

**Arbeit und
Leben**

NORDRHEIN-WESTFALEN



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.



Landesverband
Nordrhein-Westfalen

WEITERBILDUNG

SCHAFFT FACHKRÄFTE

Eine digitale Handreichung

**Gemeinwohlorientierte
und erwerbsweltbezogene
Weiterbildung stärkt
Fachkräfteoffensive**

INHALT

3

Die Herausforderung
gemeinsam meistern

Die Fachkräfte-
offensive braucht die
Weiterbildung



4

5

Die Weiterbildung
bringt die nötigen
Kompetenzen ein

8



Die Weiterbildung
rechnet sich
aufs Ganze hin

11

Hin- und hergewendet:
Blitzlichter zum Weiterdiskutieren

12

Wie es gehen kann:
Best Practice aus
Nordrhein-Westfalen

Die ESF-
Projektagenturen –
Partner bei Ihren
Vorhaben

15

IMPRESSUM

Herausgeber:

Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V.,
Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in NRW e.V.,
Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Redaktion: Rahel Hermann, Lena Nolte, Thomas Hohenschue

Grafik/Layout: Katharina Schwadorf, msk:NEXT GmbH, Köln, www.msk-next.de

Bildnachweis: Thomas Hohenschue, Illustrationen: Freepik.com

Stand: Dezember 2024

Gefördert durch:

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Die Herausforderung gemeinsam meistern

Der Fachkräftemangel wächst zu einer erheblichen Herausforderung heran, er entwickelt sich zu einem Arbeitskräftemangel. Dieser Mangel betrifft alle Branchen und beeinträchtigt zunehmend die Leistungsfähigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft. Die gemeinwohlorientierte Weiterbildung trägt mit ihren wertigen und vielfältigen Qualifizierungsangeboten wirksam dazu bei, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Wie lässt sich diese Leistung festigen, verbreitern und vertiefen?

So lautete die Leitfrage eines Fachtags in Düsseldorf, zu dem am 9. September 2024 ca. 90 Verantwortliche und Fachkräfte aus der gemeinwohlorientierten Weiterbildung anreisten. Mitten unter ihnen: Landesministerin Ina Brandes, deren Ministerium für Kultur und Wissenschaft den Fachtag maßgeblich unterstützte. Sie skizzierte die Fachkräfteoffensive der nordrhein-westfälischen Landesregierung und ihre Erwartungen an die Weiterbildungseinrichtungen in kommunaler, konfessioneller und anderer Trägerschaft.

VERNETZT VORAN

Ein Fazit des Fachtags, nach Einblicken in wissenschaftliche Analysen und einer offenen Aussprache: Die Einrichtungen leisten Erhebliches bei der sozialen und beruflichen Integration von zugewanderten Menschen. Auch gering Qualifizierte und Menschen mit niedrigen Einkommen bringt die gemeinwohlorientierte Weiterbildung in ihrem Leben und ihrer beruflichen Entwicklung voran. Und sie haben einen Blick für die Menschen, die auf ihrem Weg dem Bildungssystem verlorengelassen, ein Fokus, der dem Land ebenfalls sehr wichtig ist.

Mit der kompakten und dichten Tagung in Düsseldorf zeigte sich ein weiteres Mal die Leistungskraft, die in der Vernetzung der Träger von gemeinwohlorientierter Weiterbildung steckt. Gemeinsam meistern sie die gesamtgesellschaftliche Herausforderung und tauschen ihre Erfahrungen aus. Mit ihren jeweils eigenen Zugängen erreichen die Einrichtungen Menschen vor Ort in der gesamten Fläche des Bundeslandes.



v.l.n.r.: **Dr. David Mintert** (Geschäftsführer von Arbeit und Leben DGB/VHS NRW), **Celia Sokolowsky** (Vorstandsvorsitzende des Landesverbandes der Volkshochschulen von NRW), **Ministerin Ina Brandes** (Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW), **Wolfgang Hesse** (Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in NRW).

Ein Hebel ist die gezielte Zuweisung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), die über das Land zur Verfügung gestellt werden. Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft haben für ihre ESF-Projekte den Landesverband der Volkshochschulen als Ansprechpartner, die konfessionellen Weiterbildungseinrichtungen die Geschäftsstelle der LAG der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung und alle anderen Einrichtungen Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen.

Die Zusammenarbeit ist vertrauensvoll und fruchtbar. Mit dieser Handreichung wollen die drei Projektagenturen den Austausch über den Beitrag der gemeinwohlorientierten Weiterbildung zur Fachkräfteoffensive weitertragen. Die Veranstalter:innen laden Sie herzlich ein, über die Themen und Thesen des Fachtags mit ihren Trägern und Einrichtungen zu diskutieren und weiter so engagiert und initiativ an der Herausforderung zu arbeiten.



Ministerin Ina Brandes,
Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW

Die Fachkräfte- offensive braucht die Weiterbildung

Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat die Zeichen der Zeit erkannt. Dem Fachkräftemangel begegnet sie mit ihrer Fachkräfteoffensive NRW. Ministerin Ina Brandes skizzierte beim Fachtag in Düsseldorf die Eckpunkte. Neben ihrem Ministerium für Kultur und Wissenschaft sind auch andere Ressorts der Landesregierung beteiligt. Das zeigt, dass die Herausforderung als Querschnittsaufgabe gesehen wird und nur gemeinsam zu bewältigen ist.

Eine wichtige Rolle bei der Fachkräfteoffensive NRW nimmt in den Augen der Ministerin die gemeinwohlorientierte Weiterbildung ein. Denn die Herausforderung, genügend Fachkräfte auszubilden, ist sowohl durch den demografischen Wandel und Migration beeinflusst als auch durch die gewaltigen gesellschaftlichen Veränderungen, die mit technologischen Entwicklungen wie Künstlicher Intelligenz und Digitalisierung einhergehen. Lebenslanges Lernen gewinnt vor diesem Hintergrund noch größere Bedeutung. Der Weiterbildung fällt gerade bei älteren Generationen im Wandel der Arbeitswelt eine zentrale Aufgabe zu. Darüber hinaus gilt es, stärker als

bisher Arbeits- und Fachkräfte mit Flucht- und Zuwanderungsgeschichte zu gewinnen. Und ein weiterer Aspekt interessiert Ina Brandes besonders: Menschen neu ins Bildungs- und Berufssystem zu holen, die irgendwann den Anschluss in der Bildungskette verloren haben.

SYNERGIEN KONSEQUENT NUTZEN

Mit dem Programm „Next.Career“ hat die Landesregierung ein Frühwarnsystem an den Hochschulen aufgebaut, um Studienzweifler:innen und potenzielle Studienabbrecher:innen frühzeitig zu identifizieren und zu unterstützen. Studierende werden bei ihren Wechselüberlegungen professionell begleitet, so dass häufig am Ende doch eine Fortsetzung des Studiums oder ein erfolgreich moderierter Wechsel in einen anderen Studiengang erfolgt. Es gibt verschiedene „Bruchkanten“, die das Ministerium für Kultur und Wissenschaft identifiziert hat, an denen Menschen Bildungsketten verlassen. Hier wird gezielt angesetzt und auch auf die Unterstützung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung gesetzt.

Eines haben Menschen, die die Bildungsketten aus unterschiedlichen Gründen verlassen, gemeinsam: Wenn sie das System verlassen, scheint sich niemand mehr für sie zuständig zu fühlen. Sie verschwinden einfach vom Radar. Das ist ein Zustand, dem Ministerin Ina Brandes gerne durch niedrigschwellige Beratungs- und Begegnungsangebote entgegenwirken möchte. Die Weiterbildung verfügt auf diesem Gebiet über reiche Expertise.

Zwei weitere Impulse setzt die Ministerin in Düsseldorf. Zum einen liegt ihr am Herzen, die Gleichwertigkeit von akademischen Berufen und Ausbildungsberufen hervorzuheben. Fachkräftemangel gebe es hier wie dort und das Bildungssystem müsse stärker an den individuellen Stärken und Neigungen der Menschen ansetzen. Wichtig sei zum anderen, Kooperationen bei der Weiterbildung einzugehen, um Synergien konsequent zu nutzen.



Die Weiterbildung bringt die nötigen Kompetenzen ein

Die Fachkräfteoffensive des Landes Nordrhein-Westfalen formuliert Antworten auf die gesellschaftliche und arbeitsmarktbezogene Herausforderung des Fachkräftemangels. Eine zentrale Rolle spielt dabei die gemeinwohlorientierte Weiterbildung, die als Instrument zur Förderung von Kompetenzen in den Blick gerät.

EMPIRISCHE STUDIE

Eine empirische Studie von Prof. Dr. Michael Schemmann von der Universität zu Köln und Prof. Dr. Dennis Klinkhammer von der FOM Hochschule analysiert den themenspezifischen Kompetenzerwerb in gemeinwohlorientierten Weiterbildungseinrichtungen und untersucht, was diese Einrichtungen zur Umsetzung der Ziele der Fachkräfteoffensive beitragen können.

Grundlage dafür ist eine skalenbasierte Online-Befragung von 107 Weiterbildungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen, die eine fundierte Datengrundlage für die wissenschaftliche Auswertung liefert. Diese Auswertung wiederum orientiert sich an den Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität, um aussagekräftige Ergebnisse zu gewährleisten.

Prof. Dr. Dennis Klinkhammer, FOM Hochschule



Prof. Dr. Michael Schemmann, Universität zu Köln

Die gemeinwohlorientierte Weiterbildungslandschaft, wie sie in der Studie dargestellt wird, ist durch eine Vielfalt an Trägerschaften geprägt. Mit einem Anteil von 38,71 % stellen kommunale Träger die größte Gruppe der befragten Einrichtungen, gefolgt von konfessionell getragenen Einrichtungen mit 35,48 %. Freie Träger sind mit 17,74 % ebenfalls vertreten. Die Vielfalt dieser Trägerschaften ermöglicht es, ein breites Spektrum an Zielgruppen zu erreichen und Bildungsbedarfe zu bedienen, die sich nach regionalem und sozialem Kontext unterscheiden.

VIELFÄLTIGE STICHPROBE

Regional betrachtet gab es keinen einheitlichen Rücklauf der im Prinzip landesweiten Online-Befragung. Einrichtungen in den Regierungsbezirken Arnsberg und Münster machen mit 24,10 % bzw. 27,52 % den größten Anteil der Stichprobe aus. Andere Regionen wie zum Beispiel die Kölner scheinen unterrepräsentiert.

Eine weitere Randbedingung bei der Auswertung ergibt sich mit Blick auf Einrichtungsgrößen. Knapp die Hälfte der befragten Weiterbildungseinrichtungen (45,16 %) beschäftigt mehr als 21 Mitarbeitende. Gleichzeitig machen kleinere Einrichtungen mit bis zu zwei Mitarbei-

tenden nur einen geringen Anteil der Stichprobe aus. Diese Heterogenität in der Größe der befragten Einrichtungen unterstreicht durchaus die verschiedenen Ansätze und Möglichkeiten, wie gemeinwohlorientierte Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen gestaltet wird.

VIER KOMPETENZFELDER

Die Untersuchung beleuchtet die Kompetenzförderung in den Weiterbildungseinrichtungen anhand von vier zentralen Dimensionen: Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen. Diese Kompetenzen werden in Bezug auf vier Themen der Fachkräfteoffensive des Landes analysiert: demografischer Wandel, Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, gleichberechtigte Teilhabe sowie grüne und digitale Transformation.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Gewichtung der Kompetenzen je nach thematischem Schwerpunkt variiert. Beispielsweise wird beim demografischen Wandel ein besonderer Fokus auf Fachkompetenzen gelegt, die durch Methoden- und Sozialkompetenzen ergänzt werden. Für die Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte stehen Sozial- und Methodenkompetenzen im Vordergrund, während bei der digitalen Transformation Individualkompetenzen eine Schlüsselrolle spielen.

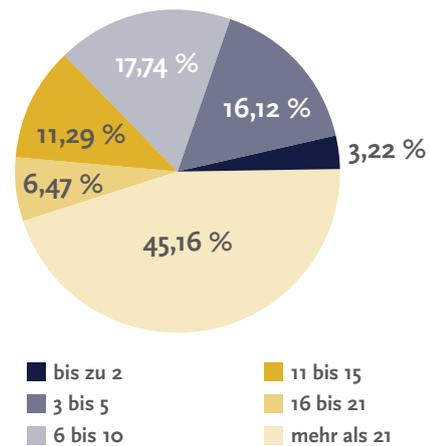
FÜNF ANGEBOTSKATEGORIEN

Die Kursangebote der Weiterbildungseinrichtungen, wie sie in der Studie dargestellt werden, umfassen fünf Hauptkategorien: Digitale Bildung und Teilhabe, Gesellschaft und Integration, Alter und Gesundheit, berufliche Bildung und Qualifizierung sowie lebenslanges Lernen. Mit einem Anteil von 38,22 % entfallen die meisten Angebote auf den Bereich „Gesellschaft und Integration“, gefolgt von „Beruflicher Bildung und Qualifizierung“ mit 35,20 %. Die Kategorien „Digitale Bildung und Teilhabe“ (15,42 %), „Alter und Gesundheit“ (7,01 %) sowie „Lebenslanges Lernen“ (5,15 %) bilden kleinere, aber wichtige Ergänzungen.

Besonders betont wird die Möglichkeit inhaltlicher Überschneidungen zwischen den Kategorien, durch die mehrere Kompetenzdimensionen gleichzeitig gefördert werden können. So stärken Kurse zur digitalen Teilhabe nicht nur technologische Kompetenzen, sondern fördern auch soziale Integration und Teilhabe.

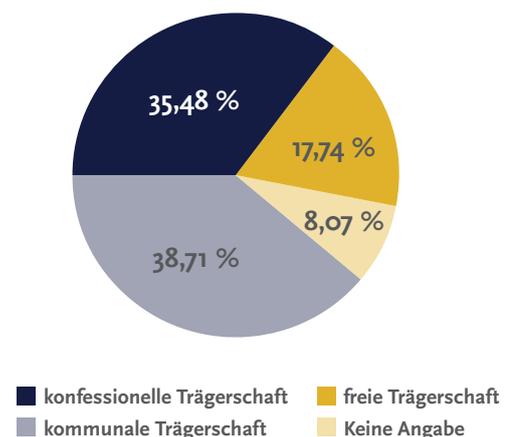
Weiterbildungseinrichtungen

Anteil nach Mitarbeitenden



Weiterbildungseinrichtungen

Anteil nach Trägerschaft



GESELLSCHAFTLICHE TEILHABE

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass die gemeinwohlorientierte Weiterbildung nicht nur als Instrument zur beruflichen Qualifizierung, sondern auch zur gesellschaftlichen Teilhabe zu betrachten ist. Besonders niedrigschwellige Angebote spielen eine entscheidende Rolle. Sie richten sich an Zielgruppen, die bislang wenig Zugang zu Bildung hatten, wie etwa Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund. Solche Angebote reichen von Sprachkursen über interkulturelle Trainings bis hin zu Programmen, die den Wiedereinstieg ins Bildungssystem erleichtern. Diese Maßnahmen sind entscheidend, um Bruchstellen im Bildungssystem zu schließen und die Teilnehmenden langfristig zu integrieren.

Identifikation von Kompetenzmustern möglich

Demografischer Wandel

INDIVIDUALKOMPETENZ

Menschen mit Einwanderungsgeschichte

FACHKOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**

Gleichberechtigte Teilhabe

METHODENKOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ** **INDIVIDUALKOMPETENZ**

Grüne und digitale Transformation

SOZIALKOMPETENZ **INDIVIDUALKOMPETENZ**

Die Ergebnisse der Studie von Schemmann und Klinkhammer unterstreichen die Bedeutung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung für die Umsetzung der Ziele der Fachkräfteoffensive. Die Vielfalt an Trägerschaften, die regionale Verteilung der Einrichtungen und die Bandbreite der Kursangebote ermöglichen es, auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse und Anforderungen flexibel zu reagieren.

Mit der Förderung von Kompetenzen entlang der vier zentralen Themenfelder leistet die gemeinwohlorientierte Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräfteentwicklung und zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen. Interessant ist hier auch die Anschlussfähigkeit an berufliche Weiterbildung und berufliche Kompetenzmuster. Das macht das Bild der erhobenen Leistungskraft komplett.





Prof. Dr. Ilka Koppel, Pädagogische Hochschule Weingarten

Die Weiterbildung rechnet sich aufs Ganze hin

Ansätze zur Bewältigung des Fachkräftemangels springen zu kurz, wenn man sich nur auf den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitssystem konzentriert. Vielmehr kommt es auch darauf an, Menschen, die bereits als Un- oder Angelernte im System sind, zu binden und in ihrer persönlichen Entwicklung so zu stärken, dass sie ihre Potenziale bestmöglich entfalten können. An dieser Stelle kommt die Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) ins Spiel. Prof. Dr. Ilka Koppel und ihr Team von der Pädagogischen Hochschule Weingarten forschen darüber im Rahmen des Projekts „Alpha-Invest“. AoG bezeichnet das nachträgliche Lernen von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten am Arbeitsplatz. Dabei geht es nicht nur um Lesen, Schreiben und Rechnen, sondern auch situationsgerecht um Aspekte der betrieblichen Arbeitsorganisation, Kommunikation, digitale Medien und Ausbau der sozialen und personalen Kompetenzen.

Das Thema kennt viele Facetten, gesamtgesellschaftlich, lern- und motivationstheoretisch sowie bildungspolitisch. Teilnehmende können durch AoG ihre Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz erhöhen, ihr Risiko beruflicher und sozialer Exklusion sowie Fehler bei der Arbeit zu machen verringern und ihre Einkommenssituation, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden steigern. Unternehmen wiederum verbessern ihr Image als Arbeitgeber, ihr Betriebsklima sowie ihre Personalbeschaffung und Personalbindung.

VOM INPUT BIS ZUM IMPACT

„Alpha-Invest“ nimmt die Wirkkraft von AoG systematisch unter die Lupe und fokussiert dabei u.a. die ökonomische Betrachtungsweise mit der Fragestellung: Welchen Social Return on Investment (SROI) erzielen Dienstleistungsmaßnahmen in der AoG? Auf gut Deutsch bedeutet das: Investiert man 1 Euro in AoG, was erhält man unter dem Strich im Gegenzug?

Das Konzept des SROI überträgt bestimmte Aspekte sozialer Werte in monetäre Werte und erschließt soziale Interventionen auf diese Weise einer gewissen Messbarkeit. Das geschieht in dem Wissen, dass es auch nicht-monetarisierbare Werte gibt. Diese werden bei Analysen und Schlussfolgerungen separat ausgewiesen.

Daten für die Studie erhob „Alpha-Invest“ im Zuge von qualitativen Interviews mit Lernenden und Dozierenden, von Round-Table-Diskussionen mit Unternehmensvertreter:innen und Lernenden sowie quantitativen Fragebögen, die an Lernende und Unternehmensvertreter:innen gingen. Grob skizziert, wurde der gesamte AoG-Prozess betrachtet, vom Input (dem Investment) über den Output (der Intervention, also der Dienstleistung und dem Kurs) und den Outcome (Wirkungen bei den Stakeholdern wie Lernenden und Unternehmensvertreter:innen) bis hin zum Impact (die monetarisierbaren Effekte und nicht-monetarisierbaren Effekte).



1. Ausgangslage und Projektkontext: Outcome für Unternehmen, Individuum und Gesellschaft

Der identifizierte Outcome ist multidimensional:

Verbesserung von...

- Sprachkenntnissen
- Kommunikation im Betrieb
- Selbstbewusstsein
- Orientierung im Arbeitsprozess
- uvm.



AlphaDekade
2016-2026



MULTIDIMENSIONALE EFFEKTE ARBEITSORIENTIERTER GRUNDBILDUNG

Die Effekte, die im Alpha-Invest-Projekt identifiziert werden konnten, sind multidimensional: Der Kurs verbessert zum Beispiel Sprachkenntnisse, die Kommunikation im Betrieb, das Selbstbewusstsein und die Orientierung im Arbeitsprozess. Manches lässt sich auch monetarisiert darstellen, in einer Besserstellung im Tarif, an den Arbeitszeiten oder an den Materialkosten. Anderes sind nicht-monetarisierbare oder nur schwer monetarisierbare Effekte, wie mehr Sicherheit im beruflichen Handeln, einer verstärkten Bindung an das Unternehmen, ein besseres Betriebsklima und Arbeitgeberimage.

Im Hinblick auf die monetarisierbaren Effekte steht im Alpha-Invest-Projekt die Frage im Vordergrund, welche Kosten durch die Maßnahme der AoG vermieden werden können. Dazu wurde auf Basis der erhobenen Daten ein branchenspezifisches Szenario für die Pflege entwickelt:

Erkennt eine Pflegehilfskraft einen beginnenden Dekubitus bei einer zu pflegenden Person nicht, kann

das monetäre Folgen haben. Dem Krankenhaus können Schmerzensgeldforderungen von bis zu 15.000 Euro drohen. So kann sich der Aufwand für die Klinik auf bis zu 16.950 Euro addieren. Eine AoG-Maßnahme kann dazu beitragen, dass ein solches Szenario gar nicht erst eintritt, da die Pflegehilfskraft in einem arbeitsbegleitenden Kurs ausreichende Kommunikationsfähigkeiten aufbauen konnte. Die Kosten würden sich dann auf die ohnehin anfallenden Kosten für die Versorgung des Dekubitus, also ca. 1.950 Euro, beschränken.

INVESTITIONEN IM VERHÄLTNISS ZU ERWARTBAREN KOSTEN

Innerhalb dieses Kontinuums der potenziellen Kosten gibt es weitere mögliche Effekte, auf individueller Ebene durch Frust, Unsicherheit und Einschränkungen im Handlungsspektrum, im Unternehmen in negativen Effekten auf Kostenbilanz und Image der Klinik sowie der Arbeitsbelastung des Personals. Prof. Dr. Ilka Koppel und ihr Team weisen außerdem auf die gesellschaftlichen Effekte hin, konkret auf die Gesundheit der zu pflegenden Person und auf die Gesundheit der Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte.



Wenn dank verbesserter Grundbildung der Mitarbeitenden weniger Fehler bei der Arbeit passieren, lässt sich die so genannte Sozialrendite berechnen.

Am Beispiel der Pflegebranche verdeutlicht Prof. Dr. Ilka Koppel diesen Ansatz. Wenn sie also modellhaft die Kosten einer Maßnahme der AoG skizziert, kommt sie bei einem Kurs mit 100 Unterrichtseinheiten für acht Teilnehmende bei einer Teilnahmequote von 75 Prozent auf einen Gesamtaufwand von 15.983 Euro. Die Investitionen werden ins Verhältnis zu den monetarisierbaren Wirkungen gesetzt, und zwar über das ganze Kontinuum möglicher Kosten. Das heißt beim Beispiel der Pflegehilfskraft, mit Blick auf die vermeidbaren Kosten eines nicht erkannten Dekubitus, für einen Euro, der in einen Kurs investiert wird, kommen etwa drei Euro wieder herein – die Sozialrendite liegt bei 300 Prozent, allein bei einem Fall. Entsprechend multipliziert sich dieser Social Return on Investment bei mehreren Fällen, also in diesem Rechenbeispiel achtmal bei acht Teilnehmenden.



WERTSCHÄTZENDES UMFELD SCHAFFEN

So ist auch finanziell unterfüttert, was andere Beobachtungen nahelegen: AoG wirkt. Kein Grund, sich auf dieser Zwischenbilanz auszuruhen: Leitungskräfte und Fachkräfte können einiges dafür tun, in ihrem Unternehmen die Wirkkraft dieser Kurse für un- und angelernte Arbeitskräfte zu stärken, auch im Sinne einer präventiven Intervention und als Instrument der Mitarbeiterbindung. Prof. Dr. Ilka Koppel und ihr Team sehen hier Handlungs- und begleitend auch Forschungsbedarfe.

Einige Stichworte als Ausblick: Um einer Stigmatisierung der Teilnehmenden entgegenzuwirken, sollte die AoG fest in der regulären betrieblichen Weiterbildung verankert werden. Die Kurse sollten arbeitnehmerfreundlich in das Schichtsystem eingebettet werden. Anreizsysteme können die Erfolgsaussichten von Angeboten steigern und die Etablierung einer positiven Lernkultur unterstützen, so dass die Teilnahme an einer AoG-Maßnahme nicht als Sanktion, sondern als eine Form der Wertschätzung erfahrbar wird. Ein auf allen Ebenen wertschätzendes Umfeld fördert den gewünschten Entwicklungsprozess von Mitarbeitenden. Und nicht zuletzt können so Fachkräfte gebildet, motiviert und gebunden werden – aus eigener Kraft.

Hin- und hergewendet: Blitzlichter zum Weiterdiskutieren

Die Vielfalt der Trägerlandschaft begründet die Leistungskraft der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen. Dies schließt die Vielfalt der Perspektiven ein, die sich in der Arbeit der Weiterbildungseinrichtungen spiegelt. Wenn es nun um den Beitrag zur Bewältigung der gesellschaftlichen Großbaustelle Fachkräftemangel geht, lässt sich diese Diversität als Chance begreifen, den Diskurs und Lösungen vor Ort zu gestalten.

In diesem Sinne, sind auch grundsätzliche Anfragen an Bildungsbegriff und Rollenverständnis der Fachkräfteoffensive als Motor von Austausch und Kooperation zu sehen. Auch bei einem Bildungsansatz, der auf Zweckungebundenheit, Ganzheitlichkeit, Emanzipation setzt, lassen sich Schnittmengen finden. Zum Beispiel setzen viele Angebote auf eine umfassende Entwicklung der Persönlichkeit oder sind verzahnt mit Angeboten, die Hilfe zur Selbsthilfe fördern.

LÖSUNGEN VOR ORT GESTALTEN

Wenn also Bildungsstrategien, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken, als ergänzend oder verstärkend begriffen werden können, werden Brückenschläge und Durchlässigkeiten zwischen Systemen möglich. Auch darüber muss intensiv geredet werden, innerhalb der Verbände und der Träger, aber eben auch mit möglichen Netzwerk- und Kooperationspartner:innen vor Ort. Denn in der Zusammenarbeit liegt die Chance, Neues nachhaltig auf die Beine zu stellen.

Als Partner:innen rücken nicht nur Mitbewerber:innen und Mitakteur:innen im Feld der Weiterbildung in den



Offener Austausch ermöglicht Brückenschläge.

Blick. Im Sinne der kollektiven Bewältigung einer gemeinsamen Aufgabe kommen auch spezifische Anbieter berufsbezogener Bildung für Vernetzung und Kooperation in Frage. In Zeiten angespannter öffentlicher Finanzen ist das noch einmal neu das Gebot der Stunde.

Für Experimente und Pioniertaten vor Ort gibt es gleichwohl Anschubfinanzierungen, zum Beispiel im Rahmen des Innovationsfonds. Die genannte Diversität der Akteur:innen in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung lässt darauf hoffen, dass sich aus dem Diskurs vor Ort konzeptionell und praktisch Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel entwickeln. Diese Hoffnung begründet sich nicht zuletzt darin, dass es bereits erfolgreiche Angebote gibt.

Auf Basis gelingender Verständigung, auch im Sinne einer gelebten Sozialpartnerschaft, scheint somit die Vision greifbar, brucharme oder gar bruchfreie Bildungsbiografien von Menschen in Nordrhein-Westfalen zu unterstützen, unabhängig von Herkunft und Einkommen. Die Arbeitsorientierte Grundbildung ist ein gutes Beispiel für das Potenzial dieser Strategie.



▲ Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.

▼ Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V.



Wie es gehen kann: Best Practice aus Nordrhein-Westfalen

Pflege und Gesundheit müssen häufig als Branche erhalten, die besonders früh und stark unter Fachkräftemangel litt und leidet. Dabei gibt es viele modellhafte Bestrebungen, die Bedingungen zu verbessern. Dazu gehört auch, den Zugang zu Pflege- und Gesundheitsberufen zu erleichtern. Der ist bislang mit etlichen Barrieren versehen, zum Beispiel für zugewanderte Menschen.

Dem tritt der **Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.** entgegen. Er geht von der Situation der Menschen aus, die oft von mangelhaften Perspektiven geprägt ist. Das reicht von fehlenden Sprachkenntnissen und Schulabschlüssen bis hin zu nicht anerkannten Berufsausbildungen.

Der Bonner Verein setzt basal an, um wirklich alle Menschen zu erreichen. Sein Haus ist ein Treffpunkt für Menschen mit Migrationshintergrund. Es ist in vielen Communities bekannt und als sicherer Ort respektiert. Begegnungsangebote wie ein Café ebnen den Weg für die ersten Schritte. Kinderbeaufsichtigung sowie ehrenamtli-

che Begleitung und Förderunterricht bilden einen guten Rahmen, in dem dann aufeinander gestufte Qualifizierungen erfolgen kann.

Zum einen lassen sich Sprachkenntnisse von Niveau A1 bis B2 erwerben. Es gibt die BAMF-Integrationskurse, die helfen, in Deutschland anzukommen. Die Schrittfolge kann sein: Grundbildung wie Crashkurse in Mathe, Deutsch und Englisch, schulische Qualifikation, berufliche Qualifikation und berufliche Fort- und Weiterbildung. Dabei rücken immer mehr spezifische Inhalte der Pflege- und Gesundheitsberufe in den Blick. Im Idealfall stehen am Ende des Weges anerkannte Ausbildungen und Zusatzqualifizierungen.

Ein Case Management begleitet jede Person, berät mit ihr, was als Nächstes ansteht, unterstützt bei Schwierigkeiten. Hier gehen Weiterbildung und soziale Arbeit Hand in Hand. Dieses „Bonner Modell“, an dem viele Akteur:innen mit dem Verein kooperieren, organisiert so eine nachhaltige und würdige Antwort auf die Herausforderung des Fachkräftemangels.





▲ Bleiberger Fabrik

Auch **IN VIA Unna** verknüpft niedrigschwellige Angebote der lebens- und erwerbsweltbezogenen Weiterbildung mit sozialer Arbeit mit Frauen mit Migrationshintergrund. Nach dem Motto „Fit in Deutsch, fit im Beruf“ setzt der katholische Verband für Frauen- und Mädchensozialarbeit bei den Sprachkenntnissen an. Diese sind zentrale Basis für berufliche und soziale Teilhabe.

DIE MENSCHEN BRINGEN IHRE RESSOURCEN MIT

IN VIA versteht seine Arbeit als Hilfe zur Selbsthilfe. Benachteiligte Menschen bringen Ressourcen mit, die es zu heben gilt. Entsprechend offen wird gemeinsam geschaut, wohin die berufliche Reise gehen kann. Das reicht vom Verkauf über Erziehung und Pflege bis hin zum kaufmännischen Bereich und zur IT.

Die Mitarbeiter:innen von IN VIA stärken Frauen. Diese haben häufig mit tradierten Rollenbildern zu kämpfen, nach denen die Frau in einer Partnerschaft zu Hause zu sein hat und sich um die Kinder kümmert. Auch in anderer Hinsicht sehen die Lebensverhältnisse häufig prekär aus. IN VIA hilft hier mittels „warmer Übergabe“ mit individueller Beratung.

Doch wie sieht die Situation insgesamt auf dem Arbeitsmarkt aus? Beobachter:innen sehen eine hohe Verunsicherung bei Menschen, die bereits im System sind, wie auch bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich beruflich orientieren. Denn viele Branchen befinden sich im großen Umbruch. Berufsbilder diversifizieren sich, erhalten neue Namen, oder sie sterben aus.

BERUFSWISSENSVERMITTLUNG

Beispiel Kreativbranche. Sie ist einer der zahlreichen Wirtschaftszweige, die beim Siegeszug der Künstlichen Intelligenz einem starken Veränderungsdruck ausgesetzt sind. Die **Bleiberger Fabrik in Aachen** setzt als Einrichtung der kulturellen Bildung der Unübersichtlichkeit der Situation handfeste Berufserfahrung entgegen. Denn alle ihre Honorarkräfte kommen aus der Branche.

Damit erhalten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen unübertrefflich konkreten und aktuellen Einblick in ihre Traumberufe. Keine ihrer Fragen bleibt unbeantwortet, wenn sie sich in den verschiedensten kreativen Feldern ausprobieren. Damit sind die Sorgen der Branche noch nicht gelöst, aber es ist eine wichtige Grundlage gelegt, dass es auch künftig Nachwuchs gibt.

Besonders im Fokus der Fachkräfteoffensive befinden sich die Menschen, die dem System der schulischen und beruflichen Bildung aus verschiedensten Grün-



▲ vhs Nordkreis Aachen

den früh verlorengehen. Sie haben zum Beispiel keinen Schulabschluss erzielt. Oder der, den sie haben, stammt aus einem anderen Land und wird nicht anerkannt. Oder sie möchten einen höheren erlangen.

In dieser Situation greifen Angebote des Zweiten Bildungsweges, wie sie die **Volkshochschule Nordkreis Aachen** gestaltet. Auf Augenhöhe werden die Teilnehmenden gefordert und gefördert, verlässlich begleitet durch ein festes Team von Lehrkräften und einer Sozialpädagogin. Mit allen jungen Menschen wird individuell eine berufliche Perspektive erarbeitet, die zu ihren Interessen und Fähigkeiten passen. Sie dürfen sich ausprobieren, Fehler machen, Erfolgserlebnisse feiern.

PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

Viele kleine Schritte bei der bestärkenden Gruppen- und Einzelarbeit fördern die Lernkompetenz und geben Raum für Persönlichkeitsentwicklung. Auch bei ihren konkreten Schritten zur Ausbildung und Beschäftigung erhalten die Teilnehmenden hilfreichen Rückenwind.

Besonders stark muss ein solcher Rückenwind bei den Jugendlichen ausfallen, die schulmüde sind oder die Schule ganz verweigern. Auch diese Gruppe rückt ver-



▲ vhs Witten | Wetter | Herdecke

mehrt in den Blick, wenn es um die Bewältigung des Arbeitskräftemangels geht. Jugendhilfeeinrichtungen wie die **Jugendwerkstatt Werkhof der vhs Witten | Wetter | Herdecke** bringen auf diesem Gebiet langjährige Expertise mit.

Zu den vielfältigen Kompetenzen, die dort vermittelt und gefördert werden, gehört auch der Umgang mit Computern, die im Berufsleben eine zentrale Rolle spielen. Wie bei anderen Gleichaltrigen fordert das Thema die Teilnehmenden heraus. Ihr alltäglicher Umgang mit dem Smartphone allein ertüchtigt sie keinesfalls. Mit Maus und Tastatur sind sie oft nicht vertraut.

Neben der komplexen Welt von Software, Dateiablagen und E-Mail-Kommunikation gibt es ganz handfeste andere Erfahrungen, die vielen Teilnehmenden fehlen. Die Rede ist von Sport mit allen seinen positiven Effekten auf Gesundheit, soziale und persönliche Kompetenzen. Der Werkhof Witten stärkt mit Sportangeboten die Konstitution für erfolgreiche berufliche Teilhabe.

Die ESF-Projektagenturen – Partner bei Ihren Vorhaben

Ihre berufliche Integration ist für die meisten Menschen ein Schlüssel zu ihrer sozialen Teilhabe. Die Europäische Union fördert dies als internationale Querschnittsaufgabe mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds (ESF). Mit den Mitteln dieses Strukturfonds werden in den Mitgliedsstaaten Modellprojekte und Maßnahmen angeschoben, die eine bessere Bildung fördern, Ausbildung und Qualifizierung unterstützen und einen Beitrag zum Abbau von Benachteiligungen am Arbeitsmarkt leisten.

KOOPERATIVE ARBEITSTEILUNG

Auch das Land Nordrhein-Westfalen beteiligt sich an der europäischen Aufgabe, Ungleichheiten zu reduzieren sowie nachhaltige Entwicklung, Gleichstellung und Zusammenhalt zu fördern. Eine wichtige Rolle nimmt die gemeinwohlorientierte Erwachsenenbildung ein. Die Verbindung zu den Ministerien stellen als Scharnier drei Projektagenturen her, die Einrichtungen im Rahmen des Programms „lebens- und erwerbsweltbezogene Weiterbildung in Einrichtungen der Weiterbildung“ fachlich beraten und begleiten.

Die drei Projektagenturen decken arbeitsteilig und kooperativ jeweils einen speziellen Strang der Weiterbildungslandschaft in Nordrhein-Westfalen ab. Für die Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft steht der Landesverband der Volkshochschulen als Ansprechpartner bereit. Das Pendant für die konfessionellen Weiterbildungseinrichtungen ist die Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung (LAG KEFB). Als Dritte im Bunde engagiert sich für die anderen Einrichtungen Arbeit und Leben DGB/VHS.



Vertreterinnen der ESF Projektagenturen (v.l.n.r.): **Lena Nolte** (LAG KEFB in NRW), **Anna Kaliga** (Arbeit und Leben DGB/VHS NRW), **Sarah Schmitz** (Landesverband der Volkshochschulen von NRW) und **Rahel Hermann** (LAG KEFB in NRW).

PASSGENAUE BERATUNG

Das Land stellt ESF-Mittel im Bereich der lebens- und erwerbsweltbezogenen Weiterbildung zur Verfügung. Im Fokus sind zusätzliche Bildungsangebote, die die individuelle Beschäftigungsfähigkeit sowie die persönlichen und beruflichen Handlungskompetenzen verbessern. Die Teilnehmenden sollen befähigt werden, aktiv am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilzuhaben. Für diesen Ansatz werben die drei Projektagenturen, sie sorgen für einen Informations- und Erfahrungstransfer und sie fördern Vernetzung und Austausch, auch mit den zuständigen Ministerien.

Im Zentrum stehen die Projekte der Einrichtungen. Jährlich begleiten die Agenturen ein Interessenbekundungsverfahren. Sie beraten Einrichtungen bei der Entwicklung programmkonformer Maßnahmen. Sollten Sie und Ihre Einrichtung noch nicht dabei sein: Sprechen Sie uns gerne an!

Die Projektagenturen werden gefördert vom:

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



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



LAG KEFB in NRW e.V.

Breite Straße 108
50667 Köln

0221 / 35 65 456-0
info@lag-kefb-nrw.de
www.lag-kefb-nrw.de



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.