

VERNETZTE BILDUNGSRÄUME IM MÜNSTERLAND



Eine gemeinsame Initiative der Arbeitsagenturen und Jobcenter im Münsterland,
des DGB Region Münsterland, der Handwerkskammer Münster,
der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen sowie der Regionalagentur Münsterland.



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



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



Vernetzte Bildungsräume im Münsterland

Inhalt

1. Einleitung.....	5
2. Projektpartner	5
2.1 Im engeren Sinne.....	5
2.2 Im weiteren Sinne	6
3. Wirtschaftsregion Münsterland	6
3.1 Wirtschaftliche Situation	6
3.2 Beschäftigungslage.....	6
3.3 Ausbildungsmarkt.....	6
3.4 Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsrate.....	7
3.5 Herausforderungen	7
4. Transformation der Arbeit	7
5. Zukunft der Arbeit	8
6. Vernetzte Bildungsräume.....	9
6.1 Definition Vernetzte Bildungsräume	9
6.2 Auftrag und Zielsetzung	10
6.3 Zielgruppe.....	10
6.4 Definition Bildung.....	10
6.5 Aufgabe beruflicher Bildung.....	11
7. Bildungsbereitschaft erhöhen	12
7.1 Motivation und Engagement	12
7.2 Personalisierung des Lernens.....	12
7.3 Unterstützungssysteme.....	12
7.4 Evaluierung und Feedback	13
7.5 Fazit	13
8. Netzwerk	13
9. Die Organisationsstruktur Vernetzter Bildungsräume im Münsterland.....	14
9.1 Steuerungsgruppe	15
9.2 Feste Arbeitsgruppe zur Projektplanung	15
9.3 Regionale Umsetzungsteams	15
10. Die konkrete Umsetzung.....	16
10.1 Identifikation von Themen zur beruflichen Bildung	16

10.2 Formulierung von Arbeitsaufträgen.....	17
10.3 Inhaltliche Arbeitsweise	17
11. Ansätze Bildungsbereitschaft zu erhöhen / Operationalisierung	19
11.1 Bürgerinnen und Bürger.....	19
11.2 Unternehmen /Arbeitgebende	21
11.3 Organisationen / Institutionen.....	23

1. Einleitung

In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt ist die Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung unerlässlich. Neue Technologien und Methoden erfordern, dass wir unser Wissen kontinuierlich erweitern, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Weiterbildung fördert nicht nur die persönliche Entwicklung, sondern stärkt auch die Innovationskraft von Unternehmen. Indem wir uns aktiv fort- und weiterbilden, können wir unsere Karrierechancen verbessern und uns besser auf zukünftige Herausforderungen vorbereiten. Der Wandel der Arbeitswelt stellt damit sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance für alle erwerbsfähigen Bürgerinnen und Bürger dar. Arbeitsfelder können eine neue Attraktivität entwickeln und neuen Zielgruppen zugänglich werden.

Vor diesem Hintergrund stellt die Sicherung des derzeitigen und zukünftigen Fachkräftebedarfs eine Herausforderung dar. Viele Stellen sind offen, passende Arbeitskräfte knapp oder nicht auf die aktuellen Anforderungen hin qualifiziert. Berufliche Weiterbildung bekommt in diesem Zusammenhang einen höheren Stellenwert.

Um die Herausforderungen des Wandels des Arbeitsmarktes zu meistern, ist ein abgestimmtes und zielgerichtetes Handeln auf Landesebene und in den Regionen sinnvoll. Die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW begegnen diesem Themenfeld mit der Initiierung von „Vernetzten Bildungsräumen“.

Dabei sollen Bundes- und Landesaktivitäten sowie Beiträge der regionalen Arbeitsmarktakteure zu gemeinsamen Aktivitäten öffentlich gemacht werden. So werden u. a. etablierte Beratungs-, Bildungs- und Förderangebote vorgestellt und die regionale Vernetzung vorangetrieben. Weiterbildungsinteressierten wird so der Zugang und die Inanspruchnahme von Beratungs-, Bildungs- und Förderdienstleistungen erleichtert.

Im Münsterland werden seit August 2023 die Vernetzten Bildungsräume durch eine gemeinsame Bewerbung von einzelnen Berufsfeldern und Weiterbildungsangeboten entwickelt. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die Berufsfelder identifiziert, die unter besonders großem Fachkräftemangel leiden und in denen exemplarisch Handlungsempfehlungen erarbeitet werden. Die Arbeitsmarktakteure entwickeln im weiteren Verlauf gemeinsam Strategien, um Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Beschäftigten, Arbeitssuchenden und generell allen Bürgerinnen und Bürgern einen besseren Überblick über Bildungsangebote und Fördermöglichkeiten zu schaffen und insbesondere die Weiterbildungsbereitschaft im Münsterland zu erhöhen.

2. Projektpartner

2.1 Im engeren Sinne

Gemeinsam haben die drei Arbeitsagenturen, fünf Jobcenter, die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, Handwerkskammer Münster und der Deutsche Gewerkschaftsbund sowie die Regionalagentur Münsterland den Zusammenschluss

„Vernetzte Bildungsräume Münsterland“ gegründet. Das Thema berufliche Bildung rückt in den Mittelpunkt und dient mit konkreten Projekten und Kampagnen zur Stärkung der Fachkräfteversorgung im Münsterland.

2.2 Im weiteren Sinne

Zu weiteren und genauso wichtigen Partnern bei der Umsetzung gehören die Bildungseinrichtungen / -träger und vor allem die Unternehmen / Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sowie die Bürgerinnen und Bürger. Betroffen von den Herausforderungen sind alle gleichermaßen und nur durch eine Gesamtbetrachtung und unter Einbezug von unterschiedlichen Umständen, Lebenswelten und den individuellen Sichtweisen können Angebote und Lösungswege gestaltet werden. Das Konzept Vernetzte Bildungsräume setzt damit einen rechtskreisübergreifenden und die verschiedenen Akteure verbindenden Ansatz um. Vernetzte Bildungsräume müssen alle Bürgerinnen und Bürger ansprechen.

3. Wirtschaftsregion Münsterland

Das Münsterland umfasst die Stadt Münster sowie die vier eher ländlich geprägten Kreise Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf mit den gleichnamigen Kreisstädten. In der Region leben mehr Kinder und Jugendliche (5 bis 18 Jahre) als im NRW-Durchschnitt. Dementsprechend sind hier auch die landesweit meisten Haushalte mit vier und mehr Personen (15,9 Prozent).

