



Wie tragen kulturelle Bildung, Bildung für gelingende Integration und berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung zur Fachkräftesicherung bei?

Attraktive Bildungslandschaften: Ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung vor Ort?

Diese Frage diskutierten Akteur*innen aus Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern beim Fachtag 2023 der Transferagentur Brandenburg unter dem Titel „Standortfaktor Bildung“.

Die Fachkräftesicherung ist eine komplexe Herausforderung, für deren Lösung eine Zusammenarbeit vieler Akteur*innen aus unterschiedlichsten Handlungsfeldern notwendig ist. Bildung ist dabei ein wesentlicher Baustein.

Beim Fachtag „Standortfaktor Bildung - Attraktive Bildungslandschaften stärken die Fachkräftesicherung vor Ort“ wurde aufgeschlüsselt, wie eine passgenaue Bildungsgestaltung dazu beiträgt, Menschen in der Region zu halten oder beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Quer durch Deutschland ziehen sich die Ideen zur Fachkräftesicherung. Die Reise beginnt im westfälischen Münster.

Handlungswirksame berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung

Ein innovatives Bananenbrot, dessen Produktion keinen Müll verursacht und sogar die Schalen verwertet – das ist eine von vielen Ideen, die im Kontext beruflicher Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) verwirklicht wurde.

In einer Kooperation haben die Universität Oldenburg und die Fachhochschule Münster unter der Überschrift „Nachhaltiges Wirtschaften im Lebensmittelhandwerk“ die Zusatzqualifikation mach.werk entwickelt. Der Fokus für die Auszubildenden im Bäckerei- oder Konditoreihandwerk liegt darauf, sich gemeinsam mit verschiedenen Nach-

haltigkeitsthemen zu beschäftigen. Innovativ, regional und gesund sollten die Produkte sein. Für Lehrbetriebe sind diese Zusatzqualifikationen ihrer zukünftigen Mitarbeiter*innen eine Bereicherung, ebenso wie für die Lernenden.

„Das Ziel beruflicher Bildung für nachhaltige Entwicklung kann darin gesehen werden, genau die Kompetenzen von Mitarbeiter*innen und Führungskräften zu identifizieren, zu erfassen und handlungswirksam zu fördern, die für nachhaltigkeitsorientierte Unternehmensentwicklungsprozesse bedeutsam sind“, sagt Dr. Andreas Slopinski von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Vor allem junge Menschen wollen auch im Beruf nachhaltig wirken



Kulturelle Bildung als Möglichkeitsraum für Austausch und Aktivierung.

und stellen damit neue Anforderungen an Unternehmen. Um diesen Bedarf aufzunehmen und zu gestalten, können Kommunen eine koordinierende Rolle übernehmen: Einen Überblick zu Anbietern und Angeboten schaffen und diese im Kontext struktureller Entwicklungen des regionalen Arbeitsmarktes und spezifischer Bedarfe der Auszubildenden verankern.

„Das Ziel der beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung kann darin gesehen werden, Kompetenzen zu identifizieren, zu erfassen und handlungswirksam zu fördern.“

Dr. Andreas Slopinski,
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Die Kraft der kulturellen Bildung

Knapp 600 Kilometer weiter nord-östlich befindet sich die mecklenburgische Region Uecker-Randow im Landkreis Vorpommern-Greifswald – hier fungiert die Kommune bereits als Koordinatorin. Auf dem Schloss Bröllin ist das Kulturlandbüro angesiedelt, das sich als mobile Beratungs-, Kommunikations- und Netzwerkstelle für Kultur in der Region versteht und kulturelle Projekte fördert. Das Kulturlandbüro arbeitet in einer Kooperation mit dem Landkreis und der kreisangehörigen Kommune, um Kunst und Kultur vor Ort zu stärken und die Gemein-

schaft im ländlichen Raum zu fördern. Antje Materna ist Referentin für „Kooperation & Bildung“ bei der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung: „In der Kunst gibt es kein richtig und kein falsch.“ Sie versteht kulturelle Bildung als Möglichkeitsraum für Austausch und Aktivierung der Menschen vor Ort. Denn jede*r Einzelne ist ein*e potenzielle*r Träger*in innovativer Projektideen. „Das Kulturlandbüro lädt alle ein, Visionen zu entwickeln – und das geht wunderbar über Kunstprojekte“, weiß Materna. „Kulturelle Bildung kann die Regionalentwicklung bereichern“, betont sie.

Integration mit individuellem Blick

Die Stadt Celle liegt am südlichen Rand der Lüneburger Heide. Hier ist Dyana Mieske-Borchers Beauftragte für Chancengleichheit im Jobcenter des Landkreises Celle. Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt vor allem bei Erziehenden und Alleinerziehenden sowie Menschen mit Migrationshintergrund. Mit einem Info-Café für Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund leisten sie und ihre Kooperationspartner*innen aus dem Bereich Migration und Integration des Landkreises Celle, dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Celle und der Agentur für Arbeit Celle einen wichtigen Beitrag, um berufliche Perspektiven in Deutschland zu eröffnen.

