



Harburger LernWelten

Das Bildungsnetzwerk für Stadt + Land

Ergebnisdarstellung

Planungsphase vom 1. April 2002 bis 31. März 2003

Ansprechpartnerin:

Rita Bahrdt, 040 35905-840, rbahrdt@halewe.de

Harburger LernWelten

Eine Initiative der Handwerkskammer Hamburg und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft im Landkreis Harburg im Rahmen des Programms Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken · Schirmfrau: Monika Griefahn MdB

Handwerkskammer
Hamburg

WFG



Ministerium für
Bildung
und Wissenschaft



LEARNING
REGIONS
PROGRAMME

LernendeRegionen



Inhalt

1. Ausgangslage	1
2. Entwicklungsgeschichte der Harburger LernWelten	2
2.1. Themen	3
2.2. Erscheinungsbild	10
2.3. Öffentlichkeitsarbeit	11
3. Profil der Harburger LernWelten.....	12
3.1. Vision und Ziele	12
3.2. Organisationsstruktur.....	13
3.3. Teilprojekte.....	14
3.4. Netzwerkmitglieder	18
4. Ausblick.....	19

1. Ausgangslage

Die Region der Harburger LernWelten erstreckt sich auf den Hamburger Stadtbezirk Harburg sowie den umliegenden niedersächsischen Landkreis Harburg.

Die Stadt Harburg gehörte bis in die 30er Jahre als Kreisstadt des damaligen Landkreises Harburg zum heutigen Niedersachsen. Erst 1932 entstand der aktuelle Landkreis Harburg durch die Zusammenlegung der zwei Altkreise Harburg und Winsen. Fünf Jahre später wurde durch das sogenannte Groß-Hamburg-Gesetz die bisherige Kreisstadt Harburg zu einem Stadtteil von Hamburg. Winsen als einzige verbliebene Stadt im Landkreis konnte sich in ihrer Ausstrahlungskraft nicht mit Harburg messen – dem Landkreis Harburg fehlte sein gewachsenes Zentrum. Diese Historie erklärt die bis heute äußerst engen sozioökonomischen und infrastrukturellen Verflechtungen zwischen Harburg und seinem Umland über die Landesgrenzen hinweg. Gerade im Bereich der Bildung als Landesaufgabe sind hier entlang der Systemgrenzen in den vergangenen Jahren Reibungsverluste und innerregionale Disparitäten entstanden, die sich zunehmend als Nachteil der funktional eng verbundenen Region erweisen.



Stadt Harburg – Strukturprobleme und Angebotslücken

Der heutige Bezirk Harburg der Freien und Hansestadt Hamburg erstreckt sich auf einer Fläche von 160,6 km² größtenteils südlich der Süderelbe bzw. in Teilen auf der Elbinsel. Die Einwohnerzahl von 195.830 entspricht ca. 12% der Hamburger Bevölkerung.

Der Bezirk Harburg zeichnet sich im Verhältnis zu Hamburg gesamt durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil jugendlicher Bewohner unter 18 Jahren, ausländischer Bewohner, Sozialhilfeempfänger und Arbeitsloser aus. Rund 7% der 15-25-jährigen und 9,6% der 55-65-jährigen sind ohne Erwerbstätigkeit. Entsprechend liegen die Einkünfte je Steuerpflichtigen um 14% unter dem Hamburger Mittel. Auffällig ist auch der relativ niedrige Prozentsatz von Schülerinnen und Schülern unter den 6-18-jährigen Einwohnern. Besuchen in der gesamten Hansestadt 89% dieser Altersgruppe regelmäßig die Schule, so trifft dies im Bezirk

Harburg nur auf 86% zu (*Statistisches Landesamt Hamburg, Jahrbuch 2000/2001*). Insgesamt ist die Stadt Harburg geprägt durch ein zahlenmäßig leicht unterdurchschnittliches Bildungsangebot, das sektoral bestimmte Teile der Bildungsbevölkerung nur wenig erreicht.

Andererseits gibt es intensive Entwicklungsbemühungen z.B. durch Umbau und Neunutzung des Harburger Binnenhafens, Ausbau der Harburger Innenstadt zu einem Versorgungszentrum für die Region sowie Zusammenarbeit mit den niedersächsischen Landkreisen in einem gemeinsamen Projekt der Wirtschaftsförderung im Rahmen von Clusterentwicklung, durch das 20.000 neue Arbeitsplätze bis zum Jahr 2012 geschaffen werden sollen.

Landkreis Harburg - Weiterbildungsdichte und Erreichbarkeit

Der Landkreis Harburg mit einer Fläche von 124.500 Hektar und einer Einwohnerzahl von 230.000 Einwohnern ist Kernbestandteil der Niedersächsischen Metropolregion Hamburg. Die Beziehungen zur Hansestadt sind vielfältig, die Infrastruktur eng verflochten. Als typischer Ergänzungsraum mit den Hauptfunktionen Naherholung und Wohnen ist der Landkreis Harburg traditionell eingebunden in den Hamburger Arbeitsmarkt. Dies äußert sich nicht zuletzt in über 40.000 Berufspendlern, die täglich in Richtung Hamburg fahren. Die Arbeitslosenquote im Landkreis Harburg war 2000 mit 6,9% im Jahresmittel überdurchschnittlich niedrig.

Der Landkreis Harburg weist die zweitniedrigste Weiterbildungsdichte aller niedersächsischen Kreise auf. Weniger Weiterbildungsveranstaltungen pro Einwohner finden lediglich im Landkreis Friesland statt.¹ Seit 1991 nahm die Weiterbildungsdichte im Landkreis Harburg um insgesamt 21% ab.

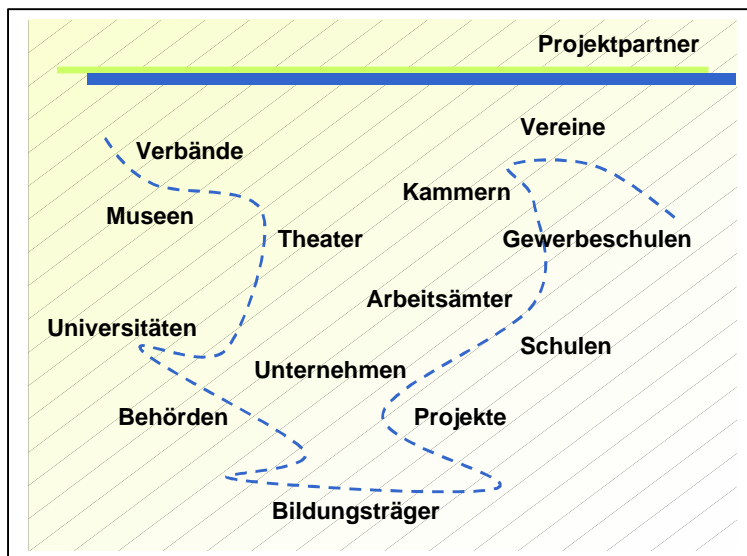
Innerhalb der Metropolregion Hamburg bedeutet dies ein extremes regionales Ungleichgewicht. Denn die Fülle an Bildungsangeboten im angrenzenden Hamburg ist nicht geeignet, den Mangel im Kreisgebiet zu kompensieren. Aufgrund der starken Pendlerströme und einer lückenhaften ÖPNV-Anbindung ohne S-Bahn-Anschluß sind die meisten Angebote nicht innerhalb einer Stunde Fahrzeit zu erreichen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass gerade haushaltsgebundene Personen wie erziehende Frauen und Männer sowie Jugendliche bzw. Personen ohne eigenes KfZ von vielen Bildungsangeboten faktisch ausgeschlossen sind. Für andere Bildungsinteressierte stellt sich der Zugang zu Bildungsangeboten vergleichsweise aufwendig dar.

Hinzu kommt, dass es sich beim Landkreis Harburg um einen Flächenkreis handelt, der aus historischen Gründen über kein zentral definiertes und verkehrsgünstig angebundenes Zentrum verfügt. Bildungsangebote finden bislang hauptsächlich in der Kreisstadt Winsen (31.000 Einwohner) und in der Stadt Buchholz in der Nordheide (35.000 Einwohner) statt. Beide Städte verfügen jedoch nur über ein begrenztes Einzugsgebiet im jeweils östlichen bzw. westlichen Bereich des Kreises. So ist die Erreichbarkeit von innerregionalen Bildungsangeboten vor allem in der südlichen Hälfte des Landkreis Harburg mangelhaft.

