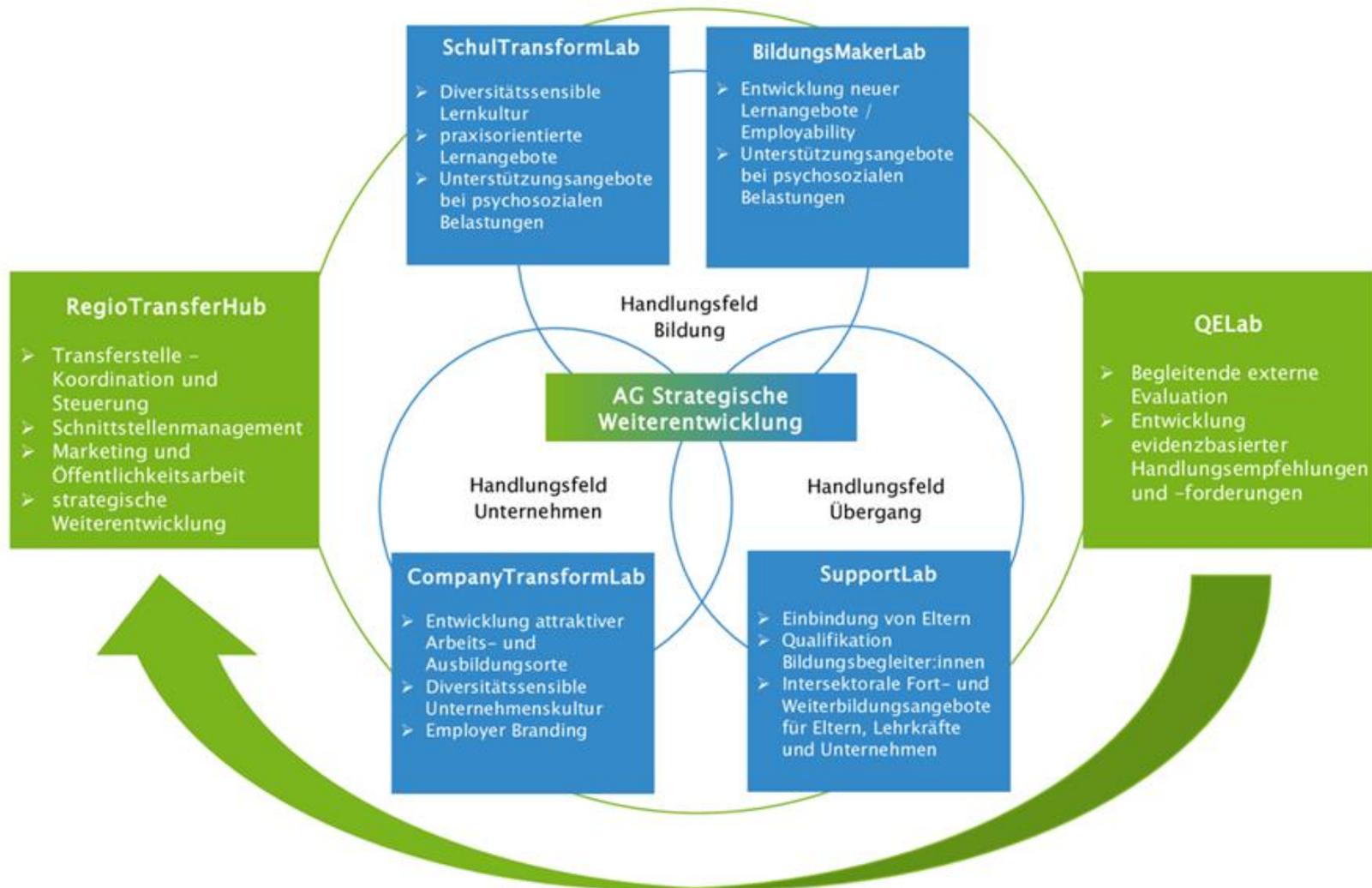


T!Raum – Antrag

Berufung Altmark – Regionales Transfernetzwerk zur nachhaltigen Fachkräftesicherung

Altmärkische Netzwerkkonferenz 18.11.2021



Die Struktur der TransferRäume

TransferRaum

Kein physischer Ort. Ein Raum für Experimente, vielfältige Projekte und Themen. Für den Transfer technologischer, sozialer und organisatorischer Innovationen. Bestehende Aktivitäten substantiell weiterentwickeln, neu ausrichten, unterschiedliche Formate konzeptionell verbinden. Neue Konzepte entwickeln, erproben und etablieren. Entscheidend: Eine neue Qualität im Transfer erreichen.