3.1 Wirtschaftliche Situation

Die wirtschaftliche Situation im Münsterland zeigt sowohl positive als auch herausfordernde Aspekte. Das Münsterland ist wirtschaftlich vielfältig und stark in den Bereichen Landwirtschaft, produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen. Die Region profitiert von einem guten Mix aus mittelständischen Unternehmen und einer soliden industriellen Basis. Der regionale Plan legt großen Wert auf die Balance zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und Umweltschutz, wobei auch die Energiewende eine wichtige Rolle spielt.

3.2 Beschäftigungslage

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Münsterland ist stabil und zeigt einen positiven Trend. Dies spiegelt die gesunde wirtschaftliche Basis der Region wider. Besonders stark ist die Beschäftigung in den Bereichen Handwerk, Dienstleistungen, Industrie und Landwirtschaft.

3.3 Ausbildungsmarkt

Vom Ausbildungsmarkt im Münsterland ist eine gemischte Lage zu konstatieren, mit einigen positiven Entwicklungen und Herausforderungen. Die Anzahl gemeldeter Ausbildungsstellen ist im Münsterland hoch, mit einem leichten Rückgang im Vergleich zu früheren Jahren. Trotz

dieses Rückgangs ist eine hohe Anzahl der Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber im Münsterland ist im Vergleich zu anderen Regionen relativ stabil geblieben. Insgesamt gibt es mehr Ausbildungsplätze als ausbildungsinteressierte Bewerberinnen und Bewerber, was jungen Menschen gute Chancen und Auswahlmöglichkeiten bietet, einen Ausbildungsplatz zu finden. Unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern stehen durchschnittlich 1,3 unbesetzte Stellen gegenüber. Berücksichtigt ist hierbei allerdings nicht die Passgenauigkeit und auch dieser Trend könnte sich zukünftig verändern. Wir sprechen aktuell daher von einem sog. Bewerberinnen- und Bewerbermarkt.

3.4 Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsrate

Die Arbeitslosigkeit in Nordrhein-Westfalen liegt im Bundesvergleich im unteren Drittel. Im Münsterland ist die Arbeitslosigkeit traditionell niedriger als im Landesdurchschnitt und bewegt sich nahezu an der sog. Vollbeschäftigung. Dieser Entwicklung liegt eine wirtschaftlich stabile Struktur und die starke Präsenz von mittelständischen Unternehmen zugrunde. Die Region weist ebenso eine hohe Beschäftigungsrate auf, was auf eine insgesamt gute wirtschaftliche Lage hindeutet. Gleichzeitig bleibt die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften hoch und spiegelt so eine anhaltend starke wirtschaftliche Aktivität wider. Das Arbeitskräftepotenzial fällt somit auch geringer aus.

3.5 Herausforderungen

Die Region steht vor Herausforderungen wie der Deckung des Fachkräftebedarfes und der Notwendigkeit, sich der digitalen Transformation anzupassen. Der demografische Wandel und die Integration ausländischer Arbeitskräfte sind weitere zentrale Themen. Initiativen zur beruflichen Weiterbildung und zur Förderung von Innovationen sind daher besonders wichtig, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Angesichts niedriger Arbeitslosigkeit und des Wandels der Arbeitswelt, suchen Unternehmen qualifizierte Arbeitskräfte. Dies führt zu einer Diskrepanz zwischen der Nachfrage nach Fachkräften, dem Angebot an Arbeitskräften mit den erforderlichen Qualifikationen und verschärft den Wettbewerb um sie. Es wird regelmäßig eine hohe Zahl offener Stellen gemeldet, insbesondere für qualifizierte Fachkräfte. Es gilt, sowohl die Potenziale im Kreis der Arbeitssuchenden weiter zu heben und hier Fachkräftepotenziale zu entwickeln, als auch außerhalb dieser Personengruppe Bürgerinnen und Bürger für stetige Qualifizierungen zu gewinnen.

4. Transformation der Arbeit

Die Transformation der Arbeit bezieht sich auf tiefgreifende Veränderungen in der Struktur, den Bedingungen und den Charakteristika der Arbeit aufgrund von technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen. Diese Transformation wird durch mehrere Faktoren beeinflusst:

- **Technologische Entwicklungen:** Fortschritte in der Digitalisierung, Automatisierung und Künstlichen Intelligenz verändern die Art und Weise, wie Arbeit verrichtet wird. Sie ermöglichen neue Arbeitsformen, wie z. B. Remote-Arbeit und flexible Arbeitszeiten, und erfordern neue Fähigkeiten und Qualifikationen von den Arbeitnehmern.
- **Globalisierung:** Die zunehmende Vernetzung der Weltwirtschaft führt zu einer stärkeren internationalen Arbeitsteilung und einer Verlagerung von Arbeitsplätzen in andere Länder. Dies beeinflusst insbesondere Produktionsprozesse und Dienstleistungen, die nun weltweit erbracht werden können.
- **Demografischer Wandel:** Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur, wie die Alterung der Gesellschaft, beeinflussen die Verfügbarkeit und die Art der Arbeit. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der zunehmende Bedarf an Fachkräften in bestimmten Bereichen führen zu einem Wandel in den Arbeitsmärkten und -bedingungen und damit auch dem verfügbaren Potenzial.
- **Soziale und kulturelle Veränderungen:** Veränderungen in den Erwartungen und Werten der Gesellschaft, wie eine stärkere Betonung von Work-Life-Balance und Nachhaltigkeit, beeinflussen die Gestaltung und Struktur von Arbeitsplätzen. Unternehmen passen ihre Arbeitsbedingungen an, um attraktiv für neue Generationen von Arbeitnehmern zu bleiben.

Zusammengefasst umfasst die Transformation der Arbeit die Anpassung und Neugestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsprozessen und Arbeitsbedingungen angesichts neuer technologischer Möglichkeiten, wirtschaftlicher Herausforderungen, demografischer Entwicklungen und gesellschaftlichen Wertewandels.