2. Entwicklungsgeschichte der Harburger LernWelten

Die Harburger LernWelten gehen auf eine **Initiative** der Wirtschaftsförderungsgesellschaft im Landkreis Harburg mbH sowie der Handwerkskammer Hamburg zurück. Beide Institutionen engagierten sich für ihr jeweiliges Gebiet in dem Aufbau kooperativer Angebotsstrukturen auf dem Bildungsmarkt. Die Landesgrenze erschien „überflüssig“ wenn nicht sogar hinderlich, das Förderprogramm für Lernende Regionen bot nun die Möglichkeit der gemeinsamen, grenzenüberschreitenden Konzeptentwicklung und –realisierung.

¹ Auszug aus einer Studie des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, Hannover 1997



Im April 2002 starteten die Harburger LernWelten, zunächst unter dem Namen *Lernregion Harburg – Stadt und Land*, in die Planungsphase. Sie begann mit intensiver Reisetätigkeit, denn ein großer Teil der mehr als 40 Partner, die sich dem Projekt bis dahin angeschlossen hatten, wurden in Einzelgesprächen nach ihrer Sicht des Entwicklungsbedarfs der Region befragt.

Die Auswertung der Gespräche ergab thematische Schwerpunkte, die den Partnern auf dem **Start-Workshop vom 25. Juni 2002** vorgestellt wurden. Trotz

zeitgleich übertragenem Halbfinalspiel der Fußballweltmeisterschaft (Bundesrepublik Deutschland gegen Süd-Korea) und großer Hitze fanden sich immerhin 45 Personen in Harburg ein.

In der nachfolgenden Zeit bis Ende November wurde in 11 Arbeitsgruppen aktiv an der Konzeptentwicklung gearbeitet, aus denen dann die fünf Teilprojekte entstanden.

Die inhaltliche Entwicklung der Harburger LernWelten in den Arbeitsgruppen orientierte sich an folgenden Leitideen:

- Konzeptentwicklung auf Basis einer Bedarfsermittlung bei den Zielgruppen
- Bedarfsermittlung verknüpfen mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen
- Zusammenarbeit verknüpfen mit Eigeninteressen der Beteiligten
- Gleichberechtigung dieser Interessen
- Strukturiertes und zielgerichtetes Vorgehen, denn die Zeit war knapp

2.1. Themen

Schulen haben den Auftrag, ihre Schüler an die Arbeitswelt heranzuführen. In welcher Form und ab welchem Schuljahr diese Aufgabe in den verschiedenen Schulformen zu organisieren sei, ist nicht geregelt. Je nach Bundesland erwerben die Schüler auch unterschiedliche Kompetenzen beim **Übergang von der Schule in den Beruf**. Die Ansprüche an Schulen hinsichtlich einer besseren Arbeits- und Berufsvorbereitung der Jugendlichen und der bestehenden schulischen Voraussetzungen klaffen bezüglich fachbezogener und fachübergreifender Verantwortung, Rahmenlehrplan, Studententafel und Lehrerausbildung zur Erfüllung dieser Aufgabe weit auseinander.²

Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass in den Klassen das Thema **Berufsorientierung** häufig zu spät angeboten wird. Demzufolge bereiten sich die Schulabgänger/innen zu spät auf ihre Berufswahlentscheidung vor und haben zu wenig Kontakte mit realen Berufsfeldern, Ausbildungsstätten und Unternehmen. Sie entwickeln oftmals nur vage Vorstellungen von ihren

² Vgl. Gerd-E. Famulla (Universität Flensburg): Berufsorientierung im Strukturwandel von Ausbildung, Arbeit und Beruf. Einleitungsvortrag zum 2. Hauptschultag – Kongress Berufsorientierung am 11.10.2001 an der Universität Kiel

möglichen Berufsfeldern. Bekannt sind auch die Klage von Vertretern aus Wirtschaft, Verbänden und Kammern, dass die Jugendlichen nicht ausreichend auf Bewerbungssituationen vorbereitet sind und Mängel in der Allgemein- sowie der Grundbildung aufweisen.

Hinzu kommt, dass die Arbeitswelt komplexer geworden ist. Nach *Famulla*³ verlangt der Strukturwandel von Arbeit und Beruf nach mehr Engagement im Bereich Berufsorientierung. Zusätzliche Aktivitäten zur Sicherung eines auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebotes sowie die Unterstützung der Schulen bei der Vorbereitung und Stärkung der Jugendlichen gegenüber den neuen Anforderungen in Ausbildung und Beruf seien wichtig.

So wurde das Thema **Potenzialanalyse** für Schüler zusammen mit **Berufe kennen lernen** und **Erwerbsleben kennen lernen** in zunächst zwei dann einer Arbeitsgruppe diskutiert. Während zweier Aktionstage an Schulen wurden die Diskussionsergebnisse Lehrerinnen und Lehrern vorgestellt, ihre Meinung in die weitere konzeptionelle Ausarbeitung integriert, das Endergebnis einer weiteren Gruppe interessierter Lehrkräfte präsentiert und sie als Kooperationspartner für das daraus entstandene Teilprojekt 1: Mehr Chancen für Hauptschüler – Schulnetzwerk für die Region gewonnen.



³ ebenda

Ein weiterer thematischer Schwerpunkt beschäftigte sich mit der **Integration besonders benachteiligter Jugendlicher** in das Bildungssystem. Dafür müsste bei den Stärken der Jugendlichen und nicht bei ihren Defiziten angesetzt werden. Mit **Theaterarbeit** sollten die Potenziale der Jugendlichen angesprochen und ihnen dadurch die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten durch unmittelbare Beteiligung an künstlerischen Initiativen bewusst gemacht werden.



Um mit der Idee Erfahrungen zu sammeln, wurde an der Haupt- und Realschule Bunatwiete Harburg in Zusammenarbeit mit dem Theater Lüneburg/Harburg ein Theaterworkshop für Schüler/innen der 8.-9. Klasse im Rahmen der Wahlpflichtfächer durchgeführt. 11 Schüler/innen nahmen teil und arbeiteten auf eine Aufführung hin. Die Premiere war am 13. Dezember 2002. Die Schule plant, diese Theaterarbeit weiterzuführen und hat dafür Mittel bei der Behörde für Schule und Sport in Hamburg beantragt.

Das Freilichtmuseum am Kiekeberg plante die Entwicklung einer **Wanderausstellung** unter dem Titel „Was geht, was bleibt, was kommt“. Anhand von Handwerksberufen sollte die Veränderlichkeit von Erwerbsarbeit und damit die **Begründung für lebenslanges Lernen** dargestellt werden. Da das Thema **„Berufe im Wandel“** im Rahmenplan verankert ist, hätte diese Ausstellung eine gute Unterstützung für den Unterricht an Schulen sein können. Die Projektidee war jedoch zu sehr auf Handwerk und auf Schüler/innen ausgerichtet. Aus Kapazitätsgründen konnte die Idee konzeptionell nicht mehr überarbeitet werden. Die Projektidee wurde dann zurückgezogen.

Als weiteren Bedarf für Schülerinnen und Schüler wurde das Finden von **Praktikums- und Ausbildungsplätzen** identifiziert. Zu überlegen war, ob eine gemeinsame Börse als Datenbank im Internet Sinn mache. Eine Datenbank für Ausbildungsplätze wurde jedoch abgelehnt, da es bereits umfangreiche Datenbanken bei Trägern von Vermittlungsagenturen, dem Arbeitsamt und den Kammern gibt. Eine Börse für Praktikumsplätze wurde von den meisten Lehrer/innen jedoch als wünschenswert bezeichnet. Da andere Hamburger Projekte, die Lernende Region „billenetz“ und die Entwicklungspartnerschaft Elbinsel⁴, eine entsprechende Datenbank erstellen werden, wurde eine Zusammenarbeit mit diesen Projekten eingegangen, deren Ergebnis in das TP 1 einfließen wird.

Angesichts des Wandels von Berufsbildern und damit auch veränderten Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es für Bildungsstätten von höchstem Interesse, Informationen über den **Qualifikationsbedarf von Unternehmen** zu erhalten. Deshalb wurde im Herbst 2002 eine Befragung von Unternehmen zu ihrem Qualifikations- und Beschäftigungsbedarf mittels standardisierter schriftlicher Befragung sowie ausgewählter persönlicher Interviews durchgeführt.

