Josef Laumann im Interview. Dazu gehöre unter anderem Unterstützung bei der Suche nach einer adäquaten und bezahlbaren Wohnung und gegebenenfalls einem Kita- oder Schulplatz für die Kinder der Zugewanderten.

Fachkräftesicherung und Elemente der Daseinsvorsorge fließen in einer solchen Betrachtung somit zusammen.

Allerdings kann man die Anwerbungs-bemühungen von Pflegefachkräften im Ausland aus ethischen Gründen auch durchaus kritisch betrachten, so Bernd Zimmer: „Ich halte es unter gesellschaftspolitischen Gesichtspunkten und vor dem Hintergrund, dass wir Ressourcen schonen wollen, für bedenklich, Fachkräfte aus Ländern zu rekrutieren, die wirtschaftlich weniger gut aufgestellt sind als wir und viel Geld in die Ausbildung dieser Menschen investiert haben. Es ist ein Unterschied, ob man beispielsweise Maurer aus Portugal anwirbt, die in ihrer Heimat womöglich schwer an Aufträge kommen, oder ob man Personal aus den Freien Berufen wie Pflegefachkräfte, medizinische Fachkräfte oder Ärztinnen und Ärzte nach Deutschland holt. Dieses Personal ist in den Ursprungsländern nicht entbehrlich. Ich bin entschieden dagegen.“ Um einen „Brain Drain“ zu vermeiden, sieht die Bundesregierung von einer Rekrutierung von Fachkräften aus Ländern ab, die selbst einen Fachkräftemangel im Gesundheitsbereich verzeichnen, heißt es im Papier zur Fachkräftestrategie.

Wie komplex das Thema ist, deutet schon die Länge dieses Beitrags an, der noch nicht einmal alle Politikfelder aufnehmen konnte, die von der Arbeits- und Fachkräftesicherung berührt werden. Um tatsächlich dem Ziel näher zu kommen, bedarf es wohl nicht weniger als dem, was sich die Bundesregierung mit ihrer Fachkräftestrategie vorgenommen hat: Die Kräfte aller Akteure des

Arbeitsmarkts – Unternehmen und Betriebe, Beschäftigte, Länder und Kommunen, Sozialpartner, die Kammern, die Bundesagentur für Arbeit sowie der Bildungs- und Weiterbildungsträger für die Erreichung dieses Ziels zu bündeln. Ein Weg, den auch das Land NRW eingeschlagen hat. In der Koalitionsvereinbarung zwischen CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN soll Nachhaltigkeit der Kompass sein: mehr Klimaschutz, eine zukunftsfähige Infrastruktur, Investitionen in Bildung und solide Finanzen. Mit der breit angelegten „Fachkräfteoffensive NRW“, für die am 11. Mai auf einem Fachkongress in Düsseldorf unter der Beteiligung wichtiger Arbeitsmarktakteure der Startschuss gegeben wurde, folgt das Land nun diesem Kompass.

Welche Schwerpunkte die Landesregierung in der Fachkräfteoffensive setzt und welchen Beitrag Unternehmen, Kammern, Verbände, Sozialpartner sowie die Arbeitsverwaltung für die Umsetzung leisten, beleuchten wir im Beitrag über den Fachkongress zur Fachkräfteoffensive NRW (vgl. 46 ff.). In seinem Eröffnungswort zum Fachkongress hob Minister Karl-Josef Laumann auch die besondere Bedeutung der einzelnen Arbeitsmarktregionen für den Erfolg der gestarteten Fachkräfteoffensive hervor. Schließlich stelle sich die Fachkräftelage in den Regionen sehr unterschiedlich dar. Welche konkreten Impulse und spezifischen Lösungen aus den 16 Regionen kommen, zeigt der Artikel „Die Stärken der Regionalagenturen für die Fachkräfteoffensive NRW nutzen“ (vgl. Seite 52 ff.). Wie Ralf Stoffels zuvor schon betonte, kann die Politik, aber auch die Wirtschaft und Gesellschaft es sich an-

gesichts der Fachkräftesituation nicht erlauben, junge Menschen auf der Strecke zu lassen. Deshalb setzt die Landesregierung mit dem Instrument „Verantwortungsketten“ im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ nun einen neuen Impuls, um benachteiligten jungen Menschen den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern und somit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten, wie der Beitrag „Neuer Impuls des Landes NRW am Übergang Schule – Beruf“ zeigt, vgl. S. 56 ff. Allerdings gelinge das nur, „indem wir den jungen Leuten anständige Praktikumsplätze anbieten. Diese bekommen wir nur von der Wirtschaft, den Unternehmen in den einzelnen Kommunen“, so Minister Karl-Josef Laumann (S. 45).

#### AUTOR

Nils Strodtkötter

[nils.strodtkoetter@web.de](mailto:nils.strodtkoetter@web.de)

# „Unternehmen müssen auch Menschen eine Chance geben, die keine perfekte Berufsbiografie vorweisen können.“

*Die G.I.B. sprach mit Arbeitsminister Karl-Josef Laumann über die aktuelle Situation auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt, die Ziele der Fachkräfteoffensive NRW und auch über die Grenzen der Handlungsmöglichkeiten auf Landesebene.*



Foto: Land NRW/Ralph Sondermann

**G.I.B.: Am 11. Mai veranstaltete das Land einen großen Fachkongress zur „Fachkräfteoffensive NRW“. Welche Adressaten wurden damit besonders angesprochen und was waren die zentralen Botschaften des Landes?**

**Karl-Josef Laumann:** Wir haben die Schwerpunkte vorgestellt und den Startschuss zur „Fachkräfteoffensive NRW“ gegeben. Mit der Veranstaltung haben wir deutlich gemacht, dass die Landesregierung ressortübergreifend geschlossen handelt und gleichzeitig ein öffentliches Bewusstsein dafür geschaffen, dass alle Akteure des Arbeitsmarkts in der Pflicht sind. Denn diese Geschlossenheit braucht es, zusammen mit den Menschen und Unternehmen Nordrhein-Westfalens, um die gegenwärtigen sowie zukünftigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu meistern.

**Was sind künftig die Schwerpunkte der Fachkräfteoffensive NRW, was die wichtigsten arbeitspolitischen Interventionsfelder?**

Wir als Landesregierung werden gemeinsam mit Unternehmen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern sowie der Arbeitsverwaltung Ideen zur Fachkräftesicherung entwickeln und umsetzen. Hierbei nehmen wir mehrere Schwerpunkte ins Visier, wie wir in unserem Strategiepapier aufzeigen. Drei davon möchte ich hervorheben. Zuallererst die bedeutende Rolle der beruflichen Ausbildung; Wie lange reden wir schon darüber, dass es zu einer Gleichwertigkeit zwi-

schen akademischer und beruflicher Bildung kommen muss? Tatsächlich ist es bis heute nicht dazu gekommen. Auch in der Landesverwaltung werden große Unterschiede zwischen den beruflichen Laufbahnen gemacht. Ein Problem ist auch, dass im Übergang von Schule zu Beruf zu viele junge Menschen festhängen – sprich weder eine berufliche noch eine akademische Berufsbildung anfangen. Wir wollen den Übergang für die Schülerinnen und Schüler vereinfachen und ihnen eine passende berufliche Perspektive aufweisen. Es soll jedem jungen Menschen in NRW eine Ausbildungsperspektive ermöglicht werden. Denn unser Ziel ist klar: Nordrhein-Westfalen soll Berufsbildungsland Nummer eins werden! Zudem tritt die Fachkräfteoffensive für die bessere Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt ein. Denn hier besteht ein erhebliches Potenzial für den Arbeitsmarkt und die Verwirklichung von gesellschaftlicher Inklusion. Und daneben geht es natürlich um die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden. Im vergangenen Jahr haben gerade einmal gut 10.000 Menschen einen Antrag auf Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation hier in NRW gestellt; davon über 7.000 im Gesundheitsbereich, für den die Anerkennung von der zentralen Stelle in Münster geregelt wird, und rund 3.000 in allen übrigen Berufen, deren Verfahren häufig in die Zuständigkeiten der Kammern fallen. Das ist für ein Bundesland mit über 18 Millionen Einwohnern eindeutig zu wenig. Auch in anderen Ländern wird gute Arbeit verrichtet. Deshalb müssen wir auch daran ar-

beiten, dass ausländische Fachkräfte, die zu uns wollen, schnell und unbürokratisch durchstarten können. Hierfür erarbeiten wir Leitlinien zur gezielten und fairen Anwerbung von Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten und fördern eine Willkommenskultur. Dazu gehört auch die Einsicht, dass nur rund 100 Millionen der 8 Milliarden Menschen auf der Erde die duale Ausbildung kennen. Wir müssen bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen besser werden. Die Landesregierung ermittelt aktuell in allen Ministerien, wie Berufsanerkennungsverfahren vereinfacht und beschleunigt werden können. Und ganz klar: Es braucht hier einen digitalen Zugang. Zugleich ist es wichtig, die Fähigkeiten und Qualifikationen der Menschen in nicht-reglementierten Berufen sichtbar zu machen. Zwar ist hier eine Berufsanerkennung nicht zwingend notwendig, da die Berufe nicht reglementiert sind, dennoch führt die Anerkennung zu einer besseren Dotierung.

Grundsätzlich aber, und das möchte ich betonen, sind die Unternehmen gefragt, Strategien und Lösungsansätze zu entwickeln, die auch das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte berücksichtigen. Der Staat kann Rahmenbedingungen setzen, aber letztlich wird es ohne aktive Unterstützung der Wirtschaft im Hinblick auf Sprachkurse, bei Anerkennungs- und Visaverfahren, bei der Einreise und der Suche nach der ersten Unterkunft nicht funktionieren.

**Forschungsinstitute wie das IAB heben hervor, dass derzeit nicht nur Engpässe bei Fachkräften bestehen, sondern durchaus auch im Helferbereich. Setzt die Fachkräfteoffensive auch hier an?**

Ja, selbstverständlich. Wir wissen, dass wir nicht nur einen Fachkräfte-, sondern auch einen Arbeitskräftemangel haben. Insbesondere mit Blick auf die Helferberufe müssen wir diejenigen, die bereits in Deutschland leben, aber keine Arbeit finden, noch mehr als bisher unterstützen. Ich halte es nicht für erstrebenswert, dass wir für diesen Bereich Arbeitskräfte im Ausland suchen, während gleichzeitig eine hohe Arbeitslosigkeit unter den hier lebenden Menschen ohne qualifizierte Berufsausbildung besteht. Wir müssen

die jetzige Situation nutzen, um auch Menschen, die schon etwas länger nicht mehr erwerbstätig waren, wieder in Arbeit zu bringen. Hierbei sehe ich Jobcenter, Arbeitsagenturen und Unternehmen gemeinsam in der Pflicht. Erstere müssen diese Menschen buchstäblich noch mehr an die Hand nehmen und passgenau vermitteln, und Letztere ihnen dann auch eine faire Chance geben.

**Erwerbstätige mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen sind auf eine stabile Betreuung angewiesen, um ihrer Arbeit nachgehen zu können. Doch gerade in der Kinderbetreuung und in den Pflegeberufen herrscht akuter Fachkräftebedarf. Wie kann man in diesen Bereichen mehr Anreize für Nachwuchskräfte schaffen?**

Das stimmt. Es belastet berufstätige Menschen mit familiären Verpflichtungen, wenn sie auf langen Wartelisten für einen ambulanten Pflegedienst stehen oder vor verschlossenen Türen der Kita, weil Erzieherinnen und Erzieher krankheitsbedingt ausfallen und es keinen Ersatz gibt. Die Lösung des Problems liegt meines Erachtens aber nicht allein in einer attraktiveren Bezahlung. In der Pflege haben wir beispielsweise die Situation, dass viele Pflegefachkräfte in Teilzeit beschäftigt sind. Wir haben hier also nicht nur einen Mangel an Fachpersonal, sondern auch ein Defizit im Arbeitszeitvolumen, sprich: der geleisteten Arbeitszeit pro Mitarbeitendem. Menschen entscheiden sich aber aus ganz individuellen Gründen, ob sie in Teil- oder Vollzeit arbeiten möchten. Ich möchte jedenfalls niemandem vorschreiben, in Vollzeit arbeiten zu müssen, wenn er gerne ausreichend Zeit mit seinen Kindern verbringen oder persönlich eine Angehörige oder einen Angehörigen pflegen möchte.

Um dem Fachkräftebedarf in der Pflege zu begegnen, ist es besonders wichtig, dass wir die aktuellen und zukünftigen Schulabgängerinnen und -abgänger für den Pflegeberuf begeistern können. Neben guten Rahmenbedingungen bei der täglichen Arbeit ist dafür eine attraktive Berufsausbildung entscheidend. Deswegen hat die Landesregierung die Pflegeausbildung in den vergangenen Jahren nachhaltig gestärkt

und in den letzten Jahren 350 Millionen Euro zur Verfügung gestellt, um die Ausbildungsplatzkapazitäten auszubauen und zu modernisieren. Um die Situation in der Kindertagesbetreuung zu verbessern, hat die Landesregierung mit den Trägern ein Maßnahmenpaket vereinbart.

**Sie haben eingangs betont, dass die Herausforderung des Fachkräftemangels gemeinschaftlich angepackt werden muss, um sie erfolgreich zu bewältigen. Welchen Beitrag müssen dafür die Partner des Landes leisten und was erwarten Sie insbesondere von den Unternehmen?**

Es gilt für die Arbeitsagenturen, die Jobcenter, die Wirtschaft, die Sozialpartner und die Politik im gleichen Maße einen Rahmen zu schaffen, der es auf der einen Seite für die Unternehmen im Land einfach macht, Fachkräfte zu sichern und zu gewinnen. Der aber auch auf der anderen Seite ein Versprechen ist, dass jeder Mensch, der sich mit seinen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt einbringen möchte, diese Möglichkeit auch erhält. Hierfür braucht es, wie ich bereits sagte, Unternehmen, die Chancen eröffnen, die es auch mit Menschen versuchen, die keine perfekte Berufsbiografie vorweisen können. Unternehmen müssen sich zudem darüber im Klaren sein, dass wenn sie Fachkräfte aus dem Ausland hier beschäftigen wollen, sie diese dabei unterstützen müssen, in unserem Land und unserer Gesellschaft anzukommen. Das heißt: Sie müssen ihnen helfen, eine bezahlbare und adäquate Wohnung zu finden, und gegebenenfalls einen Kita- oder Schulplatz für ihre Kinder. Denn Arbeit und Wohnen gehören zusammen. Aber es ist auch allseits bekannt, dass wir hierzulande zu wenig bezahlbaren Wohnraum haben. Wohlgermerkt für die Menschen, die bereits in Deutschland leben. Die Hunderttausenden ausländische Fachkräfte, auf die wir laut Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft jährlich angewiesen sind, um den Fachkräftebedarf zu decken, sind darin noch nicht einmal berücksichtigt. Deswegen muss in Deutschland entschieden mehr und schneller gebaut werden.

**Einst galt das Versprechen, dass man mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung materiell in der Mitte der Gesellschaft ankommt. Ist das heute aufgrund der abnehmenden Tarifbindung nicht mehr so und wie kann es gelingen, wieder mehr junge Menschen für diesen Bildungsweg zu begeistern?**

Der Arbeitsmarkt ist derzeit ein Arbeitnehmermarkt und kein Arbeitgebermarkt. Damit müssen sich Unternehmen auseinandersetzen und sich dementsprechend aufstellen. Denn junge Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die etwas von ihrem Fach verstehen, können sich ihren Arbeitgeber aussuchen. Folglich gehen sie dahin, wo sie das geboten kriegen, was sie sich wünschen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice. Dass vieles davon funktionieren kann, hat uns die Pandemie bewiesen. Was die Höhe der Löhne betrifft: Es ist nicht meine Aufgabe, diese zu diktieren. Aber ich habe eine klare Vorstellung von einem gerechten Lohn: Ein gerechter Lohn ist der, der auf Augenhöhe zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in branchenbezogenen Tarifverträgen vereinbart wird. In NRW arbeiten nur noch rund 58 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen. Die seit Jahren abnehmende Tarifbindung ist vor allem ein Ergebnis des ökonomischen Strukturwandels und den damit verbundenen Veränderungen in der Unternehmenslandschaft. Während bereits seit Langem etablierte Unternehmen immer noch eine relativ hohe Tarifbindung aufweisen, ist sie bei neu gegründeten Unternehmen zur absoluten Ausnahme geworden, weil sie gar nicht erst in die Tarifbindung hineingehen. Nur: Der Staat kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht dazu zwingen, Mitglied in einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft zu werden, um Tarifverträge abzuschließen.

Und wie man junge Menschen stärker für eine Berufsausbildung begeistern kann? Indem man ihnen die Möglichkeiten aufzeigt, die sich für sie durch eine duale Ausbildung eröffnen. Das könnte etwa eine Kampagne sein, bei der man die drängenden Themen der jungen Generation wie Klimaschutz und Nachhaltigkeit mit entsprechenden Berufsbildern verbindet. Wer sich für

die Rettung des Klimas einsetzen möchte, kann lernen, wie man Solarpanels auf Dächern befestigt oder Wärmepumpen installiert, um nur zwei Beispiele zu nennen. Doch dafür müssen Betriebe stärker werben. Und natürlich spielen auch die Eltern bei der Wahl des Bildungsweges ihrer Kinder eine entscheidende Rolle. Die meisten wollen ihre Kinder davon überzeugen zu studieren. Ich halte es für keine gute Idee, junge Menschen von der einen oder anderen Richtung zu überzeugen. Unsere Aufgabe ist es, ihnen die Möglichkeit zu geben, beide Wege – die berufliche und die akademische Bildung – kennenzulernen, damit sie sich dann bewusst für einen von beiden entscheiden können.

**Wo sind die Handlungsmöglichkeiten der Landesregierung begrenzt? An welchen Stellen muss der Bund aus Ihrer Sicht Maßnahmen ergreifen bzw. notwendige Weichen stellen, um den Fachkräftebedarf zu sichern?**

Aus meiner Sicht ist in erster Linie der Bund insbesondere bei der Anwerbung von ausländischen Fachkräften gefragt. Der Bund muss die wesentlichen rechtlichen Voraussetzungen schaffen, er ist für die Auslandsvertretungen als wichtige Instanzen bei der Fachkräftezuwanderung zuständig und verfügt zum Beispiel mit der ZAV über eine ganz wesentliche Struktur für die Auslandsanwerbung. Wichtig ist mir noch einmal darauf hinzuweisen, dass man nicht nur über Fachkräftezuwanderung reden kann, sondern auch eine entsprechende Willkommenskultur leben muss. Ein Beispiel: In eine duale Ausbildung zu starten hat den Menschen, die ab 2015 bei uns Zuflucht gesucht und gefunden haben, bei der Integration auf den Arbeitsmarkt sehr geholfen. Davon könnten aber noch mehr profitieren, wenn wir ihnen diesen Weg erleichtern. Ich frage mich, warum es nicht möglich ist, dass diese Menschen zum Beispiel in gewerblichen Ausbildungsgängen den theoretischen Prüfungsteil in ihrer Muttersprache ablegen können. Das würde ihnen die nötige Zeit geben, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren: die Aufgaben zu lösen, anstatt versuchen zu verstehen, was die Aufgabenstellung bedeutet. Wir tun uns in diesem Land so schwer mit der Anerken-

nung nicht formeller Abschlüsse. Diesen Menschen unnötige Hürden in den Weg zu stellen, ist für mich keine Willkommenskultur.