5. Zukunft der Arbeit

Die Zukunft der Arbeit bezieht sich auf die tiefgreifenden Veränderungen und Entwicklungen, die die Arbeitswelt in den kommenden Jahren und Jahrzehnten prägen werden. Diese Veränderungen werden durch mehrere wesentliche Faktoren beeinflusst:

- **Technologische Innovationen:** Fortschritte in Bereichen wie Künstliche Intelligenz (KI), Robotik, Automatisierung und Digitalisierung transformieren Arbeitsprozesse und Berufsbilder. Diese Technologien können sowohl repetitive Aufgaben übernehmen als auch komplexe Analysen durchführen, was zu einer Verschiebung hin zu höher qualifizierten Tätigkeiten führt.
- **Flexibilisierung der Arbeitsmodelle:** Die Arbeitswelt bewegt sich zunehmend weg von traditionellen, festen Arbeitsstrukturen hin zu flexibleren Modellen. Dies umfasst Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und die Zunahme von Freelancing. Arbeitnehmer fordern mehr Flexibilität, um Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können.
- **Lebenslanges Lernen und Qualifizierung:** Aufgrund des raschen technologischen Wandels und der sich verändernden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt wird kontinuierliches Lernen und die regelmäßige Aktualisierung von Fähigkeiten immer wichtiger. Arbeitnehmer müssen sich ständig weiterbilden, um wettbewerbsfähig zu bleiben.
- **Globalisierung und Diversität:** Die Globalisierung führt zu einer zunehmend vernetzten und diversifizierten Arbeitswelt. Unternehmen arbeiten internationaler und Teams sind oft über verschiedene Länder und Kulturen hinweg verteilt. Diversität und Inklusion werden zu zentralen Themen der Personalpolitik. Gleichzeitig ist ein steigender Zuzug von

potenziellen Fachkräften aus dem Ausland erforderlich. Die Integration zugewanderter Fachkräfte erfordert Anpassungsqualifizierungen auf der einen Seite und Anpassungen des generellen Arbeitsumfeldes auf der anderen Seite.

- **Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung:** Unternehmen sehen sich verstärkt in der Verantwortung, nachhaltige und sozial verantwortliche Praktiken zu übernehmen. Dies betrifft nicht nur ökologische Aspekte, sondern auch faire Arbeitsbedingungen und ethische Geschäftspraktiken.
- **Demografischer Wandel:** Eine alternde Bevölkerung und eine zunehmende Lebenserwartung verändern die Zusammensetzung der Belegschaft. Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Berufsleben bleiben und sich die Bedürfnisse und Erwartungen an Arbeitsplätze verändern können.

Zusammengefasst beschreibt die Zukunft der Arbeit eine Arbeitswelt, die durch technologische Fortschritte, flexiblere Arbeitsmodelle, lebenslanges Lernen, Globalisierung, Nachhaltigkeit und den demografischen Wandel geprägt ist. Diese Entwicklungen erfordern sowohl von Unternehmen als auch von Arbeitnehmern Anpassungsfähigkeit und Innovationsbereitschaft.

6. Vernetzte Bildungsräume

6.1 Definition Vernetzte Bildungsräume

Vernetzte Bildungsräume sind gemeinsame regionale Strukturen verschiedener Akteure am Arbeitsmarkt mit dem Ziel, berufliche Bildung und Weiterbildung voranzubringen und auf diesem Weg einen wirksamen Beitrag zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs in der Region zu leisten.

Durch diese vernetzte Zusammenarbeit soll für Bürgerinnen und Bürger sowie Arbeitgebende

- die Vielfalt der lokalen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote transparenter dargestellt,
- die Sichtbarkeit regionaler Beratungs- und Unterstützungsangebote aller Akteure verbessert und
- ein niedrigschwelliger Zugang zu beruflicher und betrieblicher Weiterbildung ermöglicht werden.

Wichtige Akteure der Vernetzten Bildungsräume sind insbesondere Arbeitgebende, das Land NRW und Kommunen, Bildungsträger, Kammern und Verbände, Gewerkschaften, regionale Wirtschaftsförderungen, Regionalagentur sowie Arbeitsagenturen und Jobcenter in der Region Münsterland.

Wesentliche Erfolgsfaktoren vernetzter Bildungsräume sind:

- die Herstellung eines gemeinsamen Grundverständnisses aller Beteiligten über Zweck und Aufgaben des Vernetzten Bildungsraums,
- eine gemeinsame Ausgestaltung des Vernetzten Bildungsraumes durch alle Partnerinnen und Partner,

- die Bereitschaft aller Beteiligten, die gemeinsamen Ziele unabhängig von Partikularinteressen aktiv zu verfolgen und
- die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Partnerinnen und Partner auf Augenhöhe.

6.2 Auftrag und Zielsetzung

Als Schwerpunkt haben sich die Akteure der Vernetzten Bildungsräume auf das Thema „Bildungsbereitschaft erhöhen“ im Kontext beruflicher Bildung verständigt.

6.3 Zielgruppe

Die Zielgruppe der Vernetzten Bildungsräume umfasst eine breite Palette von Bürgerinnen und Bürgern, insbesondere:

- **Kundinnen und Kunden nach dem SGB II und SGB III:** Diese Gruppe umfasst Menschen, die auf staatliche Unterstützung angewiesen sind, um ihre Grundbedürfnisse zu decken. Sie benötigen gezielte Bildungsangebote, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und ihre soziale Teilhabe zu fördern.
- **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:** Sowohl junge als auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen vor der Herausforderung, sich in einem sich ständig verändernden Arbeitsumfeld weiterzubilden. Die Bedürfnisse dieser Gruppe sind vielfältig und reichen von grundlegenden Qualifikationen bis hin zu spezialisierten Weiterbildungen.
- **Bürgerinnen und Bürger:** Bürgerinnen und Bürger, die aktuell nicht im Erwerbsleben stehen, benötigen regelmäßig Informationen zu möglichen Perspektiven zum (Wieder-)Einstieg in den Beruf und aktuelle berufliche Perspektiven und Möglichkeiten, um unterschiedliche und individuelle Wege zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit als Fachkraft aufzuzeigen.

6.4 Definition Bildung

Bildung ist ein vielschichtiger Begriff, der sich auf den Prozess und das Ergebnis des Lernens, der Erziehung und der Persönlichkeitsentwicklung bezieht. Bildung umfasst nicht nur das Aneignen von Wissen und Fähigkeiten, sondern auch die Entwicklung von sozialen, emotionalen und ethischen Kompetenzen. Einige wesentliche Aspekte und Definitionen von Bildung sind:

- **Formale Bildung:** Dies bezieht sich auf die strukturierte und systematische Bildung, die in Schulen, Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen stattfindet. Formale Bildung folgt einem festgelegten Lehrplan und führt in der Regel zu anerkannten Abschlüssen und Zertifikaten.
- **Non-formale Bildung:** Diese Art der Bildung findet außerhalb des formalen Bildungssystems statt und umfasst Aktivitäten wie Kurse, Workshops und Seminare, die oft auf spezifische Bedürfnisse oder Interessen ausgerichtet sind. Sie ist flexibel und häufig praktischer orientiert als die formale Bildung.