⁴ Ein Equal-Projekt der GATE GmbH

Insgesamt wurden 477 Fragebögen an Unternehmen aus den Bereichen Dienstleistung, Handel, Handwerk und Industrie versandt. 77 von ihnen haben den Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt. Ca. 47% der Befragten Unternehmen haben weniger als 20 Mitarbeiter/innen, 18% haben 21 - 50 Mitarbeiter/innen, 13% haben 51 – 100 Mitarbeiter/innen.

Nachfolgend sollen einige zentrale Ergebnisse dieser Befragung zusammenfassend dargestellt werden.

Von Bewerbern erwartete Qualifikation

Auftragsakquisition	
Fachliche Qualifikationen 13 EDV-Kenntnisse, MS Office 09 Kaufm. Ausbildung/Kenntnisse Vielfältige Einzelangaben	Schlüsselqualifikationen 38 Unternehmerisches Denken 33 Teamfähigkeit 21 soziale Kompetenz
Beschaffung, Materialwirtschaft, Logistik	
Fachliche Qualifikationen 10 EDV-Kenntnisse, MS Office 08 Kaufm. Ausbildung/Kenntnisse Vielfältige Einzelangaben	Schlüsselqualifikationen 33 Unternehmerisches Denken 33 Teamfähigkeit 28 soziale Kompetenz
Produktentwicklung	
Fachliche Qualifikationen 05 EDV-Kenntnisse, MS Office 04 Dipl.-Ing. Vielfältige Einzelangaben	Schlüsselqualifikationen 21 Unternehmerisches Denken 18 Teamfähigkeit 15 soziale Kompetenz
Leistungserstellung, Produkterstellung	
Fachliche Qualifikationen 06 Handwerkliche, technische Begabung 05 EDV-Kenntnisse, MS Office Vielfältige Einzelangaben	Schlüsselqualifikationen 36 Unternehmerisches Denken 26 Teamfähigkeit 25 soziale Kompetenz
Vertrieb, Verkauf, Kundendienst	
Fachliche Qualifikationen 11 EDV-Kenntnisse, MS Office 10 Kaufm. Ausbildung/Kenntnisse Vielfältige Einzelangaben	Schlüsselqualifikationen 45 Unternehmerisches Denken 44 Teamfähigkeit 41 soziale Kompetenz
Pflege, Medizinbereich	
Fachliche Qualifikationen 03 Examierte Krankenpfleger Notfallwissen, Erste Hilfe Vielfältige Einzelangaben	Schlüsselqualifikationen 08 Teamfähigkeit 08 soziale Kompetenz 08 Kommunikationsfähigkeit
Kaufmännischer Bereich, Rechnungswesen, Verwaltungsbereich	
Fachliche Qualifikationen 12 EDV-Kenntnisse, MS Office 09 Finanz- und Bilanzbuchhaltung 09 Kaufm. Ausbildung/Kenntnisse Vielfältige Einzelangaben	Schlüsselqualifikationen 38 Teamfähigkeit 36 Unternehmerisches Denken 32 Kommunikationsfähigkeit
Gewerblicher Bereich	
Fachliche Qualifikationen 06 Handwerk 06 Branchenspezifische Kenntnisse 03 Facharbeiterausbildung Vielfältige Einzelangaben	Schlüsselqualifikationen 39 Teamfähigkeit 26 Kommunikationsfähigkeit 24 Unternehmerisches Denken
Andere (z.B. Qualitätssicherung)	
Fachliche Qualifikationen 03 Qualitätsmanagement ISO-9001 12 EDV-Kenntnisse, MS Office Vielfältige Einzelangaben	Schlüsselqualifikationen 16 Unternehmerisches Denken 14 Kommunikationsfähigkeit 13 Teamfähigkeit

Neben Fragen nach den Qualifikationsinhalten interessierten auch die Wünsche der Unternehmen in Bezug auf die Rahmenbedingungen. So bevorzugten z.B. mehr Unternehmen eine zügige Durchführung der Qualifizierung als niedrige Kosten und nur außerhalb der Arbeitszeit. Andererseits würde ein größerer Anteil der Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen sogar 1-5 Tage für die Fortbildung freistellen.

In der modernen Gesellschaft richten sich die Lebensentwürfe von **Frauen** auf die Verbindung und Vereinbarung von Familie und Beruf. Unterbrechungen der Berufstätigkeit in der Familiengründungsphase sind die Regel, zunehmend aber auch die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit. Zwar ist die durchschnittliche Unterbrechungszeit von 10 Jahren in der jungen Generation auf durchschnittlich 3 Jahre gesunken, aufgrund der Kürze der technischen Innovationszyklen ist aber selbst dieser Zeitraum so lang, dass **Berufsrückkehrerinnen** üblicherweise nicht mehr über wettbewerbsfähige Qualifikationen verfügen, sondern als Voraussetzung für den Wiedereinstieg ins Berufsleben eine Weiterbildung absolvieren müssen. Im Landkreis Harburg steigt die Anzahl der Berufsrückkehrerinnen im Zuge des Auspendelns junger Familien aus der Metropole Hamburg in den Landkreis kontinuierlich an.

Frauen, die Beruf und Familie vereinbaren müssen, unterliegen erheblichen zeitlichen Einschränkungen und sind auf Weiterbildungsangebote angewiesen, die sich mit ihren Familienzeiten verknüpfen lassen. Die Erreichbarkeit von Bildungsstätten im Landkreis ist ohne eigenen PKW nur unter erschwerten Bedingungen möglich, da es kaum Querverbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln gibt. Das heißt, Teilnehmer/innen müssen je nach Wohnort aus dem Landkreis hinaus bis nach Harburg fahren, dort umsteigen und wieder hineinfahren in den Landkreis. Das bereitet insbesondere Frauen im Landkreis, die nach der Familienphase wieder eine Berufstätigkeit aufnehmen und sich darauf vorbereitend qualifizieren wollen, aufgrund ihrer Haushaltsgebundenheit größte Schwierigkeiten, denn die Bildungsstätten selbst sind nur in den Orten Buchholz und Winsen vertreten. Die Landbereiche Tostedt und Neu Wulmstorf, Seevetal und Jesteburg z.B., beliebte ländliche Wohngegenden insbesondere auch für „Neuansiedler“, sind in Hinblick auf Wiedereingliederungsqualifizierung unterversorgt.



Durch Befragung von Frauen im Landkreis während zweier Aktionstage (je 1 x in Buchholz und Winsen) wurden nun arbeitsmarktrelevante Themen und Organisationsformen der Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen ermittelt und zu dem Konzept für das Teilprojekt 2: Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen entwickelt.

Auf Grund stark rückläufiger Schulabgängerzahlen einerseits und der Altersstruktur der Beschäftigten andererseits wird das **Handwerk** allein zur Aufrechterhaltung des Status quo seinen Nachwuchsbedarf nur zu rund 40% über eigene Ausbildungsleistungen befriedigen können. Bei verschärfter Konkurrenz aller Wirtschaftsbereiche um Nachwuchs wird die Fachkräftesicherung im Handwerk zur zentralen Überlebensfrage.

Während veränderte Marktbedingungen und weit reichender Strukturwandel steigende Qualifikationsniveaus erfordern, sinken sie im Handwerk spürbar. Der **Bedarf an Führungskräften und Betriebsinhabern** kann nur noch zu einem Drittel über herkömmliche Qualifizie-

rungswege gesichert werden. Die **Gewinnung Höherqualifizierter wird für das Handwerk zur alles entscheidenden Zukunftsfrage**, um Produkte und Dienstleistungen weiter zu entwickeln und marktgerecht anbieten zu können.

Das deutsche System der dualen Berufsausbildung, das lange Zeit weltweit Vorbildfunktion hatte, verliert international zunehmend an Anerkennung. Im handwerklichen Bereich sinken die Qualifikationen auch in der Meisterausbildung. In der herkömmlichen Ausbildungsform kann der benötigte Meisternachwuchs quantitativ bei weitem nicht mehr befriedigt und qualitativ die Anforderungen immer weniger erfüllt werden. Das deutsche Handwerk muss unbedingt auch die Besten wollen und sie dauerhaft an sich binden, um nicht noch stärker zurückzufallen und die Zukunftschancen zu verspielen. Es muss sich auf eine verstärkte internationale Zusammenarbeit einstellen. Dies muss auch einen deutlichen Niederschlag in der beruflichen Qualifizierung insbesondere von Führungskräften finden.