**Zum Abschluss: Ab der zweiten Jahreshälfte ist eine von den Regionalagenturen organisierte Fachkräftetour unter anderem mit „kleineren Fachkräftekongressen“ in allen 16 Arbeitsmarktregionen geplant. Werden Sie daran teilnehmen und wenn ja, welche Chance versprechen Sie sich davon?**

In den Übergangssystemen der Berufsschulen in Nordrhein-Westfalen befinden sich insgesamt rund 43.000 junge Menschen. Von ihnen bringen wir gerade einmal 20 bis 25 Prozent in eine Berufsausbildung. Wir müssen uns in diesem Bereich erheblich verbessern. Und das gelingt uns meines Erachtens nur, indem wir den jungen Leuten anständige Praktikumsplätze anbieten. Diese bekommen wir nur von der Wirtschaft, den Unternehmen in den einzelnen Regionen und Kommunen. Deswegen ist es entscheidend, solche Fachkongresse in kleinerem Format auf die regionale Ebene herunterzubrechen, um vor Ort solche Fragen zu diskutieren. Mit den dort ansässigen Betrieben, den potenziellen Arbeitgebern. Deshalb plane ich selbstverständlich, an möglichst vielen Regionalkongressen teilzunehmen.

**KONTAKT**

**Karl Josef Laumann**

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf  
poststelle@mags.nrw.de

**DAS INTERVIEW FÜHRTEN**

**Josef Muth**, Tel.: 02041 767156

j.muth@gib.nrw.de

**Nils Strodtkötter**

nils.strodtkoetter@web.de

**TEXT**

**Nils Strodtkötter**

# Auftakt zur Fachkräfteoffensive NRW

## Ein Rückblick auf den Kongress in Düsseldorf

**Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel. Mit diesem Signal der Entschlossenheit startete die nordrhein-westfälische Landesregierung am 11. Mai in Düsseldorf die Fachkräfteoffensive NRW. Vertreter\*innen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Sozialverbänden kamen an diesem Tag zu einem Fachkongress zusammen, um gemeinsam mit der Landesregierung die breit angelegte Strategie zu diskutieren.**



NRW-Ministerpräsident Hendrik Wüst bei der Auftaktveranstaltung zur Fachkräfteoffensive NRW am 11. Mai 2023 im Congress Centrum Düsseldorf

Fachkräftesicherung ist eines der drängenden Themen unserer Zeit. Mit der Fachkräfteoffensive NRW hat die Landesregierung nun einen Plan entworfen, um der Herausforderung zu begegnen. Die Strategie der Landesregierung, die diese auch in einem entsprechenden Konzeptpapier formuliert hat, lautet: Ideen entwickeln und umsetzen, Maßnahmen optimieren, noch stärker als bisher bündeln und die entscheidenden Arbeitsmarktakteure einbinden. Mit der Auftaktveranstaltung am 11. Mai wollte die Landesregierung entschlossenes Handeln demonstrieren und gleichzeitig ein Bewusstsein dafür schaffen, dass alle Akteure des Arbeitsmarkts in der Pflicht sind, sagte Arbeitsminister Karl-Josef Laumann im G.I.B.INFO-Interview (vgl. Seite 42 ff.). Mit ihm sowie der Ministerin für

Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie Mona Neubaur, der Schul- und Bildungsministerin Dorothee Feller sowie den Staatssekretären des MAGS und des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI), Matthias Heidmeier und Lorenz Bahr, waren neben vielen weiteren Mitgliedern wichtige Verantwortungsträger der Landesregierung vertreten.

Auch aus der Wirtschaft, den Gewerkschaften, dem Handwerk und den Sozialverbänden kamen wichtige Partner, wie der Hauptgeschäftsführer von Unternehmer NRW Johannes Pöttering, die Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes NRW Anja Weber, der Geschäftsführer der Regionaldirektion NRW der Bun-

desagentur für Arbeit Roland Schüßler, der Präsident des Westdeutschen Handwerkskammertages Berthold Schröder, der Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer NRW Ralf Mittelstädt und der Vorsitzende des Verbandes Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen Bernd Zimmer. Und da nicht nur über, sondern auch mit den Menschen gesprochen werden sollte, fanden sich auf den verschiedenen Podien des Kongresses zahlreiche Gäste aus der Praxis wieder.

Per Videobotschaft betonte Ministerpräsident Hendrik Wüst zu Beginn der Veranstaltung das gemeinsame Ziel der Initiative: „Nur mit qualifizierten Fachkräften werden wir unser Land moderner, digitaler und nachhaltiger machen. Deshalb

ist die Fachkräftesicherung ein Schwerpunkt unserer Politik: Mit dem Kongress bringen wir die vielen wichtigen Akteure zusammen. Gemeinsam werden wir daran arbeiten, dass unsere Fachkräfteoffensive ein Erfolg wird.“ Diesen Faden griff auch Karl-Josef Laumann in seiner Eröffnungsrede auf und lud alle dazu ein, die Fachkräfteoffensive mitzugestalten, denn „Fachkräftesicherung ist nicht allein Aufgabe der Politik, sondern vor allem im ureigenen Interesse der Unternehmen.“

In insgesamt sechs Panels – moderiert von Mitarbeiter\*innen der G.I.B. – wurden anschließend die fachspezifischen Themen der Strategie der Fachkräfteoffensive NRW vorgestellt und diskutiert. Zuallererst:

### **1. Panel: Die Berufliche Orientierung und den Übergang Schule – Beruf für die Zukunft gestalten**

Es dürfe kein junger Mensch am Übergang von der Schule in den Beruf verloren gehen, betonte Barbara Molitor, Gruppenleiterin der Gruppe A und stellvertretende Abteilungsleiterin der Abteilung II, Arbeit und Qualifizierung vom MAGS, bei der Eröffnung des Panels. Grundsätzlich sei NRW mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) gut aufgestellt, um durch die Berufliche Orientierung frühzeitig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Die Strukturen müssten jedoch weiterentwickelt werden. Diese Einschätzung bestätigen Zahlen, die Anja Esser, Leiterin des Referats 315 „Berufliche Orientierung, Übergang Schule – Beruf“ des Ministeriums für Schule und Bildung vorlegte. In NRW haben 60 Prozent der Jugendlichen mit Ausbildungsvertrag die Schule mit einer Hochschulzugangsberechtigung abgeschlossen. Aber: Von den jun-

gen Menschen mit Hauptschulabschluss münden nur 58 Prozent in eine duale Ausbildung ein. Um dieses Potenzial zu heben, so Anja Esser, sollten insbesondere an den Berufskollegs die Praktikumszeiten verlängert werden. Doch welche Faktoren spielen bei der Berufswahlentscheidung junger Menschen eigentlich eine Rolle? Mit dieser Frage beschäftigt sich Philip Herzer, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung „Initiativen für die Berufsbildung“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung, im Forschungsprojekt „Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“. Familie und Freunde haben maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidung bei der Berufswahl, so Philip Herzer in seinem Impulsvortrag während des Panels. Aber auch wie dieser generell bei Jugendlichen ankommt, spiele eine Rolle. Auffällig hierbei: Aversionsfaktoren wie etwa ein geringes Prestige dämpfen die Attraktivitätsfaktoren eines Berufs entscheidend. Eine mögliche Lösung: Klischees durch gute Beispiele aufbrechen. Solche Beispiele könnten „Role Models“ sein, mit denen sich die Jugendlichen identifizieren.

Dass das private Umfeld großen Einfluss auf die Berufswahlentscheidung nimmt, konnten die beiden Ausbildungsbotschafter Mourad Malah und Leon Schlingheider aus eigener Erfahrung bestätigen. Mourad Malah interessierte sich nach seinem Realschulabschluss zunächst für eine Ausbildung bei der Polizei. Weil aber seine Englischkenntnisse zu diesem Zeitpunkt noch nicht den Anforderungen der Ausbildung entsprachen, entschied er sich stattdessen für eine Berufsrichtung, für die er sich schon während seiner Schulzeit begeistert hatte: Informatik. Hierfür bekam er auch großen Zuspruch aus seinem Freundes-

kreis, was ihm die Entscheidung für eine Ausbildung zum Fachinformatiker deutlich einfacher machte. Leon Schlingheider fing nach seinem Fachabitur zunächst ein Studium an. Seine damalige Entscheidung begründet er damit, dass dieser scheinbar vorgezeichnete Weg, nach dem Abitur studieren zu müssen, fest in ihm verankert gewesen sei. Ganz auf sich allein gestellt, fühlte er sich im Studium jedoch nicht wohl. Als er dann von Freunden erfuhr, wie gut und eng diese während ihrer dualen Ausbildung von ihren Betrieben und der Kammer unterstützt werden, brach er sein Studium für eine Ausbildung zum Groß- und Einzelhandelskaufmann ab.

In der abschließenden Gesprächsrunde, besetzt mit weiteren Vertreter\*innen der Kommunalen Koordinierungsstelle, Teamleitung U 25 der Bundesagentur für Arbeit, unteren Schulaufsicht mit Zuständigkeit für KAOA, Leiterin der Zentralen Studienberatung und der Handwerkskammer Münster, machten die beiden noch einmal deutlich, dass auch Eltern über die Vielfalt der Berufe und die Vorteile einer Ausbildung aufgeklärt werden müssen. Zudem sprachen sie sich für mehr Praktika während der Schulzeit aus. Allerdings müssten diese auch von Betrieben angeboten werden. Hier wünschte sich Carsten Haack von der Handwerkskammer Münster, dass sich insbesondere Handwerksbetriebe für junge Menschen öffnen, die noch eine Berufliche Orientierung benötigen.

### **2. Panel: Berufliche Aus- und Weiterbildung – Perspektiven gestalten**

Die berufliche Aus- und Weiterbildung sind ohne jeden Zweifel Schlüsselemente zur Fachkräftesicherung. Aus diesem Grund

müssen sie für verschiedene Zielgruppen geeignete Instrumente bereitstellen, die Lust auf Engagement und Beteiligung machen. Neben zahlreichen Angeboten und Initiativen, die landesweit bereits umgesetzt werden, haben auch viele Unternehmen kreative Ideen entwickelt und setzen Maßnahmen um, um Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, sie entsprechend (nach-)zuqualifizieren und mit attraktiven Angeboten im Betrieb zu halten. Wie Unternehmen das Thema Aus- und Weiterbildung in der Praxis angehen und mit welchen Angeboten die Landesregierung sie sowie ausbildungsinteressierte Jugendliche unterstützt, darum ging es in diesem Panel.

Der Garten- und Landschaftsbaubetrieb Gartenhof Küsters geht mit gutem Beispiel voran, denn er arbeitet bei der Anwerbung von Auszubildenden mit der Kommunalen Koordinierungsstelle und Schulen vor Ort eng zusammen und besucht regelmäßig die 8. Klassen der Schulen aus seinem Netzwerk, um den Schüler\*innen Tätigkeiten vorzustellen und sie für ein Praktikum zu begeistern. Schulnoten spielen bei der Personalauswahl dann eine untergeordnete Rolle. Im Vordergrund stehen der Mensch und was ihn antreibt. Damit sich in Zukunft mehr junge Menschen für einen Beruf im Garten- und Landschaftsbau entscheiden, wünscht sich der Betrieb, dass bei der Beruflichen Orientierung in den Schulen stärker darauf aufmerksam gemacht wird.

Die Benteler International AG, die weltweit Unternehmen in der Automobilindustrie, im Maschinenbau, in der Stahlindustrie und Energie betreibt, bietet ihren Auszubildenden schon während ihrer Ausbildung die Gelegenheit, in eine Auslandsniederlassung hineinzuschnuppern. Zudem nimmt das Unternehmen die Be-

dürfnisse der jungen Generation ernst. Schon seit einigen Jahren können Auszubildende von Benteler einmal im Jahr einen sogenannten Umwelttag veranstalten. Dabei säubern sie beispielsweise einen Fluss und setzen somit ein Zeichen für Umweltschutz. Um Auszubildende anzuwerben, lässt die AG Ausbildungsbotschafter auf Messen und Events ihre eigenen Erfahrungen erzählen. Und damit der Karriereweg für junge Menschen auch nach der Ausbildung weiter nach oben gehen kann, bietet das Unternehmen zusammen mit Arbeitsagenturen und Jobcentern umfassende Qualifizierungs- und Umschulungsmöglichkeiten an.

Das mittelständische Familienunternehmen TRIMET Aluminium SE nutzt die Integrationskraft von Industriearbeitsplätzen, um jungen geflüchteten Menschen eine Perspektive für ihr Leben in ihrer neuen Heimat zu geben. Mit dem im Jahr 2016 gestarteten Projekt „Berufsbildung für Flüchtlinge“ möchte das Unternehmen insgesamt 66 geflüchtete Menschen in eine Ausbildung bringen. Dabei holt das Unternehmen die potenziellen Auszubildenden dort ab, wo sie stehen. So können sie je nach Schulausbildung und Eignung über ein Vorpraktikum und eine anschließende Einstiegsqualifizierung oder direkt nach dem Vorpraktikum in eine Ausbildung einsteigen. Derzeit befinden sich sieben junge geflüchtete Menschen an verschiedenen Standorten des Unternehmens in einer Einstiegsqualifizierung oder einer Ausbildung. Und 45 junge Menschen sind nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung mittlerweile sogar fest bei TRIMET beschäftigt.

Auch das Projekt „QUAZ“ unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. In der ehema-

ligen Ausbildungswerkstatt von Opel betreibt die Volkshochschule Witten | Wetter | Herdecke gemeinsam mit drei weiteren Beschäftigungsträgern und drei kooperierenden Volkshochschulen das Sprach- und Qualifizierungszentrum für Zugewanderte in Bochum-Langendreer, kurz QUAZ. RUHR, und stellt so über 300 Plätze für Menschen mit Migrationshintergrund zur Verfügung. Das Motto: Alles aus einer Hand. So haben die Teilnehmenden bei QUAZ die Chance, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, sich parallel in verschiedenen Berufsfeldern praktisch zu erproben und zu qualifizieren und mit Unterstützung von Jobcoachs den Weg in die Arbeitswelt zu finden.

Zusätzlich zu diesen positiven Praxisbeispielen wurden in diesem Panel auch neue Gestaltungsansätze vorgestellt, mit denen die Landesregierung junge Menschen für eine Ausbildung gewinnen möchte. Wie zum Beispiel das Programm „Ausbildungswege NRW“, das am 1. Juli 2023 gestartet ist. Es soll landesweit unversorgte, ausbildungsinteressierte junge Menschen mithilfe von Coachs für eine Ausbildung gewinnen und sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützen. Einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung leistet zudem seit dem Jahr 2021 die „Studienintegrierende Ausbildung NRW“. Das Angebot ermöglicht Auszubildenden parallel einen Berufs- und Studienabschluss zu erwerben. Ausbildungsbetriebe gewinnen so hoch qualifizierten Fachkräftenachwuchs. Mehr Anreiz für eine Karriere im Handwerk soll zudem eine Meisterprämie schaffen. Ab dem 1. Juli 2023 fördert das Land jede erfolgreich abgelegte Meisterprüfung mit 2.500 Euro und entlastet damit angehende Handwerksmeister\*innen finanziell auf

ihrem Bildungsweg. Vertreter\*innen der Handwerkskammer Düsseldorf zeigten sich in dem Panel über diesen Schritt sehr erfreut. Eine solche Prämie würde auch die Industrie- und Handelskammer für ihre Berufe begrüßen.

### 3. Panel: Anwerbung und Anerkennung – Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

400.000 Menschen müssen jedes Jahr zuwandern, damit sich die Fachkräftelücke hierzulande nicht vergrößert. Auf diese vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erhobene Zahl machte Stefanie Harms vom MAGS zu Beginn des 3. Panels noch einmal aufmerksam. Damit das gelinge, müssten Anwerbung und Anerkennung zusammen gedacht werden. Hierbei könne das Land nur die Rahmenbedingungen verbessern. Für die Anwerbung müssten die Unternehmen die Initiative ergreifen. Doch kleine Betriebe stelle das angesichts personeller und zeitlicher Ressourcenknappheit vor große Herausforderungen, darauf wies Andreas Oehme vom Westdeutschen Handwerkskammertag hin. Eine Lösung könnten regionale „Welcome-Center“ sein, die sowohl die Zugewanderten als auch KMU bei der Integration vor Ort unterstützen, schlug Stefanie Harms vor. Denn die Integration der zugewanderten Menschen nicht nur in Arbeit, sondern auch in das gesellschaftliche Leben sei neben der Vermeidung eines Brain-drain in den Herkunftsländern und fairen Arbeitsbedingungen hierzulande einer der wesentlichen Grundsätze bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Dazu gehöre auch, dass den zugewanderten Menschen der Nachzug ihrer Familien erleichtert und adäquater Wohnraum zur Verfügung gestellt wird.

Außerdem sieht der Koalitionsvertrag bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland eine weltweite Kampagne für NRW vor. Erste Länder und Projekte seien bereits identifiziert und in Planung, so Stefanie Harms. Stephanie Clüsserath von der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit riet jedoch dazu, als Erstes die Rahmenbedingungen für die Zuwanderung zu verbessern, bevor man nach neuen Zielländern suche. Akuten Verbesserungsbedarf sah sie bei den Visa- und Anerkennungsverfahren und darin, dass die potenziellen Fachkräfte bis zur Anerkennung ihres Berufsabschlusses nur eingeschränkt arbeiten können. Vor allem aber müsse man den Menschen ein Leben in unserem Land anbieten, nicht nur Arbeit. Auch sie betonte in diesem Zusammenhang die Bedeutung des Themas Wohnen.

Wie vor allem kleine und mittlere Unternehmen Fachkräfte mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte gewinnen und vor allem integrieren und damit binden können, dazu berät ein neues IQ-Projekt bei der IHK NRW. Das Projekt „Fachkräftennetzwerk & Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung (FIF)“ wurde von Wolfgang Trefzger und Birgit van Tessel vorgestellt. Neben diesem Beratungsangebot bietet das im Frühjahr dieses Jahres an den Start gegangene Projekt auch Schulungen an und setzt seinen Fokus zudem auf den Abbau struktureller Hürden bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung.

Trotz der vielen Hindernisse gibt es durchaus positive Beispiele, wie Anwerbung gut gelingen kann. Maria Hesterberg vom Uniklinikum Bonn machte das am Projekt „German Track“ deutlich. Es vermittelt potenziellen Fachkräften bereits in ih-

rem Herkunftsland Inhalte, die hier für die jeweilige Ausbildung relevant sind. Seit 2016 rekrutiert das Uniklinikum Bonn so erfolgreich Pflegefachkräfte aus Mexiko und den Philippinen. Ein Gelingensfaktor dabei: die Menschen stets auf Augenhöhe ansprechen und sich nicht darauf versteifen, deutsche Ausbildungsinhalte eins zu eins auf das Herkunftsland übertragen zu müssen, so Maria Hesterberg.

### 4. Panel: Inländische Arbeitskräfte fördern und Potenziale nutzen

Wie können die inländischen Potenziale von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden sowie von Menschen mit Behinderung stärker für den Arbeitsmarkt genutzt werden? Darum ging es im 4. Panel. In NRW gibt es aktuell rund 300.000 langzeitarbeitslose Menschen. Die Hälfte von ihnen hat einen Migrationshintergrund. Dem gegenüber stehen aber auch viele offene Stellen. Den Blick allein auf das Matching von offenen Stellen und langzeitarbeitslosen Personen zu richten, greife jedoch zu kurz, so Bernhard Ulrich, zuständig für Grundsatzfragen, faire Arbeitsbedingungen und Langzeitarbeitslosigkeit im MAGS zu Beginn des Panels. Denn auf diese Weise würden die multiplen Problemlagen dieser Personengruppe nicht berücksichtigt. Mit der erst kürzlich gestarteten Initiative „Chancenperspektive“ bemühen sich Jobcenter in enger Kooperation mit Unternehmen darum, langzeitarbeitslose Menschen durch Nachqualifizierung für eine offene Stelle fit zu machen.

