

Kommunale Fachkräftestrategie(n) – Kurs setzen und sicher anlegen



GRUNDLINIEN DES VORTRAGS

In der wissenschaftlichen Begleitung der Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement konnten u. a. Erkenntnisse zu strategischen bildungspolitischen Zielsetzungen in Kommunen gewonnen werden. Dabei haben sich als wesentliche Erfolgsfaktoren v. a. die Partizipation der relevanten Akteure bei der Zielformulierung, die Formulierung wirkungsorientierter Zielsetzungen, die Sicherstellung der (politischen) Legitimität der Zielsetzungen sowie die Bereitstellung ausreichender personeller, zeitlicher und finanzieller Ressourcen herausgestellt.

Die Umsetzung von Fachkräftestrategien auf kommunaler Ebene zeigt sich dabei insbesondere als ein Transferproblem, d. h. der Übersetzung normativer und strategischer Ziele in konkrete, koordinierte Maßnahmen(bündel). Um diesem Problem entgegenzuwirken, bedarf es vor Ort einer Transparenz über bereits vorhandene Maßnahmen und der Koordination des Strategieentwicklungsprozesses. In den unterschiedlichen Handlungsfeldern von ‚Fachkräftesicherung‘ (Optimierung von Studien- und Berufsorientierung, Übergangmanagement, Stärkung beruflicher Aus- und Fortbildung, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung u. ä.) sollten dabei in einem ersten Schritt ‚Leer- und Bruchstellen‘ entlang der Bildungskette festgestellt werden, um einen ersten Anknüpfungspunkt dafür zu erhalten, wo eine Strategieentwicklung nötig ist.

Eine integrierte handlungsfeldübergreifende Fachkräftestrategie auf kommunaler Ebene kann dabei ein langfristiges Ziel sein. Mit Blick auf den vorhandenen Problemdruck – geht es kurz- und mittelfristig aber zunächst um die Umsetzung von Fachkräftestrategien in den einzelnen Handlungsfeldern.

Kommunales Bildungsmanagement kann dabei einen Beitrag durch die

1. Herstellung von Transparenz über Maßnahmen vor Ort und relevante Daten und Fakten liefern,
2. die Strategieentwicklung und Umsetzung von Maßnahmen koordinieren sowie
3. die Vernetzung der relevanten Akteure unterstützen.

Ein solches Vorgehen hat jedoch auch Grenzen: Die Ursachen für Fachkräfteengpässe sind vielfältig und liegen oft nicht im Entscheidungsbereich der Kommune. Das heißt, Kommunalverwaltungen können das Fachkräfteproblem nicht (allein) lösen – sie sind auf das Engagement und die Unterstützung der Akteure aus dem jeweiligen Bereich angewiesen. Fachkräftesicherung ist vielmehr die originäre Aufgabe der Berufsbildung. Dort finden sich etablierte und machtbewusste Akteure mit häufig eher regionaler Ausrichtung. Zudem sind die Ressourcen auf kommunaler Ebene begrenzt; das Engagement im Handlungsfeld Fachkräftesicherung muss also strikten Prioritäten folgen. Kurzum: Kommunale Mitarbeiter:innen müssen sich realistische Erwartungen angesichts des begrenzten eigenen Einflusses und der eigenen Möglichkeiten zur Einflussnahme stecken!

INFORMATIONEN

Daniel Hagemeier
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Department Wirtschaftspädagogik Universität
Paderborn
Warburger Straße 100, 33098 Paderborn
05251 60 35 64
daniel.hagemeier@uni-paderborn.de
<http://go.upb.de/dhagemeier>

GEFÖRDERT VOM