Deshalb soll das **Konzept für einen dualen akademischen Ausbildungsweg** entwickelt werden (siehe Teilprojekt 3: Bachelor und Master im Handwerk - Integration Lernstarker durch Entwicklung praxisorientierter akademischer Bildungswege), der die Lücke schließen kann zwischen Meister und Fachhochschulabsolvent, denn erfahrungsgemäß sind Fachhochschulabsolventen zu theoretisch und wissenschaftlich ausgebildet. Sie sind für Führungsaufgaben in einem Handwerksunternehmen nicht zu hoch, sondern falsch qualifiziert. Es fehlen ihnen vor allem das praktische Können, und das Vermögen, Praxis und Theorie miteinander zu verbinden. Sie sind auch vielfach zu spezialisiert, z.B. auf technischen oder betriebswirtschaftlichen Gebieten. Dagegen muss die handwerkliche Führungskraft Systemspezialist sein, das Technische und Fachliche ebenso beherrschen wie das Betriebswirtschaftliche und sämtliche Führungsaufgaben.

Folgt man den Ausführungen der Hamburger Ausländerbeauftragten vom November 2001⁵, so haben **Menschen mit Migrationshintergrund**⁶ unabhängig von ihrer Qualifikation deutlich schlechtere Ausbildungs- und Arbeitsplatzchancen als deutsche Bewerber. Der „Normalfall“ bei vielen Migrantinnen und Migranten, die als Flüchtlinge oder im Wege des Familiennachzugs nach Deutschland gekommen sind, zeigt, dass sie in der Regel in Tätigkeiten abgedrängt werden, die ihren mitgebrachten beruflichen Qualifikationen – deren Anerkennung in der Regel abgelehnt wird - nicht entspricht. Diese Tätigkeitsbereiche mit niedrigen Qualifikationsanforderungen sind aber mit dem Risiko der Arbeitslosigkeit verbunden.⁷

Die Untersuchung der Ausländerbeauftragten zeigte weiterhin auf, dass entgegen den Vorurteilen der „typische ausländische Jugendliche“ nicht über zu wenig Deutschkenntnisse verfügt, nicht leistungsunwillig ist und auch keinen schlechten Schulabschluss mitbringt. Folglich müssen andere gesellschaftliche Ausschlussmechanismen wirken, die verhindern, dass jugendliche Migranten in angemessenem Verhältnis in eine duale Ausbildung münden. Die Meinung vieler für die Einstellung und Ausbildung in den Betrieben verantwortlicher Personen beruhe nicht selten auf Einzelfällen und seien von Vorurteilen geleitet. Befürchtet würden unkalkulierbare Schwierigkeiten in potenziellen Konfliktfällen. Die Unkenntnis über familiäre Einbindung und ihre Bedeutung, die Unkenntnis einer als fremd gekennzeichneten Kultur sowie über einen vermuteten religiösen Hintergrund und dessen Bedeutung lasse die Verantwortlichen allzu häufig zu der Auffassung kommen, dass ein Risiko vorliege und z.B. ein Ausbildungsmisserfolg vorprogrammiert sei.⁸

⁵ Die Ausländerbeauftragte des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg: Bericht an den Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Berichtszeitraum 1999-2001, Hamburg, November 2001

⁶ Zuwanderer, Spätaussiedler, Nichtdeutsche

⁷ Vgl. Die Ausländerbeauftragte 2001, Seite 27

⁸ Vgl. ebenda, Seite 29

Eine Querschnittsaufgabe des Förderprogramms ist die nachhaltige Herstellung und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen. Da in der Region der Harburger LernWelten Förderprogramme für Migrantinnen und Migranten umfangreich genutzt werden, entstand die Idee, für dieses Thema ein Teilprojekt zu entwickeln, das sich der **Unternehmensseite** widmet, um durch **methodische Vermittlung interkultureller Kompetenzen** eine größere Offenheit für Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Kulturen zu erreichen. Über **Fortbildung von Personalverantwortlichen** soll die Beschäftigungsfähigkeit von Migranten unterstützt und für gesellschaftliche Chancengleichheit gesorgt werden (siehe Teilprojekt 4: Potenziale entdecken durch interkulturelle Bildungsmodule).

Angesichts des technisch-organisatorischen Wandels, veränderten Berufsbiographien und Lebensplanungen sowie einer erhöhten Differenzierung im Weiterbildungsbereich selbst wächst die Bedeutung von Information und Orientierung durch Beratung. Die enorme Vielfalt von Bildungsangeboten und Qualifikationsanforderungen und eine damit einhergehende **Unübersichtlichkeit des Bildungsmarktes** verunsichert viele Bildung suchende Menschen. **Persönliche Beratung** ist hier ebenso gefragt wie ein **Instrument für die Berater** (oder Suchenden), das einen schnellen Zugang zu den Bildungsangeboten verschiedener Weiterbildungseinrichtungen erlaubt.

Das Finden von Kursinformationen über das Internet gestaltet sich aufgrund der vielfältigen Datenbanken sehr aufwendig. Portale und damit verknüpfte Suchmaschinen bieten hier aufgrund einer gemeinsamen Einstiegsseite mit verschiedenen Suchmöglichkeiten Erleichterung. Sie basieren jedoch alle darauf, dass die Nutzer wissen, was sie z.B. in Bezug auf berufsqualifizierende Maßnahmen brauchen oder welche alternative Möglichkeiten sie aufgrund vorhandener Kompetenzen und Interessen haben. Davon kann jedoch insbesondere in Situationen des Berufs(wieder)einstiegs- oder wechselfs aufgrund der enormen Berufs- und Erwerbsvielfalt nicht ausgegangen werden. Bestehende Datenbanken und Bildungsportale bedienen direkt angefragte Bedarfe. Sie bieten jedoch keine Ergänzungen oder Alternativen an.

Herkömmliche Abfragetechniken ermöglichen zu dem lediglich textuelle Abfragemöglichkeiten (Suchmaschinen, Metasuchmaschinen), die keinerlei Bedeutung der Texte berücksichtigen. Dabei ist es erforderlich, dass der Benutzer syntaktisch korrekte Eingaben macht oder einer vorgegebenen Begrifflichkeit folgt. Eine Eingabe von Begriffen in der Sprache des Benutzers hingegen vereinfacht die Bedienung eines Systems erheblich. Um dann jedoch Ergebnisse liefern zu können, ist eine auf Ähnlichkeiten und Bedeutungen basierende Abfrage notwendig. Durch wissensbasierte Modellierung und intelligente Problemlösungstechniken können flexiblere Abfragemöglichkeiten erreicht werden. Ein derartiges System erleichtert es nicht nur den privaten Anwendern individuell passende Bildungsprodukte zu finden, sondern auch den Berater/innen der unterschiedlichen Bildungs- und Beratungsstellen, die Komplexität ganzheitlicher Beratung zu bewältigen.

So wurde die Idee für das Teilprojekt 5: Bildungsberatung, entwickelt, ein **Netz von dezentralen Anlaufstellen für Bildungsberatung** aufzubauen, aufsetzend auf die bereits vorhandenen Beratungsstrukturen der Weiterbildungseinrichtungen, Arbeits- und Sozialämter und anderen Beratungsdiensten, und deren Beratern wie auch den Bildungsuchenden selbst ein Instrument an die Hand zu geben, das über eine **Profilabfrage der Nutzer** individuell passende Bildungsangebote in den angeschlossenen Datenbanken findet und ausgibt.

Die bis Anfang November 2002 erarbeiteten Konzepte für Teilprojekte wurden in einer öffentlichen Veranstaltung – dem **Plenum I - am 20. November 2002** insgesamt 88 Personen vorgestellt. Zu jedem Teilprojekt wurden auf Feedbackbögen **Meinungen und Anregungen** abgefragt, deren Auswertung für die Antragstellung berücksichtigt wurde.



Ein kleines aber sehr nützliches Produkt wurde nebenher erstellt und zwar ein Veranstaltungsraum“handbuch“ für die Region, das im Internet unter www.halewe.de/db.html zur Verfügung steht. Es wird kontinuierlich erweitert und aktualisiert.

2.2. Erscheinungsbild

Das Erscheinungsbild der Harburger LernWelten sollte ihre Entwicklung zu einer Marke unterstützen. Die Grundüberlegungen für das Design folgen einem medienübergreifenden Ansatz. Ausgehend davon, dass es bei allzu starren Festlegungen in der Praxis häufig zu Übertragungsschwierigkeiten und Konsistenzproblemen zwischen den einzelnen Anwendungen, Medien, Plattformen etc. kommt, ist daher das Erscheinungsbild der Harburger LernWelten – bis auf wenige elementare Festlegungen – von vornherein sehr flexibel ausgelegt.

Die fest definierten Stilmittel wurden:

1. Die einheitliche Kombination aus Namensschriftzug (Logotype), Signet (Bildzeichen: »Netzmodul«) und dem Namenszusatz (Claim).

Namensschriftzug und Namenszusatz sind in Proportion und Stand zueinander fest definiert. Variationen sind in Farbe und Schwarzweiss möglich.

**Harburger
LernWelten**
Das Bildungsnetzwerk für Stadt + Land

2. Die drei Hausfarben der Harburger LernWelten sind definiert als: Blau (Pantone 2718), Grün (Pantone 375), Orange (Pantone 1505). Die primären Farben sind Blau und Grün – Orange ist die Auszeichnungsfarbe für besondere Betonungen.



Desweiteren folgten Definitionen für weitere Farbvarianten, Schriften, Grafik-Elemente und die Bildsprache.

Aus diesen Elementen wurden die Werbemittel wie Projektflyer, Plakate, Internetseiten und die Geschäftsausstattung entwickelt und produziert. Die Flyer und Plakate wurden bisher in Hamburg über den Behördenverteiler, in Harburg und im Landkreis an alle öffentlichen Stellen, Bücherhallen und Sparkassen und über alle Partner an deren Verteiler ausgelegt bzw. aufgehängt.

Auf Basis des Flyers wurde ein Template zur Vorlage für weitere Flyer angefertigt, das durch wenige vom Projektteam selbst vorzunehmende Anpassungen für die Erstellung kleiner Auflagen und im Kopierverfahren – also schnell und preiswert – verwendet werden kann.

2.3. Öffentlichkeitsarbeit



Presse und Medien: Eine besonders wichtige Stellung kam der Pressearbeit zu, denn sie fördert nicht nur die Bekanntheit der Harburger LernWelten und ihr Image. Durch die Auseinandersetzung mit den zu veröffentlichenden Inhalten kann sie die Steuerung der inhaltlichen Ausrichtung des Projekts unterstützen und dem inneren Zusammenhalt der Partner dienen.

Die Öffentlichkeitsarbeit zeigte überaus erfreuliche Ergebnisse. Die Berichterstattung der Medien war stets wohlwollend, was an den Reaktionen nach Erscheinen der Artikel u.a. durch Kontaktaufnahme mit dem Projektteam deutlich wurde. Der vollständige Pressepiegel kann auf der homepage eingesehen werden unter

www.halewe.de/news.html

Aktionstage: Die Aktionstage dienen einerseits der Bedarfsermittlung und boten andererseits gute Möglichkeiten für Presseveröffentlichungen. Es wurden vier Aktionstage durchgeführt und zwar die Informationsveranstaltung für Lehrkräfte aller allgemeinbildenden Schulen am 28. August im Gymnasium Meckelfeld und am 5. September in der Haupt- und Realschule Bunatwiete sowie die Frauenaktionstage am 25. September in Winsen und am 26. September in Buchholz.

Präsentationen des Projekts wurden zu folgenden Anlässen durchgeführt:

30.04.02	Zusammenkunft von Bildung Hamburger Handwerk
15.05.02	Aufsichtsrat der Wirtschaftsförderungsgesellschaft im Landkreis Harburg
25.06.02	Startup Workshop in Harburg
07.08.02	Tag der offenen Tür bei Eilers & Kirf GmbH, Rosengarten-Nenndorf, Besuch von Bundesbildungsministerin Frau Bulmahn und der Schirmfrau der Harburger LernWelten, Monika Griefahn MdB
22.09. – 24.09.02	Job Treff im Freilichtmuseum am Kiekeberg, Rosengarten
11.11.02	Pressekonferenz, Harburg
20.11.02	Plenum I, Buchholz
03.12.02	Arbeitstreffen der Ausbildungsberater im Arbeitsamt Hamburg, Bezirk Harburg
06.02. –07.02.03	2. Harburger Handwerksausstellung

3. Profil der Harburger LernWelten

3.1. Vision und Ziele

Ausgangspunkt für das Projekt sind die Herausforderungen der Wissensgesellschaft mit ihren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen, die neue Wege auch in der Bildungspolitik erfordern. Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ zielt darauf ab, regionale Bildungsnetzwerke zu etablieren. Sie sollen Lernende motivieren, neue Lernorte zu erschließen, neue Lernfelder aufzutun und eine zukunftsfähige Lernkultur zu entwickeln.

Die Komplexität der Aufgaben erfordert die Bündelung von Kräften, Ressourcen und Know-How. Es geht darum, die in der Region verteilten Kompetenzen zusammenzubringen, Transparenz herzustellen und durch die Verknüpfung von Wissen gemeinsam Entwicklung zu initiieren und die anstehenden Aufgaben zu lösen. Vernetztes Denken und Handeln sowie der Abbau einseitiger Sichtweisen erleichtert und verbessert die dafür erforderlichen Kooperationen bestehender Einrichtungen.

Das Netzwerk Harburger LernWelten will dazu beitragen, allgemeine, politische, kulturelle und berufliche Bildung stärker zu verzahnen und das Zusammenwirken von Bildungs-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik zu stärken mit dem Ziel, die Persönlichkeitsentwicklung und Handlungsfähigkeit der Menschen umfassend zu fördern und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Besonderes Anliegen der Harburger LernWelten ist die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen durch Schaffen arbeitsmarktgerechter Qualifizierungsangebote, die das individuelle Potenzial der Menschen wie auch das Potenzial qualifizierter Arbeitskräfte in der Region vergrößern.

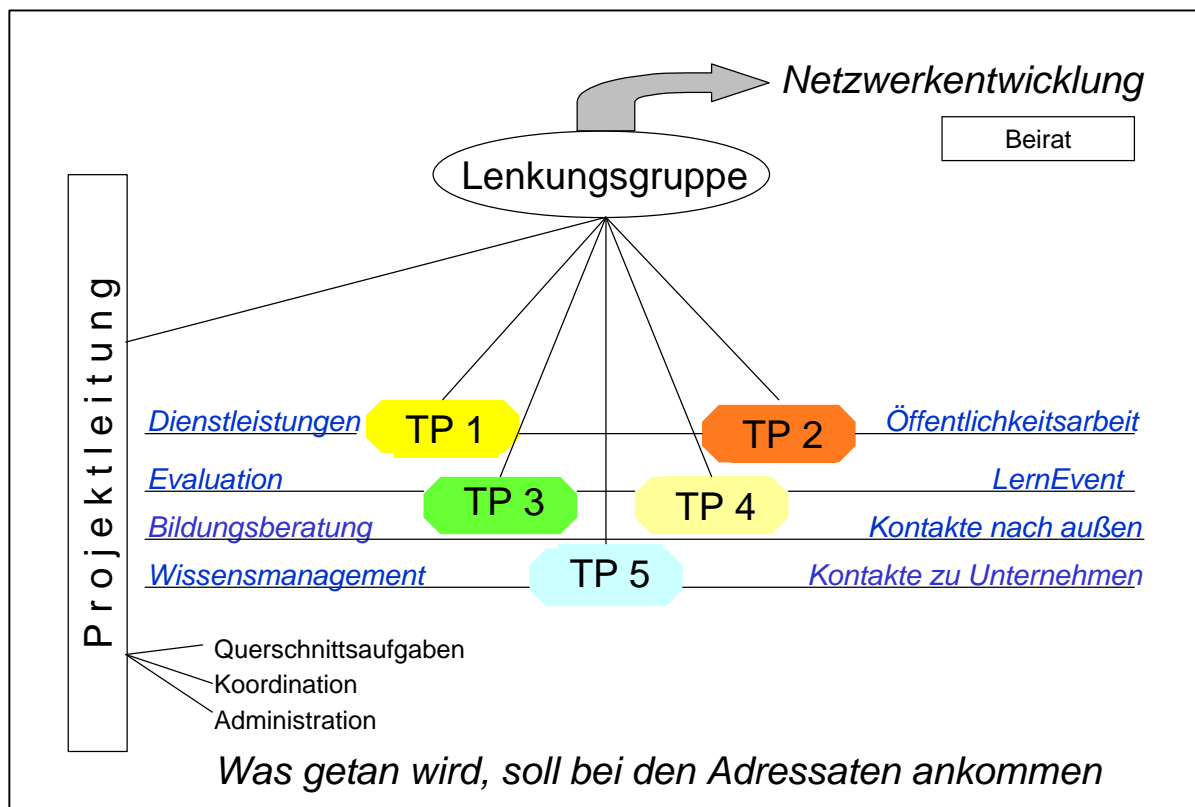
Besonderes Anliegen der Harburger LernWelten ist es auch, bildungsfernen Gruppen den Zugang zu Bildung zu erleichtern und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming zu fördern.

Die Harburger LernWelten haben sich somit zum Ziel gesetzt, **das führende Anbieter-Netzwerk in der Metropolregion Hamburg für bedarfs- und arbeitsmarktgerechte Qualifizierungs- und Bildungsangebote** zu werden. Die „Netzwerker“ der Harburger LernWelten verstehen sich als Dienstleister für die Menschen in der Region, aber auch füreinander. Sie wollen Anstöße geben und aktivieren und ihr Selbstverständnis als Dienstleister in einem stetigen Prozess und Dialog mit ihren Kunden verfeinern.

Das Netzwerkmanagement der Harburger LernWelten wird dann erfolgreich gewesen sein, wenn sich entweder selbsttragende institutionelle Strukturen entwickelt haben oder es keiner zentralen Stelle bedarf, weil sich die Kooperationsbeziehungen bewährt haben und sich in den bestehenden Institutionen eine Selbstlern- und Handlungskompetenz für dauerhaften Wandel entwickelt hat; denn lebensbegleitendes Lernen bedeutet auch stetige Veränderung des persönlichen wie des institutionellen Systems.

3.2. Organisationsstruktur

Die Harburger LernWelten organisieren sich auf vier Ebenen: Projektleitung, Teilprojekte, Lenkungsgruppe und Beirat. Die **Federführung** des Projekts liegt bei der Handwerkskammer Hamburg. Sie stellt die **Projektleitung**, die wiederum die Aufgaben des Netzwerkmanagements wahrnimmt. Die **Teilprojekte** führen ihre Vorhaben eigenverantwortlich durch, sind jedoch durch ihre Projektleitungen gemeinsam mit der Gesamt-Projektleitung in der **Lenkungsgruppe** vertreten, der auch die **WLH** – Wirtschaftsförderungsgesellschaft im Landkreis Harburg mbH angehört. Die Aufgaben der Lenkungsgruppe liegen insbesondere darin, die Zielvorstellungen für das Netzwerk in Hinblick auf seinen Beitrag zur Strukturentwicklung der Region gemeinsam weiter zu entwickeln und ihre Teilprojekte und das Netzwerkmanagement entsprechend darauf auszurichten. Über den **Beirat** soll die Bekanntheit und Akzeptanz des Netzwerks erhöht werden. Er dient als Türöffner für Bereiche, die mit dem Projekt noch nicht operational verbunden sind.



3.3. Teilprojekte

Aus den Arbeitsgruppen entstanden insgesamt 5 Teilprojekte. Sie wenden sich besonders an:

- Lehrerinnen und Lehrer von Hauptschulen: (TP 1)
- Berufsrückkehrerinnen: (TP 2)
- Interessenten für eine Ausbildung im Handwerk auf Fachhochschulniveau: (TP 3)
- Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in multikulturellen Arbeitsteams: (TP 4)
- Bildungssuchende und Bildungsberater/innen: (TP 5)

TP 1: Mehr Chancen für Hauptschüler – Schulnetzwerk für die Region

Die **Kreisvolkshochschule (KVHS)** als Teilprojektnehmerin will sich in das Management zur Regionalentwicklung einbinden und ein aktiver Partner beim Strukturwandel der Region sein. Dafür sollen in diesem Teilprojekt neue und nachhaltige Strukturen zum Thema Berufsorientierung insbesondere im Landkreis Harburg aufgebaut werden u.a. durch eine Vernetzung der Hauptschulen mit allen für Berufsorientierung relevanten Partnern, jedoch auch über die Landesgrenze nach Hamburg hinweg. Dieses soll münden in die Etablierung einer **Agentur**, durch deren Aktivitäten

- Hauptschullehrer/innen bei der Entwicklung und Durchführung von Berufsorientierungsprojekten unterstützt werden, um den Schüler/innen eine auf ihre Potenziale ausgerichtete Berufsorientierung anbieten zu können.
- Unternehmen für Kooperationsprojekte mit Schulen gewonnen werden, die einerseits
 - » die Anforderungen des Wirtschaftslebens an Schüler/innen vermitteln und
 - » andererseits zum Abbau gegenseitiger Vorurteile führen und das Lehrerbild in der Außensicht revidieren helfen.
- Sponsoring von Fortbildung durch Unternehmen ermöglicht wird.
- Über eine Zusammenarbeit zwischen Hauptschulen und Berufsbildenden Schulen eine bessere und einander ergänzende Abstimmung zum Thema Berufsorientierung erreicht wird.

Neben der hier geplanten Entwicklung und Etablierung eines neuen Dienstleistungsangebots für Schulen (Agentur als zentralem Ansprechpartner) liegt der innovative Gehalt des Projekts insbesondere darin, dass dieses Angebot gemeinsam mit den späteren Nutzern entwickelt und damit genauestens auf deren Bedarfe ausgerichtet werden kann. Damit soll ein gemeinsamer Beitrag geleistet werden zur Gestaltung der **Identität dieser Region**, in dem sich Teams unterschiedlicher Institutionen vernetzen und über selbstorganisiertes Lernen ihre Zukunft gestalten.

Die zu entwickelnden Maßnahmen richten sich vorwiegend an Hauptschüler/innen, die aufgrund ihres sozialen Status (Überrepräsentanz von Schüler/innen aus sozial schwierigen häuslichen Verhältnissen, hoher Anteil ausländischer Jugendlicher mit z.T. geringen Deutschkenntnissen, geringes gesellschaftliches Ansehen) zu den bildungsbenachteiligten Menschen gerechnet werden. Somit unterstützt das Vorhaben die Ziele des Förderprogramms nach direkter **Mobilisierung bildungsbenachteiligter Menschen** und der **Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit**.

TP 2: Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen

Der Kernpunkt des Vorhabens liegt in der **wohnnahen Qualifikation von Frauen**, die im ersten Teil aus der Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse und in einem zweiten Teil aus den betriebsorientierten Kompetenzbedarfen der Praktikumsfirmen besteht. Ziel ist es, sowohl die Integrationsquote insgesamt zu erhöhen als auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse.

Hierfür wird eine Qualifizierungsmaßnahme konzipiert, die sich durch die folgenden Besonderheiten auszeichnet:

- Die Maßnahme beinhaltet einen hohen Anteil an selbstorganisiertem Lernen durch e-learning (Europäischer Computerführerschein). Dadurch entfallen viele und lange Fahrzeiten, wie sie in Harburg und dem Landkreis anzutreffen sind. Den Frauen ist es dadurch auch möglich, ihren Familienalltag langsam umzugestalten und auf die späteren Abwesenheitszeiten vorzubereiten.
- Die zweite Maßnahmen-Phase ist modular aufgebaut und untergliedert sich in eine Praktikumszeit im Betrieb (3 Tage / Woche) und ein zusätzliches Weiterbildungsmodul (Kundenorientierung oder Buchhaltung), orientiert an den individuellen Themenschwerpunkt und den Bedarf des Betriebes.
- Der Unterrichtsumfang orientiert sich am Ansatz der Teilzeit und umfasst 5 Unterrichtsstunden täglich.
- Die Maßnahme wird durch die Teilnehmerinnen mitfinanziert.
- Die Maßnahme wird zunächst in einer Pilotphase an zwei Standorten durchgeführt und anschließend im Sinne eines Controllingprozesses evaluiert und optimiert.

Das Vorhaben verknüpft verschiedene innovative Ansatzpunkte:

- Die Integration von e-learning erhöht die **Medien- und die Selbstlernkompetenz** der Teilnehmerinnen. Der Bedarf nach wohnortnaher Weiterbildung wird dadurch auf neue Weise aufgegriffen und bedient.
- Die Verknüpfung von Betriebspraktikum und individueller betriebsbezogener Weiterbildung ist ein lernorganisatorisch neuer Ansatz zur **Verbesserung der Integrationschancen**. Das begleitende und anschließende Coaching unterstützt die Teilnehmerinnen in ihren Bemühungen, einen festen Arbeitsplatz zu finden.
- Die **Kooperation** der Bildungsträger – **Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.** als Teilprojektnehmer und die **AHH Akademie des Handwerks Hamburg** - eröffnet die Möglichkeit, Bildungsangebote zu individualisieren, Ressourcen besser zu nutzen und Transfer von Wissen zu ermöglichen. Darüber hinaus verschafft es dem Landkreis Harburg ein neue Flexibilität mit einem flächendeckenden Bildungsangebot.

Das Teilprojekt 2 greift das Erfordernis des **Gender Mainstreaming** als einen zentralen Ansatzpunkt auf, nämlich die Zugangschancen von Frauen zum Arbeitsmarkt zu erhöhen. Frauen sind an dieser Stelle aufgrund der immer noch überwiegend ihnen gesellschaftlich zugeschriebenen Familienaufgaben erheblich benachteiligt. Die Unterbrechung der Berufstätigkeit im Interesse der Familienarbeit bedeutet in der Regel eine Verzögerung ihrer beruflichen Entwicklung und Karriere, eine Veralterung ihrer Qualifikation, einen Ausstieg aus der Erfahrungswelt der Berufe. Der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt erfordert die Anpassung der beruflichen Qualifikation an die aktuellen Anforderungen durch Weiterbildung, die Umorganisation der Familienarbeit im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Erneuerung der beruflichen Erfahrung.

TP 2 setzt Gender Mainstreaming um, indem es konzeptionell darauf ausgerichtet ist, Frauen bei der Erfüllung dieser Anforderungen des Wiedereinstiegs zu unterstützen, um die Benachteiligung durch Familienarbeit zu reduzieren und die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an den Lebensbereichen Arbeit und Familie zu fördern.

Durch die Einbeziehung der Arbeitgeber in die Entwicklung der Aufbaumodule werden auch die für eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt und der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zentralen Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung und der in der Familienzeit erworbenen Kompetenzen aufgegriffen.

TP 3: Bachelor und Master im Handwerk - Integration Lernstarker durch Entwicklung praxisorientierter akademischer Bildungswege

Die **Handwerkskammer Hamburg** wird in **Kooperation** mit der **Handwerkskammer Lüneburg-Stade** duale Ausbildungswege für das Handwerk mit dem Abschluss Bachelor und ggf. Master entwickeln, die auch die handwerksrechtlichen Zulassungsvoraussetzungen für Existenzgründungen beinhalten.

In den ersten zwei Projektjahren geht es dabei um die curriculare Weiterentwicklung des Technischen Betriebswirts⁹ zum Bachelor und dessen Akkreditierung (z.B. Bachelor of Business Administration) sowie um die Prüfung verschiedener Organisationsformen für die Durchführung. Dafür kommen z.B. in Frage: Kooperationen mit Fachhochschulen, ein eigener Fachbereich Handwerk an einer Fachhochschule, eine private Fachhochschule mit Akkreditierung durch die FIBAA¹⁰, eine private Fachhochschule mit staatlicher Anerkennung, eine Berufsakademie nach niedersächsischem Recht mit 2 Standorten (Lüneburg und Hamburg-Harburg) oder duale Studiengänge an einer Fachhochschule.

In den letzten zwei Projektjahren sollen technische Zweige zum Bachelor ausgearbeitet und akkreditiert werden.

Dieses Teilprojekt trägt durch die Entwicklung attraktiver und marktgerechter Aus- und Weiterbildungsangebote mit guter Verzahnung von Theorie und Praxis zur Qualifizierung von Führungskräften für neue Aufgabenfelder in Handwerk und kleine und mittlere Unternehmen zur **Existenzsicherung mittelständischer Betriebe** bei.

Aufgrund der in TP 3 geplanten Vernetzung der beteiligten Fachhochschulen mit allgemein- und berufsbildenden Schulen, Unternehmen und Bildungsstätten des Handwerks wird einerseits ein Transfer KMU-relevanter Kenntnisse in die Hochschulen ermöglicht und trägt über eine bessere Ausrichtung der Hochschulausbildung zur Erhöhung ihres Qualifikationsniveaus bei. Andererseits wird auch ein Innovationstransfer von den Hochschulen in die Unternehmen erleichtert z.B. durch die Möglichkeit von Diplomarbeiten, Praktikanten und gemeinsamen Projekten.

Die in TP 3 geplanten Bildungsangebote reichen über Ähnliches deutlich hinaus, in dem sie

- auf einen regionalen Bedarf reagieren und gleichzeitig überregionale Bedeutung aufweisen,
- durch gegenseitige Anerkennung von Bildungsabschlüssen eine bessere Ressourcenbindung herbeiführen,
- aufgrund ihrer Offenheit für Quereinsteiger die Bildungschancen erhöhen und

⁹ Näheres siehe www.hwk-hamburg.de/weiterbildung/technische-akademie/index.php

¹⁰ FIBAA = Foundation for International Business Administration Accreditation

- die Teilnehmerzahlen auch an den Fachhochschulen erhöhen, denn Studienwechsler verbleiben an den Hochschulen und Quereinsteiger werden neue Teilnehmer.

TP 4: Potenziale entdecken durch interkulturelle Bildungsmodule

Bestehende Defizitbeschreibungen (Reibungsverluste, Konflikte, mannigfaltige Vorbehalte) sind im Alltag der Betriebe, staatlichen Einrichtungen und Institutionen an der Tagesordnung. In Bildungsveranstaltungen haben sie systematisch in der Regel keinen Raum. Eine Anerkennung des Bildungsbedarfs hat sich bisher wenig profiliert dargestellt. Ein wesentlicher Grund könnte darin liegen, dass die Frage der **Interkulturalität** meist in der Beschreibung und Betrachtung von Defiziten verhaftet. Die – häufig erfahrene - positive Bedeutung findet eher unbewusst und als besondere und individuelle Ausnahme erfahrener Realität statt. Der Nutzen im Sinne eines Reichtums im Rahmen der Arbeitsprozesse und der Geschäftsbedingungen ist wenig im Focus. Angebote in der Form von mehreren Fortbildungsmodulen sind bisher kaum vorhanden, einzelne Elemente gibt es in vielerlei Hinsicht und „gut verstreut“.

Auf dieser Grundlage gibt es einen erheblichen Entwicklungsbedarf sowohl inhaltlich, didaktisch-methodisch und auf der Ebene eines Geschäftsfeldes mit Personalverantwortlichen, -vertretungen und Betroffenen als Zielgruppe.

In diesem Teilprojekt sollen deshalb **Module für Seminare und Workshops** zu den nachfolgenden Themen entwickelt, erprobt und umgesetzt werden:

- Landes- und Kulturkunde – fremde Ethnien stellen sich vor
- Interkulturelle Konflikte – Konflikttrainings als Möglichkeit der Früherkennung, der Bearbeitung, der Vermeidung, des Voranbringens und des Wendens im Sinne von Effizienzsteigerung und Arbeitsplatzsicherung
- Umgehen mit Unterschiedlichkeit – Sensibilisierung im Erkennen von Differenzen zur Entwicklung und Verbesserung von Teamfähigkeit
- Forschungsreise bzw. Zukunftswerkstatt zur Entwicklung der spezifischen Ressourcen durch kulturelle Ergänzungen - Reichtum und Nutzen durch andere Kulturen für Unternehmensziele
- Optimierung von Verhandlungskulturen
- Realisierung und Umsetzung von betrieblichen Handlungsoptionen zur speziellen Förderung und Integration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund vor dem Hintergrund mitbestimmungsrechtlicher Vorgaben

Die **Hamburger Volkshochschule** (Teilprojektnehmerin) beabsichtigt, in ihrem geplanten **Kompetenzzentrum für Interkulturelle Bildung** (KIB) im Stadtbereich Harburg / Finkenwerder den erforderlichen institutionellen Rahmen für die Entwicklung und Etablierung dieser neuen Bildungsangebote zu bieten. Das Projekt soll eine Lücke schließen und dazu beitragen, dass die spezifischen sprachlichen und kulturellen Fähigkeiten als Ressourcen für Berufsausübung gesehen werden; denn es fehlt an Maßnahmen und Instrumenten, mit denen es gelingen könnte, die entsprechenden Ressourcen bei Bewerber(inne)n oder in Belegschaften zu ermitteln.

Hierbei soll eng mit den KIB-Netzwerkpartnern zusammengearbeitet werden, insbesondere mit der Arbeitsgruppe Migration im ver.di Landesbezirk Hamburg, bei deren ca. 10.000 Mitgliedern mit Migrationshintergrund ein breites Wissens- und Erfahrungspotenzial existiert, das für die Ziele des Projekts in hervorragender Weise genutzt werden kann.

TP 5: Bildungsberatung

In diesem Teilprojekt wird während der ersten zwei Projektjahre ein **Internet-Portal mit zielgruppenspezifischer Ansprache** erstellt, das nicht nur Bildungsangebote ausgibt, sondern auch Bereiche, in denen mit den vorhandenen Qualifikationen gearbeitet werden kann, alternative Angebote anstatt „Nichts gefunden“, mögliche Weiterqualifikationen, konkrete Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Checkliste zur Beurteilung von Weiterbildungsmaßnahmen und eine Profilausgabe, die für Bewerbungen nutzbar ist. Darüber hinaus kann eine Auflistung der gesuchten Themen Grundlage für die Entwicklung neuer Bildungsmaßnahmen sein.

Das zu entwickelnde internetbasierte System der Bildungsberatung wird als wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu bestehenden oder gerade in Entwicklung befindlichen Systemen eine Benutzerschnittstelle aufweisen, die den Bedürfnissen unterschiedlicher Benutzergruppen gerecht wird. Das System soll die Darstellung der Abfrage und der Angebote an die unterschiedlichen Benutzergruppen anpassen.

In den letzten zwei Projektjahren wird es um die **Vernetzung von Bildungsberatung** in der Region gehen.

Dieses Teilprojekt wird als **Querschnittsaufgabe des Netzwerks** von der **Handwerkskammer Hamburg** federführend durchgeführt. Bei der Erstellung des Internet-Portals arbeitet sie mit **HITEC e.V.** zusammen. HITEC e.V. ist das Forschungs- und Technologietransferzentrum des Fachbereichs Informatik der Universität Hamburg (Näheres siehe unter www.hitec-hh.de). Dabei sollen auch bereits vorhandene Systeme geprüft werden, ob sie als Basis für eine Weiterentwicklung in der hier vorgesehenen Ausprägung verwendet werden können.

Dieses Teilprojekt befördert die Transparenz im Bildungsmarkt der Region, erleichtert den Zugang zu Bildung und erhöht dadurch die Bildungsbereitschaft der Menschen.

3.4. Netzwerkmitglieder

Netzwerkmitglieder sind, neben der Handwerkskammer Hamburg als federführender Einrichtung, die nachfolgend aufgeführten Einrichtungen, mit denen während der Planungsphase zusammengearbeitet wurde. Zu einem großen Teil werden sie den Harburger LernWelten auch weiterhin aktiv verbunden bleiben.

Die Arbeitsämter Buchholz, Hamburg, Lüneburg und Winsen, Arbeitskreis Unternehmerfrauen im Handwerk Landkreis Harburg, Beauftragte für Chancengleichheit Bucholz, Berufsbildende Schulen Winsen, das Berufsbildungswerk des DGB (bfw) Hamburg und Winsen, Bildung Hamburger Handwerk (BHH), Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V., Bundestagsabgeordnete Monika Griefahn (Schirmfrau der Harburger LernWelten), die Frauenbeauftragten Landkreis Harburg, Marschacht, Tostedt, Winsen, Neu-Wulmstorf, Seevetal, Bezirksamt Harburg, Freilichtmuseum am Kiekeberg, GATE - Gesellschaft für Arbeit, Technik und Entwicklung mbH, Gesamtschule Kirchdorf, Gewerbeförderung der Handwerkskammer Hamburg GmbH, Grone-Schule Buchholz, Gymnasium Meckelfeld, Hamburger Volkshochschule, Handwerkskammer Lüneburg-Stade, Haupt- und Realschule Bunatwiete Harburg, Hauptschule Stelle, Hauptschule Tostedt, Haus des KFZ-Gewerbes Hamburg GmbH, Heideschule Buchholz, Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg, Interkulturelle Bildung Hamburg e.V. (IBH), Jugend in Arbeit e.V., Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA), Kreisvolkshochschule im Landkreis Harburg (KVHS), Landkreis Harburg - Fachbereich Soziales, RITTS: Projekt Initiative Zukunft – fit für den Beruf, Randstad Deutschland, Universität Hamburg: Arbeitsstelle "Interkulturelle Bildung", ver.di Landesbezirk Hamburg, WLH - Wirtschaftsförderungsgesellschaft im Landkreis Harburg mbH, Wirtschaftsverein für den Hamburger Süden e.V., Zentrum Schule und Wirtschaft am Institut für Lehrerfortbildung Hamburg

4. Ausblick

Ebenso, wie die Produkte der Teilprojekte auf Dauer ausgerichtet sind, so ist es auch das Netzwerk in seiner Gesamtheit. Wenn es gelingt, den positiv begonnenen Prozess der Planungsphase ebenso erfolgreich weiterzuführen, dann werden die Harburger LernWelten regionale Charakteristika und Alleinstellungsmerkmale aufweisen, die vom Markt in existenzsicherndem Umfang nachgefragt werden.

Die Möglichkeit für Unternehmen, vor Ort aktuell qualifiziertes Personal zu finden, erhöht die Attraktivität des Standortes. Dieses gilt für den Landkreis ebenso wie für den Stadtteil Harburg. Standortvorteile können zu vermehrter Ansiedlung von Unternehmen führen, was wiederum das Einkommen der Kommunen steigert.

Die in einer Zusammenarbeit von Hamburg und niedersächsischen Landkreisen begonnene Entwicklung der Region im Rahmen von Clusterentwicklung bietet für die Harburger LernWelten die Chance, sich langfristig dem Qualifizierungsbedarf der Clusterentwicklung gemäß auszurichten und sich als starkes Anbieternetzwerk zu etablieren.

Von der Erhöhung der Bildungsnachfrage durch Erschließung neuer Bildungsprodukte, der Erweiterung des Dienstleistungsportfolios und der Verbesserung nachfrageorientierter Kundendienstleistungen durch aussagefähiges Bildungscontrolling wird ein Beitrag zur Existenzsicherung der beteiligten Bildungsstätten erwartet.

Erwartet wird auch ein Transfer von Ergebnissen der Entwicklung von Systemen, Methoden und Instrumenten auf neue Bildungsmaßnahmen, in andere Regionen, oder andere Wirkzusammenhänge. So sind z.B. die Anschlussmöglichkeiten für TP 3 gegeben durch den Transfer der Ausbildungswege in andere Bundesländer, in andere Berufszweige sowie andere Wirtschaftsbereiche hinein. Insbesondere anwendungsorientierte Abschlüsse wie Bachelor und Master ermöglichen eine kontinuierliche Anpassung an den sich schnell wandelnden Bedarf der Betriebe.

Das Vorhaben soll darüber hinaus einen nachdrücklichen Einfluss auf die Zugänglichkeit und Verbesserung des Wissens über systemische Entwicklungschancen im Bereich nachfrageorientierter Bildungsarbeit erreichen. Damit liefert es einen Beitrag zu Inhalten und Methoden der Modernisierung der Berufsbildung.

Nicht zuletzt soll ein Transfer von Erfahrungen beim Aufbau von Netzwerken und Kooperationen erreicht werden. Damit werden Kommunikationsformen und -weisen verbreitet, in denen „models of good practice“ vermittelbar und die den Erfahrungsaustausch und die Evaluation des Netzwerks nachhaltig stützen.