Allerdings erfordert dies eine enge Begleitung durch die Jobcenter. Dazu fehle es jedoch an Personal, wie ein Vertreter eines Jobcenters zu berichten wusste. In vielen Fällen seien zudem nicht ausreichende

Sprachkenntnisse und gesundheitliche Einschränkungen der Grund, weshalb Qualifizierungen nicht gelingen. Folglich stagniere die Eingliederungsquote seit den letzten 15 Jahren. Dass sich ein intensives Coaching dieser Personengruppe aber auszahlt, belegte das Beispiel des Trägers Neue Arbeit Essen. Ziel des Coachings ist es, die Teilnehmenden wieder dazu zu befähigen, ihr Leben in die eigene Hand zu nehmen. Dafür lernen sie mit Coachs zum einen, ihren Tagesablauf zu strukturieren. Zum anderen bereiten die Coachs sie auf den Alltag im Betrieb vor. Dazu gehört unter anderem, wie man seine Arbeit organisiert, aber auch, wie man sich Konflikten am Arbeitsplatz stellen kann und Dinge offen anspricht. Beherrschen die Teilnehmenden diese Fähigkeiten, werden sie gezielt auf den Bewerbungsprozess vorbereitet. Hierbei begleiten die Coachs sowohl die Teilnehmenden als auch die möglichen Arbeitgeber. So konnte zum Beispiel eine Teilnehmerin im Laufe des Coachings Praxiserfahrung in einer Holzwerkstatt sammeln, ihr Stottern ablegen und schließlich eine feste Anstellung im Bereich Bühnen- und Messebau finden.

### 5. Panel: Auf dem Weg in die digitale und grüne Transformation

Für die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen in NRW sind die digitale und die grüne Transformation Chance und Herausforderung zugleich. So können sich zahlreiche Unternehmen durch digitale Prozesse und neue Wertschöpfungsketten nachhaltiger und wettbewerbsfähiger für die Zukunft aufstellen. Um diese Chancen zu nutzen und den digitalen und grünen Wandel neben dem laufenden Tagesgeschäft zu bewältigen, fehlt es jedoch vielen KMU an zeit-

lichen Ressourcen und Know-how. Viele Unternehmen fühlen sich angesichts der Transformation daher ohnmächtig, sagte Andreas Franke von der Deutschen Angestellten-Akademie. Es müsse zunächst ein Bewusstsein für die notwendige Transformation, aber auch Motivation bei der Unternehmensführung und der Belegschaft geschaffen werden. Hierfür seien KMU gerade in der Startphase des Transformationsprozesses auf Begleitung angewiesen, sagte Julia Brandt vom Wuppertaler Institut (WI). Neue Formen des Lernens könnten bei der Transformation helfen. Das WI hat für die Startphase daher eine „offene didaktische Erschließung (ODE)“ entwickelt. Neben der anfänglichen Begleitung durch das WI sieht ODE spezifisch für jedes Unternehmen erstelltes Material und die Unterstützung für veränderte Kommunikationsprozesse zur Einbindung der Mitarbeitenden vor. In dieser Einbindung sah Roman R. Rüdiger von talent::digital den zentralen Schlüssel für eine gelingende Transformation. Digitalisierungsprojekte würden oft nicht an fehlender Soft- und Hardware, sondern an den Kompetenzen der Mitarbeitenden scheitern, sagte er in seinem Vortrag. Um aber erst einmal herauszufinden, wie es um die digitalen Kompetenzen der Mitarbeitenden steht, hat talent::digital einen neuartigen Ansatz zur Messung, Analyse und Entwicklung von digitalen Kompetenzen geschaffen. Bei der Methode „Learning by gaming“ lösen Mitarbeitende spielerisch verschiedene Aufgaben und stellen so ihre digitalen Kompetenzen unter Beweis. Gleichzeitig werden dadurch Bedarfe zur Weiterentwicklung von Kompetenzen erkannt. Mit dieser Methode, so Roman R. Rüdiger, könnten Innovationsimpulse in der beruflichen Qualifikation gesetzt werden.

### 6. Panel: Gleichstellung und Migration – Chancen einer Gesellschaft

Das sechste Panel wurde eröffnet von Dr. Monika Goldmann, der Ehrenvorsitzenden des Vereins Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft (dffw) und ehemaliger Forscherin der TU Dortmund, mit einer Präsentation ihrer Forschungsergebnisse zur beruflichen Situation von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Als Resümee hielt sie fest, dass die Integration von (Neu-)Migrantinnen ein langwieriger Prozess sei. Je früher sie Berufs- und Arbeitserfahrung sammelten, desto besser seien ihre Chance auf eine adäquate Stelle. Die Angebote zur Eröffnung von Arbeitsmarktchancen sind allerdings nach wie vor stark auf männliche Arbeitnehmer orientiert. Die Qualifikationen von weiblichen Geflüchteten werden vom Arbeitsmarkt bisher unzureichend genutzt. Frau Dr. Goldmanns dringende Empfehlung: Die Unterstützungsstrukturen stärker auch auf weibliche Geflüchtete zu richten. Aber auch Unternehmen sind gefragt: Durch Praktika in Betrieben und/oder innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen könnten sie geflüchteten Frauen die Integration in Arbeit deutlich erleichtern. Blicke ihnen diese Hilfe aus, hätten selbst viele qualifizierte Frauen nur geringe Chancen für einen beruflichen Neustart in Deutschland, so Dr. Monika Goldmann. Daher lautete ihr Appell: Anstatt ständig neue Modellversuche zu starten, sollten die bestehenden Programme verstetigt und erweitert werden.

Um gesellschaftliche Teilhabe und Integration stärker zu fördern, hat die Landesregierung das Programm „Kommunales Integrationsmanagement NRW“ (KIM)

**AUTOR**

Nils Strodtkötter, nils.strodtkoetter@web.de

**ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.**

**Panel 1: Die Berufliche Orientierung und den Übergang Schule – Beruf für die Zukunft gestalten**

Sören Ellerbeck, Tel.: 02041 767171, s.ellerbeck@gib.nrw.de

Dörthe Koch, Tel.: 02041 767114, d.koch@gib.nrw.de

**Panel 2: Berufliche Aus- und Weiterbildung – Perspektiven gestalten**

Joachim Liesenfeld, Tel.: 02041 767215, j.liesenfeld@gib.nrw.de

Eva-Maria Tomczak, Tel.: 02041 767205, e.tomczak@gib.nrw.de

**Panel 3: Anwerbung und Anerkennung – Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen**

Lena Becher, Tel.: 02041 767251, l.becher@gib.nrw.de

Michaela Kohls, Tel.: 02041 767212, m.kohls@gib.nrw.de

**Panel 4: Inländische Arbeitskräfte fördern und Potenziale nutzen**

Ute Soldansky, Tel.: 02041 767256, u.soldansky@gib.nrw.de

Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767204, b.willautzkat@gib.nrw.de

**Panel 5: Auf dem Weg in die digitale und grüne Transformation**

Ralf Burger, Tel.: 02041 767316, r.burger@gib.nrw.de

Dr. Katja Nink, Tel.: 02041 767307, k.nink@gib.nrw.de

**Panel 6: Gleichstellung und Migration – Chancen einer Gesellschaft**

Anja Stahl, Tel.: 02041 767178, a.stahl@gib.nrw.de

Hyre Sutaj, Tel.: 02041 767173, h.sutaj@gib.nrw.de

eingeführt. Mit dem Programm, das Savaş Beltir vom MKJFGFI vorstellte, möchte das Land das Engagement der Kommunen für Integration nachhaltig unterstützen und die lokale Integrationsinfrastruktur stärken. KIM setzt dabei auf die bereits etablierten Kommunalen Integrationszentren in den 53 Kreisen und kreisfreien Städten in NRW. Viele zugewanderte Menschen stehen vor der Herausforderung, nicht zu wissen, an welche Stelle sie sich wenden müssen. Schließlich werden sie beim Integrationsprozess nicht von einem Amt oder einer Behörde begleitet, sondern von vielen verschiedenen parallel. Um die langwierigen und komplizierten Verwaltungsverfahren zu vereinfachen, analysiert KIM durch das Case-Management Einzelfälle. So erkennt es, an welcher Stelle die Integrationsinfrastruktur verbessert werden muss. Diese Erkenntnisse werden auf die Systemebene übertragen, damit organisatorische Entscheidungen getroffen werden können, die zukünftig zu einem verbesserten Integrationsmanagement der Menschen beitragen.

Marius Kamrowski von der Stadt Wuppertal gewährte einen Einblick in die Arbeit eines Kommunalen Integrationszentrums. Das Angebot der Servicestelle beinhaltet zum Beispiel für Arbeits- und Fachkräfte berufsorientierte Beratung und Begleitung, Unterstützung beim Spracherwerb, die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Hilfe bei alltäglichen Fragestellungen. Die Unternehmen werden bei der Suche nach Arbeits- und Fachkräften und bei aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Fragen unterstützt.

Wie groß die bürokratischen Hürden bei der Integration zugewanderter Menschen sind, wurde an einem weiteren Praxisbeispiel aus Wuppertal deutlich. An dem Berufskolleg Kohlstraße mit den Schwerpunkten Gesundheit, Erziehung und Soziales sowie Ernährung und Hauswirtschaft werden circa 1.500 Schüler\*innen unterrichtet. Davon haben 60 Prozent einen Migrationshintergrund. Ein großes Problem stellen die langen Bearbeitungszeiten bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse dar, mit der Folge, dass der Beginn der Ausbildung teilweise um ein Jahr verschoben werden muss. Und wer sich fortbilden möchte, hat zudem nur beim Besuch der Fachschule Anspruch auf das Aufstiegs-BAföG. Allerdings ist die Beantragung mit erheblichem Aufwand und Wartezeiten von bis zu einem Jahr verbunden.

Eine gute Integration von geflüchteten Menschen fängt bei den Kleinsten an. Die Integration geflüchteter Kinder in Kitas ist jedoch für alle Beteiligten eine große Herausforderung. Für die Eltern und ihre Kinder, aber auch für die Fachkräfte in der Kita. Das Modellprojekt „Integrationsbegleiterinnen in Kitas“ unterstützt seit 2016 beide Seiten. Es wird vom MKJFGFI und von der Auridis Stiftung gefördert und von der AWO in Ostwestfalen-Lippe durchgeführt: Frauen mit eigener Integrationserfahrung aufgrund von Flucht oder Migration werden hier zu Integrationsbegleiterinnen geschult und bekommen einen niedrigschwelligen Zugang zum Ar-

beitsmarkt. Ihre Aufgabe ist es dann, die Kinder in der Kita zu begleiten. Dabei unterstützen sie durch Dolmetschen den Kontakt zwischen Erzieher\*innen sowie Kindern und Eltern. Als Mittlerinnen zwischen den Eltern und Kindern auf der einen Seite und den Fachkräften auf der anderen Seite fördern die Integrationsbegleiterinnen den Integrationsprozess und entlasten die Fachkräfte in den Kitas.

**Ausblick**

In diesen sechs Panels bot der Auftaktkongress zur Fachkräfteoffensive NRW viel Platz, um die breit angelegte Strategie der Fachkräftesicherung zu besprechen, Chancen und Stolpersteine aufzuzeigen und alle Akteure ins Boot zu holen. Ein zentraler Kongress in Düsseldorf reicht allein aber nicht aus. Weil sich die Fachkräftelage in NRW ganz unterschiedlich darstellt, braucht es ein passgenaues Vorgehen in den unterschiedlichen Regionen, wie Karl-Josef Laumann in seiner Eröffnungsrede betonte: „Ich werde mich deswegen auch auf regionalen Kongressen mit den dort lebenden und handelnden Menschen über die aktuelle Situation und die jeweiligen Chancen und Herausforderungen austauschen.“ Mit den 16 Fachkongressen in den jeweiligen Regionen wird die Idee der Auftaktveranstaltung auch mit den Partnern vor Ort in den Kommunen geteilt: Es braucht einen Schulterschluss zwischen allen beteiligten Akteuren, um der Herausforderung Fachkräftesicherung zu begegnen.

# Die Stärken der Regionalagenturen für die Fachkräfteoffensive NRW nutzen

Die Regionalagenturen in den 16 Arbeitsmarktregionen intensivieren noch einmal ihr Engagement, um dem Arbeitsmarkt neue Impulse zu geben



© picture alliance/Winfried Rothermel|Winfried Rothermel

**Die Landesregierung sieht in den Regionen einen maßgeblichen Erfolgsfaktor für die gestartete Fachkräfteoffensive NRW. Eine besondere Aufgabe kommt den Regionalagenturen zu, die in den Netzwerken vor Ort Ideen anstoßen, Aktionsformate gestalten und damit Lösungen ermöglichen. Die Agenturen selbst setzen ebenfalls große Erwartungen in die neue Initiative.**

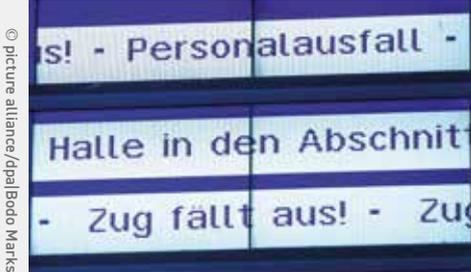
Längere Lieferzeiten für das Lieblingsprodukt, ausgedünnte Fahrpläne im öffentlichen Personenverkehr, verkürzte Öffnungszeiten von Gaststätten, das Warten auf freie Kapazitäten beim Pflegedienst – die Mängelliste ließe sich beliebig verlängern. Die von der Landesregierung gestartete Fachkräfteoffensive will dem Trend entgegenwirken, dass gewohnte Angebote in Industrie, Handel und Dienstleistung nicht mehr wie selbstverständlich zur Verfügung stehen. Dafür braucht es nach Ansicht vieler Beteiligter ein stärkeres Zusammenrücken der Akteure vor Ort. Die Regionalagenturen sind mit ihren Netzwerkqualitäten und Gestaltungsmöglichkeiten die Treiber von Lösungen, die Druck vom Arbeitsmarkt nehmen können.

Beim Auftaktkongress zur Fachkräfteoffensive am 11. Mai in der Landeshauptstadt Düsseldorf präzierte der Minister, dass er über die regionalisierte Arbeitspolitik ein „passgenaues Vorgehen“ anstrebe. „Ich werde mich deswegen demnächst auch auf regionalen Kongressen mit den dort lebenden und handelnden Menschen über die aktuelle Situation und die jeweiligen Chancen und Herausforderungen austauschen“, so Karl-Josef Laumann. Die regionalisierte Arbeitspolitik im Land hat eine lange Tradition, die im Jahr 1990 beginnt. Die Landespolitik hatte seinerzeit erkannt, dass zu den zentralen Vorgaben in besonderem Maße auch wirksame Impulse aus den einzelnen Arbeitsmarktregionen selbst kommen müssten. Bis heute halten die Verantwortlichen an diesem Ansatz fest, denn „die Fachkräftelage ist in den Regionen sehr unterschiedlich“, so Karl-Josef Laumann. Entsprechend sind die regionalen Akteure in besonderem Maße gefragt, zu spezifischen Lösungen beizutragen.

Zur Unterstützung hat das Land als Bindeglied in den 16 Arbeitsmarktregionen Regionalagenturen eingerichtet, die in den Netzwerken entscheidend wirken und zu den Schwerpunkten der Arbeitspolitik informieren und beraten. Stand dabei in den 1990er-Jahren noch das Engagement zum Überwinden der Langzeitarbeitslosigkeit im Vordergrund, sind die Ansatzpunkte heute umfassender. Die aktuelle Fachkräfteoffensive zielt zum Beispiel nicht nur darauf ab, ausländische Arbeitskräfte als Fachkräfte zu integrieren. Die Bemühungen richten sich ferner darauf, die Qualifizierung sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung zu stärken und dabei die mehr als 130 Bildungszentren von Industrie und Handwerk zu modernisieren. Ferner gilt es, die Arbeitsmarktpotenziale im Inland zu heben. Hier sollen die Voraussetzungen verbessert werden, dass zum Beispiel erwerbstätige Frauen, die Kinder erziehen, von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung wechseln können, dass mehr Menschen mit Beeinträchtigungen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Und mit der bei den Jobcentern angesiedelten Initiative „Chancenperspektive“ will das Land auch langzeitarbeitslosen Menschen die Tür für eine Beschäftigung öffnen.

## Märkische Region: Veränderungsmanagement in den Betrieben fördern

Um die spezifischen Bedarfe der Regionen zwischen Rhein und Weser zu berücksichtigen, setzen die Regionalagenturen mit den Akteuren vor Ort auf unterschiedliche Ideen und Maßnahmen. In Netzwerken, Beiräten, Gremien und Bündnissen erfolgt der enge Austausch mit den Kammern von Handwerk, Handel und Industrie, mit Arbeitsagenturen und Jobcentern, Arbeitge-



© picture alliance/dpa/Bodo Marks

ber- und Arbeitnehmerverbänden sowie Bildungsträgern und -einrichtungen. Auch sind die Regionalagenturen Teil der übergeordneten Steuerungsgremien, den aus den Spitzen der Verbände, Kammern, Arbeitsagenturen, Jobcentern und Kommunen bestehenden Lenkungskreisen – als ihre Geschäftsstellen. Die Regionalagentur Märkische Region zum Beispiel entwickelt aktuell für die Fachkräfteoffensive in Absprache mit dem MAGS ein Modellprojekt für kleine und mittlere Unternehmen, die über nur geringe Kapazitäten für die Personalentwicklung im eigenen Betrieb verfügen. „Diese Firmen brauchen dabei viel mehr Unterstützung“, sagt Kirsten Kling, Leiterin der Regionalagentur und zugleich Geschäftsführerin der agentur mark.

Die agentur mark ist in den 1990er-Jahren aus der Hagener Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung hervorgegangen, wird von zahlreichen Gesellschaftern (wie Stadt, Kammer, Arbeitgeberverband, Kreishandwerkerschaft und Wirtschaftsförderungen) getragen und hat besonders die Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung im Blick. Die Regionalagentur ist im Geschäftsbereich Fachkräftesicherung der agentur mark angesiedelt. Das Modellprojekt zur Personalentwicklung will nach Angaben von Kirsten Kling auch die Wirksamkeit des vom Bund verabschiedeten Qualifizierungschancengesetzes erhöhen und damit die Unternehmen für mehr Weiterbildung gewinnen. „Um die verfügbaren Budgets an die Unternehmen zu bringen, müssen wir sie verstärkt für das Thema Weiterbildung aufschließen“, sagt Kirsten Kling.

Auch innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Regionalagentur offenbaren sich unterschiedliche Bedarfe. Die kreisfreie Stadt Hagen hat eine höhere Arbeitslosenquote

als der Märkische Kreis oder der Ennepe-Ruhr-Kreis, gleichzeitig meldeten auch Unternehmen in Hagen vermehrt Bedarf an Helfer\*innen. Das Matching passe oft nicht, so Kirsten Kling. Die Regionalagentur will neben der Qualifikation von Ungelernten mit Angeboten auch Unternehmen für die sogenannte Generation Z fit machen. Ihr Merkmal ist der Wunsch nach sinnstiftendem, selbstbestimmtem Arbeiten und einer transparenten Kommunikation auf Augenhöhe mit der Führungsebene. Kommen Firmen diesen Ansprüchen nicht zur Genüge nach, droht der Verlust der umworbenen Fachkräfte. „Hier wollen wir dabei unterstützen, das Veränderungsmanagement in den Betrieben zu stärken“, sagt Kirsten Kling.