Sie beraten und vermitteln Frauen mit Migrationshintergrund und unterstüt-

zen auch bei Qualifizierung, Ausbildung oder Umschulung. Die Frauen lernen ihre Möglichkeiten und Rechte in Deutschland kennen und sie vernetzen sich untereinander. Zielsetzung des Info-Cafés ist es, mit einem niederschweligen Veranstaltungsformat Frauen zu stärken und dabei zu unterstützen, sich im Dialog mit Fachfrauen in der Lebens- und Arbeitswelt in Deutschland besser zurechtzufinden. Das Café bietet hierbei einen geschützten Raum in einer gewohnten Gruppe und Umgebung. „Das lässt vertrauliche Gespräche zu und erleichtert die zukünftige Kontaktaufnahme z. B. zum Jobcenter“, sagt Mieske-Borchers.

Bildungsbüros koordinieren attraktive Bildungslandschaften

Daniel Hagemeyer ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Paderborn und koordiniert die wissenschaftliche Begleitung der Transferinitiative kommunales Bildungsmanagement. Mit seinem Vortrag setzt er Impulse, wie datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement (DKBM) zu Fragen der Fachkräftesicherung arbeiten kann. Dabei erläutert er in Abgrenzung zu „Arbeitskräftemangel“ den zentralen Begriff des Fachkräfteengpasses. Dieser beschreibt einen Bedarf an Menschen mit bestimmter Qualifikation, der vor Ort nicht gedeckt ist. Diese Abdeckung zu erreichen ist Ziel der Fachkräftesicherung und bedarf passgenauer Qualifizierungs- und Bildungsangebote für Einwohner*innen.

Kommune kann auf lokaler Ebene Einfluss auf unterschiedliche Bildungsphasen nehmen. Fachkräftesicherung mit datenbasiertem kommunalen Bildungsmanagement gelingt, indem mit Hilfe einer Datengrundlage Herausforderungen identifiziert, Ziele diskutiert und Maßnahmen entwickelt und erprobt werden. Zusätzlich schaffen die Prozesse im DKBM eine transparente Gesprächsgrundlage und solide, themenspezifische Kooperationen.

In kommunalen Bildungslandschaften verbinden sich unter anderem kulturelle Bildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung und Bildung für gelingende Integration miteinander. Das geht in und mit den Bildungsbüros, sie koordinieren Akteur*innen, Maßnahmen und Strategien und stärken damit die Bildung vor Ort. „Wir müssen sinnvolle Querverbindungen herstellen, um Herausforderungen zu lösen“, sagt Antje Materna. Die Bereitschaft, kommunale Bildungslandschaften zu fördern, ist mehr als vorhanden. Zusammen sind Bund, Länder und Kommunen bereit, kommunale Bildungslandschaften nach vorn zu denken.

Zusammen nachhaltig agieren

Oberstes Ziel im DKBM ist es, Bildungschancen stetig zu verbessern und Bildungsgerechtigkeit zu fördern. Um unter diesen Prämissen Fachkräftesicherung voranzutreiben, müssen Zugänge zu qualitativ hochwertiger Bildung für alle Einwohner*innen ermöglicht werden. Dies zieht ein Umdenken in unterschiedlichen Bereichen von Bildung im Sinne des lebenslangen Lernens mit sich. Nicht zuletzt ist die berufliche Bildung ein entscheidender Teil: Sie umfasst Berufsvorbereitung, Übergang Schule-Beruf, duale Ausbildung und Studium sowie Fort- und Weiterbildungsangebote.

Damit eine Transformation in der Berufsbildung im Sinne einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft gelingt, braucht es die strategische zielgerichtete Zusammenarbeit aller Akteure der beruflichen Bildung. Bildungsangebote sollten so gestaltet werden, dass sie Menschen zu nachhaltigem Handeln im Beruf befähigen. Hier bedarf es der Vermittlung von Fachwissen zu Aspekten der Nachhaltigkeit. Zum anderen gilt die persönliche Überzeugung, das eigene

Handeln im Beruf nachhaltigkeitsorientiert auszurichten, als grundlegende Voraussetzung, um zukunftsorientierte Innovationskompetenz auszubilden. „Für diese Veränderungen braucht es eine neue Werteorientierung. Jugendliche und junge Erwachsene sollen eine nachhaltig ausgerichtete Arbeitswelt mitgestalten“, formuliert Dr. Christian Michaelis, wissenschaftlicher Mitarbeiter für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung der Georg-August-Universität Göttingen.

In der Mitte treffen

Einen relevanten Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten Migrant*innen und Geflüchtete. Sie besetzen häufig offene Stellen in Engpassberufen. Für die Besetzung von Ausbildungsstellen und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses spielen vor allem Menschen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit eine entscheidende Rolle.

Joana Marta Sommer ist Referentin für Migration und Integration bei der Friedrich-Ebert-Stiftung, sie empfiehlt:

- › Berufsorientierung und -vorbereitung auszubauen,
- › Migrant*innen und Geflüchtete als jeweils eigene Zielgruppe in den Blick zu nehmen,
- › Spracherwerb zu unterstützen und
- › Potenziale von beschäftigten Helfer*innen durch Anerkennung und Weiterqualifizierung intensiver zu nutzen.