Lenkungsbereich

Aufgaben:

1. Strategisch-analytisch: Konzeptionelle Weiterentwicklung des TransferRaumes.
2. Strukturell-inhaltlich: Management der Transferaktivitäten und -formate.
3. Operativ: Steuerung des TransferRaumes.



Werkstattbereich

Aufgaben:

1. Umsetzung aller Transferaktivitäten in verschiedenen Formaten und Partnerkonstellationen.
2. Intensiver Austausch zwischen Wissenschaft und Anwendung.

Wissenschaftliche Begleitforschung

Förderhöhe

- Förderung einer TransferRaum-Initiative: max. 9 Jahre
- Voraussetzung ist erfolgreiche Teilnahme am zweistufigen Auswahlverfahren
- Orientierungsrahmen pro Initiative
 - für die ersten 3 Jahre: 3 bis 6 Mio. € (können als Projektskizzen der Bewerbung beigefügt werden)
 - danach jährlicher Orientierungsrahmen von 1 bis 2 Mio. € pro Initiative (abhängig von Umfang und Qualität der vorgelegten Projektideen in einem Jahr)

Zeitschiene

- Frist zur Skizzeneinreichung: 29. Oktober 2021
- Auswahl durch Programmbeirat: Beginn 2022
- Projektbeginn 3. oder 4. Quartal 2022

- **Was ist das Problem?** Probleme bei der Besetzung von Stellen
→ zunehmender Arbeitskräftemangel / Fachkräftemangel
- **Hintergrund:**
 - multifaktorielle psychosoziale Problemlagen
 - fehlende Datenlage über den Einfluss von globalen und standortspezifischen Risikogründen
- **Wohin tendiert die Situation?**
 - In den nächsten 15 Jahren: Großteil der zahlenmäßig am stärksten vertretenen Altersgruppe in der Bevölkerung → Wechsel vom Arbeits- in das Rentenleben (allein im Landkreis Stendal ca. 32.000 Menschen)

- **Warum besteht das Problem?**
 - im Bundes- und Landesvergleich hohe Anzahl von Erwerbslosen (Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt nach Regionen, Januar 2020)
 - Große Anzahl an Auspendlern, Halten und Gewinnen von Fachkräften für die Region schwer
 - Circa 11% der Heranwachsenden verlassen die Schule ohne Abschluss (Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, 2020)
 - insbesondere Jugendliche aus sozioökonomisch benachteiligten Milieus
 - überdurchschnittlich viele Schulabsolvent:innen mit Migrationshintergrund → kein Abschluss (2018 in ST 38,2 Prozent; Bundesdurchschnitt: 18,2 Prozent)
 - fehlende Datenlage über den Einfluss von globalen und standortspezifischen Risikogründen

Innovationspotenzial:

- Schule so zu gestalten, dass die Bedarfe, die aus sozioökonomischen und soziokulturellen Faktoren resultieren, berücksichtigt werden
- Blick zu schärfen für Einkommensarmut und damit verbundene oder daraus resultierende Phänomene für die Gestaltung inklusiver Lebenswelten
- außerschulische Lebenswelten bieten Ansatzpunkte, um junge Menschen auch außerhalb des Settings Schule unterstützen zu können

- **Warum besteht das Problem?**
 - circa 20 Prozent lösen ihr Ausbildungsverhältnis vor dem Erreichen einer Qualifikation auf (Meschnig, Bartel & Kardoff, 2015)
 - kleinteilige Wirtschaftsstruktur der Altmark bietet sowohl Herausforderungen als auch Chancen für Veränderungsprozesse
 - 31% der Firmen in der Altmark → Ausbildungsstellen nicht besetzen. Die Qualifizierung von Mitarbeitenden spielt in 84% der Unternehmen in der Altmark eine Rolle
 - Mangel an Nachwuchskräften erfordert aufwendige und zielgruppengerechte Maßnahmen zur Werbung von Auszubildenden und Angestellten
 - Gestaltung der Auswahlprozesse hat einen großen Einfluss auf das Risiko späterer Ausbildungsabbrüche

Innovationspotenzial:

- zielgruppengerechte Maßnahmen zur Werbung von Auszubildenden und Angestellten
- Neudenken der Auswahlprozesse
- inklusive Gestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplatzangeboten
- zielgruppengerechte Kommunikations- und Dialogcharakter im Unternehmen