Ohnehin stünden viele Automobilzulieferer, die in der Region stark vertreten sind, aufgrund von Digitalisierung und Maschinenvernetzung unter hohem Handlungsdruck und vor der Aufgabe, die Beschäftigten in der sich verändernden Arbeitswelt mitzunehmen. Hier Verständnis für die Wünsche einer jungen Generation zu entwickeln, die sich aus einer Fülle von Arbeitgebern den mit den besten Rahmenbedingungen aussuchen kann, ist eine zusätzliche Herausforderung. „Wir arbeiten an dieser Thematik mit den Führungskräften, wollen aber auch die Beschäftigten stärker einbeziehen“, so Kirsten Kling. Gerade für den Märkischen Kreis wiederum gelte es, Antworten auf die Fluktuation zu finden, die in den ländlichen Bereichen zum Abwandern von Fachkräften führt. „Hier beobachten wir, dass Menschen sich häufig auch wegen der aktuell schwierigen Verkehrssituation im Zusammenhang mit dem Neubau der A45-Brücke wegbewerben.“ Es sei aber wichtig, das Wissen in der Region zu halten.

Einen Schwerpunkt legt die Regionalagentur mit den Partnern auf die Verbesserung der Fachkräfte-Situation in der Pflege. Dafür ist sie Gründungsmitglied des Vereins „Zukunft Pflege Südwestfalen“. Der Verein soll eine Leerstelle füllen, denn im Vergleich zu Handwerk, Handel und Industrie fehlte eine Verbandsorganisation. „Als Arbeitgeber muss die Branche sich besser aufstellen“, sagt Kirsten Kling, weil ein funktionierendes Pflegeangebot als Daseinsvorsorge auch eine Voraussetzung dafür sei, dass Fachkräfte sich für Unternehmen in einer Region entschieden. Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ruft die Regionalagentur mit Partnern das Thema Fachkräftegewinnung regelmäßig ins Bewusstsein, etwa mit täglichen Online- und Präsenzangeboten innerhalb einer Fachkräftewoche. Spezielle Veranstaltungsformate dienen dazu, Trends in der Weiterbildung sichtbar zu machen oder die Zufriedenheit von Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber zu fördern.

### **Ostwestfalen-Lippe: Mit ungewöhnlichen Aktionen auf die Straße**

Auch bei der Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe (OWL) laufen die relevanten Fäden zusammen. Ihre Trägerin ist die OstWestfalenLippe GmbH, in der auch die Themenbereiche Innovation und Wissen sowie das Kompetenzzentrum Frau und Beruf angesiedelt sind. Das konzentrierte Arbeiten erfolgt im 2015 gegründeten Fachkräftebündnis OWL und im Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL, als deren Geschäftsstelle die Regionalagentur jeweils fungiert. „Wir bündeln die regionalen Interessen strategisch und stoßen gemeinsame Initiativen und Projekte an“, sagt Melanie Taube, Leiterin der Re-



© picture alliance/apalHauke-Christian Dittrich

gionalagentur OWL. So gehen aus den regelmäßigen Sitzungen und Workshops Zukunftskonzepte und konkrete gemeinsame Aktionen hervor. Die Ausgangslage sei inzwischen „drastisch“, sagt Melanie Taube angesichts der Engpässe in 87 der 140 in der Region vorzufindenden Berufsfelder. Jede zweite offene Stelle sei aktuell nicht zu besetzen, daher haben die bisherigen partiellen Fachkräfteengpässe sich zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel ausgeweitet. Von der Fachkräfteoffensive erhofft Melanie Taube sich ein noch stärkeres Zusammenrücken der Akteure. Es bedürfe gemeinsamer Anstrengungen von Land und Regionen, um Fachkräftepotenziale zu erschließen.

Auf regionaler Ebene koordinierte die Regionalagentur OWL in den letzten beiden Septemberwochen 2022 zum ersten Mal das „Aktionsprogramm Fachkräfte für OWL“. Die Idee kommt aus dem Arbeitskreis Fachkräftesicherung OWL. Das Angebot richtete sich an Unternehmen, junge Nachwuchskräfte, Menschen, die sich beruflich verändern möchten, Weiterbildungseinrichtungen und Multiplikator\*innen. Die Formate waren vielfältig: Workshops für Personalverantwortliche, (mobile) Beratungsangebote, branchenspezifische Fachveranstaltungen, Themen des Handwerks ebenso wie des Gesundheitsbereichs, Vorträge zur Fachkräftegewinnung und Informationen zu Förderprogrammen für kleine und mittelständische Unternehmen. Als besonders zielführend erwiesen sich Angebote, die die Menschen vor Ort direkt ansprechen. So fuhren Beratungsstellen mit einem Van gemeinsam 18 Standorte in der Region an, um an öffentlichen Plätzen Menschen über berufliche Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

Der Zuspruch war groß: 80 Einrichtungen – Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Wirtschaftsförderungen, Kommunen, Weiterbildungsträger, Unternehmen und Branchenverbände – boten Veranstaltungen an. An diesen nahmen etwa 1.500 Menschen teil. Der Regionalagentur OWL kam die Aufgabe zu, die Formate in einem Veranstaltungskalender zu bündeln und das Dachmarketing zu gestalten. Sie organisierte ferner zum Auftakt einen Medientermin und stellte dem Netzwerk Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung. Der Erfolg motiviert Melanie Taube und ihr Team, Initiativen dieser oder anderer Art auch in den nächsten Jahren mit den regionalen Akteuren zu entwickeln. Von den regionalen Fachkräfte-Konferenzen, die Minister Karl-Josef Laumann plant, verspricht sie sich „guten Rückenwind, weil das Land hinhören will, was speziell vor Ort nötig ist“.

### **Bonn/Rhein-Sieg: Die Attraktivität „grüner Berufe“ hervorheben**

Die Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg wird gemeinsam von den Wirtschaftsförderungen der Stadt Bonn und des Rhein-Sieg-Kreises getragen. Die Leiterin Martina Schönborn-Waldorf sieht in der ehemaligen Bundeshauptstadt einen „gut funktionierenden Standort“ mit vielen Behörden, akademischen Berufen und hohem Dienstleistungsanteil, der auch von einer hohen Zahl von Einpendlern profitiert. Handwerk und Handel mit Produktion und Wertschöpfung seien traditionell stärker in dem Bonn ummantelnden Rhein-Sieg-Kreis vertreten. Die Region habe sich bereits ab Mitte der 1990er-Jahre eine hohe Expertise bei der Transformation des Arbeitsmarktes angeeignet,

sagt die Regionalagentur-Leiterin und verweist auf den Verlust von etwa 60.000 Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit dem Umzug von Ministerien und Behörden nach Berlin. „Das haben wir mehr als kompensiert“, so Martina Schönborn-Waldorf.

Inzwischen sei aber zunehmend „Druck in den Betrieben“ zu spüren, die Fachkräftefrage nachhaltig zu lösen. Für diese Themen hat die Regionalagentur schon im Jahr 2012 das „Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg“ initiiert, das in enger Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitsmarktpartnern entstand. Für die einzelnen Handlungsfelder, die sich weitgehend mit denen der Fachkräfteoffensive des Landes decken, entwickeln die Beteiligten immer wieder neue Formate. Mitte Juni zum Beispiel treffen Unternehmen und Arbeitsmarktakteure sich zum „Dämmerschoppen“, um damit erstmals die Klimaberufe und nachhaltiges Wirtschaften in den Vordergrund zu rücken. „Wir wollen die Attraktivität der ‚grünen Berufe‘ besser in die Öffentlichkeit bringen“, sagt Martina Schönborn-Waldorf. Bei den Treffen gibt es zunächst fachlichen Input aus der Wissenschaft, unterfüttert mit Praxisbeispielen aus Unternehmen, die bereits den ökologischen Wandel mit voranbringen. Der anschließende Austausch der Netzwerkenden dient dazu, Empfehlungen für die weitere Arbeit und vor allem für die aktive Bewerbung um Auszubildende zu formulieren. Vor dem Hintergrund, mehr junge Menschen für eine Ausbildung in den „grünen“ Berufen zu gewinnen, wollen Wirtschaftsförderung und Handwerk in Kürze gemeinsam mit dem Fachkräfte-Bündnis Werbekampagnen anstoßen. „Schornsteinfeger\*innen zum Beispiel sind

auch Energieberater\*innen, die ein großes Fachwissen bei Dämmung, Heizkörperaustausch oder Kaminanlagen mit Filtern besitzen“, sagt Martina Schönborn-Waldorf. Zu den gut bezahlten Berufsbildern mit Zukunft gehörten auch Anlagenmechanik, Elektrohandwerk oder Dachdecker. „Vielen Jugendlichen, die auf Klimademonstrationen gehen, ist gar nicht bewusst, dass sie mit ihrer Berufswahl auch selbst nachhaltig aktiv werden können“, so die Leiterin der Regionalagentur.

Für das gelingende Zusammenwirken mit der Landesregierung nicht nur im Rahmen der Fachkräfteoffensive NRW wünscht Martina Schönborn-Waldorf sich den Abbau bürokratischer Hemmnisse. Sie kommt auf dieses Thema zu sprechen, weil aktuell alle Kindertagesstätten in einer Kommune mangels Personal die Öffnungszeit auf drei Wochentage beschränken mussten. „Das ist eine Katastrophe für Beschäftigte mit Familienpflichten sowie für Betriebe“, sagt sie. Innovative Ideen könnten hier Abhilfe schaffen, etwa das Einrichten von Aktivzentren mit Kinderbetreuungsangeboten in Gewerbegebieten. Dafür aber bräuchte es Sondergenehmigungen des Gesetzgebers. Die Vorstellung, dass in Gemeinschaftsräumen tagsüber Betreuung und abends beispielsweise Yoga-Kurse für Mitarbeitende möglich seien, würde auch dem betrieblichen Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen Impulse verleihen, glaubt Martina Schönborn-Waldorf.

Die Erwartungen an die Fachkräfteoffensive NRW sind groß. Die Regionalagenturen setzen dabei auf die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Regionen. Laut Kirsten Kling aus dem Märkischen Kreis gelte es, die Gremien vor Ort so stark wie möglich in Entscheidungsprozesse einzubinden. Die Hoffnung auf flexible und unbürokratische Angebote hegt auch Melanie Taube für die Regionalagentur OWL. „Wir befürworten mehr Spielraum für die Regionen bei der Ausgestaltung von Förderinstrumenten“, sagt sie. Da die Ressourcen der Regionalagentur endlich seien, „brauchen wir in der Region entsprechende Dachkampagnen des Landes innerhalb der Fachkräfteoffensive.“ Dazu regt sie ein Austauschformat für NRW-Fachkräftenetzwerke an, vergleichbar mit dem Angebot des INQA-Netzwerkbüros der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ auf Bundesebene. „Ich halte das für eine gute Idee, weil es Land und Regionen enger in den Austausch bringen kann“, sagt Melanie Taube. Für die Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg ergänzt Martina Schönborn-Waldorf: „Wir sind es, die die Ideen und Initiativen in den Unternehmen zuerst sehen.“ Daher könne die Landesregierung in frühen Förderphasen für Projekte und Programme die Expertise der Regionalagenturen in die Beratungen mit einbeziehen. Diese könnten vieles Erfolg versprechend in die Gestaltungsprozesse einbringen. Martina Schönborn-Waldorf: „Die Regionalagenturen stehen zur Verfügung.“

#### KONTAKTE

Regionalagentur Märkische Region

**Kirsten Kling**, Leitung

Tel.: 02331 4887827

klings@agenturmark.de

Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe

**Melanie Taube**, Leitung

Tel.: 0521 96733240

m.taube@regionalagentur-owl.de

Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg

**Martina Schönborn-Waldorf**, Leitung und Projektmanagement

Tel.: 0228 772052

martina.schoenborn-waldorf@regionalagentur.net

#### AUTOR

**Volker Stephan**

Tel.: 0173 3679157

post@volker-stephan.net

#### ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

**Britta Tigges**

Tel.: 02041 767273

b.tigges@gib.nrw.de

# Neuer Impuls des Landes NRW am Übergang Schule – Beruf

Verantwortungskette sichert gelingende Übergänge für die Fachkräfte der Zukunft

Die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) verstärkt nach der Pandemie die Bemühungen, Schulabgänger\*innen ohne Anschluss im letzten Schulhalbjahr eine Perspektive zu schaffen. Die „Verantwortungskette“ bringt dabei in den 53 Kreisen und kreisfreien Städten neue Beratungs- und Orientierungsformate hervor.



© picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild|Patrick Pleul

In diesem Frühjahr bog das Schuljahr wie immer auf die Zielgerade ein. Es ist eine spannende und nicht selten nervenaufreibende Zeit, in der es für viele Jugendliche in Arbeiten und Prüfungen noch um die erhoffte Note oder den bestmöglichen Abschluss der Schullaufbahn geht. Es ist zugleich eine sensible Zeit, weil sie für viele junge Menschen auch den Übergang in den Beruf oder das Studium markiert. Gleichwohl nicht für alle. Immer wieder verlassen Schüler\*innen nach den erfüllten Pflichtjahren die weiterführende Schule ohne geeignete Idee oder Perspektive für das „Danach“. Von der NRW-Landesregierung kommt nun ein neuer Impuls, sich fortan in jedem zweiten Schulhalbjahr verstärkt um die Schulabgänger\*innen ohne Anschlussperspektive zu kümmern.

Die Corona-Pandemie hatte auf Landesebene erneut jene Verantwortlichen auf den Plan gerufen, die an der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ (KAoA) beteiligt sind. „Unsere Sorge war gewachsen, dass es durch die Pandemie im Bemühen um den Brückenbau für die jungen Menschen einen Rückschritt geben könnte“, sagt Dr. Jens Stuhldreier, Leiter des Referats Berufliche Orientierung, Übergang Schule – Beruf im Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes NRW (MAGS). Er ist auch Vorsitzender des Steuerungsgremiums KAoA auf Landesebene. Im Verbund mit den Schulaufsichten der fünf Bezirksregierungen, den Kommunalen Koordinierungsstellen (KoKos), dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB) und der G.I.B. richtete das MAGS eine Arbeitsgruppe ein. Das gemeinsame Ziel lautete, das KAoA-Netz in den 53 Kreisen und kreisfreien Städten noch enger zu knüpfen, um bei den Hilfen für Schulabgänger\*innen möglichst keine Lücken zu lassen.

Verantwortungskette. So taufen die Beteiligten das Instrument, das als wichtiger Mosaikstein die Landesinitiative KAoA nun ergänzt. „Die Verantwortungskette ist ein sehr gutes Instrument, um auch benachteiligten jungen Menschen den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern“, sagt Jens Stuhldreier. Bei der besonders im Blickpunkt stehenden Zielgruppe handelt es sich um die Schüler\*innen in den Abschlussklassen der Sekundarstufe I, die sich im zweiten Schulhalbjahr schwer tun, einen für sie passenden Anschluss zu finden. Der Ansatz der Landesregierung sei es, so Jens Stuhldreier, niemanden aus dem Blick

zu verlieren. Vor dem Hintergrund der sich verschärfenden Situation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland könne die Verantwortungskette somit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Eine der Initiatorinnen der Verantwortungskette, Martina Lüking aus Jens Stuhldreiers Referat, erklärt die durch die Folgen der Pandemie entstandenen Schwierigkeiten. Kontaktbeschränkungen und Schulschließungen hätten die Möglichkeiten der Berufsberatung und -orientierung im Schulzusammenhang auf eine harte Probe gestellt. „Unser Leitgedanke war, ob wir die jungen Menschen aus den Augen verlieren, die die Schule ohne Anschlussperspektive verlassen“, so Martina Lüking. Um sie nicht vom Radar verschwinden zu lassen, „gucken wir jetzt mit der Lupe auf diese Zielgruppe.“

Und dies ist das Neue aus Sicht der KAoA-Verantwortlichen vor Ort. „Wir sehen uns den spezifischen Moment, wenn die Schülerinnen und Schüler die Schule verlassen, noch einmal besonders genau an“, sagt Dr. Doris Beer. Sie leitet bei der Stadt Krefeld die für KAoA eingerichtete KoKo. Warum die letzten Wochen und Monate des Schulbesuchs so wichtig sein können, zeige die Erfahrung der vergangenen Jahre. Trotz früh beginnender Berufsorientierung, die ab Klasse 8 Beratung, Praktika oder auch Berufsmessen vorsieht, sei der letztendliche Übergang – auch außerhalb von Pandemie-Begleiterscheinungen – eben kein Selbstläufer. Viele suchten am Ende der zehnjährigen Schullaufbahn mangels Orientierung ihr Heil in weiterer Beschulung in der Sekundarstufe II oder an Berufskollegs, aber nicht alle treffen damit eine sinnvolle Wahl.

### Jugendliche früh identifizieren und über die Ferien nicht „verlieren“

Die Verantwortungskette nutzt zunächst den besonderen Rahmen, den die Schule noch für den Entlassjahrgang darstellt. „Wir setzen darauf, diejenigen frühzeitig zu identifizieren, die noch ohne Anschlussperspektive sind, bis wir ihnen ein geeignetes Anschlussangebot ermöglichen können“, sagt Jens Stuhldreier. Die Verantwortungskette hat damit sowohl eine zeitliche als auch eine inhaltliche Komponente. Zeitlich begreift Martina Lüking die Prozesskette als „Dreischritt“. Dieser setzt etwa um die Osterferien ein. Das ist die Phase, in der die Berufskollegs sukzessive die Zusagen für das kommende Schuljahr aussenden und eine Großzahl an Betrieben Ausbildungsverträge mit dem Jahrgang abgeschlossen hat.

„Neu ist“, erklärt Martina Lüking, „dass wir nun die Lehrkräfte aktivieren und sie bitten, bei den betreffenden Schülerinnen und Schülern nachzufragen, ob diese versorgt sind.“ Wer zu diesem Zeitpunkt noch ohne Ausbildung oder Schulplatz ist, dem legen die Lehrkräfte einen Termin bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit nahe. Dieser Vermittlungsdienst nennt sich „warme Übergabe“. Im zweiten Schritt haken die Lehrkräfte einige Wochen später und damit kurz vor der Zeugnisvergabe nach, ob die Schüler\*innen aus der Beratung und folgenden Angeboten eine Perspektive für sich abgeleitet haben. Fehlt diese weiterhin, soll zu einem festgelegten Termin direkt nach den Sommerferien der Beratungsprozess noch einmal beginnen – auch mit bewährten Angeboten wie Jobmessen und „Speed Datings“.