- **Informelle Bildung:** Dies umfasst das lebenslange Lernen, das im Alltag und durch Erfahrungen stattfindet. Informelle Bildung erfolgt durch Interaktionen mit der Umwelt, Familie, Freunden, dem sozialen Umfeld, Medien und anderen Quellen und ist oft ungeplant und selbstgesteuert.
- **Ganzheitliche Bildung:** Diese Perspektive betont die ganzheitliche Entwicklung des Individuums, einschließlich intellektueller, emotionaler, sozialer und ethischer Dimensionen. Ganzheitliche Bildung zielt darauf ab, den Menschen als Ganzes zu entwickeln und nicht nur bestimmte Wissensbereiche abzudecken.
- **Bildung als Persönlichkeitsentwicklung:** Bildung wird oft als Mittel zur Persönlichkeitsentwicklung betrachtet, wobei der Fokus auf der Selbstfindung, dem kritischen Denken und der Fähigkeit, sich in einer komplexen Umwelt zurechtzufinden, liegt.

Bildung spielt eine entscheidende Rolle in der Gesellschaft, indem sie Individuen dazu befähigt, ihr Potenzial auszuschöpfen, an der Gesellschaft teilzuhaben und einen positiven Beitrag zu leisten. Sie ist ein lebenslanger Prozess, der über die schulische und berufliche Ausbildung hinausgeht und zur ganzheitlichen Entwicklung eines Menschen beiträgt. Der Bezug auf eine berufliche Tätigkeit ist im Kontext der Vernetzten Bildungsräume hervorzuheben.

6.5 Aufgabe beruflicher Bildung

Die berufliche Bildung spielt eine entscheidende Rolle in der Entwicklung individueller Fähigkeiten und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft. Ihre Hauptaufgabe lässt sich in mehrere wesentliche Bereiche unterteilen:

- **Vermittlung von Fachkenntnissen und praktischen Fähigkeiten:** Berufliche Bildung zielt darauf ab, Lernenden spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die sie für ihre jeweilige Berufstätigkeit benötigen. Dies umfasst sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Fertigkeiten, die in realen Arbeitssituationen angewendet werden können.
- **Förderung der beruflichen Handlungskompetenz:** Neben fachlichen Inhalten vermittelt die berufliche Bildung auch überfachliche Kompetenzen, wie Problemlösungsfähigkeiten, Teamarbeit, Kommunikation und Selbstorganisation. Diese Fähigkeiten sind für die Bewältigung komplexer beruflicher Aufgaben und die Anpassung an wechselnde Arbeitsanforderungen von großer Bedeutung.
- **Unterstützung der beruflichen und persönlichen Entwicklung:** Berufliche Bildung hilft den Lernenden, sich beruflich zu orientieren und ihre Karrierewege zu planen. Sie fördert auch die persönliche Entwicklung, indem sie zur Stärkung des Selbstbewusstseins, der Eigenverantwortung und der sozialen Kompetenz beiträgt.
- **Anpassung an den Arbeitsmarkt:** Berufliche Bildung ist eng mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes verknüpft. Sie reagiert auf die sich verändernden Bedürfnisse der Wirtschaft, indem sie Ausbildungsinhalte und -methoden anpasst und somit die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen sicherstellt.
- **Förderung des lebenslangen Lernens:** Die berufliche Bildung legt den Grundstein für eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung. Sie ermutigt Lernende, sich auch nach Abschluss ihrer Ausbildung weiterzubilden und sich an neue technologische und betriebliche Entwicklungen anzupassen.

- **Soziale Integration und Chancengleichheit:** Berufliche Bildung trägt zur sozialen Integration bei, indem sie Menschen unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem sozialen Status Zugang zu qualifizierter Arbeit ermöglicht. Sie fördert Chancengleichheit und hilft dabei, soziale Ungleichheiten abzubauen.

7. Bildungsbereitschaft erhöhen

Um für Bildung zu sensibilisieren und Bildungsbereitschaft zu erhöhen, ist ein Konzept erforderlich, das verschiedene Aspekte des Lernens und Lehrens sowie das individuelle Interesse und die Motivation anspricht. Ein strukturiertes Konzept umfasst daher verschiedene Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung der Bildungsbereitschaft.

7.1 Motivation und Engagement

Zur Förderung der intrinsischen Motivation zählen relevante und interessante Lerninhalte, die die Zielgruppen ansprechen, die Entwicklung von Lehrplänen, die sich an den Interessen und realen Erfahrungen der Lernenden sowie des Arbeitsmarktes orientieren. Projektbasiertes Lernen: Lernende arbeiten an realen Projekten, die praktische Anwendungen und Herausforderungen bieten. Extrinsische Motivation kann durch Belohnungssysteme wie Anreizsysteme, Zertifikate, Abzeichen und anderen Formen der Anerkennung gestärkt werden.

7.2 Personalisierung des Lernens

Das individuelle Lernniveau und die Umfeldbedingungen der einzelnen Teilnehmenden in beruflichen Bildungsprozessen sind sehr unterschiedlich. Aus diesem Grund ist ein differenzierter Unterricht mit adaptiven Lernprogrammen notwendig. Dazu zählen individuelle Lernpläne, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten der Lernenden gerecht werden sowie der Einsatz verschiedener Lernmethoden unter Berücksichtigung verschiedener Lernstile (visuell, auditiv, kinästhetisch) bei der Gestaltung von Unterrichtsmaterialien und -aktivitäten.

7.3 Unterstützungssysteme

Qualitativ gute Unterstützungssysteme wie Beratung und Mentoring (individuelle Unterstützung und Orientierung) bilden die Basis zur stetigen Fachkräfteentwicklung. Vernetzte Bildungsräume müssen Zugang zu Beratungsangeboten mit aktuellen Kenntnissen zu Angeboten der beruflichen Bildung schaffen. Beratungsdienste, die einen Zugang in passgenaue Bildungswege erarbeiten, müssen ganzheitlich (einschließlich psychologischer und akademischer Beratung) aufgestellt sein, um Lernende bei individuellen und bildungsbezogenen Herausforderungen zu unterstützen. Das soziale Umfeld sollte hierbei mitbedacht und einbezogen werden.

In Bezug auf Unternehmen können Partnerschaften, also die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen und Organisationen die Zielerreichung fördern, indem Lernende durch praktische Erfahrungen gestärkt werden.

Innerhalb von Organisationen / Institutionen stärkt kollegiale Unterstützung die Beratungskräfte, durch die Förderung von Peer-Learning, der fachliche Austausch und das Teilen von Best Practices sowie innovativen Ansätzen, einschließlich einer modernen technologischen Unterstützung.