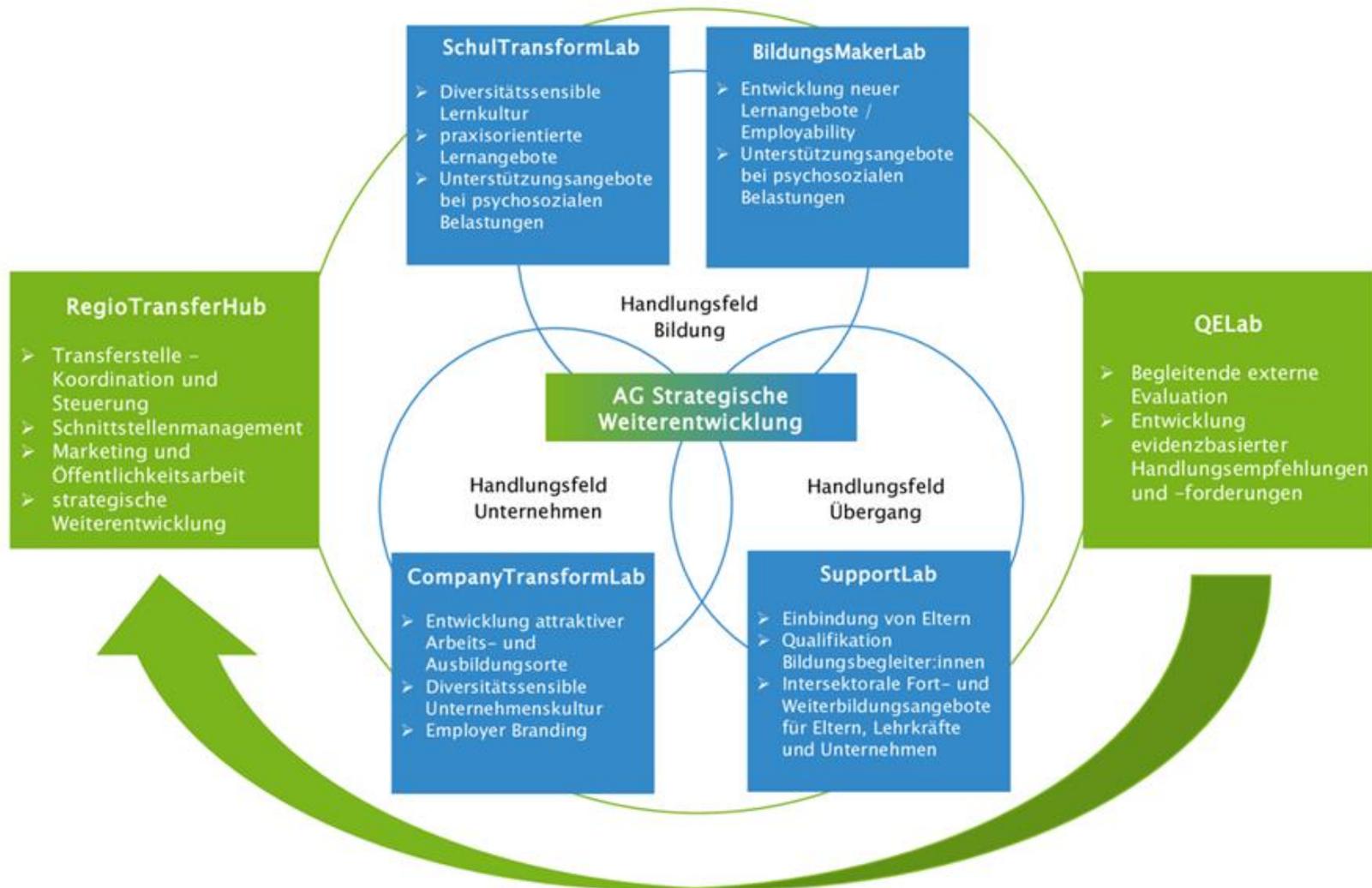
- **Warum besteht das Problem?**
 - Abbruch von Schulkarrieren und Ausbildungen erweist sich als vielschichtig und oft situativ bedingt
 - geringen Familieneinkommen sowie hohen Armutsraten (Der Paritätische Gesamtverband, 2019)
 - Psychosoziale Belastungen und Bildungskarrieren der Eltern haben einen unmittelbaren Einfluss
 - Mobilitätshürden: 34,7 % der Auszubildenden mit Wohnort in ST legen eine Entfernung von mehr als 20 km von ihrem Wohnort zur Schule zurück, zur Berufsschule sind es bei 75% der Auszubildenden sogar mehr als 50 km (<https://www.mdr.de/nachrichten/sachsen-anhalt/azubis-berufsschule-lange-wege-100.html>)
 - Unterstützungslandschaft ist an Quantität und Vielfalt kaum zu übertreffen – Angebote sind jedoch wenig bis gar nicht aufeinander abgestimmt, sodass die Stoßrichtung einzelner Angebote sogar gegensätzlich verläuft
 - Einbindung und substantielle Vernetzung der jeweiligen Akteure, insb. der jungen Menschen in die Angebots- und Maßnahmenentwicklung ungenügend