So weit die zeitliche Abfolge. Was inhaltlich zwischen der ersten und zweiten Abfrage durch die Lehrkräfte geschieht, bleibt konkret den KAoA-Strukturen in den Kreisen und kreisfreien Städten vorbehalten. Wichtig sei allerdings, so Martina Lüking, dass es über die reine Beratung hinausgehe. „Wir favorisieren Formate in den Kommunen, die die Jugendlichen auch mit jenen zusammenbringen, die noch über einen freien Ausbildungsplatz oder einen Platz im Berufskolleg verfügen.“ Es gehe darum, dass durch die Verantwortungskette „auch faktisch ein konkretes Angebot entstehen muss.“

Diese Weiterentwicklung hält Beate Hasenau für „sehr sinnvoll“. Denn die Leiterin der KoKo im Kreis Olpe (Sauerland) weiß aus der Vergangenheit um die Herausforderung für viele Koordinierungsstellen, das KAoA-Handlungsfeld Übergang von Schule zu Beruf „mit konkretem Leben zu füllen“. Daher hat die KoKo bereits 2018 die Arbeitsgemeinschaft Übergangsmanagement eingerichtet, in der die relevanten Partner\*innen aus dem Arbeits- und Bildungssektor eingebunden sind. Die Arbeitsgemeinschaft erarbeitet seither konkrete Maßnahmen für jene Jugendliche, die es „schwer haben, eine berufliche Perspektive zu entwickeln, oder von einem Ausbildungsabbruch bedroht sind“, so Beate Hasenau. Ein konkretes Ergebnis stellt ein niederschwelliges Instrument dar, mit dem sich berufsbezogene Fachsprache leichter lernen lässt: die Lunes-App. Die Entwicklung der App wurde durch den Kreis Olpe in Auftrag gegeben, kann jedoch über die Kreisgrenze hinweg genutzt werden und ist für die Anwendenden kostenlos. Sie richtet sich auch und besonders an Schüler\*innen mit Migrationsgeschichte, um sprachliche Defizite zu beheben.

### Matrix und erlebnispädagogisches Projekt im Kreis Olpe

Die Implementierung der Verantwortungskette fällt nun mit den eigenen Bemühungen zusammen, mithilfe einer VMI-Matrix Arbeitsschritte, Maßnahmen und Zuständigkeiten im Prozess des Übergangs zusammenzufassen. VMI steht für Verantwortung, Mitarbeit und Information. „Wir haben Verantwortungskette und Matrix zusammengeführt“, sagt Beate Hasenau, „beides ist kompatibel.“ Dadurch sei ein gemeinsamer Blick auf den Übergangsprozess möglich. Aufgabe der KoKo sei es nun, die Matrix allen Akteuren zur Verfügung zu stellen, von den Schulen und Kollegs über die Kammern bis hin zu anderen Beratungsstellen und Bildungsträgern. „Die Matrix schafft die Struktur“, sagt Beate Hasenau, „wir stoßen dann nötige Schritte an.“

Dazu zählt das in der Verantwortungskette geforderte Angebot, das über die bloße Beratung von perspektivlosen Jugendlichen hinausgeht. Im Kreis Olpe ist es das Projekt „Deine Zukunft – deine Chance“. Die Plätze sind begrenzt, knapp zwei Dutzend Schüler\*innen können teilnehmen. Binnen drei Tagen Ende Mai sollen die jungen Menschen über einen erlebnispädagogischen Ansatz mehr über sich und ihre Stärken herausfinden und daraus möglichst eine Perspektive entwickeln. Kanus bauen, Klettern, Bogenschießen – dies alles soll zwei Tage lang am Biggensee in Teamarbeit erfolgen, dazu sollen die Jugendlichen sich an ihre Grenzen heranwagen, mit Frustrationserlebnissen und Erfolgsgeschichten. Am Schlußtag des Projekts kommen die Kammern für die Bildungsberatung mit an Bord.

„Was die Jugendlichen gut können und was sie sich beruflich vorstellen können, wollen wir dann abgleichen mit dem, was konkret noch an Ausbildung möglich ist“, sagt Beate Hasenau. Bestenfalls stehe am Ende die Vermittlung in einen Ausbildungsplatz oder auch in ein Praktikum. Die Auswahl erfolgt über die Schulen, deren Lehrkräfte die vor einem schwierigen Übergang stehenden Jugendlichen benennen sollen. Dazu begleiten Bildungsträger vor dem Projekt die Betroffenen durch individuelles Coaching, um deren Motivation zu fördern und die Ernsthaftigkeit des Angebots in Erinnerung zu rufen.

Mit dem Projekt verbindet Beate Hasenau die Hoffnung, „so viele Schülerinnen und Schüler wie möglich vor den Sommerferien zu vermitteln.“ Nach den Sommerferien werde das Begleiten schwieriger, der Einfluss außerhalb des Schulrahmens schwinde – selbst wenn die Berufsschulpflicht weiter bestehe. Dann sei ein persönlicher Kontakt zu den noch nicht Vermittelten wichtig, der könne über eine vorige Lehrkraft oder aber durch ein individuelles Coaching durch Bildungsträger erfolgen. Während und auch nach den Sommerferien gibt es ein weiteres Angebot für die noch nicht versorgten Jugendlichen. Erstmals in diesem Jahr wird die Agentur für Arbeit im Rahmen der Verantwortungskette eine niederschwellige Beratung in den Bildungseinrichtungen der offenen Jugendarbeit anbieten. Sollte sich in den Gesprächen mit den Jugendlichen ein weiterer Beratungs- und Vermittlungsbedarf ergeben, stehen die Berater\*innen der Kammern bereit, um gegebenenfalls bei der Vermittlung in eine Ausbildung zu unterstützen.

### Check-Listen und erweiterte Zielgruppe in Krefeld

Auch am Niederrhein erhält die Verantwortungskette eine besondere organisatorische Unterstützung. In der Stadt Krefeld hat sich eine neue Arbeitsgruppe formiert, in der Vertreter\*innen aller Schulformen und der unteren Schulaufsicht, der Berufsberatung und der kommunalen Schulsozialarbeit/Jugendsozialarbeit mitarbeiten. Dieses Gremium leitete ab Anfang des Jahres die Schritte zur Identifikation von Jugendlichen ohne Anschlussperspektive ein. Über die untere Schulaufsicht wurde eine Checkliste an alle Klassenleitungen verteilt, in der sie zu den Stichtagen 20. März und 15. Mai eintrugen, wer noch keine sichere Anschlussperspektive hatte. Die Krefelder Akteure hatten sich darauf verständigt, dass die Verantwortungskette auch die Jugendlichen begleiten soll, die ihre 10 Pflichtschuljahre erfüllt haben und die Schule aus den Jahrgängen 7, 8 oder 9 – zumeist ohne Schulabschluss – verlassen müssen. „Die institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Schule und Schulsozialarbeit/Jugendsozialarbeit des Fachbereiches Jugendhilfe und Beschäftigungsförderung ist ein Erfolgsfaktor für das Gelingen der Verantwortungskette“, erläutert die KoKo-Leiterin Doris Beer. Durch das Zusammenwirken dieser Partner könnten auch die schwer erreichbaren Jugendlichen stabilisiert und passgerecht in Anschlussperspektiven vermittelt werden.

Wer noch keinen Platz am Berufskolleg oder eine Ausbildungsstelle hatte, wurde für die „Verantwortungsketten-Sprechstunde“ nominiert. Dies ist der Begriff für ein Gespräch der Jugend-

lichen mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit. Diese Termine finden in der Schule statt, entweder organisiert durch die Klassenleitung oder durch die Berufswahlkoordinator\*innen. Um nachzufassen, ob die Schüler\*innen von ihrem vereinbarten Termin Gebrauch gemacht hatten, bauten die Krefelder Akteure eine Rückkopplungsschleife ein. Die jeweilige Schule erhielt Nachricht im Falle des Nichterscheinens. „Dann war jeweils die Frage zu beantworten, ob eine neuerliche Begleitung und ein weiteres Angebot sinnvoll erscheinen“, so Doris Beer. Dies hielten die Verantwortlichen weitgehend offen, da die Teilnahme innerhalb des Prozesses – so wichtig und förderlich sie erscheinen mag – freiwillig bleibt.

Sofern auch nach wahrgenommenen Sprechstunden noch weitere Unterstützung nötig ist, können die Verantwortlichen in Krefeld auf eine eigens erstellte Übersicht zurückgreifen. Die Liste „Schnelle Hilfe“ stellt alle Beratungs- und Vermittlungsangebote in der Stadt transparent zur Verfügung. Sie liegt allen Schulleitungen ebenso vor wie den mit der Berufsorientierung befassten Lehrkräften, den Klassenleitungen, den Schulsozialarbeiter\*innen und diversen Beratungsstellen, die auch in den Sommerferien weiterhelfen können.

Inhaltlich wartet die Übersicht mit allen relevanten Veranstaltungen auf, bei denen Schüler\*innen potenzielle Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe kennenlernen können. Gelistet sind etablierte Formate, wie etwa „CHECK IN Berufswelt“ der IHK. Hier öffnen Unternehmen am Mittleren Niederrhein, der neben Krefeld auch Mönchengladbach, den Rhein-Kreis Neuss und den Kreis Viersen um-

fasst, ihre Türen, am Betriebsstandort oder bei zentralen Veranstaltungen. „Im Rahmen der Verantwortungskette weisen wir die Schulabgänger\*innen noch einmal auf die verschiedenen Berufsmessen hin – und darauf, dass sie die teilnehmenden Unternehmen auch im Nachgang kontaktieren können“, sagt Doris Beer. Die Wirtschaft habe deutlich den Wunsch geäußert, mehr Bewerber\*innen für Ausbildungsplätze zu gewinnen.

Diesen Ball nimmt Jens Stuhldreier für das MAGS gerne auf. Damit die Verantwortungskette einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten könne, „ist es wichtig, dass die Wirtschaft sich mit Praktikumsplätzen und Ausbildungsmöglichkeiten auch für die Jugendlichen öffnet, die früher nicht im Rekrutierungsraum waren.“ Die soeben gestartete Fachkräfteoffensive der Landesregierung werde nur unter Beteiligung der Wirtschaft funktionieren können. Die Anforderungen an junge Menschen ohne sofort erkennbares Profil sei dabei zu relativieren. Die Organisationen und Verbände innerhalb der KAoA-Strukturen vor Ort gehen nach Ansicht von Jens Stuhldreier in diesem Zusammenhang mit gutem Beispiel und „hohem Verantwortungsbewusstsein“ voran: „Die Verantwortungskette überzeugt mit einem sehr verbindlichen und strukturierten Prozess, um Potenzialträger nicht aus dem Fokus zu verlieren.“

## KONTAKTE

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

**Dr. Jens Stuhldreier**, Referat Berufliche Orientierung, Übergang Schule – Beruf (II A 2)  
Tel.: 0211 8553224

jens.stuhldreier@mags.nrw.de

**Martina Lükling**, Referat II A 2

Tel.: 0211 8553618

martina.lueking@mags.nrw.de

**Dr. Doris Beer**

Stadt Krefeld

Fachbereich Schule, Pädagogischer und Psychologischer Dienst

Regionales Übergangsmanagement

Tel.: 02151 862570

doris.beer@krefeld.de

**Beate Hasenau**

Kreis Olpe

Regionales Bildungsnetzwerk

Kommunale Koordinierung im Übergang Schule – Beruf

Tel.: 02761 81628

b.hasenau@kreis-olpe.de

## AUTOR

**Volker Stephan**

Tel.: 0173 3679157

post@volker-stephan.net

## ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

**Gerrit Corkadi**

Tel.: 02041 767255

g.corkadi@gib.nrw.de

**Miriam Letzig**

Tel.: 02041 767121

m.letzig@gib.nrw.de

# Mit Neustart- und Transformationsberatung zu neuer Stärke

Bäckerei nutzt zwei Förderinstrumente des Landes  
als Ideenpool nach dem Umbruch

Neue Perspektiven nach einem Umbruch zu entwickeln, das müssen kleine und mittlere Unternehmen nicht allein aus eigener Kraft schaffen. Denn das junge Förderinstrument der Neustartberatung hilft Firmen in Nordrhein-Westfalen, die Personal in signifikantem Maß entlassen haben, sich der eigenen Stärken zu vergewissern und mit Energie erforderliche Prozesse anzugehen. Dafür fördert das Arbeitsministerium mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Hilfestellung durch professionelle Unternehmensberatungen. Das Traditionsunternehmen Konditorei & Bäckerei Welpinghus GmbH hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, um in Kombination mit einer direkt angeschlossenen Transformationsberatung weitere Schritte zu gehen.

Die Neustartberatung setzt üblicherweise an einem für Firmen kritischen Punkt an: Bedingung für die Förderung sind Massenentlassungen gemäß § 17 des Kündigungsschutzgesetzes. Im Falle der in Borgholzhausen mit Café und Backstube ansässigen Konditorei Welpinghus hatte Geschäftsführerin Friederike Tebbe Mitte des Jahres 2022 keine Alternative dazu gesehen, den Standort im benachbarten Steinhagen aufzugeben. Das Unternehmen schrumpfte dadurch um etwa 20 Prozent auf heute 16 Mitarbeitende. Vorausgegangen waren nicht vorhersehbare Einschränkungen durch die Corona-Pandemie. Statt Café-Betrieb war lediglich Thekenverkauf erlaubt. Als Monate später das Öffnen der Lokalität wieder im üblichen Maße möglich war, „fehlte uns Personal, und das Einkaufsverhalten der Kundschaft hatte sich geändert“, so Friederike Tebbe, die das im 18. Jahrhundert gegründete Familienunternehmen seit 2017 führt. Umsatzeinbrüche waren die Folge. „Für mich bedeutete dies, alle Kraft in das eine Geschäft in Borgholzhausen zu stecken.“

Eine Neustartberatung will Gelegenheit geben, sowohl zurück als auch nach vorne zu schauen und mögliche Unsicherheiten

bei den verbliebenen Beschäftigten abzubauen. Aus den Pandemie-Erfahrungen mit Einschnitten im Geschäft, sagt Friederike Tebbe, sei bei den Beschäftigten bereits das Bewusstsein für die angespannte Lage erwachsen. Mit der Verpflichtung von Susanne Fillers kam zudem eine Beraterin ins Haus, die den meisten Angestellten von einer Potentialberatung aus dem Jahr 2019 bekannt war. „So fiel es ihnen leichter, sich zu öffnen“, sagt die Beraterin. „Es hat sehr gut funktioniert, den Aufbruch zu organisieren. Das Unternehmen ist überschaubar groß und hat einige der relevanten Themen ohnehin seit vielen Jahren auf der Agenda stehen.“

Die beiden Beratungstage teilten Firma und Beraterin in vier Einheiten auf. Die erste davon war für den Austausch mit der Chefin reserviert. „Bevor die Belegschaft einbezogen wird, ist ein Einzelgespräch sinnvoll“, sagt Susanne Fillers. Es galt, die Ausgangsbasis zu klären und wie die Neustartberatung einzusetzen sei mit Blick auf die gewünschten Folgeprozesse. Zugleich reflektierten die beiden Frauen Friederike Tebbes Art der Unternehmensführung. Danach folgte eine Einheit, in der alle Beschäftigten in einem Workshop Ideen für die Zukunft der Kondito-



Friederike Tebbe, Geschäftsführung, Konditorei & Bäckerei Welpinghus GmbH, Borgholzhausen

Foto: Konditorei Welpinghus

rei entwickelten. Im Anschluss daran griff das Prinzip der Freiwilligkeit: Wer weiter konkret an den Ideen arbeiten wollte, war für die dritte Einheit in kleineren Teams eingeladen. Die vierte und letzte Einheit bewertete die Ideen schließlich im Abgleich mit betriebswirtschaftlichen Größen. Ein Beispiel: Sofern Laugengebäck Teil des Sortiments werden sollte, kalkulierte die Gruppe den zusätzlichen finanziellen Aufwand und rechnete dabei auch Werbemaßnahmen mit ein.

**Kombinierte Hilfe wichtig, damit es „dann auch weitergeht“**

Die auf vier halbe Tage verteilten Einheiten der Neustartberatung bereiteten den Boden für neue Ideen im Traditionsbetrieb. „Es ist wichtig, dass die Arbeit dann auch weitergeht“, sagt Berate-

rin Susanne Fillers. Sie betont damit die von der Landesregierung vorgegebene Folge, eine Neustartberatung allein mit einer anschließenden Potentialberatung oder – seit 2022 neu im Programm – einer Transformationsberatung zu bewilligen. Für beide Instrumente sieht die Förderung 40 Prozent der Ausgaben für bis zu 12 Beratungstage vor.

Friederike Tebbe entschied sich mit ihrer Beraterin für die Transformationsberatung. Diese will Betriebe befähigen, ihre Arbeitsweise in möglichst vielen Bereichen nachhaltiger zu gestalten. Dazu zählt mit Blick auf die Klimaneutralitätsziele, die Deutschland binnen der nächsten zwei Dekaden erreichen will, zuvorderst das ökologischere Wirtschaften. Die Anforderungen an Unternehmen, sich im Sinne einer Green Economy Strategie neu zu positionieren, sind nicht zu unterschätzen. Es geht darum, die Wettbewerbsfähigkeit vor dem Hintergrund zu erhalten, dass gesetzliche Vorgaben Umstellungen erfordern und zugleich die Erwartungen von Kund\*innen und Endverbraucher\*innen an Produkte und Dienstleistungen steigen. Weitere Aspekte kommen hinzu. So will Susanne Fillers Unternehmen bestärken, „wirtschaftlich gesund“ zu arbeiten und Nachhaltigkeit auch auf das „soziale Miteinander“ im Betrieb zu beziehen. „In dieser Kombination lassen sich dann die großen Ziele besser erreichen.“

Die Konditorei Welpinghus steht noch am Anfang der Transformationsberatung. Eine Kick-off-Veranstaltung mit den Beschäftigten hat den Rahmen für die Themen gesetzt, an denen das Unternehmen arbeiten will. So sieht es auch die Richtlinie für die Beratung vor: Die Ausgangslage muss klar sein, um zu wissen,

wie bekannt nachhaltiges Wirtschaften im Beschäftigtenkreis überhaupt ist. „Es braucht ein Bewusstsein dafür, Möglichkeiten im täglichen Tun zu erkennen“, sagt Susanne Fillers. „Denn viele machen ihren Job engagiert, betreten mit der Green Economy aber völliges Neuland.“ Um vorhandenes Wissen über nachhaltigeres Arbeiten und um die eigenen Kompetenzen in diesen Bereichen festzustellen, ist der Einsatz der „GRÜNKOMP-App“ für die Beraterin ein geeignetes Hilfsmittel. Es ist eine Entwicklung der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA), gefördert durch das NRW-Arbeitsministerium und kofinanziert durch die EU im Rahmen des Modellprojekts „Ökologisches Wirtschaften“ – Ökologisches Mindset für Unternehmen und Beschäftigte zur Vorbereitung einer grünen digitalen Zukunft.

### Nachhaltige Schritte im Sinne der gemeinsamen Zukunft

Wenn die Mitarbeitenden für „grüne“ Themen sensibilisiert sind, sollen sie in Workshops möglichst ihrer Kreativität freien Lauf lassen und Ideen für die Arbeit der Konditorei entwickeln. Geschäftsinhaberin Friederike Tebbe geht es weniger darum, einen konkreten Zeitpunkt der Klimaneutralität ins Auge zu fassen. „Ich möchte zunächst eine gesunde Grundhaltung ins Unternehmen bringen und ein positives Bewusstsein schaffen, weil es um unsere gemeinsame Zukunft geht.“ Dabei sollen erreichte Etappenziele durchaus an die Öffentlichkeit gelangen. Sobald Welpinghus etwa komplett auf Plastik verzichtet, solle dies in den Geschäftsräumen oder in Werbekampagnen deutlich sichtbar sein. „Wir können und wollen auch bei unseren Kundinnen und Kun-

#### KONTAKTE

Konditorei & Bäckerei  
Welpinghus GmbH, Borgholzhausen  
Friederike Tebbe, Geschäftsführung  
Tel.: 05425 944141  
info@konditorei-welpinghus.de

Unternehmensberatung Taktwechsel, Werther  
Susanne Fillers, Tel.: 05203 918567  
susanne.fillers@takt-wechsel.de

Regionalagentur OWL,  
OstWestfalenLippe GmbH, Bielefeld  
Andreas Lühmann, Tel.: 0521 96733200  
a.luehmann@regionalagentur-owl.de

#### AUTOR

Volker Stephan, Tel.: 0173 3679157  
post@volker-stephan.net

#### ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Andreas Bendig, Tel.: 02041 767206  
a.bendig@gib.nrw.de

den ein Bewusstsein für mehr Nachhaltigkeit schaffen“, sagt Friederike Tebbe.