7.4 Evaluierung und Feedback

Regelmäßige Bewertungen des Erreichten und der Lernfortschritte, um auch zeitnah die Zielerreichung nachsteuern zu können, sollten Bestandteil sein. Dies beinhaltet die Etablierung einer offenen Feedback-Kultur, in der Lernende und Lehrende regelmäßig Rückmeldungen geben und erhalten.

Auch innerhalb des Unterstützungssystems ist die Implementierung einer entsprechenden Feedback-Kultur und Evaluation zielführend und spiegelt auch eine erwartbare (Weiter-) Entwicklung wider. Das Konzept der Vernetzen Bildungsräume ist ein Schritt dorthin.

7.5 Fazit

Ein ganzheitliches Konzept zur Erhöhung der Bildungsbereitschaft muss die Bedürfnisse und Motivationen der Lernenden in den Mittelpunkt stellen. Durch eine Kombination aus motivierenden Maßnahmen, personalisiertem Lernen, unterstützender Infrastruktur, gezielter Unterstützung und kontinuierlicher Evaluierung kann die Bildungsbereitschaft nachhaltig gesteigert werden.

8. Netzwerk

In einer zunehmend komplexen und dynamischen Arbeitswelt ist die Förderung von Bildung und Qualifizierung unerlässlich, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Bevölkerung und Wirtschaft gerecht zu werden. Vernetzte Bildungsräume bieten die Möglichkeit, verschiedene Akteure zusammenzubringen und synergetische Effekte zu erzielen. Dieses Kapitel beleuchtet die relevanten Akteure und deren Rolle in der Schaffung und Gestaltung von Vernetzten Bildungsräumen im Münsterland.

Handelnde Akteure

Die Schaffung Vernetzter Bildungsräume im Münsterland erfordert ein starkes Netzwerk aus verschiedenen Akteuren, die gemeinsam an der Verbesserung der Bildungsangebote für Bürgerinnen und Bürger arbeiten. Durch die konstruktive Zusammenarbeit zwischen den Projektpartnern im engeren Sinne, den Bildungsträgern, der Wirtschaft und weiteren Partnern können individuelle Bildungsbedarfe besser erkannt und adressiert werden. Dies trägt nicht

nur zur persönlichen Entwicklung der Teilnehmenden bei, sondern stärkt auch die regionale Wirtschaft und fördert die soziale Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger.

Im Münsterland sind folgende Akteure von zentraler Bedeutung:

- **Jobcenter und Agenturen für Arbeit:** Diese Institutionen spielen eine Schlüsselrolle bei der Identifizierung von Bildungsbedarfen und der Vermittlung von geeigneten Bildungsangeboten. Sie fungieren als Schnittstelle zwischen den Kundinnen und Kunden und den Bildungsträgern.
- **Regionalagentur Münsterland:** Die Regionalagentur koordiniert Aktivitäten im Bereich Fachkräftegewinnung und -entwicklung. Dabei koordiniert sie unter anderem die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren und sorgt dafür, dass die Bildungsangebote auf die regionalen Bedürfnisse abgestimmt sind.
- **Kammern IHK / HWK**
Als Selbstverwaltungseinrichtung der Wirtschaft fördern sie Betriebe und repräsentieren die Interessen von Wirtschaftsakteuren. Sie regeln unter anderem die Berufsausbildung und sind für das fachliche Prüfungswesen verantwortlich.
- **Bildungsträger:** Bildungseinrichtungen / -träger, die verschiedene Bildungsangebote / Qualifizierungen vorhalten, sind essenziell für die Umsetzung. Sie müssen flexibel auf die Bedürfnisse der Zielgruppen reagieren sowie innovative Lernformate entwickeln und anwenden.
- **Wirtschaftsförderung und Arbeitgebende:** Die enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ist entscheidend um sicherzustellen, dass die Bildungsangebote den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Arbeitgebende können durch Praktika, Ausbildungsplätze und Kooperationen mit Bildungsträgern aktiv zur erfolgreichen Qualifizierung von Arbeitskräften und zur beruflichen Umsetzung bzw. Integration beitragen.
- **Gewerkschaften:** Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle bei der Vertretung der Interessen von Arbeitnehmenden und können wertvolle Informationen über die Bildungsbedarfe ihrer Mitglieder bereitstellen. Sie fördern zudem die Weiterbildung und Qualifizierung als Teil der beruflichen Entwicklung.
- **Projektbezogene Partner:** Darüber hinaus können weitere Partner, wie z.B. soziale Einrichtungen, Stiftungen oder lokale Initiativen, in spezifischen Projekten eingebunden werden, um zusätzliche Ressourcen und Expertise bereitzustellen.

9. Die Organisationsstruktur Vernetzter Bildungsräume im Münsterland

Ein effektiver struktureller Rahmen ist entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Vernetzten Bildungsräumen. Dieser Rahmen ermöglicht es, die verschiedenen Akteure zu koordinieren, Ressourcen effizient zu nutzen und die Bildungsangebote zielgerichtet zu gestalten.

Durch die Bildung einer Steuerungsgruppe, einer festen Arbeitsgruppe zur Projektplanung und regionalen Umsetzungsteams wird sichergestellt, dass die Bildungsangebote bedarfsgerecht koordiniert und nachhaltig gestaltet werden. Dieser Rahmen bildet die Grundlage für eine erfolgreiche Integration von beruflicher Bildung in die regionale Arbeitsmarktstrategie und trägt zur Stärkung der sozialen Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger bei.

9.1 Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe bildet das strategische Rückgrat der Vernetzten Bildungsräume. Sie setzt sich aus Vertretern der Arbeitsagenturen, Jobcenter, Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, Handwerkskammer Münster und des Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie der Regionalagentur Münsterland zusammen. Die Hauptaufgaben dieser Gruppe sind:

- **Strategische Ausrichtung:** Die Steuerungsgruppe definiert die übergeordneten Ziele und Strategien für die Bildungsangebote im Münsterland. Sie sorgt dafür, dass die Bedürfnisse der Zielgruppen und die Anforderungen des Arbeitsmarktes in den Fokus gerückt werden.
- **Koordination und Vernetzung:** Durch regelmäßige Treffen, die zweimal jährlich stattfinden, wird der Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren gefördert. Diese Treffen bieten eine Plattform, um aktuelle Entwicklungen zu diskutieren, Herausforderungen zu identifizieren und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.
- **Ressourcenaustausch:** Die Steuerungsgruppe ermöglicht den Austausch von Ressourcen und Best Practices zwischen den Mitgliedern, um die Effizienz und Effektivität der Bildungsangebote zu steigern.

9.2 Feste Arbeitsgruppe zur Projektplanung

Die feste Arbeitsgruppe zur münsterlandweiten Projektplanung ist ein weiteres zentrales Element des strukturellen Rahmens. Diese Gruppe setzt sich ebenso aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitsagenturen, Jobcenter, Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen, Handwerkskammer Münster, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Regionalagentur Münsterland sowie anlassbezogenen weiteren Akteuren zusammen. Ihre Aufgaben umfassen:

- **Projektentwicklung:** Die Arbeitsgruppe ist verantwortlich für die Planung und Entwicklung konkreter Projekte, die auf die identifizierten Bildungsbedarfe der Zielgruppen abgestimmt sind.
- **Regelmäßige Treffen:** Um eine kontinuierliche Projektarbeit zu gewährleisten, finden etwa sechs Treffen jährlich statt. Diese Treffen sind nach Auftrag organisiert und ermöglichen eine flexible Anpassung an aktuelle Entwicklungen und Bedürfnisse.
- **Feste personelle Besetzung:** Eine möglichst feste personelle Besetzung der Arbeitsgruppe sorgt für Kontinuität und ein vertieftes Verständnis der jeweiligen Projekte und Herausforderungen.

9.3 Regionale Umsetzungsteams

Zusätzlich zu den oben genannten Gruppen werden regionale Umsetzungsteams gebildet, die anlassbezogen aktiv werden. Diese Teams bestehen aus Fachleuten und Vertretungen der relevanten Akteure vor Ort und haben folgende Aufgaben:

- **Bedarfsorientierte Umsetzung:** Die regionalen Umsetzungsteams reagieren flexibel auf spezifische Bildungsbedarfe in den einzelnen Regionen des Münsterlandes. Sie entwickeln maßgeschneiderte Lösungen und Angebote, die den lokalen Gegebenheiten Rechnung tragen.

- **Koordination vor Ort:** Diese Teams koordinieren die Umsetzung der Projekte und stellen sicher, dass die verschiedenen Akteure vor Ort effektiv zusammenarbeiten. Sie fungieren als Bindeglied zwischen den zentralen Gruppen und den lokalen Bildungsträgern.
- **Evaluation und Feedback:** Die regionalen Umsetzungsteams sind auch für die Evaluation der durchgeführten Projekte verantwortlich. Sie sammeln Feedback von den Teilnehmenden und den beteiligten Akteuren, um die Angebote kontinuierlich zu verbessern.

10. Die konkrete Umsetzung

Die erfolgreiche Umsetzung von Vernetzten Bildungsräumen erfordert eine systematische Herangehensweise, die sowohl die Identifikation relevanter Themen als auch die klare Formulierung von Arbeitsaufträgen und die Berücksichtigung spezifischer Aspekte in der inhaltlichen Arbeitsweise umfasst. In diesem Kapitel werden die Schritte zur konkreten Umsetzung beschrieben, die von der Steuerungsgruppe initiiert und von der Arbeitsgruppe weiterverfolgt werden.

10.1 Identifikation von Themen zur beruflichen Bildung

Die Steuerungsgruppe hat die Aufgabe, Themen zur beruflichen Bildung zu identifizieren, die für das gesamte Münsterland von Relevanz sind. Um sicherzustellen, dass diese Themen im Rahmen des Formats bearbeitet werden können, müssen sie folgende Kriterien erfüllen:

- **Konkrete Bildungsziele:**
Die Themenfelder müssen spezifische Bildungsziele beinhalten, die klar definiert und messbar sind. Dies ermöglicht eine zielgerichtete Planung und Umsetzung.
- **Übergeordnete Bildungsherausforderungen:**
Die identifizierten Themen sollten übergreifende, rechtskreisunabhängige Bildungsherausforderungen ansprechen, die für verschiedene Zielgruppen und Akteure von Bedeutung sind.
- **Münsterlandweiter Rahmen:**
Die Themen müssen einen großen, münsterlandweiten Rahmen benötigen, um sicherzustellen, dass sie für eine breite Zielgruppe relevant sind und Synergien zwischen den Akteuren geschaffen werden können.
- **Relevanz für alle Akteure:**
Die Themen sollten für alle beteiligten Akteure von Interesse sein, um eine hohe Beteiligung und Unterstützung zu gewährleisten.
- **Umsetzbarkeit in Projekten:**
Die Themen müssen sich für die Umsetzung in einem klar definierten Projekt eignen, das einmalig, zeitlich befristet ist und einen klaren Anfang sowie ein klares Ende hat.
- **Notwendige Ressourcen:**

Die Steuerungsgruppe trägt Sorge, dass ausreichende Ressourcen, insbesondere personelle und zeitliche Ressourcen durch die Projektpartner bereitgestellt werden.

10.2 Formulierung von Arbeitsaufträgen

Die Arbeitsaufträge, die aus den identifizierten Themen resultieren, müssen hinreichend klar formuliert werden. Dies umfasst:

- **Thema und Projekttitel:** Jedes Thema sollte eindeutig benannt werden, um Klarheit und ein gleiches, gemeinsames Verständnis zu erreichen.
- **Zielgruppe:** Die spezifische Zielgruppe, die von dem Projekt angesprochen werden soll, muss eindeutig definiert werden.
- **Konkreter Bedarf:** Der konkrete Bedarf, den das Projekt adressieren soll, sollte präzise beschrieben werden.
- **SMART-Formulierung:** Die Ziele sollten möglichst eindeutig formuliert werden und erreichbar sein, idealerweise nach dem SMART-Prinzip (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert).

10.3 Inhaltliche Arbeitsweise

Die Arbeitsgruppe bearbeitet die Aufträge unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

- **Zuständigkeiten und Beteiligung:** Es wird festgelegt, wer die Umsetzung gestaltet. Die Arbeitsgruppe definiert, welche Akteure im konkreten Thema einzubinden sind, um eine umfassende Perspektive und Expertise zu gewährleisten. Die Bildung von lokalen Umsetzungsteams, die aus Vertreterinnen und Vertretern der relevanten Akteure vor Ort bestehen, ist entscheidend für die erfolgreiche Durchführung der Projekte.
- **Form:** Die Arbeitsgruppe entscheidet, in welchem Format das Thema bearbeitet wird. Dies kann von Webinaren über Workshops bis hin zur Nutzung bestehender Formate Dritter reichen.
- **Ansprache und Kommunikation:** Die Ansprache der Zielgruppen und die Wege der Kommunikation werden festgelegt. Dies umfasst die Entwicklung passgenauer Formate für die Bewerbung und Öffentlichkeitsarbeit, die auf die spezifischen Zielgruppen und Themen abgestimmt sind.
- **Umfang:** Die Projekte sollten kurzfristig angelegt sein und als Leuchttürme fungieren, die Impulse setzen. Langfristige Strategien sind in diesem Rahmen nicht vorgesehen.
- **Zielgruppe konkretisieren:** Die Arbeitsgruppe identifiziert die relevanten Adressaten, um sicherzustellen, dass die Bildungsangebote passgenau auf die Bedürfnisse der Zielgruppen abgestimmt sind.
- **Evaluation:** Der Rahmen für die Evaluation wird frühzeitig festgelegt, um die Zielerreichung sowie die Effektivität und Effizienz der Arbeit zu messen. Dies ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung der Bildungsangebote.

11. Ansätze Bildungsbereitschaft zu erhöhen / Operationalisierung

Bildungsbereitschaft bezieht sich auf die Offenheit und den Wunsch von Individuen und Organisationen, sich Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen oder weiterzuentwickeln. Bildung und Weiterbildung können auch langfristige Prozesse sein, die folglich zeitversetzt zu besseren beruflichen Chancen führen. Und es gibt viele Gründe, warum sowohl Menschen als auch Unternehmen oft nur schwer für Bildung und Weiterbildung zu gewinnen sind. Diese Gründe können sowohl individuell als auch systemisch und gesellschaftlich bedingt sein. Die folgenden Ansätze (Ideen und Vorschläge) sind daher auch Adressaten und Zielgruppen bzw. verschiedenen Anforderungen und Zielen zugeordnet. Sie sind nicht aufeinander aufbauend dargestellt, sondern beziehen sich auf Zielgruppen und Zielsetzungen und stehen somit jeweils für sich.

11.1 Bürgerinnen und Bürger

Menschen können auch daran gehindert sein eine berufliche Weiterbildung für sich in Betracht zu ziehen, wenn der Nutzen von beruflicher Weiterbildung nicht zu erkennen ist, sie von fehlendem Selbstvertrauen oder Angst vor Misserfolg geleitet sind und daher auch Motivation fehlt. Dies ist insbesondere dann ein Hindernis, wenn das Lernen als „unnötig“ erachtet oder nicht direkt mit persönlichen Zielen (Beruf, finanzielle Sicherheit) in Verbindung gebracht und als unwichtig eingeschätzt wird. Fehlende Zeit (Ressourcen) oder auch die zeitliche Lage der Fortbildung spielen bei der Gewichtung des Themas eine Rolle. Ebenso auch Angst vor Veränderungen. Menschen die in einem bestimmten System (z. B. einem Beruf oder einem Lebensstil) festgefahren sind, sind weniger geneigt, sich weiterzubilden. So können auch fehlende Anreize, bspw. ein nicht erkannter Mehrwert der Weiterbildung, aber auch eine in Aussicht stehende Belohnung, negative wie positive Wirkung entfalten. Daher gilt es, das Thema `Bildungsbereitschaft zu erhöhen` aus der Perspektive von Bürgerinnen und Bürgern in den Blick zu nehmen und sich damit auseinander zu setzen.

Befragungen und Interviews: Eine direkte Methode zur Feststellung der Bildungsbereitschaft besteht darin, Menschen zu fragen, wie wichtig ihnen Bildung ist, ob sie bereit sind, in ihre Bildung zu investieren und welche Ziele sie mit dem Lernen verfolgen. Hierbei gilt es festzustellen, wo wir stehen und was sich daraus ableiten lässt.

Zielgruppen-Befragung	
Ziel	Feststellung, wie das Verständnis beruflicher Bildung bei Bürgerinnen und Bürgern ist? Ob und in welchem Umfang Interesse / Bereitschaft zur beruflichen Bildung besteht? Motivation, Hindernisse, zielgruppenspezifische Unterschiede? Wie ist der Stellenwert?

Inhalt	Befragung/Interview: Bildungsinteresse, -bedarfe, Motivation und Hindernisse eruieren
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger
Umsetzung	Projektarbeit; Kooperation mit Uni oder FH
Ressourcen	Abstimmung und Begleitung mit Projektpartner durch die AG
Wirkung/Messbarkeit	Ergebnis der Befragung, Auswertung, Schlussfolgerungen

Individuen könnten durch maßgeschneiderte Lernangebote oder durch gezielte Ansprache darüber informiert werden, wie eine Weiterbildung ihre beruflichen Aufstiegschancen erhöht. Wahrnehmung von Weiterbildung soll so als Chance und nicht als Pflicht verstanden werden.

Postkarten-Aktion	
Ziel	Information und Interesse an beruflicher Bildung durch niederschweligen Zugang wecken
Inhalt	Postkarte mit kurzen Informationen über Fördermöglichkeiten von beruflicher Bildung, z. B. Bildungsgutschein, Beschäftigtenförderung, Aufstiegs-BAföG etc.
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Umsetzung	Vertrieb z. B. über Betriebsräte, Citycards, Auslegen in Familien- und Stadtteilzentren, Kindergärten, Arztpraxen, VHS etc.
Ressourcen/Kosten	Kosten für Gestaltung und Vertrieb/ Citycards, Druck, personelle Ressourcen der AG-Mitglieder
Wirkung/ Messbarkeit	Website-Aufrufe der Landingpage

Image-Kampagne	
Ziel	Bildungsbereitschaft wecken, indem ein positives Image von beruflicher Bildung transportiert wird
Inhalt	Warum ist berufliche Bildung wichtig? Schlagwörter, kurze Videos von Bildungsteilnehmenden (Identifikation erreichen) , Sensibilisierung
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger
Umsetzung	Social-Media- Kampagne Werbeagentur
Ressourcen	Kosten für Beauftragung einer Agentur mit dem Ziel, eine Kampagne zu entwickeln und die Begleitung durch AG-Mitglieder
Wirkung/ Messbarkeit	Website-Aufrufe der Landingpage

Erlebnisangebote	
Ziel	Bildung greifbar machen
Inhalt	Praxisnahe Angebote, Arbeitsfelder kennenlernen und erleben/ausprobieren, Dialog mit Fachleuten (Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), bspw. Garten- und Landschaftsbau
Zielgruppe	SGB II und SGB III Kundinnen und Kunden, Bürgerinnen und Bürger
Umsetzung	Projekt-/Aktionstage(-wochen), branchenbezogen, passende/erforderliche Bildung dazu in den Mittelpunkt stellen
Ressourcen	Abstimmung und Begleitung mit Projektpartner durch die AG
Wirkung/ Messbarkeit	Feedback (QR-Code)

Bildung to go	
Ziel	Niederschwellige und sozialraumorientierte Sichtbarkeit des Themas berufliche Bildung
Inhalt	Informationsflyer oder Info-Postkarten zu Beratungsangeboten sollen nah an den Lebenswelten der Menschen verteilt werden; z. B. in Nahverkehrszügen, in Stadtteilzentren, Einkaufspassagen etc., Aktion "Münsterlandtag berufliche Bildung"
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger
Umsetzung	Flyer (kurze Informationen)
Ressourcen	finanzielle Mittel für DB, Design des Infomaterials, Druck, personelle Ressourcen
Wirkung/ Messbarkeit	Website-Aufrufe der Landingpage

Unübersichtlichkeit: Die Vielzahl an Kursen, Trainings und Zertifizierungen kann verwirrend sein und es ist schwer zu entscheiden, welche Programme tatsächlich den größten Mehrwert bieten.

Viele Bildungsangebote sind möglicherweise nicht auf die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden oder des Unternehmens zugeschnitten. Hierbei kann ein **Portal für Weiterbildung** zielführend sein, Angebote werden aufgeführt, eine Linksammlung bietet Aktualität, Information zu Fördermöglichkeiten und Angeboten schaffen Transparenz und vor allem regionale Bezüge wie der ländliche Raum sind zu berücksichtigen. Wie muss Bildung (auch) im ländlichen Raum ausgestaltet sein?

11.2 Unternehmen /Arbeitgebende

Für Unternehmen können auch kurzfristige Kosten vs. langfristiger Nutzen eine Rolle hinsichtlich der Wertigkeit von beruflicher Weiterbildung spielen. Weiterbildung kostet Zeit und Geld, ohne kurzfristige, klare und messbare Ergebnisse zu sehen und sich auf eine

fehlende Bereitschaft in Weiterbildung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden zu investieren auswirken kann. Der Austausch von Best Practices unter Entscheidern in Unternehmen kann das Erkennen von Vorteilen als langfristig wirkende Investition aufzeigen (Mangel an Bildungsstrategie). Zu den Auswirkungen können sie die Bildungsbereitschaft auch daran messen, wie sich die Investitionen in Weiterbildung auf den Unternehmenserfolg auswirken. Dies könnte sich in höherer Produktivität, Innovationskraft, Mitarbeiterbindung oder einer besseren Positionierung auf dem Markt äußern.

Fehlende langfristige Strategie und Kultur des Lernens: In vielen Organisationen gibt es keine starke Kultur des kontinuierlichen Lernens. Führungskräfte und Mitarbeitende sind oft nicht darauf eingestellt, dass Lernen und Entwicklung Teil des täglichen Arbeitsprozesses sind. Unternehmen könnten kommunizieren, wie Weiterbildung die Innovationskraft steigert und die Mitarbeiter zu wertvollen Beitragenden im Unternehmen macht. Ziel ist die Kommunikation von Erfolgsgeschichten und Vorbildern.

Postkarten-Aktion	
Ziel	Information und Interesse an beruflicher Bildung durch niederschweligen Zugang wecken
Inhalt	Postkarte mit kurzen Informationen über Fördermöglichkeiten von beruflicher Bildung, z. B. Bildungsgutschein, Beschäftigtenförderung, Aufstiegs-BAföG etc.
Zielgruppe	Unternehmen / Arbeitgebende
Umsetzung	Vertrieb z. B. über Betriebsräte, Arbeitgeberverbände etc.
Ressourcen/Kosten	Kosten für Gestaltung und Vertrieb/ Citycards, Druck, personelle Ressourcen der AG-Mitglieder
Wirkung/ Messbarkeit	Website-Aufrufe der Landingpage

Zielgruppen-Befragung	
Ziel	Feststellung, wie das Verständnis beruflicher Bildung bei Unternehmen / Arbeitgebenden ist? Ob und in welchem Umfang Interesse / Bereitschaft zur beruflichen Bildung von Mitarbeitenden besteht? Motivation, Hindernisse, zielgruppenspezifische Unterschiede? Wie ist der Stellenwert im Unternehmen?
Inhalt	Befragung/Interview: Bildungsinteresse, -bedarfe, Motivation und Hindernisse eruieren
Zielgruppe	Unternehmen / Arbeitgebende
Umsetzung	Projektarbeit; Kooperation mit Uni oder FH

Ressourcen	Abstimmung und Begleitung mit Projektpartner durch die AG
Wirkung/Messbarkeit	Ergebnis der Befragung, Auswertung, Schlussfolgerungen

11.3 Organisationen / Institutionen

Auch Beratungsfachkräfte in den Organisationen sind wichtige Multiplikatoren für das Thema. Der individuelle Mehrwert für die zu beratenden Personen (Adressaten), die leichte Zugänglichkeit zu Informationen sowie Verständlichkeit und Transparenz der Bildungsangebote sind zu schaffen, um auch bei ihnen Interesse zu wecken aber auch Akzeptanz und Sprachfähigkeit zu erreichen.

Beratungsfachkräfte über Angeboten der `Vernetzten Bildungsräume` informieren	
Ziel	Beratungsfachkräfte als Multiplikatoren für Angebote, Projekte/Aktionen gewinnen
Inhalt	Information über das Projekt `Vernetzte Bildungsräume`, Entstehung/Zielsetzung, Kampagnen und Aktionen
Zielgruppe	wechselnde Zielgruppe, themenbezogen: Beratungsfachkräfte der beteiligten Institutionen/Projektpartner
Umsetzung	Beratungstag, Webinar, Information und Austausch im Kontext `Vernetzte Bildungsräume`
Ressourcen	Zeit interessierter Beratungsfachkräfte
Wirkung/ Messbarkeit	Feedback (QR-Code)

Transformation /Multiplikatoren informieren	
Ziel	Information über sich verändernde Berufsbilder und Auswirkungen, was kommt auf die Gesellschaft (Menschen und Unternehmen) zu?
Inhalt	Information und Bedeutung von Transformation und Substituierbarkeit und wie es sich auf die Arbeit der Beratungsinstitutionen auswirkt
Zielgruppe	Mitarbeitende in den Institutionen (Beratungsfachkräfte); Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Umsetzung	Auftakt zum Thema "Berufe verändern sich", Beratungstag, Webinar, Information und Austausch im Kontext `Vernetzte Bildungsräume`
Ressourcen	Zeit interessierter Beratungsfachkräfte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Wirkung/ Messbarkeit	Feedback (QR-Code)

Die hier aufgeführten Ansätze sind nicht abschließend, sollen kontinuierlich weiterentwickelt und angepasst werden und vor allem auf Aktualität und Herausforderungen reagieren.