„Hier lebende Migrant*innen sollten noch stärker für Fachkraftberufe gewonnen werden, denn ohne sie und zunehmend auch ohne Geflüchtete können viele Stellen in Fachkraftberufen nicht mehr besetzt werden“, prognostiziert Joana Marta Sommer basierend auf Befunden der Studie „Ohne sie geht nichts mehr“. Dass Fachkräfte in erster Linie Menschen sind und nicht nur Arbeitskräfte, ist dabei selbstverständlich. Die Aufgabe besteht darin herauszufinden, wie eine erfolgreiche Integration dieser in den Arbeitsmarkt und in unsere Gesellschaft insgesamt gelingen kann. „Integration ist ein beidseitiger Prozess. Alle müssen sich ein Stück entgegenkommen“, so Marta Sommer.

„Hier lebende Migrant*innen sollten noch stärker für Fachkraftberufe gewonnen werden, denn ohne sie könnten viele Stellen bald nicht mehr besetzt werden.“
Joana Marta Sommer, Friedrich-Ebert-Stiftung

Kulturellen und sozialen Wandel begleiten

„Wir brauchen eine Wertschätzung aller kulturellen Bildungsangebote. Egal ob Theater, Sommerfeste der Freiwilligen Feuerwehr oder eine Lesung; Kultur ist ein großer Begriff“, sagt Dr. Luise Fi-





Dr. Luise Fischer betont, wie wichtig es ist, sich erst einmal gegenseitig zuzuhören.

scher von der Universität Leipzig. Sie koordinierte bis vor Kurzem das Projekt „Kulturelle Bildung in ländlichen Räumen“ mit dem Fokus auf Identitätsfindung und Bindung zur eigenen Region. Kulturelle Bildung prägt die Persönlichkeitsentwicklung und fördert das Gemeinschaftsgefühl. Fragen der Identität

lassen sich beantworten und die Menschen fühlen sich an ihren Wohnorten nicht nur wohl, sondern auch verankert.

Kulturelle Bildung trägt zur Verbesserung der Lebensbedingungen bei, da Kultur das Leben und Arbeiten jeder Person prägt. Auch bei jungen Menschen

können damit Haltekräfte für einen Verbleib in der Region gestärkt werden. „Erstmal zuhören“, lautet die Devise von Luise Fischer. „Es gibt nicht die eine Antwort für alle, aber indem wir den kulturellen und sozialen Wandel begleiten, können wir die Menschen zu Aktivitäten anregen, Innovationen fördern und Abwanderung entgegenwirken.“

„
 „Es gibt nicht die eine Antwort für alle, aber indem wir den kulturellen und sozialen Wandel begleiten, können wir die Menschen zu Aktivitäten anregen, Innovationen fördern und Abwanderung entgegenwirken.“
 Dr. Luise Fischer,
 Universität Leipzig

Perspektive der Transferagentur Brandenburg

Der Fachtag 2023 hat gezeigt, dass unterschiedliche Faktoren zur Fachkräftesicherung beitragen können. Es gibt dafür nicht nur einen Weg. Deshalb gilt es, alle Potenziale zu erschließen. Strategisch ausgerichtete und kommunal koordinierte Bildungslandschaften leisten einen relevanten Beitrag zur Fachkräftesicherung. Die Kommunen sind zentrale Akteure, wenn es darum geht, Regionen zukunftsstark aufzustellen.

Als Transferagentur für Kommunales Bildungsmanagement sind wir davon überzeugt, dass der Aufbau einer vernetzten kommunalen Fachkräftestrategie ein wichtiger Schlüssel für den Erfolg der Fachkräftesicherung in den Kommunen ist. Mit individuellen Strategien und Investitionen in Bildung können Kommunen eine nachhaltige Sicherung des Fachkräftebedarfs unterstützen. Der kommunale Ansatz

erscheint vielversprechend, da Herausforderungen in der Fachkräftesicherung regional und lokal unterschiedlich sind und auf verschiedene Ausgangslagen treffen. Der von vielen Landkreisen und kreisfreien Städten bereits erfolgreich erprobte Ansatz des datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements bietet ein gutes Fundament für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Impressum

Herausgeber: Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement Brandenburg | c/o kobra.net GmbH | Benzstr. 8/9 | 14482 Potsdam | www.transferagentur-brandenburg.de
 Die Transferagentur Brandenburg ist Teil der kobra.net, Kooperation in Brandenburg, gemeinnützige GmbH | www.kobranet.de

Redaktion: Annika Kuchta, Julia Ziemann, Dr. Stefanie Hildebrandt | Transferagentur Brandenburg

Text: Helen Arnold | freie Journalistin

Layout: Esther Bieback | Benu Grafik

Fotos: Magnus John, Berlin; Titelbild: iStock

Weiterlesen



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Agentur Brandenburg

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