Den Werbeeffect des schonenderen Wirtschaftens dürfe man nicht unterschätzen, sagt Andreas Lühmann. Seine Aufgabe bei der Regionalagentur OstWestfalenLippe ist es, im Auftrag der Landesregierung vor Ort Unternehmen über die geeigneten Förderinstrumente zu beraten. „Wer sein ökologischeres Handeln in den Vordergrund rückt, kann daraus auch bei der Neuakquise von Mitarbeitenden Vorteile ziehen“, sagt er. Firmen erschienen durch ihr Handeln in einem neuen Licht, sie seien attraktiv. „Das ist im Zusammenhang mit dem großen Thema Fachkräftegewinnung immer wichtiger.“ Mit Blick auf die in Borgholzhausen eingeschlagenen Wege von Neustart- und Transformationsberatung sieht Andreas Lühmann in der Konditorei Welpinghus „ein gutes Beispiel, dass nichts ein kleines, handwerklich orientiertes Unternehmen mit langer Verankerung in der Region daran hindert, sich neu aufzustellen.“

# Sozialräumliche Kooperation schafft Mehrwert

## Netzwerk Wohnungsnot RheinBerg

*Das Netzwerk Wohnungsnot RheinBerg ist ein seit 30 Jahren bestehendes Hilfesystem für Menschen im Rheinisch-Bergischen Kreis, die von Wohnungslosigkeit bedroht oder betroffen sind. Träger des Netzwerks sind die Diakonisches Werk Köln und Region gGmbH und der Caritasverband für den Rheinisch-Bergischen Kreis e. V. Einige Projekte des Netzwerks sind finanziert über die Landesinitiative gegen Wohnungslosigkeit in NRW „Endlich ein Zuhause!“ Ein Gespräch mit Judith Becker vom Netzwerk Wohnungsnot RheinBerg, Alisa Pinner, stellvertretende Leiterin des Amts für Soziales und Inklusion des Rheinisch-Bergischen Kreises, und Michael Schulte, Geschäftsführer Jobcenter Rhein-Berg, über die Bedeutung von Netzwerken in der Unterstützung von Personen in Wohnungsnot.*

**G.I.B.: Frau Becker, das Netzwerk Wohnungsnot RheinBerg feiert in diesem Jahr sein 30-jähriges Jubiläum. An wen richtet sich Ihr Angebot, was ist Ihr Ziel?**

**Judith Becker:** In unserem Netzwerk Wohnungsnot RheinBerg geht es um die Unterstützung von Menschen in Wohnungsnot, mit besonderen Lebenslagen und mit sozialen Schwierigkeiten bei den Themen Wohnen, Gesundheit, Finanzen sowie soziale und arbeitsmarktliche Partizipation, wobei die Probleme oft eng miteinander verknüpft sind. Der Rheinisch-Bergische Kreis gehört zu den 20 am meisten von Wohnungsnot in NRW betroffenen Landkreisen und kreisfreien Städten. Weil der Kreis kein homogenes Gebilde ist und viele Bürger\*innen in Wohnungsnot nicht auf die Kreisstadt Bergisch Gladbach fokussiert sind, sind wir in allen acht Kommunen des Kreises mit unseren unterschiedlichen Hilfeangeboten präsent. Wir bieten intensive Unterstützungsmaßnahmen zur Abwendung eines akut drohenden Wohnungsverlustes, helfen bei Wohnraumbeschaffung und Reintegration in Wohnraum von Personen in kommunalen Obdächern, leisten Sozialarbeit vor Ort und sind mit unserem Beratungsmobil in Form aufsuchender Hilfen in allen Kommunen zu finden.

Keimzelle unseres Angebots ist die Fachberatungsstelle für Menschen in Wohnungsnot. Daran angegliedert ist ein Tagesaufenthalt als Basisversorgung. Des Weiteren bieten wir Ambulant Betreutes Wohnen, Streetwork und die Arbeitsprojekte „Fahrradwerkstatt RADWERK“ und „BLATTWERK“ – ein Urban-Gardening-Projekt – an. An RADWERK und BLATTWERK ist das Hilfeangebot BeTa – Betreute Tagesstruktur – in Kooperation mit dem Jobcenter Rhein-Berg und dem Land-

schaftsverband Rheinland angebunden. Außerdem konnten wir im Rahmen der Landesinitiative vier zusätzliche Module seit 2019 etablieren, darunter die „Kümmerer\*innen“, das heißt Sozialarbeiter\*innen und Immobilienfachkräfte, und das Beratungsmobil.

**Was meinen Sie mit „der Kreis ist kein homogenes Gebilde“ und wie begegnen Sie dem?**

**Michael Schulte:** Der Rheinisch-Bergische Kreis ist kein homogenes Wohn-, Lebens- und Arbeitsgebiet. Er ist entstanden durch die Gebietsreform 1975, die Menschen orientieren sich in ihren Lebens- und Arbeitsbezügen eher im Norden in Richtung Leverkusen, Remscheid, Solingen und im übrigen Kreisgebiet in Richtung Köln. Umso wichtiger ist es, Unterstützungs- und Hilfeangebote unmittelbar vor Ort in den Kommunen und in den Sozialräumen anzubieten. Deswegen gibt es Jobcenter-Standorte in allen acht Kommunen des Kreises, damit wir den Menschen da begegnen, wo sie wohnen und leben. So weit wie möglich beziehen wir alle Hilfenetzwerke vor Ort für unsere Leistungsberechtigten ein.

**Judith Becker:** Aus diesem Grund sind wir ebenso in allen acht Kommunen und an allen Obdächern begleitend und aufsuchend tätig. Viele unserer Standorte sind direkt bei den Jobcentern. Aus gutem Grund: Weit über 60 Prozent der Menschen, mit denen wir zu tun haben, sind seit vielen Jahren kontinuierlich im SGB II-Bezug. Darüber hinaus ist das Jobcenter auch Ansprechadresse etwa bei der Frage, ob ein Darlehen gewährt werden kann, um Mietkosten zu übernehmen und Wohnungsnot zu vermeiden. Bei so vielen inhaltlichen Zusammenhängen ist es sehr vorteilhaft, dass

Judith Becker, Diakonisches Werk Köln  
und Region gGmbH, Leitung – Netzwerk  
Wohnungsnot RheinBerg



Alisa Pinner, Rheinisch-Bergischer Kreis,  
stellvertretende Leitung Amt für Soziales  
und Inklusion, Bergisch Gladbach

wir die gleichen Büroräumlichkeiten nutzen oder mit unserem Beratungsmobil am Jobcenter stehen. Für unsere Arbeit ist zudem sehr hilfreich, dass uns im Jobcenter mit dem Team „jobcenter.cooperativ“ jederzeit Ansprechpersonen zur Verfügung stehen, sodass wir in Einzelfällen in besonderen Lebenslagen direkt Kontakt aufnehmen können. Das ermöglicht schnelle Abläufe, und darauf sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der operativen Ebene auch angewiesen. Denn Vermieter warten nicht lange, wenn es um Wohnungsentscheidungen geht.

### Wie bewerten Sie, Herr Schulte, als Geschäftsführer eines Jobcenters, die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Wohnungsnot auf struktureller Ebene?

**Michael Schulte:** Mit dem Netzwerk Wohnungsnot haben wir eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen. Insgesamt bestehen ausgezeichnete, über Jahre verfestigte Kommunikations- und Kooperationsstrukturen. Das ist auch für uns als Jobcenter von großer Bedeutung, denn Wohnen ist die Basis für eine soziale und arbeitsmarktliche Integration.

Im SGB II haben wir oft Menschen im Bezug mit vielfältigen Problemlagen. Verzahnte Wissens- und Handlungskompetenz der vielen Akteure sowie aufeinander abgestimmte Hilfesysteme können hier hilfreich sein. Deshalb versuchen wir, Hilfe mit den Partnern zusammen möglichst wie aus einer Hand zu realisieren. Dafür haben wir institutionalisierte Kooperationsstrukturen, zum Beispiel feste Regel-Dialoge mit dem Amt für Soziales und Inklusion, um Zuständigkeitsfragen rasch zu klären und Themen ressortübergreifend zu beraten. Wir wollen gemeinsam vermeiden, dass Menschen, die dringend auf Hilfe angewiesen sind, am Ende von Stelle zu Stelle weitergeleitet werden mit dem Risiko, dass sie dabei auf der Strecke bleiben. Unser Gesamtangebot muss niederschwellig sein und deshalb gehen wir auch raus in die Sozialräume und beraten vor Ort. Aber wir sind auf vielen Ebenen und zu vielen Themen vernetzt. Dies reicht von der Ebene der Mitarbeitenden bei den Wohlfahrtsverbänden und Kommunen bis zur Jugendhilfe- und Sozialdezernent\*innenkonferenz im Rheinisch-Bergischen Kreis.

### Frau Pinner, aus dem Gesagten wird ersichtlich, dass die Kreisverwaltung des Rheinisch-Bergischen Kreises ein weiterer zentraler Akteur im Bereich Wohnungslosigkeit ist. Welche Funktion hat das Sozialamt des Kreises und wie gelingt Ihnen auf übergeordneter Ebene die gute Zusammenarbeit?

**Alisa Pinner:** Zum Netzwerk Wohnungsnot haben wir als Kreis viele Schnittstellen. So finanzieren wir zum Beispiel die Fachberatungsstelle zur Hälfte. Als Zuwendungsempfänger für die finanzielle Förderung der Landesinitiative „Endlich ein Zuhause“ haben wir die Anträge mitgeschrieben und das Antragsverfahren begleitet, eine Hintergrundarbeit, die oft nicht in Erscheinung tritt. Und wir leiten die Mittel der Landesinitiative weiter an das Netzwerk, und zwar gerne, weil wir die guten Erfolge des Projekts sehen. Deswegen hat es uns auch gefreut, dass die Finanzierung seit Anfang 2023 fortgeführt werden konnte.

Ein wichtiges Gremium ist die vom Kreis initiierte Steuerungsgruppe. Daran beteiligt sind die Sozialamtsleitungen der kreisangehörigen Kommunen, die für die hier verhandelten Themen nach dem SGB XII, wie etwa die Obdächer, verantwortlich sind, das Jobcenter, das Netzwerk Wohnungsnot, die Wohlfahrtsverbände, die Sozialplanung des Rheinisch-Bergischen Kreises und natürlich weitere Bereiche aus dem Kreissozialamt. Moderiert und fachlich unterstützt wird die Steuerungsgruppe vom Landschaftsverband Rheinland. Gemeinsam stehen wir vor großen Herausforderungen, denn Wohnraum wird immer knapper. Da ist es insbesondere für kleinere Kommunen eine echte Chance, sich mit diesem Themenkomplex nicht allein auseinandersetzen zu müssen, sondern von den Erfahrungen der anderen profitieren zu können. Die Steuerungsgruppe hat weitaus mehr Möglichkeiten, gute Lösungen zu finden, gerade in einer Zeit, wo die Obdächer nicht leerer werden. Wenn dann zum Beispiel in den Sitzungen des Gremiums eine Kommune davon berichtet, einen Investor gefunden zu haben, der Kleinwohnungen speziell für junge Menschen erstellen will, kann der kollegiale Erfahrungsaustausch inspirierend sein für die anderen Kommunen, denn sie sind die zentralen Akteure, wenn es um Wohnraum



© Thomas Pochert,  
www.tom-foto.de

Michael Schulte,  
Geschäftsführer  
Jobcenter Rhein-Berg

geht. Aber die einzelne Akquise von Vermietern erfolgt natürlich nicht in der Steuerungsgruppe, sondern in den Projekten etwa der Landesinitiative.

**Wohnungsnot, sagten Sie eingangs, ist oft verknüpft mit vielen anderen Problemen, mit psychischer Gesundheit oder mit Arbeitslosigkeit zum Beispiel. Kommen zu Ihnen auch in Wohnungsnot geratene Menschen, die über Erwerbseinkommen verfügen?**

**Judith Becker:** Von den Menschen, mit denen wir im Netzwerk zu tun hatten, hatten 2022 dreizehn Prozent als Haupteinkommen Erwerbseinkommen – und ich finde, das ist viel. Auch sie erleben Wohnungsnot als existenziell bedrohliches Thema. Denn mit der Wohnung verliert man nicht nur seine vier Wände, sondern einen großen Teil seiner Biografie. Viele lieb gewordene Gegenstände kann man nicht zu Bekannten mitnehmen, bei denen man auf der Couch unterkommt oder auch nicht in Obdach, weil kein Platz dafür vorhanden ist. Gesetzlich sind das Notunterkünfte zur Beseitigung unfreiwilliger Obdachlosigkeit mit einer Nutzungserlaubnis: Meist Minimalausstattung – Tisch, Bett, Stuhl, kleiner Schrank. Aufgrund der hohen Nachfrage können Kommunen häufig keine Einzelzimmer zur Verfügung stellen – mehrere Menschen auf engem Raum, die ihrerseits oft hoch emotional beladen sind. Das ist eine reine Basisversorgung. Die Unterkunftssituation ermöglicht kaum Raum für Privatsphäre und Ruhe und kann so zusätzlich zum Verlust der Arbeit beitragen. Zu uns kommen Menschen in Arbeitsverhältnissen, die erzählen, dass sie seit Wochen im Auto schlafen oder denen ihr Chef erlaubt hat, irgendwo im Lager in der Firma zu übernachten. So gesehen sind 13 Prozent viel. Hinzu kommen 68 Prozent, die Arbeitslosengeld II und zwei Prozent, die Arbeitslosengeld I beziehen.

**Michael Schulte:** In dem Zusammenhang spielt die Bewertung der Selbstwirksamkeit und das Zutrauen in die eigenen Kompetenzen vieler Leistungsberechtigter eine wichtige Rolle. Viele Menschen im SGB II-Bezug haben im Laufe der Zeit aufgrund unterschiedlicher

Misserfolgserebnisse dies verloren. Deshalb überlegen wir gemeinsam mit den örtlichen Trägern, wie wir niederschwellige Arbeitsgelegenheiten als Basisinstrument stärker nutzen und so ausgestalten können, dass die Menschen Erfolgserlebnisse haben. Entscheidend ist, dass sie sich nicht aufgeben, dass sie nicht sagen: „Ich traue mich gar nicht mehr raus, ich fall sowieso auf die Nase.“ Eng verknüpft ist damit auch das Thema Fachkräfte- oder Arbeitskräftesicherung. Ein Ziel unserer Arbeit ist, Teilqualifizierungen oft nur in kleinen Schritten mit der erforderlichen Begleitung für SGB II-Beziehende umzusetzen.

**Judith Becker:** Viele Menschen empfinden es als enorm verletzend, wenn sie über eine lange Zeit keine Eintrittskarte in die Arbeitswelt haben. Bei Arbeitsgelegenheiten in unserer Fahrradwerkstatt bekommen sie nur eine Mehraufwandsentschädigung, aber es ist faszinierend zu erleben, wie schnell sie dort von der Rolle der/des Hilfeempfangenden in die eines fachkompetenten Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin gelangen und sich selbst anders wahrnehmen und definieren.

**Auch hier sprechen Sie wieder das Thema Zusammenarbeit in Netzwerken an. Sind Netzwerke wirklich so unverzichtbar?**

**Alisa Pinner:** Netzwerken schafft Mehrwerte für alle: strukturell für die verschiedenen Organisationen, aber auch für die Bürgerinnen und Bürger im Kreis. Deutlich wird das auch am Sozialplanungsprozess des Rheinisch-Bergischen Kreises, der unter dem Titel „Motiv Mensch – Sozialen Wandel gestalten“ firmiert. Ziel ist, die Lebenslagen und Teilhabechancen aller Menschen im Kreis zu verbessern. Unter diesem Leitmotiv finden vor Ort im Sozialraum hunderte von Aktionen statt, die sich nur im Netzwerk umsetzen lassen.

**Judith Becker:** Und das Wichtigste ist, die Akteur\*innen vor Ort finden im Sozialraum unter diesem Motiv zusammen und gestalten selbst ihr Netzwerk und den Sozialraum ganz praktisch und aktiv.

**KONTAKTE**

Geschäftsführer Jobcenter Rhein-Berg

**Michael Schulte**, Tel.: 02202 9333788, rhein-berg@jobcenter-ge.de

Diakonisches Werk Köln und Region gGmbH

Leitung – Netzwerk Wohnungsnot RheinBerg

**Judith Becker**, Tel.: 02202 31097, j.becker@dw-cv.de

Rheinisch-Bergischer Kreis, Stellvertretende Leitung Amt für

Soziales und Inklusion, Bergisch Gladbach

**Alisa Pinner**, Tel.: 02202 136645, alisa.pinner@rbk-online.de**DAS INTERVIEW FÜHRTE****Ann-Kristin Reher**

Tel.: 02041 767261

a.reher@gib.nrw.de

**TEXT****Paul Pantel**

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@vodafonemail.de

**Michael Schulte:** Eindeutig: Zusammen schaffen wir mehr, weil alle ihre spezifischen Kompetenzen einbringen und sich so gegenseitig ergänzen. Nur ein Beispiel von vielen ist unser Vorgehen beim Thema „Wohngeld-Plus“. Hier gehen wir auf jede Kommune zu und laden die Vertreter der Wohngeldstellen zu Meetings und schauen, ob wir es gemeinsam nicht besser umsetzen können.

**Schauen wir in die Zukunft: Hat die Landesinitiative die letzten Lücken im Umgang mit Wohnungsnot geschlossen oder sehen Sie zusätzliche Bedarfe? Was sind Ihre weiteren Pläne als Netzwerkende?**

**Judith Becker:** Die Landesinitiative hat viele tolle Angebote ermöglicht. Wir haben zwei Immobilienfachkräfte in unseren Projekten, und das ist enorm hilfreich. Zunächst einmal zeigt es, dass Wohnungsnotfallhilfen nicht nur als Thema der Sozialarbeit angesehen, sondern interdisziplinär gedacht werden. Man muss es ganz nüchtern so sagen: Immobilienfachkräfte sind für Vermieter ein geeigneterer Ansprechpartner als Sozialarbeiter\*innen, weil sie eher als Gleiches wahrgenommen werden. Wir wollen noch stärker als bisher sozialräumlich denken und präventiv agieren. Gemeinsam mit der Stadt Bergisch Gladbach sind wir aktuell dabei, eine Art Wohnprojekt zu realisieren. Die Stadt hat ja einen Investor im Bereich sozialer Wohnungsbau gewinnen können, in dessen Neubauten die Stadt Menschen, die bisher in kommunalen Obdächern eine Nutzungvereinbarung hatten, mit einem regulären Mietvertrag ausstatten möchte. Dazu hat die Stadt bei unserem Netzwerk Wohnungsnot angefragt, ob wir uns vorstellen könnten, die neuen Mieterinnen und Mieter mit unserem Angebot Ambulant Betreutes Wohnen nach Paragraph 67 SGB XII zu unterstützen. Ja, lautete unsere Antwort, weil es keine Abhängigkeit zwischen sozialarbeiterischer Unterstützung und Mietverhältnis gibt.

