

Prozessentwicklung und Netzwerkbildung für Qualifikation und Regionalplanung. Das Arbeitsprofil des Forschungsschwerpunkts WISDOM

Michael Krüger-Charlé

Im Mittelpunkt der Arbeit des Forschungsschwerpunktes WISDOM steht mit dem Thema „Wissen und Kompetenz“ ein Problem- und Diskussionsfeld, das in den letzten Jahren zunehmend ins Zentrum des öffentlichen Interesses gerückt ist. Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang für WISDOM die Entwicklungschancen, aber auch die zu überwindenden Hemmnisse, die bei der Nutzung beziehungsweise bei der Implementierung von Praktiken der Wissenserzeugung, der Wissensaneignung und des Wissenstransfers zu beachten sind.

Insgesamt lässt sich die Arbeit des Forschungsschwerpunktes WISDOM drei Handlungskriterien zuordnen:

- Wissen erweitern, vertiefen und vermitteln.
- Prozesse initiieren.
- Netzwerke bilden.

In den zurückliegenden zwei Jahren standen vor allem folgende Themen im Mittelpunkt sowohl der theorie- als auch der anwendungsbezogenen der Arbeit des Forschungsschwerpunktes:

- Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Beruf im Sinne einer grundlagenorientierten Bestandsaufnahme.

- Regionale Attraktivitätsprofile in Nordrhein-Westfalen für künftige Fachkräfte (regionalisierte Online-Befragung und Conjoint-Analyse von High Potentials).
- Unternehmengetriebenes Human Resource Netzwerk im Handwerk zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen mit Qualifizierungsdefiziten.

Zu diesen drei Themenschwerpunkten, die insbesondere die Entwicklung und Erprobung von Strategien zur besseren Ausschöpfung von Wissensreserven und zur Mobilisierung qualifizierten Personals in den Blick nehmen, kommt mittlerweile als neuer Themenbereich hinzu:

- Prozessinitiierung und Netzwerkbildung in der Stadt und Regionalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von Bergbau-Rückzugsgebieten des Landes Nordrhein-Westfalen (CultNature).

1 | Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Beruf

Die Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf und ihre politische Gestaltung stehen schon seit vielen Jahren im Fokus der bildungspolitischen Debatten. Angesichts der wachsenden Probleme beim Einstieg in Ausbil-

dung und Arbeit sowie der dadurch verursachten strukturellen Veränderungen des Berufsbildungs-Systems sind sie in den letzten 10 bis 15 Jahren mehr und mehr in den Vordergrund der öffentlichen Aufmerksamkeit und der (Berufs-) Bildungsforschung in Deutschland getreten, wobei die Bewertung des Übergangsgeschehens zwischen Schule, Ausbildung und Beruf zunehmend kritischer geworden ist.

Inzwischen ist die Kritik am Übergangsgeschehen in eine Grundsatzdebatte zum Thema „strukturelle Krise des deutschen Berufsbildungssystems“ umgeschlagen. Vor allem angesichts der in der „Übergangszone“¹ von der Schule in den Beruf verstärkt auftretenden Selektionsprozesse droht der dualen Ausbildung als Flaggschiff der deutschen Berufsbildung viel von ihrer integrativen Kraft verloren zu gehen. Insbesondere zeigt die zurückhaltende Reaktion auf die Öffnungsoptionen, die von der Reform des Berufsbildungsgesetzes (2005) ausgehen, dass die „Beharrungskräfte bestehender institutioneller Strukturen“ und die „offenbar nach wie vor funktionierenden standespolitischen Interessenvertretungen im deutschen

¹ Dobischat, R. u.a., Gestaltungsakteure im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2009, S. 8.

Berufsbildungssystem² nicht zu unterschätzen sind. Sie werden immer dann offenbar, wenn es darum geht, in dem mittlerweile sattem bekannten „Schwarzer-Peter-Spiel“ die Verantwortung für die Ausbildungsprobleme in Deutschland zwischen Schule, dualer Ausbildung und Übergangssystem hin und her zu schieben.

Vor diesem Hintergrund kommt es jetzt und in Zukunft darauf an, den Handlungsdruck, der vom Übergangssystem ausgeht und bei den Passungsproblemen zwischen allgemeiner Schulbildung und den drei Teilsegmenten beruflicher Bildung noch nicht aufhört, dafür zu nutzen, die Strukturen beruflicher Bildung in Deutschland (Duales System, Schulberufssystem und Übergangssystem) insgesamt auf den Prüfstand zu stellen und so den Reformhorizont für überfällige Strukturverbesserungen, wohl gemerkt nicht für eine Grundrevision, zu öffnen.

Hierfür sind vor allem drei Problemkomplexe in Betracht zu ziehen:

- Zum einen müssen die zur Verfügung stehenden Maßnahmen, Programme und Bildungsgänge systematisch aufeinander abgestimmt, anschlussfähig und – horizontal wie vertikal – durchlässig gestaltet werden.³ Die Einführung von lokalen und regionalen Netzwerken (Übergangsmanagement) erweist sich dafür z.T. als ein besonders erfolgversprechendes Instrument, wie beispielsweise das Handlungskonzept „Schule und Arbeitswelt in Schleswig-Holstein“ zeigt.⁴
- Zum zweiten geht es um die europäische Integration der deutschen Berufsbildung. Dabei wird man nur vorankommen, wenn zwei Prozesse parallel laufen: die „Suche nach Reformoptionen innerhalb des Rahmens des europäischen Entwicklungskontextes und die Identifikation von europäisch inspirierten Reformoptionen innerhalb der Möglichkeiten der deutschen Systemgrenzen“.⁵
- Und zum dritten sind die institutionellen Strukturen des Übergangssystems, die durch Komplexität, Intransparenz und Ineffizienz

geprägt sind, nachhaltig zu verändern. Ihre derzeitige Verfassung ist ein gutes Beispiel dafür, wie Organisationen, Fördersysteme und Akteursstrukturen auch durch die Pfadentwicklung, die sie in den letzten Jahren genommen haben, Legitimation erfahren und nicht mehr hinterfragt werden. Sie erscheinen vielmehr als so selbstverständlich, dass weder ihre innere Logik reflektiert noch Verbesserungspotenziale überprüft und realisiert werden.

Diese knappe Bestandsaufnahme zur Lage der Berufsbildung in Deutschland findet ihre Bestätigung durch die Ergebnisse der Studie, die der Forschungsschwerpunkt WISDOM im Auftrag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) NRW zum Thema „Systematische Aufnahme und Bewertung von Programmen, Bildungsgängen und Maßnahmen im Übergang zwischen Schule, Ausbildung und Beruf in Nordrhein-Westfalen“ durchgeführt hat.

Insgesamt hat die Studie 126 Initiativen, Programme, Bildungsgänge und Maßnahmen ermittelt, die in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2010 vom Bund, vom Land und von der Bundesagentur für Arbeit angeboten wurden. Die Auswertung nach Kriterien wie „Handlungsräume, Zielgruppen und Inhalte“ kommt zu

2 Münk, D., Fest gemauert in der Erden? Der europäische Integrationsprozess und die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Bosch, G. u.a. (Hrsg.), Das Berufsbildungssystem in Deutschland, Wiesbaden 2010, S. 189-219, hier S. 212.

3 Dobischat u. a., a.a.O., S. 17.

4 An der Ausarbeitung dieses Handlungskonzeptes war eine Mitarbeiterin des Forschungsschwerpunktes WISDOM (Katarina Rolf) beteiligt.

5 Münk, a.a.O., S. 196.

dem Ergebnis: Im Übergangsgeschehen des Landes Nordrhein-Westfalen hat sich auf den unterschiedlichen Ebenen politischen Handelns – Kommunen, Land, Bund – ein Wildwuchs an Programmen, Maßnahmen und Bildungsgängen breit gemacht, der kaum noch überschaubar und vor allem nicht aufeinander abgestimmt ist. Anders und zugespitzt gesagt: Ein Übergangssystem, dessen Hauptmerkmale Komplexität (besser: Chaos), Intransparenz und Ineffizienz sind, lässt sich selbst mit bestem Willen analytisch nicht als „System“ fassen.

Immerhin zeichnen sich einige Trends ab:

- Die vom Bund initiierten Programme legen den Schwerpunkt auf die strukturelle Ebene. Hier wird das Ziel verfolgt, die Strukturen des Übergangssystems zu verbessern und effizienter zu gestalten (kommunales und regionales Übergangsmanagement). Innerhalb der Einzelfallebene richten sich die Fördermaßnahmen des Bundes vor allem an benachteiligte Jugendliche.
- Im Land NRW liegt der programmatische Schwerpunkt des Übergangsgeschehens auf der Einzelfallebene. Hier stehen Schulen, Schülerinnen und Schüler sowie Berufsorientierung und -vorbereitung im Vordergrund –

insbesondere für benachteiligte Schüler. Die strukturelle Ebene (Übergangsmanagement) wird auch berücksichtigt, hat aber einen deutlich geringeren Stellenwert.

Zur Wirksamkeit der Übergangsmaßnahmen In Nordrhein-Westfalen liegen von einigen Evaluationen abgesehen keine landesspezifischen Daten vor. Hier helfen nur Angaben weiter, die sich auf die Bundesebene beziehen (BIBB-Übergangsstudie) und vermutlich auch für Nordrhein-Westfalen repräsentativ sein dürften. Demnach beginnt die Hälfte der Jugendlichen (47 Prozent) rasch nach Beendigung ihrer ersten Übergangsmaßnahme mit einer betrieblichen Berufsausbildung, ein Viertel (23 Prozent) mündet bald in eine außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildung ein und ein Drittel findet in den ersten zwei Jahren nach der Übergangsmaßnahme keine vollqualifizierende Berufsausbildung oder bricht diese nach kurzer Zeit wieder ab, darunter deutlich überrepräsentiert junge Menschen mit Migrationshintergrund.⁶

⁶ Zum Einflussfaktor Migrationshintergrund siehe auch den Beitrag von Karin Weishaupt zu dem WISDOM-Projekt „Identifizierung von Einflussfaktoren auf erfolgreiche Bildungsbiographien von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund im Handwerk“ in diesem Geschäftsbericht.

Um zumindest einen Eindruck davon zu bekommen, was diese Prozentangaben für Nordrhein-Westfalen bedeuten, versucht die GEW-Studie, die quantitative Dimension des Übergangsgeschehens in Nordrhein-Westfalen zu erfassen. Dazu kann sie keine „harten Daten“ vorlegen, sondern nur Schätzungen auf der Grundlage relativ plausibler Annahmen mit dem Ergebnis, dass der Bestand des Übergangssystems (unter Berücksichtigung von Bildungsgängen im Übergang, Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und Altbewerbern) in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2009 bei rund 150.000 Teilnehmer/innen liegt, im Vergleich zu den 71.418 Neuzugängen ins Übergangssystem im gleichen Jahr ist das mehr als das Doppelte. Das heißt, nahezu 50.000 junge Menschen haben in Nordrhein-Westfalen auch zwei Jahre nach Eintritt in eine Übergangsmaßnahme keine Chance auf eine qualifizierte Ausbildung.

Zu den Finanzstrukturen im Übergang kommt die GEW-Studie auf der Grundlage einer Schätzung, die allerdings in einigen Positionen durchaus belastbar sein dürfte, zu dem Ergebnis, dass in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2009 vom Land, vom Bund und von der Bundesagentur für Arbeit im Übergang Mittel in Höhe von rund 800 Mio. Euro mobilisiert werden. Insofern ist es in der Tat an der Zeit, sich Gedanken

darüber zu machen, wie der Einsatz dieser Mittel in Nordrhein-Westfalen effizienter gestaltet werden kann, zumal das Land mit immerhin rd. 440 Mio. Euro eigenen Mitteln (Bildungsgänge an Berufskollegs und Fördermittel) beteiligt ist.

Zusammenfassend ist zur GEW-Studie festzuhalten:

- Im Handlungsraum „Schule-Ausbildung-Beruf“ in Nordrhein-Westfalen sind Strukturen, Abläufe und Akteure gegenwärtig kaum überschaubar mit dem Ergebnis, dass Akteurs-Konstellationen, Teilnehmer/innen-Bestände (und nicht nur Neuzugänge) in Programmen und Maßnahmen des Übergangs sowie Umfang und Wirkung der eingesetzten Mittel weitgehend im Dunkeln liegen. Dies nimmt den für berufliche Bildung im Land Verantwortlichen die Möglichkeit, gezielt in die Förderstrukturen des Übergangs einzugreifen und sinnvolle Maßnahmen zu ihrer Effizienzsteigerung umzusetzen.
- Solche Effizienzsteigerungen sind unvermeidbar, weil davon auszugehen ist, dass zur besseren beruflichen Integration vieler Jugendlicher des heutigen Übergangssystems vermutlich zunächst einmal höhere Mittelaufwendungen entstehen, die demographiebedingte Kosteneinsparungen im Berufs-

bildungssystem weit in die Zukunft hinauschieben dürften. Zudem sind die Kosten einer beruflichen Nachqualifizierung von Erwerbstätigen nicht zu unterschätzen, die trotz Ausbildungswunsch keine qualifizierende Ausbildung absolvieren konnten (Altbewerber).

- Und der immer lauter werdende Ruf nach den Kommunen, die es im Übergang zwischen Schule, Ausbildung und Beruf richten sollen, wird solange allenfalls als „weiße Salbe“ wahrgenommen, wie die finanziellen Spielräume der Kommunen einem stärkeren Engagement im Übergang enge Grenzen setzen.

2 | Regionale Attraktivitätsprofile Nordrhein-Westfalen für künftige Fachkräfte

Die aktuelle Diskussion über Qualifikation und Beschäftigung in Deutschland spricht dafür, dass auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einiges in Bewegung geraten ist: Während die vergangenen Jahrzehnte von Strukturwandel und hohen Arbeitslosenquoten geprägt waren, erlebt die Nachfrage nach Arbeitskräften derzeit einen regelrechten Boom. Im vierten Quartal 2010 erreichte die Zahl der Erwerbstätigen den höchsten Stand seit der Wiedervereini-

gung, die Arbeitslosigkeit den niedrigsten Wert seit 1992 und einige Branchen und Regionen verzeichnen bereits heute einen Mangel an Fachkräften – an Personen also mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem vergleichbaren Sekundärabschluss.

Vor dem Hintergrund von aktuell rund drei Mio. Arbeitslosen mag diese Beschreibung der Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt eher verwundern. Doch Fachkräftemangel bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit ist kein Gegensatz, der sich nur im Lichte interessenbezogener Kommunikationsstrategien auflösen lässt, sondern ein strukturelles Phänomen des Arbeitsmarktes, das im konjunkturellen Aufschwung zunimmt. Wenn offene Stellen auch bei vorherrschender Arbeitslosigkeit nicht besetzt werden können, wird in der Ökonomie von „Mismatch“ gesprochen, der sich einerseits durch Informations- und Suchdefizite, aber auch daraus ergibt, dass Arbeitsnachfrage und -angebot bezogen auf berufliche Qualifikationen, Regionen und Sektoren nicht zueinander passen. Insbesondere qualifikatorische Lücken lassen sich in der Regel nicht kurzfristig schließen, weil sie von langfristigen Bildungs- und Investitionsentscheidungen abhängen.

Unter Arbeitsmarktexperten besteht inzwischen Einigkeit darüber, dass in der Fachkräftefrage vor allem eines herrscht, nämlich ein Mangel an genauen Informationen über branchen-, berufs-, und qualifikationsspezifische Ausprägungen von Angebot und Nachfrage im Fachkräftebereich. Auszunehmen davon ist die vierteljährlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführte „Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots“. Sie ist die bislang einzige repräsentative, die gesamte Volkswirtschaft Deutschlands in den Blick nehmende Studie, die regelmäßig und vertieft den Fachkräftebedarf, Engpasssituationen und Prozesse bei der Besetzung offener Stellen untersucht. Demnach gibt es Besetzungsschwierigkeiten bei Neueinstellungen vor allem bei den Ingenieurberufen, den Erziehern, Sozialpädagogen, Sozialarbeitern und Sozialberatern sowie den Berufen der Alten- und Krankenpflege einschließlich der Helfer.⁷

Bezogen auf die Ingenieurberufe kommt das Kölner Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in seinem Qualifikationsmonitor zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel der befragten Unterneh-

⁷ Heckmann M., Kettner A., Rebien M., IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, Betriebsbefragung zu Stellenangebots und Besetzungsprozessen, FDZ-Datenreport 01/2011.

men einen spürbaren Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern in den Bereichen Maschinenbau-, Fahrzeug-, Elektro- und Wirtschaftsingenieuren beklagen, worin das IW „ein klares Zeichen von Fachkräftemangel“ erkennt.⁸

Solche bundesweiten Trendstudien wie die IAB-Erhebung und der IW-Qualifizierungsmonitor lassen sich bezogen auf die Aussagekraft aller abgefragten Indikatoren nur bedingt auf Regionen und Länder projizieren. Sie können wichtige Orientierungen liefern und regionale/kommunale Suchräume und Aktionsfelder definieren helfen. Allerdings sind sie für die regionale Bedarfsermittlung nicht unmittelbar verwendungsfähig, da sie in ihren globalen Aussagen für die regionale Praxis zu unscharf und zu hoch aggregiert sind. Dies gilt umso mehr, als Arbeitsmärkte partiell immer regional funktionieren und für das Flächenland Nordrhein-Westfalen heißt das: Die Fachkräfteproblematik stellt sich in Ostwestfalen-Lippe anders dar als in der Metropole Ruhr oder in der Region Aachen.

⁸ IW, Schlussbericht: Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Köln 2010.

Vor diesem Hintergrund arbeitet der Forschungsschwerpunkt WISDOM zur Zeit daran, bezogen auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktregionen des Landes Nordrhein-Westfalen jene Risikofelder in branchen-, berufs- und qualifikationsspezifischer Hinsicht zu ermitteln, die bei der Versorgung mit Fachkräften jetzt schon auftreten bzw. künftig in verstärktem Maße auftreten werden.⁹ Da eine Vollerhebung unter den entsprechenden Betrieben und Unternehmen kaum finanzierbar und inhaltlich nur begrenzt ergebnissicher sein dürfte, werden die vorhandenen Daten mit dem Ziel ausgewertet, regionale Profile zu erstellen, die insbesondere die fachkräftespezifischen Problemlagen der Wirtschaftsregionen des Landes Nordrhein-Westfalen in den Blick nehmen.

Aus der Projektion des Nationalen Bildungsberichtes zur Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2025¹⁰ wissen wir, dass die zu erwartenden berufsstrukturellen Verschiebungen den qualifikationsspezifischen

⁹ Vgl. dazu die WISDOM-Machbarkeitsstudie „Netzwerk Qualifikation und Beschäftigung Oberhausen“, in deren Rahmen auch eine Befragung oberhausener Unternehmen zu ihrem Fachkräftebedarf durchgeführt wurde. Das Ergebnis der Befragung zeigt: Drohender Fachkräftemangel spielt bei oberhausener Unternehmen (noch) keine Rolle.

¹⁰ vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, Kap. H, S. 163 ff.

Wandel zu den Hochqualifizierten bestärken werden. So haben die produktionsbezogenen Berufe bisher schwerpunktmäßig mit mittleren Fachkräften und gering Qualifizierten gearbeitet. Ähnliches gilt für die Mehrheit der primären Dienstleistungen. Den Hauptsektor für Hochqualifizierte stellen die fünf Berufs-Hauptfelder in den sekundären Dienstleistungsberufen¹¹.

Diesem absehbaren Trend zu den Hochqualifizierten trägt der Forschungsschwerpunkt WISDOM insofern Rechnung, als auf der Grundlage einer Online-Befragung von „High Potentials“ (Studierende der Abschlussemester) deren Entscheidungskriterien für ihre Berufswahl bezogen auf regionale, branchenspezifische und persönliche Faktoren nachvollziehbar herausgearbeitet werden. Auf der Grundlage des Vergleichs der ermittelten Präferenzen der Nachwuchsfachkräfte mit den regionalen Fachkräfte-Profilen werden abschließend Handlungsempfehlungen formuliert, die vor allem die Konkurrenz um hochqualifizierte Fachkräfte zwischen den Wirtschafts- und Arbeitsmarkt-

Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen in Betracht ziehen.

Darüber hinaus wird diese Arbeit dazu beitragen, einige Forschungslücken zu füllen, die trotz gesteigener Aktivitäten im Bereich von regionalisierter Bildungs- und Qualifizierungsforschung in Nordrhein-Westfalen nach wie vor offen stehen. So ist etwa der zweifelsohne bildungsbiographisch wichtige Bereich zwischen Schule, (dualer) Ausbildung und Beruf fast schon zu einem bildungspolitischen Modethema geworden, während der Übergang zwischen Hochschule und Beruf angesichts seiner Bedeutung für die aktuelle und künftige Fachkräfteproblematik eher am Rande forschungsstrategischer Interessen Berücksichtigung findet. Es entspricht dem anwendungsorientierten Forschungsprofil des IAT und seines Forschungsschwerpunktes „WISDOM“, mit den Ergebnissen des hier vorgeschlagenen Gutachtens zumindest Teilaspekte der Qualifizierungsforschung sowohl methodisch (regionalisierte Online-Befragung und Conjoint-Analyse) als auch inhaltlich (regionale Attraktivitätsprofile) neu zu akzentuieren und so der Diskussion über die regionalspezifische Fachkräftesituation in Nordrhein-Westfalen neue Impulse zu geben.

3 | Unternehmensgetriebenes Human Resource Netzwerk im Handwerk

Neben den „High Potentials“ stehen auf der Agenda des Forschungsschwerpunktes WISDOM auch die weniger leistungsstarken Jugendlichen, deren Status sich allmählich vom „leidigen Versorgungsfall“ hin zu einer wertvollen, kaum verzichtbaren „Ressource“ zu verändern beginnt, der bei der Mobilisierung vorhandener Begabungsreserven eine nicht zu unterschätzende Rolle zukommt.

Für diese Zielgruppe wurde das Projekt „Human Ressource Netzwerk im Handwerk“ entwickelt, für dessen Umsetzung z.Zt. die Kreis-Handwerkerschaften in Dortmund und Oberhausen in Betracht gezogen werden. In diesem Projekt geht es darum, Wege aufzuzeigen und praktisch zu erproben, auf denen ortsgebunden und jenseits der dualen Ausbildung, die nach wie vor das Kerngeschäft der Nachwuchsrekrutierung im Handwerk ausmacht, der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften für Handwerksbetriebe sichergestellt werden kann.

Adressaten dieses Netzwerk-Projektes sind Handwerksbetriebe, die sich angesichts der Nachwuchs- und Rekrutierungsprobleme, die

¹¹ Technisch-naturwissenschaftliche Berufe, Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe, Medien-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe, Gesundheits- und Sozialberufe und Lehrberufe.

durch den demographischen Wandel bereits heute im Handwerk spürbar sind und künftig noch stärker bedingt sein werden, alternative Optionen zur Mobilisierung qualifizierter Arbeitskräfte eröffnen wollen. Dabei dürfte es sich insbesondere um Gewerke handeln, die wie beispielsweise Bau, Gebäudereinigung oder Nahrungsmittelhandwerk nicht im Fokus der Ausbildungsplatznachfrage junger Menschen stehen.

Das „Human Ressource Netzwerk“ versteht sich nicht als Konkurrenz zur dualen Ausbildung, sondern als eine funktionale Ergänzung, die das zu erwartende Arbeitskräfteproblem im Handwerk nachfrage- und marktorientiert anzugehen versucht. Im Vordergrund steht die netzwerkgebundene Kooperation von Handwerksbetrieben,

- die sich auf Gewerke-spezifische Qualifikations-selemente mit erfahrungs-, motivations- und wissensorientierten Inhalten verständigen,
- eine netzwerkinterne Zertifizierungsstruktur entwickeln
- und die Selbstverpflichtung eingehen, nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsphasen ein Arbeitsverhältnis auf dem ersten

Arbeitsmarkt (Betriebseinmündung) zur Verfügung zu stellen.

Als Probanden kommen Jugendliche und junge Erwachsene in Frage, die ausbildungswillig, aber aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen noch nicht ausbildungsfähig sind. Das Qualifizierungsangebot konzentriert sich auf den Lernort Betrieb, ergänzt durch fachliche und sozialpädagogische Unterweisungen in den Bildungszentren des Handwerks, wodurch die Integration von Problemgruppen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessert werden kann.

Im Kern geht es dabei um folgende Aspekte:

- Erlernen einer durch betriebliche Regeln und Prozesse strukturierten Arbeits- und Lebensweise;
- Vermittlung von Fertigkeiten für Anlernertätigkeiten;
- Betrieblich fokussierte Hinführung zur Ausbildungsreife (Durchstiegsoptionen);
- Einsatz von angelernten Arbeitskräften zur Entlastung vorhandener oder künftiger Fachkräfte im Handwerk.

Der primäre Lernort Betrieb stellt sicher, dass betriebliche Arbeits- und Geschäftsprozesse

realitätsnah erfahren werden, und so Leistungsbereitschaft und Verantwortungs-bewusstsein der Probanden gestärkt werden, wenn sie ihre eigene Leistung als wertschöpfend erkennen können.

4 | Prozessinitiierung und Netzwerkbildung in der Stadt- und Regionalentwicklung

Generelles Ziel des Projektes ist die Entwicklung und Umsetzung eines wirtschaftlich tragfähigen Konzeptes zur Nutzung von Bergbaubrachen und anderen Flächen für eine nachhaltige Stadtentwicklung in Bergbau-Rückzugsgebieten. Das Projekt folgt einer Leitidee, die mit dem Akronym CultNature bezeichnet wird: Durch die industrielle Nutzung gestörte Landschaft soll so kultiviert werden, dass einerseits eine höhere Lebens-, Wohn- und Standortqualität vermittelt und andererseits auch ein Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der Ressourceneffizienz von Städten und Regionen geleistet wird. Ansatzpunkt ist dabei eine wirtschaftlich tragfähige Transformation von Bergbaubrachen und anderen Flächen in Bio-Energie-Parklandschaften. Bio-Energie-Parklandschaften sind ein neuer Park-Typ, welcher eine land-, forst- und energiewirtschaftliche Nutzung mit einem attraktiven Freizeitangebot verbindet.

Prozessentwicklung und Netzwerkbildung für Qualifikation und Regionalplanung

In diesem Projekt geht es um eine erste Stufe dieses Transformationsprozesses. In dieser ersten Stufe sollen vier Ziele erreicht werden:

- Konkretisierung des Konzepts im Rahmen einer Potenzial- und Machbarkeitsstudie,
- „Experimentelle“ Erprobung des Konzeptes in Pilotprojekten in Form von konkreten Planungsprojekten,
- Aufbau von Akteursnetzwerken und Prozessen, die für eine breite Umsetzung des Projektes notwendig sind, und
- Entwicklung und Vermittlung von umsetzungsorientierten Vorschlägen für die Stadt- und Regionalplanung in den nordrhein-westfälischen Bergbau-Rückzugsgebieten

Die Potenzial- und Machbarkeitsstudie umfasst die folgenden Aufgaben:

- Die konkrete Ausarbeitung des Konzepts und seiner „Philosophie“ als Leitbild.
- Eine Bestandsaufnahme (a) der für die Umsetzung des Konzeptes relevanten Bedingungen in den nordrhein-westfälischen Bergbau-Rückzugsgebieten und deren Umfeld, sowie (b) von Projekten und Aktivitäten in Nordrhein-Westfalen, die mit dem beantragten Projekt in einem sinnvollen Zusammen-

hang (z.B. als Erfahrungshintergrund oder Kooperationsmöglichkeit) stehen.

- Darauf aufbauend die Ermittlung der in den nordrhein-westfälischen Bergbau-Rückzugsgebieten bestehenden Potenziale für die Realisierung des Konzepts und den Möglichkeiten, diese Potenziale zu nutzen und zu entwickeln.
- Die Zusammenführung der Studie in einer umsetzbaren Strategie zur Nutzung von Bergbau-Brachen und anderen Flächen für eine nachhaltige Stadtentwicklung sowie zu einer darauf aufbauenden Entwicklung von Wirtschaft, Beschäftigung und Innovation in Bergbau-Rückzugsgebieten.

Stadt- und Regionalentwicklung sind komplexe Prozesse, die sich in mehreren Dimensionen abspielen und durch eine Vielzahl von staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren mit teils widerstreitenden Interessen geprägt sind. Die beteiligten Akteure werden mit baulich-räumlichen, sozialen, kulturellen, ökonomischen und rechtlichen Fragen konfrontiert, die sie aus ihren jeweiligen Kontexten heraus bewerten und denen sie unterschiedliche handlungsleitende Prioritäten beimessen. Planungs- und Entscheidungsprozesse in der Stadtentwicklung sind angesichts dieser komplexen Akteurs- und Interessenlage von lokalen und regionalen staatli-

chen Akteuren nur begrenzt steuerbar, was dafür spricht, zur Einbindung unterschiedlicher Akteurs-Konstellationen Netzwerkansätze in Anwendung zu bringen.

Abschließend bleibt festzuhalten:

- Das Arbeitsprofil des Forschungsschwerpunktes WISDOM differenziert sich themenspezifisch aus.
- Es konzentriert sich zunehmend auf Prozessinitiierung und Netzwerkbildung sowohl im Qualifikationsbereich als auch in dem neu hinzugekommenen Arbeitsfeld der Stadt- und Regionalentwicklung.