Innovationspotenzial:

- Etablierung umfassender und aufeinander abgestimmter Unterstützungsleistungen
- Begleiter*innen von Lernprozessen schaffen geeignete Lernräume und sind Bezugspersonen der Lernenden
- fundierte und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung, gemeinsame Fallbesprechungen für Fachkräfte
- Angebote, die sich direkt an die Erziehungsberechtigten richten und diese dabei unterstützen, ihre eigene Rolle im Berufswahlprozess zu kennen und wahrnehmen zu können

Ziel	Indikatoren
Die regionalen Bedarfe sind herausgearbeitet.	<ul style="list-style-type: none"> • Eine multiperspektivische Situationsbetrachtung zu Beginn der Projektphase mit der SWOT-Analyse wurde durchgeführt. Forschungsdaten in den einzelnen Werkstätten liegen vor und sind ausgewertet. • Handlungsempfehlungen sind erarbeitet. • Forschungsdaten werden fortlaufend erhoben, um bedarfsorientierte Ausrichtung der Werkstätten zu gewährleisten.
Übergang Schule-Beruf wird unter Beteiligung der relevanten Akteure inklusiver gestaltet.	<ul style="list-style-type: none"> • Intersektorale Arbeitsrunden, an denen auch junge Menschen beteiligt werden, sind initiiert.
Junge Menschen erhalten Möglichkeiten der Unterstützung im Erwerb von notwendigem Wissen und Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Ein BildungsMaker-Lab ist initiiert. Workspaces sind etabliert. • Analoge und digitale Angebote innerhalb und außerhalb von Schule finden statt. Diese adressieren inklusive Lernzugänge für alle Schüler:innen mit und ohne psycho-soziale Belastungen.
inklusive Organisationsentwicklung von Bildungsinstitutionen und Unternehmen wird umgesetzt.	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligte Schulen und Unternehmen werden bei der Entwicklung ganzheitlicher Organisationsentwicklungsprozesse begleitet. • Schulen und Unternehmen erhalten Unterstützung bei der Begleitung von jungen Menschen mit besonderen psychosozialen Belastungen. • Eine Zertifizierung von Exzellenzeinrichtungen für Bildung- bzw. Ausbildung ist entwickelt.

Ziel	Indikatoren
gemeinsames Lernen und Entwickeln aller am Übergang Schule-Beruf beteiligten Akteur*innen.	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsorientierte wissenschaftliche Weiterbildungen sind entwickelt und werden durchgeführt. • Niedrigschwellige Angebote für Eltern finden in unterschiedlicher Form statt. • Bildungsphasenübergreifende Bildungsbegleiter*innen sind qualifiziert und eingesetzt.
Es wird eine Transferstruktur etabliert	<ul style="list-style-type: none"> • Die Lenkungsrunde aus initialen Partner*inne und weiteren relevanten Akteur*innen ist etabliert. • Die Ergebnisse und Wissensbestände der Werkstätten laufen in der Transferstelle zusammen und werden für den Transfer aufbereitet. • Schnittstellenproblematiken werden aufgenommen und bearbeitet und Handlungsempfehlungen und Forderungen abgeleitet. • Der Transfer von Ergebnissen über eine gemeinsame Arbeitsplattform der Werkstätten ist sichergestellt. • Wissenstransfer und Beratung finden digital (z.B. Webseite) und analog (Vorträge, Kongresse) statt.
Politik und Verwaltung auf Kommunal- und Landesebene sind einbezogen	<ul style="list-style-type: none"> • Ein intersektoraler Beirat sichert den Transfer der Ergebnisse in Politik und Verwaltung. • Rahmenbedingungen und Strukturen werden diskutiert.
fortlaufend extern begleitet Evaluation sicher gestellt	<ul style="list-style-type: none"> • Nachsteuerung und Anpassung der Projektschritte und Vorhaben ist durch gegeben durch eine prozessbegleitende externe Evaluation.





Was erscheint notwendig, um den Folgen zu begegnen?

- Aus wirtschaftlicher Sicht
- Aus sozialer-gesellschaftlicher Sicht

Forschung: Was müssen wir noch wissen?

Transfer: Was wollen wir erproben?