**Michael Schulte:** Auch wir wollen uns stärker auf aufsuchende Arbeit fokussieren, darunter Aktivitäten nach Paragraph 16a SGB XII, um junge Menschen langfristig in ein selbstständiges Leben zu führen. Oft gibt es in Institutionen das Denken: Wenn der Leidensdruck groß genug ist, dann kommen die Menschen schon zu uns. Aber das stimmt nicht und genau deswegen wollen wir mit aufsuchender Arbeit intensiver als bisher im Sozialraum tätig werden. Zudem wollen wir uns auf allen Ebenen stärker als Beratungsinstitution verstehen. Dazu haben wir bereits begonnen, alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in der materiellen Leistung in Beratungskompetenz und die dazu gehörende entsprechende Sensibilität für die Problemlagen der Menschen zu schulen. Das ist der Job, den wir als Jobcenter zukünftig haben.

**Alisa Pinner:** Wir haben in unserem Amt für Soziales und Inklusion das sogenannte Handlungskonzept, das ist unser interner Arbeits- und Handlungsleitfaden. Darin haben wir die Basisbereiche Inklusion, Senioren und Pflege um den Bereich Wohnen ergänzt. Damit ist das Thema konzeptionell aufgenommen. Das gesamte Themenfeld mit mehr Ressourcen bedienen zu können, ist ein wesentlicher Zukunftsplan und das behandeln wir auch immer wieder in der Steuerungsgruppe. Vorschläge dazu halten wir in unseren jährlichen Sachstandsberichten zum Handlungskonzept fest als Grundlage für Entscheidungen der Politik.

**Judith Becker:** Ganz optimistisch stimmt mich schon mal, dass der Landschaftsverband Rheinland und die Kommunen unter der Moderatorenrolle der Kreisverwaltung miteinander im Gespräch sind, um das von der Landesinitiative vorgesehene Stellenkontingent von drei Vollzeitstellen um eine vierte zu ergänzen. Die Aussichten sind nicht schlecht, denn mit den Ergebnissen der bisherigen Projekte ist das gesamte Netzwerk hoch zufrieden.

# Hand in Hand für bessere Teilhabe und Bildungschancen

Das Pilotprojekt „Vast Vasteste – Hand in Hand“ in der Dortmunder Nordstadt erprobt den Einsatz von aus der Roma-Community stammenden Bildungsmediator\*innen an Schulen

Roma und auch andere zugewanderte Familien sind vielfach besonders stark von Armut, Diskriminierung und einem Mangel an Teilhabemöglichkeiten betroffen. Das wirkt sich negativ auf die schulische Situation der schulpflichtigen Kinder aus und stellt die betroffenen Kommunen vor sehr komplexe Herausforderungen. In Dortmund geht man diese Herausforderungen mit dem Pilotprojekt „Vast Vasteste – Hand in Hand“, so die Übersetzung, an.



Das vom Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der Stadt Dortmund und der Freudenberg Stiftung geförderte Projekt startete im August 2019. Am 19. Dezember, dem offiziellen Gedenktag für die Opfer des Völkermordes an den Sinti und Roma fand der offizielle Projektauftritt mit allen Beteiligten statt. Mit „Vast Vasteste – Hand in Hand“ wird der Einsatz von Roma als Bildungsmediator\*innen im Tandem mit Lehrkräften an fünf Schulen in der Nordstadt erprobt. Das im Fachbereich Schule beim Regionalen Bildungsbüro der Stadt Dortmund angesiedelte Projekt richtet sich explizit an Roma-Kinder und -Familien, aber nicht exklusiv. Das heißt, andere benachteiligte Familien profitieren ebenfalls. Der lokale Roma-Verein Romano Than und weitere Akteure vor Ort werden in beratender Funktion beteiligt.

Ziele des Projekts sind eine diskriminierungssensible Schulentwicklung an den beteiligten Schulen sowie die niedrigschwellige Bildungsberatung von Familien der Zielgruppe. So sollen die Bildungschancen für die benachteiligten Kinder und Ju-

gendlichen verbessert werden. Insbesondere möchte das Projekt zum Empowerment durch Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen aus der Roma-Community beitragen.

Dieser Ansatz kommt nicht von ungefähr, denn wissenschaftliche Untersuchungen – zuletzt die RomnoKher-Studie 2021 – weisen schon länger darauf hin, dass verzahnte, nachhaltige Teilhabe- und Unterstützungsstrukturen und Kooperationen mit Vertreter\*innen aus der Roma-Community für das Gelingen von Bildungsprozessen dieser Gruppe essenziell sind.

Formelle Qualifikationen spielten bei der Auswahl der Mediator\*innen nicht die Hauptrolle. „Gerade wenn man selbst vielleicht nicht die Möglichkeit hatte, in die Schule zu gehen oder dort schlechte Erfahrungen gemacht hat, gibt das den Menschen die Motivation, den Bildungsweg für die Kinder aus den Communitys besser zu gestalten“, sagt Projektleiterin Christine Speiser.

Die Bildungsmediator\*innen bilden an den Schulen jeweils mit einer Lehrkraft, die die Einbindung der Mediator\*in ins multiprofessionelle Team der Schule begleitet, ein Tandem. Vor dem Einsatz in den Schulen durchliefen diese Tandems, teilweise gemeinsam, über vier Monate verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen. Diese umfassten Themenbereiche wie Vorurteilsbewusste pädagogische Haltung, Schulsystem in NRW, Elternmitwirkung, (Verfolgungs-) Geschichte von Rom\*nja und Sinti\*zze, Kinderschutz und vor allem auch Kommunikation und rechtliche Grundlagen. Eine thematisch flexible, kontinuierliche, tätigkeitsbegleitende, monatliche Qualifizierung rundet das Qualifizierungspaket ab. Auf dieser Grundlage sind die Mediator\*innen in der Lage, Eltern über das Bildungssystem zu informieren, ihr Verständnis für formale Bildung zu fördern und gleichzeitig die Schule für die Belange von Sinti- und Roma-Familien zu sensibilisieren. Kenntnisse der gewaltfreien Kommunikation und der interkulturellen Mediation ermöglichen es ihnen, tragfähige Lösungswege für die Beteiligten mit ihren unterschiedlichen Wer-

ten und Hintergründen zu entwickeln. Eine weitere Aufgabe ist es, Unterstützungsbedarfe der Schüler\*innen zu erkennen und sie an zuständige Fachkräfte zu vermitteln (zum Beispiel an Nachhilfeangebote oder Sozialarbeiter\*innen).

### Wertvolle Hilfe während der Pandemie

Seit Februar 2020 sind vier Mediatorinnen und ein Mediator mit je 19,5 Wochenstunden an den fünf Dortmunder Schulen in der Nordstadt im Einsatz. Gleich zu Beginn ihrer Tätigkeit bei Ausbruch der Corona-Pandemie zeigte sich deutlich, wie wichtig sie sein können. In der Zeit, in der die Schulen durch den Distanzunterricht den Kontakt zu den Kindern und ihren Familien zu verlieren drohten, konnten die Mediator\*innen ihn aufrechterhalten. Beim Thema Digitalisierung und Online-Unterricht, bei dem die Familien ohne Unterstützung abgehängt gewesen wären, leisteten sie wertvolle Hilfe.

Die aktuelle Arbeit der Bildungsmediator\*innen hat an jeder Schule einen etwas anderen Schwerpunkt. Sie können zum Beispiel Kinder im Unterricht begleiten, wenn sie sprachlich noch Probleme haben, sie können kleine Lerngruppen anbieten, es gibt an einer Schule aber auch ein wöchentliches Kreativangebot, an einer anderen ein Bewegungsangebot speziell für Mädchen. Einige Mediator\*innen haben eigene Sprechstunden in den Elterncafés an den Schulen. Neben Deutsch und Romanes sprechen die Dortmunder Bildungsmediator\*innen verschiedene andere Sprachen, darunter Rumänisch, Bulgarisch, Spanisch, Serbisch, Mazedonisch, Albanisch, Italienisch und Englisch. So sind sie in der Lage, mehrsprachig das ge-

genseitige Verständnis sowie eine vertrauensvolle Kommunikation zwischen Eltern und Schule zu unterstützen, zum Beispiel im Rahmen von Elterngesprächen. Außerdem besuchen die Mediator\*innen in Zusammenarbeit mit der Schulsozialarbeit die Familien auch zu Hause – ein wichtiger Baustein zum Aufbau von stabilen Bindungen für die Zusammenarbeit mit Eltern und Kindern.

### Vertrauensperson für die Roma-Community

„Man kann sagen, dass sie den Eltern eine wichtige neue Orientierungsmöglichkeit geben und zu wichtigen Vertrauenspersonen für die Familien und die Kinder geworden sind, was in dieser Form durch die Lehrkräfte nicht geleistet werden kann“, sagt Christine Speiser.

Um eine gleichberechtigte Bildungsteilhabe zu ermöglichen und konkrete Zugangsbarrieren zu überwinden, nutzen die Tandems den Ansatz der „partizipativen Planung“. Das bedeutet, dass sie sich mit weiteren Lehrkräften, Sozialpädagog\*innen und Eltern Unterstützungsteams zusammenstellen, die dann gemeinsam „Hand in Hand“ Lösungswege aufzeigen. Dieser Ansatz ermöglicht nicht nur den Aufbau von langfristigen Kooperationen, er sorgt auch für feste Hilfestrukturen, die dann nicht in jedem Einzelfall neu aufgebaut werden müssen. Zu guter Letzt profitieren die Roma-Bildungsmediator\*innen auch selbst von dem Projekt. Sie werden gezielt weiterqualifiziert, was sie in die Lage versetzt, auch nach Projektende eine Tätigkeit im pädagogischen Bereich aufnehmen zu können.

„Für alle Beteiligten des Projekts, die Kinder und Familien, deren Bildungs- und Teil-

#### KONTAKT

Stadt Dortmund – Regionales Bildungsbüro  
Christine Speiser, Tel.: 0231 47643927  
cspeiser@stadtdo.de

#### AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093  
frank\_krupop@web.de

#### ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Lars Czommer, Tel.: 02041 767254  
l.czommer@gib.nrw.de  
Dr. Frank Nitzsche, Tel.: 02041 767157  
f.nitzsche@gib.nrw.de

habechancen wir erhöhen wollen, die Schulen, die wir sensibilisieren wollen, und die Mediator\*innen selbst, die wir empowerment-orientiert unterstützen wollen, damit sich nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse daraus ergeben können, konnten wir einiges erreichen“, sagt Christine Speiser. Bei den Kindern der Zielgruppe werden ein besseres Selbstbewusstsein, weniger Angst vor der Schule, weniger Fehlstunden festgestellt. Die Schulen melden zurück, dass sich die Kommunikation mit den Eltern verbessert hat. Und die Bildungsmediator\*innen sind glücklich, dass sie nach Ende der Laufzeit des Pilotprojekts weiterarbeiten können. Denn das Land NRW hat den Ansatz des Dortmunder Pilotprojekts aufgegriffen und ab dem Schuljahr 2021/2022 in das Landesprogramm „Vast Vasteste – Hand in Hand in NRW“ überführt. Über das Ministerium für Schule und Bildung werden 20 Stellen zur Verbesserung der sozialen und schulischen Teilhabe neu zugewandelter Kinder aus Südosteuropa und Kinder in vergleichbaren Lebenslagen sowie eine landesweite Koordination finanziert. Das Landesprogramm „Vast Vasteste – Hand in Hand in NRW“ wird mittlerweile in Köln, Duisburg, Velbert, Düren und Hagen und neben den fünf Pilotprojektschulen auch an vier weiteren Schulen in Dortmund, die nicht mehr nur in der Nordstadt liegen, umgesetzt. Die Stadt Dortmund übernimmt die Finanzierung der Bildungsmediator\*innen, das Land finanziert den Stellenanteil der Lehrkräfte, die im Tandem mit ihnen arbeiten, sowie eine landesweite Koordination.

# „Es gibt gar keinen Zweifel daran, dass man sich mit den Neuzuwandernden und ihrem Fachkräftepotenzial intensiv beschäftigen muss.“

*Mit ihrer „Gesamtstrategie Neuzuwanderung“ bindet die Dortmunder Sozialplanung zahlreiche Partner in ihre Arbeit ein. Dabei sind insbesondere in den Quartieren der Nordstadt interessante Ansätze entstanden, Zugewanderte über eine Verbesserung ihrer Teilhabe für den Arbeitsmarkt aufzuschließen. Diplom-Soziologin Christiane Certa, Leiterin der Strategischen Sozialplanung im Dezernat für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Sport und Freizeit der Stadt Dortmund, hat uns im Gespräch interessante Einblicke in das Dortmunder Konzept und die praktische Arbeit in den Quartieren gewährt.*



**G.I.B.: Welche Daten beschreiben aus Ihrer Sicht die Situation von Zuwanderung und Integration in Dortmund am besten?**

**Christiane Certa:** Die Stadt Dortmund mit heute rund 610.000 Einwohnerinnen und Einwohnern verzeichnet seit 2010 ununterbrochen Wanderungsüberschüsse aus dem Ausland. Aktuell sind über 21 Prozent, also rund 130.000 Menschen, Nicht-Deutsche. Ungefähr die Hälfte der Neuzuwandernden kommt aus Staaten der EU, die übrigen aus Drittstaaten. Wir stellen insgesamt eine enorme Fluktuation fest. In den Quartieren – überwiegend in der Nordstadt – kommen also immer wieder neue Menschen an. Von der Altersstruktur her bestätigt sich das, worüber schon seit Jahren berichtet wird: Zuwanderung ist nicht nur bunt und dynamisch, sondern auch jung! Die höchsten Zuwanderungsgewinne haben wir in der Gruppe der 20- bis 30-Jährigen.

Insgesamt gilt: Je eher die Menschen Anlaufpunkte finden, desto eher entwickeln sie stabile Teilhabeperspektiven. Das war auch unsere Motivation, ein entsprechendes Angebot auf die Beine zu stellen. Allerdings wissen wir, dass Teilhabe nicht von heute auf morgen gelingt. Die Lebenssituation war für viele in den Herkunftsstaaten eher prekär. Das setzt sich in den Ankunftsstädten oft fort und stellt uns alle vor große Herausforderungen. Die Rahmendaten, über die wir verfügen, lassen aus meiner Sicht aber gleichzeitig gar keinen Zweifel daran, dass man sich mit der Gruppe der Neuzuwandernden und ihrem Arbeitskräftepotenzial beschäftigen muss – intensiv beschäftigen muss.

**Je länger die Menschen bleiben, desto eher und effektiver kann man natürlich mit Qualifikations- und Förderangeboten ansetzen.**

Ja, aber der Start, etwa 2010, als die Informations- und Datenlage noch schwach war und wir noch nicht viele Erkenntnisse aus der Arbeit mit den aus Rumänien und Bulgarien zugewanderten Menschen hatten, war schwierig. Es wurde schnell deutlich, dass die Menschen weiterhin kommen und viele bleiben werden, und dass wir deshalb ein Angebot entwickeln müssen. Für die Sozialplanung war klar: Dazu brauchen wir eine Datengrundlage, einen Zielkonsens und ein Konzept. Wir haben aber auch sofort Maßnahmen umgesetzt und gemerkt: die Menschen nehmen die Angebote an, sind offen, sie wollen ein Arbeitseinkommen erzielen. Unser Argument: Wenn wir die Menschen mit passgenauen Angeboten unterstützen, dann kommen die, die bleiben wollen, am Arbeitsmarkt an. Es lohnt sich also, zu investieren.

Die zugewanderten Menschen, über die wir hier sprechen, bringen teils kaum formale Qualifikationen mit, sie haben aber oft enorme non-formale Fertigkeiten und Fähigkeiten. Sie sind flexibel und anpassungsfähig, haben auf dem Zuwanderungsweg mehrere Sprachen gelernt, haben Durchhaltevermögen. Das ins Bewusstsein aller Beteiligten zu transportieren, hat lange gedauert. Aber es ist uns letztendlich gelungen, unter anderem durch die Ergebnisse unseres Kompetenzfeststellungsverfahrens, durch das trotz teils schwierigster Voraussetzungen 3.000 Integrationen in Arbeit und Ausbildung möglich waren.

**Gibt es im Hinblick auf bestimmte Berufsfelder Ansätze, die sich besonders bewährt haben?**

Bei den Kompetenzen gibt es bestimmte Cluster, wie gute handwerkliche Fähigkeiten. Unsere Spezialist\*innen für die Kompetenzfeststellung sind mit diesen Ergebnissen auf Betriebe zugegangen. Einige Firmen sind mittlerweile bereit, die Menschen bei bestimmten Prozessen oder in Abteilungen zu beschäftigen, wo keine formalen Qualifikationen nötig sind, und sie zu qualifizieren. Das könnte ein Modell der Zukunft sein. An der Stelle brauchen wir natürlich sozial engagierte Arbeitgeber, die uns sagen, welche Unterstützung sie von wem brauchen.

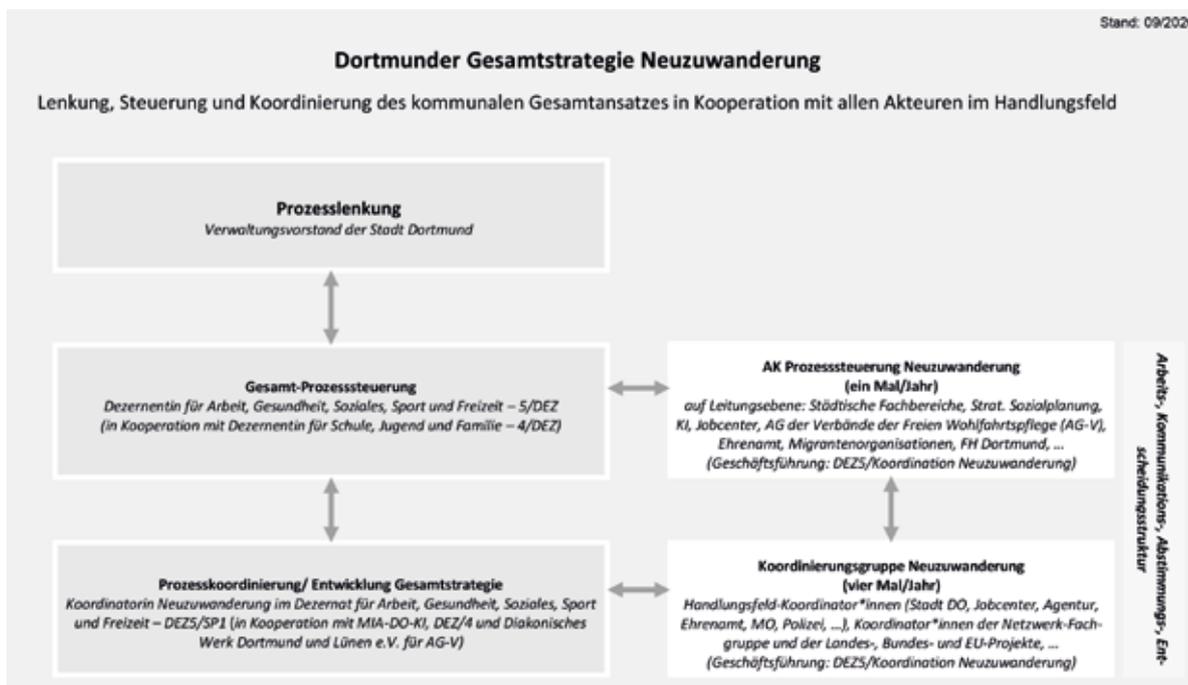
**Wobei wir bei dem Thema Netzwerkarbeit wären.**

Wir bringen die einzelnen Themen im Handlungsfeld Neuzuwanderung gemeinsam mit freien Trägern, weiteren Partnern und auch mit anderen Verwaltungsbereichen nach vorne. Dafür kooperieren wir in unserer „Gesamtstrategie Neuzuwanderung“. Dortmund ist auch eine der Modellkommunen des Bundesministe-

riums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit, in denen Jobcenter, Agentur für Arbeit, die Stadt und Qualifizierungs- und Beschäftigungsträger gemeinsame Lösungen intensiv erproben. Es geht darum, welche Bedarfe und Potenziale zugewanderte Familien mitbringen, was das SGB III und das SGB II leisten können und wo Lücken bleiben, die möglicherweise über die Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger geschlossen werden können.

**Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit ist in diesem Zusammenhang also ein wichtiges Thema.**

Wir haben damit bei der EU2-Zuwanderung begonnen und das, was uns da weitergebracht hat, kann auch mit Blick auf andere Zuwanderungsgruppen weiterhelfen. Mit dem landesfinanzierten kommunalen Integrationsmanagement schauen wir im Rahmen von Fallrekonstruktionen, wo es hakt: Wie können wir für die Schnittstellenproblematiken, die bei der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit entstehen, gute Lösungen finden?



### Wo liegen diese problematischen Schnittstellen und wie kommt man an diesen Stellen weiter?

Zwischen Verwaltungsbereichen und zwischen Verwaltung und Trägern. Wir brauchen deshalb Kooperation und Netzwerkarbeit, in der wir auf die Kompetenzen der Träger, der Ehrenamtlichen, der Migrantenorganisationen, der Zugewanderten selbst, nicht verzichten können. Die Verantwortung liegt bei der kommunalen Ebene, aber sie muss die anderen Akteur\*innen auf Augenhöhe einbinden – und das auf Dauer.

Wir haben gemeinsam ein Zielsystem entwickelt, bei dem es zum einen darum geht, Zugänge zu verbessern, die Regelstrukturen zu professionalisieren, Ressourcen gezielt einzusetzen, aus Erkenntnissen zu lernen und über die Ebenen zu kooperieren. Ein auf Leitungsebene angesiedelter Steuerungskreis (siehe Organigramm S. 69) hat das Zielsystem beschlossen. Außerdem bauen wir gerade gemeinsam ein Integrationsmonitoring auf.

### Ein Beispiel für ein konkretes Projekt ist „Vast Vasteste – Hand in Hand“.

„Vast Vasteste“ ist ein ganz besonderes in der Dortmunder Nordstadt erprobtes Beispiel (s. gesonderter Artikel auf Seite 66 f.). Menschen aus der Gruppe der Zugewanderten werden als Bildungsmediator\*innen in Schulen eingesetzt, mit Fähigkeiten und Kenntnissen, die nur sie mitbringen. So gelingt es, die Notwendigkeit von Bildung zu vermitteln, die Menschen richtig anzusprechen, zu motivieren und zu begleiten. Das ist ein Beispiel für eine Win-win-win-Situation. Es profitieren die Stadt, die Schulen, die Zugewanderten.

### Gibt es weitere Beispiele für diese Art Willkommenskultur in Dortmund?

Natürlich das Kulturfestival Djelem Djelem. Aber auch „Nordstadt Together“, eine Veranstaltung, bei der Träger, Zugewanderte und Ehrenamtliche zeigen, was sie in der Nordstadt anbieten. Beteiligt war zum Beispiel das Projekt „Pick up“, bei dem es darum geht, junge Zugewanderte ans System anzudocken. Sie halten unter anderem Grünanlagen in Ordnung und haben auch die Veranstaltung unterstützt. Das ist nur ein kleines Beispiel, das allen zeigt, was Zuwandernde für das Quartier tun. Aber auch die Zugewanderten selbst erkennen, was sie leisten, dass sie Teil des Quartiers und willkommen sind.

Willkommenskultur ist kein Angebot, sie ist eine Haltung. Aber diese Haltung kann von der Stadtgesellschaft nur erwartet werden, wenn deutlich ist, dass Teilhabe gelingen kann. Deshalb kommunizieren wir, dass über die Jahre in Dortmund mehr und mehr Integrationen in Arbeit und Ausbildung gelingen, dass viele Familien bereits lange hier wohnen, dass gute Schulkarrieren gelingen. Und deshalb ist mir auch wichtig zu sagen: Mir fällt überhaupt kein Grund ein, warum ein zugewandertes Kind nicht die Fachkraft von morgen sein sollte.

#### KONTAKT

Stadt Dortmund

**Christiane Certa**

Leiterin Strategische Sozialplanung

Tel.: 0231 5027474

ccerta@stadtdo.de

#### DAS INTERVIEW FÜHRTEN

**Lars Czommer**, Tel.: 02041 767254

l.czommer@gib.nrw.de

**Dr. Frank Nitzsche**, Tel.: 02041 767157

f.nitzsche@gib.nrw.de

#### TEXT

**Frank Stefan Krupop**, Tel.: 02306 741093

frank\_krupop@web.de

# Netzwerkarbeit Bottom-up

## Qualitätszirkel Pflegeplanung NRW

Anfang 2022 engagierten sich Vertreter\*innen der nordrhein-westfälischen Pflegebedarfsplanung für die Etablierung eines Austauschformates mit Kolleg\*innen aus Kreisen, Städten und Gemeinden. Mit Unterstützung der G.I.B. wurde der „Qualitätszirkel Pflegeplanung NRW“ ins Leben gerufen. Der „Kick-off“ war im August des gleichen Jahres. Das Angebot von regelmäßigen Austausch- und Informationstreffen stieß bei den Pflegeplanenden in NRW auf einen großen Bedarf. Seitdem organisieren die Angehörigen des Qualitätszirkels eigenverantwortlich den fachlichen Transfer sowie die Erarbeitung von Lösungsstrategien für die vielgestaltigen Herausforderungen der Pflegebedarfsplanung.



© picture alliance/Westend61|Maria Diachenko

Wie viele Plätze in der stationären Pflege werden jetzt und zukünftig benötigt und wie kann dieser Bedarf errechnet werden? Sind bestehende Pflege- und Betreuungsangebote ausreichend, auch in den nächsten Jahren? Für welche Bedarfe gibt es noch keine Angebote? Gibt es ausreichend Fachkräfte zur Deckung der Nachfrage und Bereitstellung der Angebote? Wie können Flächen bei der Entstehung neuer Quartiere für die Bedarfe Pflege- und Hilfebedürftiger gesichert werden? Wie kann Qualitätssicherung in der ambulanten Pflege erfolgen und welche Kosten sind für alternative Wohnformen angemessen? Fragestellungen, die unter anderem für die Pflegebedarfsplanung zum Alltagsgeschäft gehören und für die selbstbestimmte Partizipation in unserer Gesellschaft von enormer Wichtig-

keit sind. Jede zweite Person in Deutschland ist heute schon älter als 45 und jede fünfte Person älter als 66 Jahre. Besonders stark anwachsend ist die Gruppe hochbetagter Menschen ab 85 Jahren, so weist es das Statistische Bundesamt auf seiner Internetseite aus. Tendenz steigend. Ebenso wächst die Personengruppe Älterer mit multiplem Krankheitsbild oder Behinderung. Als Folgen dieses soziodemografischen Veränderungsprozesses gibt es in Deutschland schon jetzt immer mehr pflege- und hilfebedürftige Menschen. Gleichzeitig sinkt die Anzahl pflegender Angehöriger und der in der professionellen Pflege tätigen Personen. Doch Pflege- und Hilfebedürftigkeit tritt auch in jüngerem Alter auf. Der Pflegereport 2030 der Bertelsmann Stiftung beispielsweise beschreibt deshalb Pflegebedürftigkeit als ein „allge-

meines Lebensrisiko, von dem die Mehrheit der Bevölkerung im Lauf des Lebens betroffen sein wird“ und prognostiziert zukünftig eine Lücke von etwa 500.000 Vollzeitpflegekräften, wenn nicht gegensteuert wird.

Im Sinne der Daseinsfürsorge sind in Nordrhein-Westfalen die Planung und Sicherung hinreichender lokaler Hilfe- und Pflegeangebote im § 7 des Alten- und Pflegegesetzes (APG NRW) als örtliche Planung beschrieben. Sie fallen somit in den Bereich der Pflichtaufgaben von Kreisen und kreisfreien Städten. Die Planung soll auf eine bedarfsgerechte Versorgung pflege- und hilfebedürftiger Menschen zielen und auf die Unterstützung beteiligter Pflegepersonen hinwirken. Neben der Ermittlung, Sicherung und Weiterentwicklung qualitativ und quantitativ ausreichender Angebote bis zur Möglichkeit einer für mehrere Jahre verbindlichen Bedarfsplanung umfasst das APG NRW eine weite Palette an ergänzenden zielgruppenspezifischen Unterstützungsangeboten: „Die Planung hat übergreifende Aspekte der Teilhabe einer altengerechten Quartiersentwicklung zur Sicherung eines würdevollen, inklusiven und selbstbestimmten Lebens, bürgerschaftliches Engagement und das Gesundheitswesen einzubeziehen“ (§ 7 APG NRW). Welche Priorität das Thema in der Entwicklung der ört-

lichen Infrastruktur einnimmt, wie das Arbeitsfeld verwaltungsstrukturell eingeordnet und personell ausgestattet wird, liegt jedoch in der Zuständigkeit der jeweiligen Kreise oder kreisfreien Städte. Aus diesem Grund gibt es in den Umsetzungsmodellen eine große Varianz, die von der Sozial- und Pflegebedarfsplanung in Personalunion bis zu einem mehrköpfigen Team an Mitarbeitenden reicht.

Laut Bertelsmann Stiftung lassen sich große lokale Unterschiede in der Altersverteilung der Bevölkerung und der Anzahl an verfügbarem Pflegepersonal ablesen. Schon jetzt müssen sich viele Kommunen damit auseinandersetzen, dass stationäre Pflegeeinrichtungen freiwillig Belegungsstopps einleiten, wenn für die nach Versorgungsvertrag ausgewiesenen Plätze die Fachkraftquote nicht erfüllt werden kann. Neben dem, dass stationäre und ambulante Dienste untereinander und miteinander um die Gewinnung und Bindung von Pflegefachkräften in Konkurrenz stehen, bringt darüber hinaus die seit September 2022 rechtskräftige Tariftreupflicht die Pflegelandschaft mancherorts auch finanziell aus dem Gleichgewicht. Fehlende Arbeitskräfte, hoher Arbeitsdruck bei Pflegenden aufgrund knapper Personaldecken, gestiegene Arbeitskosten, unkalkulierbare Energiepreise und gestiegene finanzielle Mehrbelastungen bei Hilfe- und Pflegebedürftigen sind Beispiele einer Pflegelandschaft an ihrer Belastungsgrenze. Vor diesem Hintergrund sind nachhaltige Maßnahmen zum Gegensteuern im Sinne des APG NRW für die Planenden schwierig umzusetzen. Gleichzeitig sind reale Bedarfe und tatsächlich anfallende Kosten von Versorgungsangeboten in den Sozialräumen häufig intransparent.

Um mit gebündeltem Know-how den mannigfaltigen Anforderungen der Pflegebedarfsplanung entgegen zu können, stehen beim „Qualitätszirkel Pflegeplanung NRW“ (QPN) Austausch und das Lernen voneinander im Vordergrund. Er bietet den Teilnehmenden einen geschützten Raum, um Fragestellungen der persönlichen Arbeit einzubringen und mit anderen Fachplaner\*innen zu diskutieren. Auch kritische Themen, die bislang vielleicht noch nicht in der Politik virulent sind, können hier platziert und besprochen werden. Inhaltliche und fachliche Ausrichtung der Zirkeltreffen bestimmen die teilnehmenden Pflege- und Sozialplaner\*innen dabei in Eigenverantwortung. Die Zusammenkünfte schöpfen ihren Wert aus den unterschiedlichen Erfahrungen, Expertisen und Perspektiven der Gruppenmitglieder. Meetings in großer Runde, dem Forum, sind drei- bis viermal pro Jahr geplant. Sie werden überwiegend im Onlineformat durchgeführt.

Ein Kernteam von fünf bis sechs QPN-Mitgliedern inklusive der Mitarbeiter\*innen der G.I.B., bereitet die Treffen gemeinsam vor. Die G.I.B. leistet Hilfestellung für das Netzwerk. Sie unterstützt den QPN, in dem sie den organisatorischen Rahmen bietet, technischen Beistand für Onlinekonferenzen gibt, Einladungen versendet, für die jährliche Präsenzveranstaltung Räume organisiert und auch die Forumsmoderation begleitet. Zudem verwaltet sie für die Teilnehmenden den Zugang zu einer Online-Plattform für die Dokumentation der Treffen und den erleichterten Transfer von Informationen.

Der vertiefte inhaltliche Austausch findet in Themengruppen statt, die sich über die Forumstreffen hinaus austauschen. Ab-

hängig vom Engagement der bisher etwa 30 Mitglieder können Arbeitsgruppen (AGs) nach Bedarf und Interessen gebildet werden. Aktuell sind vier Gruppen aktiv, die sich der Schwerpunkte örtliche Planung, pflegebedürftige Menschen mit Migrationshintergrund, Wohngemeinschaften für pflegebedürftige Menschen sowie Fachkräftesicherung angenommen haben. Beispielsweise steht bei der AG Fachkräftesicherung derzeit die Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte im Mittelpunkt. Die Erarbeitung von Lösungsansätzen in diesem Feld berührt Zuständigkeiten unterschiedlichster Institutionen und erfordert eine hohe Interdisziplinarität und Kooperationsbereitschaft. So wird derzeit in der AG ein Positionspapier erarbeitet, um gegenüber Entscheidungsebenen wie Stadt, Land und Bund mit aussagekräftigen Argumenten mehr Gehör für Handlungsbedarfe zu finden. Ferner kann es in diesem Themenfeld tätigen Planer\*innen als Leitfaden dienen. Generell ist das Mitarbeiten im Kernteam sowie in den Arbeitsgruppen sehr flexibel. Als Grundlage ihrer Netzwerkarbeit haben sich die QPN-Mitglieder auf ein gemeinsames und auch schriftlich fixiertes Selbstverständnis geeinigt. Somit können sowohl die Vielschichtigkeit von Pflegebedarfsplanung als auch die heterogenen Situationen der Planerinnen und Planer Berücksichtigung finden und in einem lebendigen Prozess unterschiedliche Wege der Zusammenarbeit und kreative Lösungsansätze für Problemstellungen entwickelt werden.

Es ist deutlich: Pflegebedarfsplanung ist äußerst komplex und deren Umsetzung herausfordernd. Da Pflege vor Ort in den Quartieren stattfindet, ist es wichtig, Pflegebedarfsplanung als Teil einer kommunalen Gesamtstrategie zu verste-

hen, die die Schaffung von Teilhabe und gleichwertigen Lebensbedingungen der Quartiersbewohner\*innen als Zielsetzung hat. Mithilfe einer strategisch ausgerichteten Sozialplanung, die kommunale Planungsbereiche und lokale Akteure miteinander vernetzt, sollte der Planungsfokus noch stärker auf die Entwicklung und Umsetzung bedarfsgerechter regionaler beziehungsweise sozialraumbezogener Konzepte gerichtet sein. Grundlagen dafür wären kleinräumige Datenanalysen im Rahmen der Sozialberichterstattung, die Bedarfe detailliert aufzeigen und den Aufbau eines nachhaltig tragfähigen Geflechts an stationären und ambulanten Versorgungsangeboten sowie die Einbindung bürgerschaftlichen Engagements ermöglichen –, so wie es das APG NRW vorsieht.

Die eindrucksvolle Resonanz der QPN-Treffen spricht für die Notwendigkeit des Austausches und der gegenseitigen Unterstützung von Pflegeplanenden in NRW und bezeugt zugleich ihre Motivation, die Position der Pflegebedarfsplanung in der Stadtentwicklung zu stärken. Der Zusammenschluss versteht sich als Sprachrohr in die Verwaltung und Politik, um die Arbeitsgrundlagen für Pflegebedarfsplaner\*innen zu qualifizieren und Versorgungslücken zu schließen oder gar nicht erst entstehen zu lassen. Zum großen Interesse der Pflegebedarfsplanenden wächst auch zunehmend die Aufmerksamkeit in den politischen Gremien. Die Teilnahme am Netzwerk ist kostenfrei, und neue Mitglieder sind herzlich willkommen.

#### AUTORIN

Marion Slota

Tel.: 0157 77035666

info@marion-slota.de

#### ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Lisa Bartling

Tel.: 02041 767263

l.bartling@gib.nrw.de

Susanne Marx

Tel.: 02041 767201

s.marx@gib.nrw.de

#### **BILDNACHWEISE**

Barbara Bechtloff (Seite 2)

Dietrich Hackenberg (Seite 3 + 4)

Inga Sommer (Seite 8)

picture alliance/dpaSina Schuldt (Seite 3 + 11)

picture alliance/FotostandlFotostand/Gelhot (Seite 14)

G.I.B./Josef Muth (Seite 17)

picture alliance/SvenSimonlFrank Hoermann/SVEN SIMON (Seite 3 + 21)

rebeq (Seite 25)

picture alliance/Bildagentur-online/McPhoto-BBOlBildagenturonline/McPhoto-BBO (Seite 32)

picture alliance/imageBROKERlJochen Tack (Seite 34)

picture alliance/FotostandlFotostand/Schmitt (Seite 37)

Land NRW/Ralph Sondermann (Seite 42)

picture alliance/Winfried RothermellWinfried Rothermel (Seite 3 + 52)

picture alliance/dpaBodo Marks (Seite 53)

picture alliance/dpaHauke-Christian Dittrich (Seite 54)

picture alliance/dpa/dpa-ZentralbildlPatrick Pleul (Seite 60)

Thomas Pochert, www.tom-foto.de (Seite 64)

picture alliance/Westend61lMaria Diachenko (Seite 71)

#### **TITELFOTO**

picture alliance/imageBROKERlJochen Tack



G.I.B. mbH · Im Blankenfeld 4 · 46238 Bottrop,  
ZKZ K31228, PVSt., Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt

## IMPRESSUM

**Herausgeber:** G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop

**Verantwortlicher Redakteur:** Josef Muth

**Redaktionskonferenz:** Denise Anton, Maximiliane Berger, Andrea Bosch, Gaby Holz,  
Julia Mahler, Josef Muth, Elisabeth Tadzidilinoff, Benedikt Willautzkat

**Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:**

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop | Tel.: 02041 767-0 | Fax: -299

E-Mail: mail@gib.nrw.de | Internet: www.gib.nrw.de

**Gestaltung:** Andrea Bosch, G.I.B.

**Druck:** KRÜGER Druck+Verlag GmbH & Co. KG, Merzig

**ZKZ:** K31228 | ISSN 1860 – 9384

**Bezugspreis:** 7,00 EUR, zzgl. 3 EUR für Porto und Verpackung

Erscheint vierteljährlich | Juli 2023

Die G.I.B. ist eine Gesellschaft des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Sie unterstützt die Arbeits- und Sozialpolitik des Landes und ist strategischer Partner bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF).



Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH