

Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier –

Chancen durch Bildung auf der Spur

60 JAHRE | Otto
Benecke
Stiftung e.V.

obs

Otto Benecke
Stiftung e.V.

20 CHANCEN
30 DURCH
BILDUNG

...im Rheinischen Revier



Geschäftsführender Vorsitzender:

Dr. Lothar Theodor Lemper

Vorsitzender des Kuratoriums:

Eberhard Dieppen,
Regierender Bürgermeister von Berlin a.D

Stellvertretende Vorsitzende:

Gülistan Yüksel



Impressum

Projekt

„Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“
www.obs-chancen-bildung.de
chancen-bildung@obs-ev.de

Projekträger

Otto Benecke Stiftung e.V.
Kennedyallee 105-107
53175 Bonn
Tel.: +49 (0) 228 8163-0
post@obs-ev.de
www.obs-ev.de

Geschäftsführender Vorsitzender

Dr. Lothar Theodor Lemper

Vorsitzender des Kuratoriums

Eberhard Diepgen,
Regierender Bürgermeister von Berlin a.D.

Stellvertretende Vorsitzende

Gülistan Yüksel

Printed in Germany 04/2025

Druck

Warlich Druck RheinAhr

Verfasst von

Hanan El-Khoury, Linda Führer,
Laura Bulczak

Lektorat

Uwe Knüpfer

Gestaltung und Layout

WUM Werbeagentur GmbH

Bildnachweis

Adobe Stock, Canva

Facebook:

<https://www.facebook.com/profile.php?id=61565197032793>

Linkedin:

<https://www.linkedin.com/company/auf-der-spur-chancen-durch-bildung-qualifizierungsagenten-im-rheinischen-revier/>

Youtube:

https://www.youtube.com/@obs_chancen_durch_bildung

Instagram:

https://www.instagram.com/obs_chancen_durch_bildung/

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



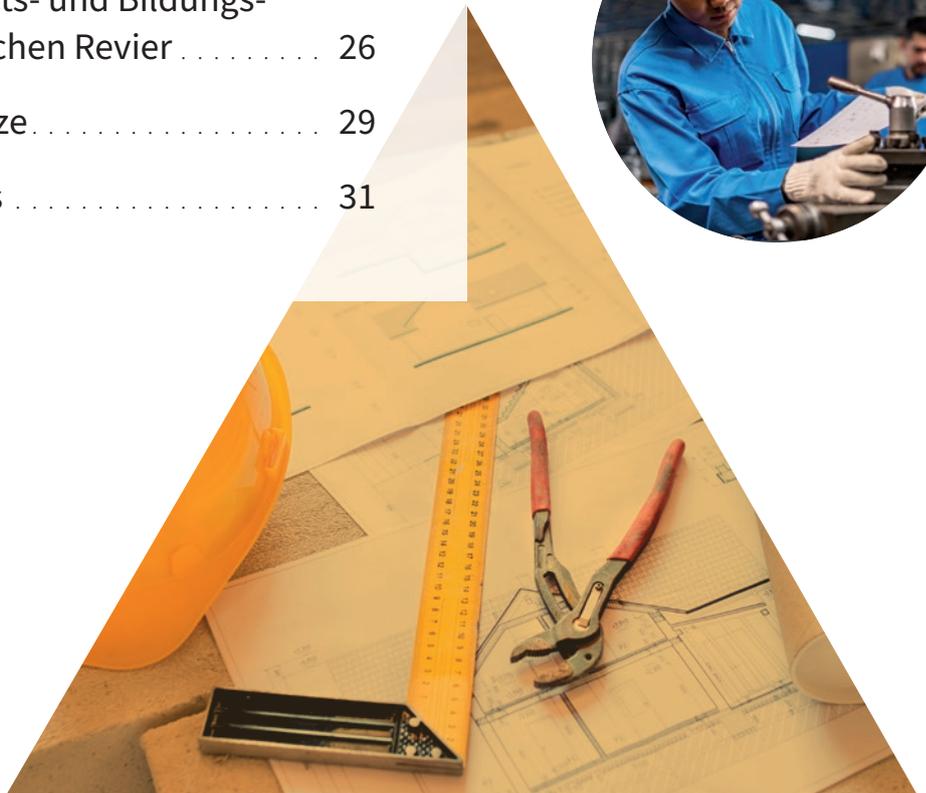
**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

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



INHALT

01	Vorwort	4
02	Zusammenfassung	5
03	Projektkonzept und Ziel	6
04	Zuwendungsgeber	12
05	Projektträger	13
06	Projektteam und Standortbüros	15
07	Angebot für Beschäftigte	19
08	Angebot für Unternehmen	21
09	Zusammenarbeit mit Multiplikatoren ...	23
10	Der Strukturwandel und die Transformation des Arbeits- und Bildungsmarktes im Rheinischen Revier	26
11	Best Practice-Ansätze	29
12	Literaturverzeichnis	31



01

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen das Projekt „Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“ vorzustellen. Ein Vorhaben, das wir mit viel Engagement und Überzeugung unterstützen. In Zeiten radikaler technischer Neuerungen und globaler Herausforderungen ist es von höchster Wichtigkeit, dass Unternehmen und ihre Beschäftigten sich kontinuierlich weiterbilden und sich neuen Gegebenheiten anpassen.

Das Projekt bietet kostenfreie Bildungsberatung an, die nicht nur die individuellen Stärken und Potenziale der Teilnehmenden fördert, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in unserer Region stärkt. Wir sind davon überzeugt, dass jeder Mensch das Recht auf Zugang zu Bildung hat, unabhängig von seiner Herkunft oder seinen Sprachkenntnissen. Daher legen wir großen Wert auf die Bereitstellung von Beratungskonzepten in mehreren Sprachen, um eine breite Zielgruppe zu erreichen und Barrieren abzubauen.

Die Otto Benecke Stiftung e. V. hat sich seit ihrer Gründung der Förderung von Bildung und Integration verschrieben. In Zusammenarbeit mit unseren lokalen Partnern streben wir an, nicht nur die fachlichen Qualifikationen der Beschäftigten zu erweitern, sondern auch einen Raum zu schaffen, in dem Austausch und Vernetzung stattfinden können.

Durch die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Migrantenselbstorganisationen und Arbeitsagenturen in der Region stellen wir sicher, dass unsere Maßnahmen praxisnah und relevant sind.

Wir sind überzeugt, dass die „Qualifizierungsagenten“ einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung des Rheinischen Reviers leisten werden. Gemeinsam mit unseren lokalen Partnern werden wir die Umsetzung und Nachverfolgung der Bildungsberatung kontinuierlich evaluieren, um deren Qualität und Wirksamkeit sicherzustellen.

Wir laden Sie ein, sich an diesem wichtigen Vorhaben zu beteiligen und von den vielfältigen Möglichkeiten zu profitieren, die sich hier bieten. Lassen Sie uns gemeinsam das Potenzial der Menschen und Unternehmen in der Region entfalten, um den Transformationsprozess erfolgreich umzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen

Eberhard Diepgen, Reg. Bürgermeister von Berlin a.D.
Vorsitzender des Kuratoriums und des Projektbeirats

Dr. Lothar Theodor Lemper
Geschäftsführender Vorsitzender

Projekt: „Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“

02

Zusammenfassung

Im Rahmen des Strukturwandels und der Fachkräftesicherung im Rheinischen Revier beraten wir Beschäftigte und Unternehmen zu Qualifizierungsmaßnahmen. Unsere Qualifizierungsberater suchen und bergen bislang ungenutzte Potenziale. Sie eröffnen so Chancen durch Bildung. Unser Projekt hat dabei folgende **Alleinstellungsmerkmale**:



- **Es ist gebührenfrei.**
- **Wir sprechen Ihre Sprache(n).** Neben Deutsch sind das: Arabisch, Englisch, Französisch, Rumänisch, Russisch, Türkisch und Ukrainisch.
- **Wir sind an sechs Standorten vertreten:** StädteRegion Aachen, Kreis Düren, Kreis Heinsberg, Rhein-Erft-Kreis, Stadt Mönchengladbach und Rhein-Kreis Neuss.
- **Wir kommen zu Ihnen.** Wir bieten aufsuchende Gruppenberatungen in Unternehmen und Einzelberatung an (online, telefonisch sowie in unseren sechs Standortbüros oder bei Partnern im Rahmen von Sprechstunden).

- **Unsere Qualifizierungsberater¹ verfügen** neben akademischen Kenntnissen **über eigene Praxiserfahrungen** aus diversen Berufsfeldern.
- **Wir vermitteln in passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen** und garantieren eine intensive Abstimmung mit lokalen Unternehmen, Kommunen, Migrantenorganisationen, Gewerkschaften und Bildungsträgern.
- **Wir erstellen nach Bedarf individuelle Potenzialanalysen** mittels eines intuitiven Tools.
- **Wir lassen Sie nicht allein**, sondern gewährleisten ein Follow-up aller Weiterbildungsmaßnahmen.
- **Wir sind bestens vernetzt:** mit Ministerien und politischen Mandatsträgern, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften, Anbietern einschlägiger Weiterbildungsangebote, der Arbeitsagentur, Kammern, Unternehmensvertretern, Migrantenselbstorganisationen sowie zahlreichen weiteren Akteuren der Zivilgesellschaft.

- **Wir haben Erfahrung.** Eng begleitet von der Otto Benecke Stiftung e.V. haben bis heute mehr als eine halbe Million Menschen mit Migrationshintergrund² Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und zur deutschen Zivilgesellschaft gefunden.

**Schreiben Sie mit uns gemeinsam
an weiteren Erfolgsgeschichten!**

¹ Für eine bessere Lesbarkeit verzichten wir auf eine geschlechterspezifische Differenzierung; entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

² Menschen mit Migrationshintergrund umfasst als Gruppe alle Menschen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben, sowie wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil seit 1950 nach Deutschland zugewandert sind.



03

Projektkonzept und Ziel

Der Strukturwandel im Rheinischen Revier schreitet voran. Betroffene Betriebe stehen vor großen Veränderungen. Über 100.000 Menschen im Rheinischen Revier verfügen über keine formelle Berufsausbildung. Ihnen soll mittels dieses Projektes ein neuer Start ermöglicht werden.

Die größten Hindernisse sind oft mangelnde Informationen über verfügbare Qualifizierungsmöglichkeiten und fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache. Gleichzeitig müssen Bildungsanbieter im Rheinischen Revier besser über den tatsächlichen Bedarf in den Betrieben informiert werden, um ihre Angebote gezielter ausrichten zu können.

Das Projekt „Qualifizierungsberater im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“ zielt darauf ab, Bildungsangebote für geringqualifizierte Arbeitnehmer, insbesondere für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, zu verbessern. Dies geschieht durch den Einsatz von Qualifizierungsberatern. Das sind spezialisierte Fachleute, die vor Ort Karriereberatung und Unterstützung bieten.

Das Projekt wird von der Otto Benecke Stiftung e.V. getragen und nutzt vielfältige Beratungsmethoden, um individuelle Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren und die Jobstabilität zu fördern sowie Aufstiegschancen zu eröffnen.

Im Rheinischen Revier, das sich aus 64 Städten und Gemeinden, 6 Kreisen und einer kreisfreien Stadt zusammensetzt, leben ca. 2,5 Millionen Menschen.

Die Region befindet sich in einem umfassenden Veränderungsprozess (Strukturwandel). Mit der Abkehr vom Braunkohleabbau bis spätestens 2030 steht die Region vor vielfältigen Herausforderungen, ihr bieten sich aber auch Chancen:

Es gilt die Energieversorgung zu transformieren und gleichzeitig Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen und zu sichern, die Wirtschaftsstruktur zu diversifizieren und somit die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes zu steigern. Den Wandel im Rheinischen Revier treibt nicht nur die Dekarbonisierung voran, also die Abkehr von einer kohleorientierten Wirtschaftsstruktur: Hinzu kommen Prozesse der Digitalisierung vieler Lebensbereiche und der demografische Wandel hin zu einer immer älter werdenden Gesellschaft. Nahezu jeder Betrieb ist herausgefordert, sich diesem Wandel zu stellen – und sich selbst zu verwandeln. Doch wie und wie schnell? Die Folgen der Corona-Pandemie haben in Betrieben den Handlungsbedarf oftmals in den Hintergrund gedrängt. Und auch für die Arbeitskräfte bleibt der Wandel häufig noch abstrakt – das gilt umso mehr, je geringer qualifiziert sie sind.

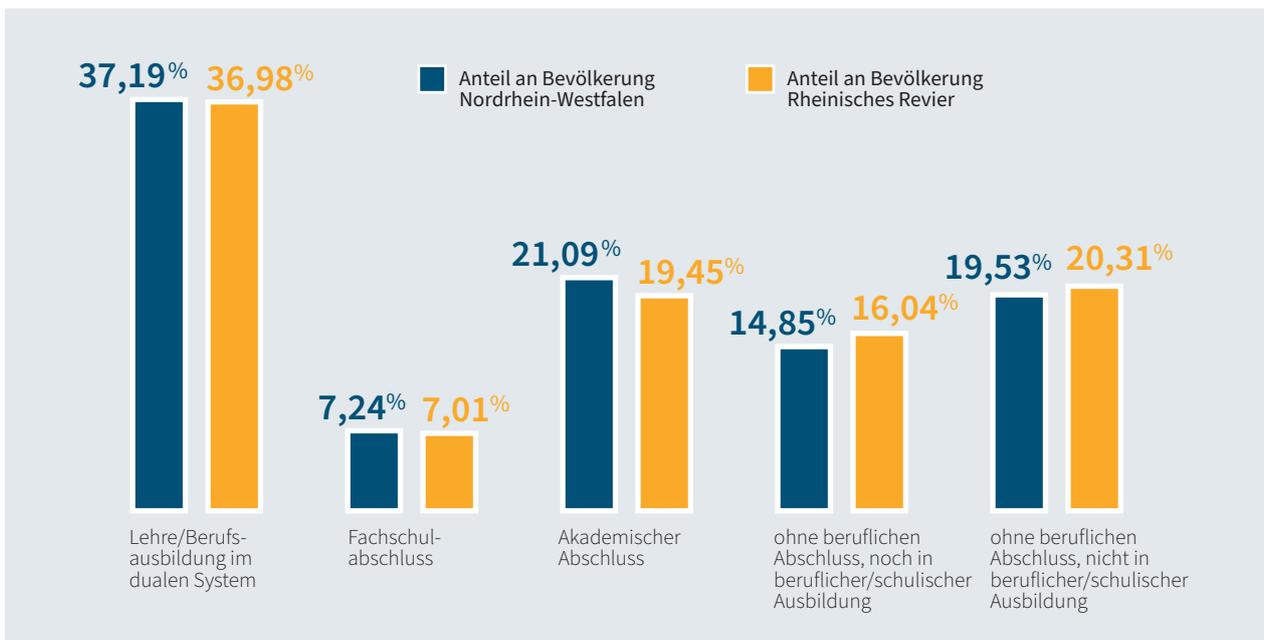
Fachkräftesicherung als Schlüssel zum Erfolg

Für eine zukunftssichere Transformation des regionalen Arbeitsmarktes ist die Fachkräftesicherung ein zentraler Grundpfeiler. Andererseits verfügen mehr als 100.000 Menschen im Rheinischen Revier über keine formelle Berufsausbildung.

ca. **2,5 Millionen** Menschen leben im Rheinischen Revier

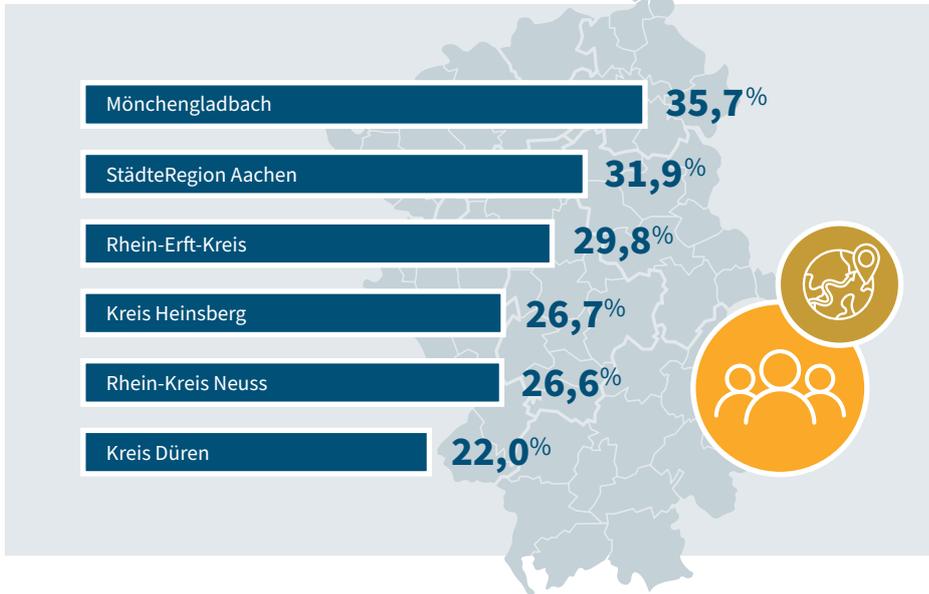


Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 40 Jahren am Hauptwohntort in Nordrhein-Westfalen/Rheinisches Revier 2019 nach höchstem beruflichen Ausbildungsabschluss.



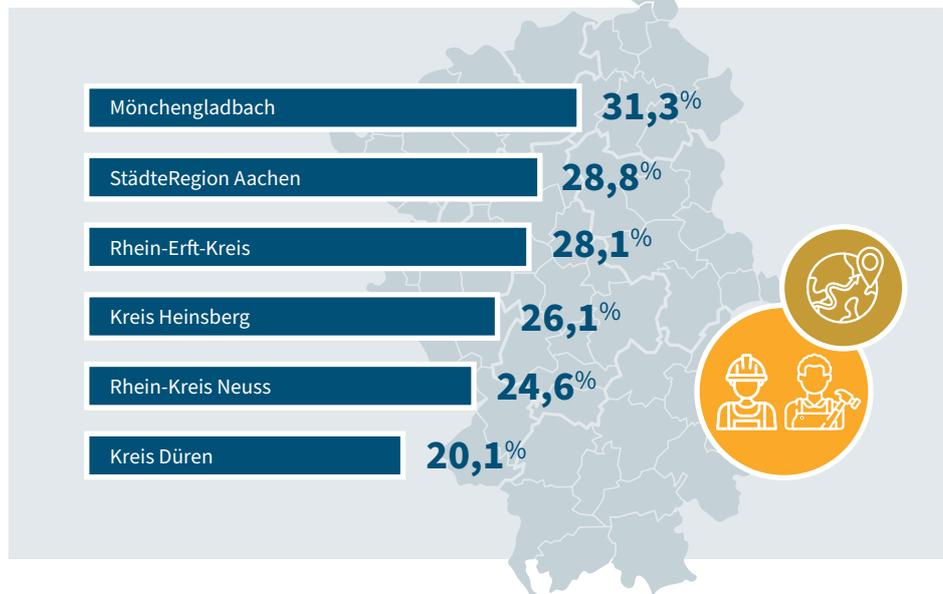
Quelle: eigene Darstellung auf Basis von Institut für soziale Arbeit e.V. (ISA e.V.)/Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (2022): BildungsRAUM Rheinisches Revier. Berufliche Ausbildung

Auszug – Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Rheinischen Revier, 2019 (in Prozent)



Quelle: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (08/2021): Arbeitsmarktmonitoring, Arbeitsmarktreport NRW 2021. Migrantinnen und Migranten, Zugewanderte und Geflüchtete

Auszug – Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund im Rheinischen Revier, 2019 (in Prozent)



Quelle: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (08/2021): Arbeitsmarktmonitoring, Arbeitsmarktreport NRW 2021. Migrantinnen und Migranten, Zugewanderte und Geflüchtete



Aus einer der bereits zitierten Statistik ist zu erkennen, dass in fast allen Regionen des Rheinischen Reviers Menschen mit Migrationshintergrund ein Fünftel bis ein Drittel der Gesamtbevölkerung ausmachen. Deutschlandweit haben etwa 11 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund keinen allgemeinbildenden Schulabschluss – unter Menschen ohne Migrationshintergrund trifft das lediglich auf jeden Hundertsten zu. Zudem verfügen 40 Prozent der 25- bis unter 65-jährigen Menschen mit Migrationshintergrund nicht über eine abgeschlossene berufliche Qualifikation – bei Menschen ohne Migrationshintergrund der gleichen Altersgruppe beträgt der Anteil nur 11 Prozent (Quelle: Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder [IntMK] [2023]: Siebter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder Bericht 2023. Berichtsjahre 2019 – 2021 und Bund-Länder-Integrationsbarometer 2022).

Aufgrund des hohen Bevölkerungsanteils von Menschen mit Migrationshintergrund im Rheinischen Revier werden gerade für diese Zielgruppe passgenaue Angebote zur (Nach-)Qualifikation und Weiterbildung benötigt. Dass solche Angebote angenommen werden und die erhoffte Wirkung entfalten, setzt aber eine gezielte und verständliche Ansprache der Betroffenen voraus. Sprachkenntnisse

sind dabei von grundlegender Bedeutung. Unsere Qualifizierungsberater beherrschen neben dem Deutschen folgende Sprachen: Arabisch, Englisch, Französisch, Rumänisch, Russisch, Türkisch und Ukrainisch.

Geringqualifizierten Beschäftigten soll mittels dieses Projektes ein neuer Start ermöglicht werden.

Gegenwärtig erreichen sie viele Beratungsleistungen und Qualifizierungsangebote nicht. Eine direkte Verbindung zwischen diesen Menschen und den vorhandenen Strukturen scheint zu fehlen. Ohne gezielte Qualifizierungsangebote sind Beschäftigte ohne abgeschlossene Ausbildung aber oft die ersten, deren Jobs abrupten Veränderungen des Arbeitsmarktes zum Opfer fallen.

Hier setzt unser **Konzept der menschnahen, aufsuchenden und mehrsprachigen Gruppen- und Einzelberatung** an. Um insbesondere das Potenzial von geringqualifizierten Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund vollständig auszuschöpfen, ist eine intensive Zusammenarbeit verschiedener regionaler und überregionaler Akteure unabdingbar. Unser Ziel ist es, geringqualifizierten Beschäftigten durch **maßgeschneiderte Beratung** Bildungsangebote aufzuzeigen und Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Beschäftigungsperspektive zu bieten.

Unsere Qualifizierungsberater sprechen hierfür gezielt betroffene Unternehmen sowie Vereine und Verbände an. Auf diese Weise sollen Mitarbeiter für Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden und geeignete Wege aufgezeigt bekommen. Durch Anpassungsqualifizierungen und den Erwerb von Berufsabschlüssen erhalten Beschäftigte in Helfertätigkeiten die Chance auf einen sicheren Arbeitsplatz.

Zusammenarbeit mit Bildungsträgern

Auch die Bildungsanbieter im Rheinischen Revier müssen besser über den tatsächlichen Bedarf in den Betrieben informiert werden, um ihre Angebote gezielter ausrichten zu können. Das Projekt vermittelt deshalb in beide Richtungen: Qualifizierungsangebote der Bildungsträger werden an Menschen in Betrieben herangetragen, und gleichzeitig wird der Qualifizierungsbedarf aus den Betrieben gesammelt und an die Bildungsträger weitergeleitet. So können neue bedarfsorientierte und zeitliche flexible Qualifizierungsangebote für die Zielgruppen entwickelt werden.

Die Analyse der relevanten Angebote der Bildungsanbieter im Rheinischen Revier zeigt eine große Bandbreite leistungsfähiger, marktgerechter Seminare und Lehrgänge. Doch machen es Sprachbarrieren, hohe Arbeitsbelastung, Motivations- und Lerneinschränkungen auf Seiten der Zielgruppen und die hohe Veränderungsdynamik der Berufe erforderlich, neue Angebote mit flexibler Dimensionierung und Ausrichtung zu entwickeln. Neben der Berücksichtigung der Trends der Digitalisierung und Automatisierung sowie der strukturellen Entwicklung der Region ist eine Anpassung an die Bildungsvoraussetzungen und -fähigkeiten entscheidend. Berufsbegleitende Formate, virtuelles Lernen, Blended Learning und Modularisierung (Stichwort: Teilqualifikationen) spielen hier eine Rolle, wie auch die Individualisierung von Lerninhalten und gegebenenfalls die Integration von berufsbezogenem Deutschunterricht.

Um einen „**Missing Link**“ mit optimaler Passung in bestehende Strukturen zu schaffen, arbeiten die Qualifizierungsagenten des Projekts „Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“

eng mit bestehenden Bildungseinrichtungen, Unternehmen und sozialen Organisationen zusammen, um Synergien zu nutzen und Ressourcen zu teilen. Darüber hinaus analysieren die Qualifizierungsagenten zusammen mit Arbeitsmarktspezialisten die spezifischen Bedürfnisse der Region und der Zielgruppen, um maßgeschneiderte Programme zu entwickeln, die sowohl den Anforderungen der Unternehmen als auch den Wünschen der Beschäftigten gerecht werden. Wichtig ist hier, dass dieser „Missing Link“ durch das Angebot einer individuellen und aufsuchenden Beratung geschaffen wird.

Zusätzlich werden Mechanismen geschaffen, um Rückmeldungen von Unternehmen und Beschäftigten zu sammeln, um so eine kontinuierliche Verbesserung der Programme und Angebote zu gewährleisten. Schließlich ist die **Dokumentation und Präsentation von Erfolgsgeschichten** ein zentraler Pfeiler aller öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen, um das Vertrauen in die Initiative zu stärken. Indem das Projekt diese Elemente berücksichtigt, kann es effektiv als Bindeglied fungieren, das sich nahtlos in bestehende Regelstrukturen einfügt und den Nutzen für alle Beteiligten maximiert.

Das Projekt wird von einem zentralen Projektbeirat begleitet, der aus Vertretern relevanter Akteursgruppen besteht. Dieser Beirat spielt eine Schlüsselrolle bei der strategischen Ausrichtung und kontinuierlichen Verbesserung des Projekts. Die Expertise und die unterschiedlichen Perspektiven der Beiratsmitglieder tragen wesentlich dazu bei, die Programme und Angebote bedarfsgerecht und nachhaltig zu gestalten. Einen Überblick über die Beiratsarbeit finden Sie auf der Projektwebsite: <https://www.obs-chancen-bildung.de/zentraler-projektbeirat>



Übergeordnete Projektziele:

Beitrag zur regionalen Fachkräftegewinnung und -sicherung leisten

Steigerung der Awareness zur Bedeutung von Weiterbildung für die Zielgruppen

Steigerung einer positiven Grundhaltung in Bezug auf die Bedeutung von Ausbildung, kontinuierlicher Weiterbildung und notwendiger Unterstützung seitens der Unternehmen



Die Schere zwischen Menschen mit gar keiner oder unzureichender Qualifikation und Fachkräften klappt weiter auseinander. Das belegen die Analysen der Arbeitsagenturen. Strukturwandel, demografischer Wandel und Fachkräftemangel eröffnen aber auch neue Chancen, wenn Unternehmen in Menschen investieren und flexibel agieren. Der Schlüssel zum Erfolg sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer berufliche Weiterbildung und Anpassungsqualifizierung.“



Jörg Frank

Qualifizierungsexperte und stellvertretender Projektleiter

Strategische Vorgehensweise des Projektes

1. Standortübergreifende Zusammenarbeit der Berater nach Kompetenzen (z.B. Sprache der Berater):

Ziel dieser Strategie ist es, die Expertise der Berater aus verschiedenen Standorten zusammenzuführen und ihre spezialisierten Kenntnisse effektiv in der Zusammenarbeit zu nutzen. Diese standortübergreifende Zusammenarbeit fördert nicht nur den Austausch von Best Practices, sondern ermöglicht es auch, auf regionale Besonderheiten und unterschiedliche Marktanforderungen gezielt einzugehen.

2. Einsatz von Vertrieblern im Projektteam:

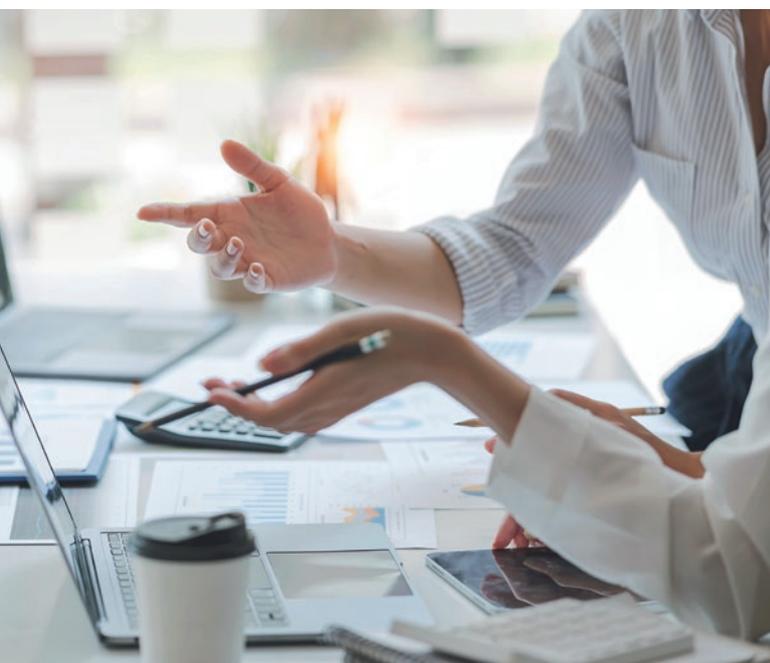
Vertriebler sollen aktiv in die Projektarbeit eingebunden werden, um die Projekte aus einer marktorientierten Perspektive zu steuern und die Unternehmensansprache zu optimieren.

3. Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern zur Kompensation von Freistellungen für Qualifizierungsmaßnahmen:

Im Rahmen dieser Projektstrategie wird die Kooperation mit Personaldienstleistern als Lösung für Unternehmen integriert, die ihre Mitarbeiter nicht für Qualifizierungsmaßnahmen freistellen können. Personaldienstleister stellen qualifiziertes Personal zur Verfügung, um den kurzfristigen Bedarf während der Freistellungsphasen zu decken. Dies ermöglicht es den Unternehmen, die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter durchzuführen, ohne in der täglichen Arbeit auf wichtige Ressourcen verzichten zu müssen.

4. Entwicklung und Zertifizierung flexibler Weiterbildungsformate in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern:

Ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit ist auch die Entwicklung neuartiger und flexibler Weiterbildungsformate, die in enger Kooperation mit renommierten Bildungsträgern erstellt und zertifiziert werden. Diese Formate sollen so gestaltet werden, dass sie den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter und Unternehmen gerecht werden – sei es durch Online-Kurse, Blended Learning oder modulare Präsenzveranstaltungen.



04

Zuwendungsgeber



Das Projekt wird vom Land Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union gefördert. Das Projekt ist zunächst bis zum 31.12.2025 bewilligt. Eine zweijährige Verlängerung wird angestrebt.

In Nordrhein-Westfalen wird der „Fonds für einen gerechten Übergang“ – Just Transition Fund (JTF) – im Rahmen des EU-Strukturfonds, des ESF und des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) 2021-2027 umgesetzt. Zweck dieser Programme ist es, die Menschen und Regionen Europas zu unterstützen, die besonders von den Auswirkungen der Transformation zur Klimaneutralität bis 2050 betroffen sind. In jedem Mitgliedsstaat hat die EU-Kommission dazu eine wirtschaftliche Branche ermittelt, die besonders von den Auswirkungen betroffen sein wird. In Deutschland ist dies die Kohlewirtschaft, also die Förderung und Verstromung von Kohle, die – Stand heute – bis spätestens 2030 eingestellt werden soll.

In Nordrhein-Westfalen stehen dem „Fonds für den gerechten Übergang“ JTF deshalb rund 683 Mio. Euro für Hilfen in den am stärksten vom Kohleausstieg betroffenen Regionen, dem Rheinischen Revier und dem Nördlichen Ruhrgebiet, zur Verfügung. Für beide Regionen wurden territoriale Förder-Pläne erstellt. Diese beinhalten zunächst eine Beschreibung der betroffenen Regionen in Hinblick auf den Ist-Zustand sowie der zu erwartenden ökologischen, wirtschaftlichen und beschäftigungsspezifischen Konsequenzen des Kohleausstiegs mit und ohne JTF-Förderung. Aus den so ermittelten Bedarfen der Regionen leiten sich die Fördervorhaben des JTF ab. Rund 120 Mio. Euro sollen mittels des ESF, der vom Arbeitsministerium des Landes NRW verwaltet wird, für arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen eingesetzt werden (Quelle: <https://www.mags.nrw/esf-2021-2027-just-transition-fund>).

”

Die Veränderungen in der Arbeitswelt und der Fachkräftebedarf machen lebenslanges Lernen notwendiger denn je und bieten zugleich viele Chancen. Immer mehr Betriebe und Bürgerinnen und Bürger erkennen das. Die Weiterbildungsbeteiligung ist in den vergangenen zehn Jahren deutlich gestiegen. Damit möglichst viele davon profitieren können, werden wir auch zukünftig insbesondere Menschen mit niedrigem Einkommen bei ihrer beruflichen Kompetenzentwicklung und Qualifizierung unterstützen.“

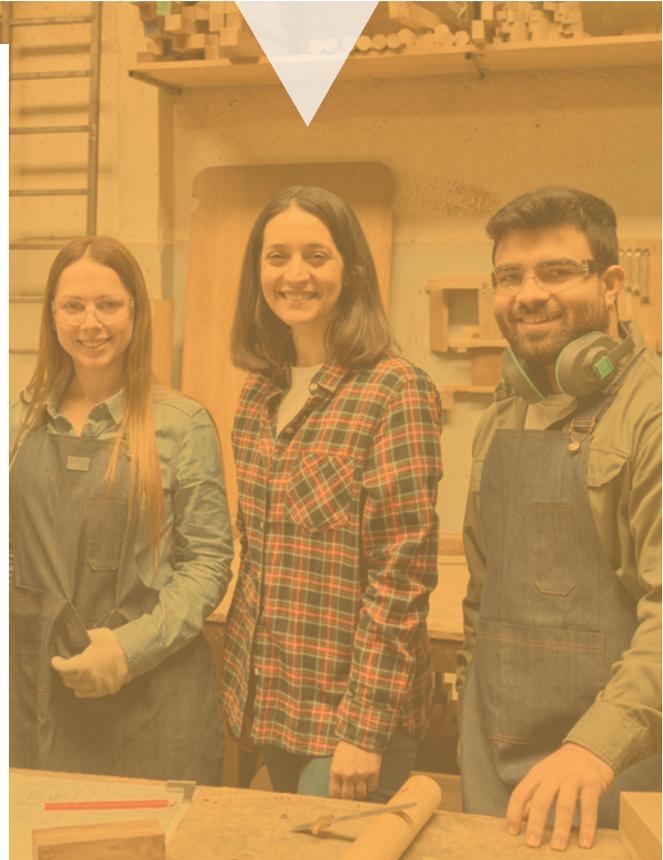
Karl-Josef Laumann
Arbeitsminister NRW



05

Projektträger

Die Otto Benecke Stiftung e.V. führt seit 60 Jahren Projekte zur Integration und zur Aus- und Weiterbildung junger Migranten durch. Sie fördert den Fachkräfte- und Jugendaustausch. Sie unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene bei der Suche nach Praktika, Ausbildungsplätzen und Arbeitsstellen. Sie hilft zugewanderten Eltern, die Potenziale ihrer Kinder zu fördern und ihnen bessere Bildungschancen zu eröffnen. International engagiert sich die Otto Benecke Stiftung e.V. insbesondere für die Belange ethnischer Minderheiten in mittel- und osteuropäischen Ländern.



Seit ihrer Gründung 1965 hat die Otto Benecke Stiftung e.V. mehr als 700.000 Menschen, die aus anderen Ländern zu uns gekommen sind, eine berufliche Zukunft eröffnet und ihre gesellschaftliche Integration gefördert. Der gemeinnützige Verein mit Sitz in Bonn ist politisch und weltanschaulich neutral. Er kooperiert eng mit Bund, Ländern, Kommunen, Unternehmen, Behörden, Universitäten, Migrantenorganisationen und Verbänden.

Größter Zuwendungsgeber ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; weitere Zuwendungsgeber sind andere Bundesministerien, der Europäische Sozialfonds, sowie mehrere Länderministerien.

Durch ihre langjährige Erfahrung im Bereich Migration und Integration ist die Otto Benecke Stiftung e.V. in der Lage, aktuelle Bedarfe zu analysieren, schnell auf neue Entwicklungen zu reagieren und passgenaue Lösungen anzubieten.

Die Otto Benecke Stiftung e.V. verfügt über die notwendigen Strukturen, um Projekte erfolgreich durchzuführen. Sie hat umfangreiche Erfahrungen im Management von Großprojekten und der Bewirtschaftung öffentlicher Mittel.

Über 700.000 Erfolgsgeschichten kann die Otto Benecke Stiftung e.V. erzählen. Zwei Beispiele:

Anton Klatt, im deutschen Wende-Jahr 1989 in Ord-schonikidse zur Welt gekommen, hatte in der Ukraine bereits Betriebswirtschaftslehre studiert. Aber, so musste er erkennen, ‚osteuropäische Diplome sind in Deutschland nicht beliebt.‘ Im Dezember 2021 ist er nach Deutschland gekommen, nach Friedland, wie alle Spätaussiedler, und ist dort auf die Otto Benecke Stiftung e.V. aufmerksam geworden. Die OBS hat ihm nicht nur einen Deutsch- und einen Englischkurs finanziert und ihn darin trainiert, Bewerbungen zu schreiben: Anton Klatts ukrainisches BWL-Diplom ist inzwischen auch in seiner neuen Heimat anerkannt. Jetzt hat er die Wahl zwischen Praktikum, Arbeitssuche oder Weiterstudieren. Auf jeden Fall will er künftig ‚in der Logistik arbeiten‘. Die Otto Benecke Stiftung e.V. habe ihm die Türen zur Welt geöffnet.

Anton Klatt

Stipendiat der Otto Benecke Stiftung e.V.

Said flog nach Deutschland, bewarb sich in Konstanz, im Fach Elektrotechnik, absolvierte eine Prüfung, bestand. Jetzt steht er vor seiner Bachelor-Prüfung. Warum gerade Konstanz? ‚Das ist meine Traumstadt.‘ Im Goethe-Institut in Casablanca hatte ein Kalender gehangen, mit Fotos deutscher Städte. Im August 2008 war Konstanz zu sehen gewesen, samt Bodensee. Das Blatt hat Said behalten. 2011, ‚im Arabischen Frühling‘, fand Said Essellak Kontakt zur Otto Benecke Stiftung e.V. Mit ihr – und dem Goethe-Institut – hilft er jetzt anderen jungen Menschen, in Deutschland Fuß zu fassen. Er hat eine Umgebung gefunden, die ihn fordert und in der er sich wohlfühlt, und er vermittelt diese Erfahrung nun auch anderen. ‚Ich will als Mensch etwas für diese Welt tun. In meiner Heimat war ich sozial gefangen. Hier sind meine Ideen gefragt.‘ Er fühle sich, sagt Said Essellak, als sei er ‚eingestiegen in einen Zug.‘

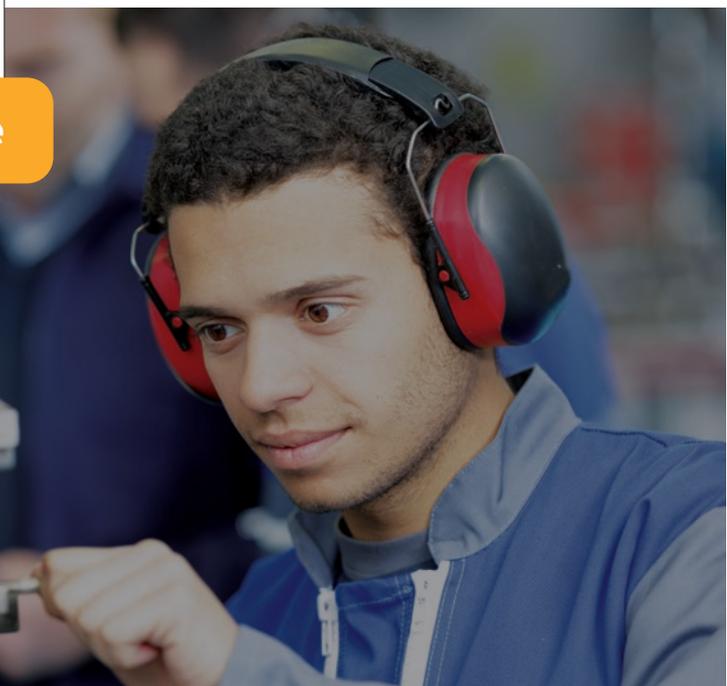
Said Essellak

Stipendiat der Otto Benecke Stiftung e.V.

Weitere Erfolgsgeschichten finden Sie auf der Website der Otto Benecke Stiftung e.V.:

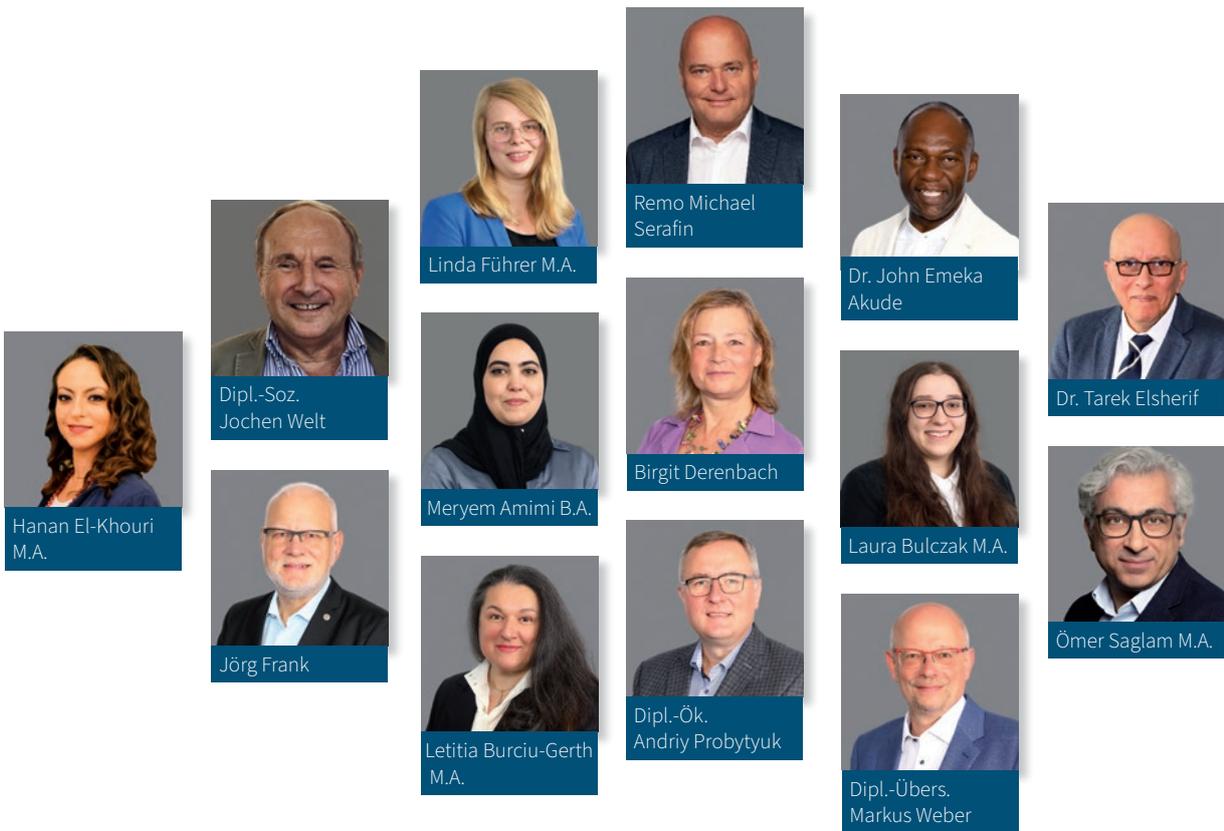
www.obs-ev.de

Seit 2024 ist die Otto Benecke Stiftung e.V. aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung in der Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund und über 700.000 Erfolgsgeschichten vom Land NRW und der EU beauftragt, das Projekt ‚Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur‘ durchzuführen.



06

Projektteam und Standortbüros



 **1 Projektleitung I**

 **1 Projektleitung II**
(für die ersten sechs Monate)

 **9 Qualifizierungsberater**

 **2 Qualifizierungsexperten**

 **1 Berater**
TÜV Rheinland Akademie GmbH

 **1 Projektmitarbeiter**

 **1 Projektassistenz**

 **1 Finanzsachbearbeiter**



Die Arbeitskräftesicherung im Rheinischen Revier ist angesichts des demografischen Wandels, des Braunkohlausstiegs 2030 sowie der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt von großer Bedeutung. Die Alterung der Bevölkerung führt zu einem Fachkräftemangel, der die wirtschaftliche Entwicklung gefährden kann. Daher ist eine gezielte Qualifizierung der Mitarbeitenden unerlässlich, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Die enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen ist entscheidend, um praxisnahe Ausbildungsformate zu konzipieren und die Wettbewerbsfähigkeit der Region zu sichern. Als Projektleiterin setze ich mich mit meinem Team dafür ein, diese Herausforderungen aktiv anzugehen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.“



Hanan El-Khoury M.A.

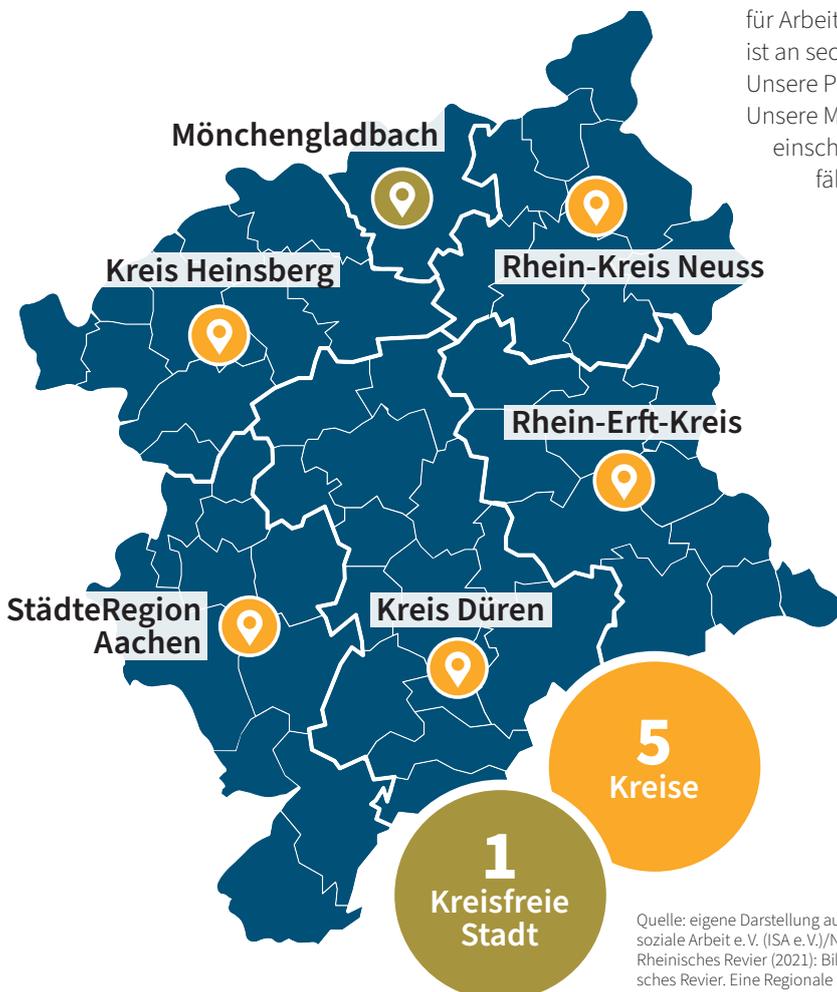
Referatsleiterin „Qualifizierung“ und Projektleiterin „Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“



Wir setzen in allen Gebietskörperschaften des Rheinischen Reviers Qualifizierungsberater ein. Das sind Personen mit branchen- und bildungsspezifischer Expertise, die als mobile Teams unterwegs sind und die Zielgruppen aktiv aufsuchen. Die Qualifizierungsberater bauen Brücken zu den Dienstleistungen der Bildungsträger, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und der Agentur für Arbeit. Unser Team von neun Qualifizierungsberatern ist an sechs Standorten im Rheinischen Revier vertreten. Unsere Projektleitung und unser Kernteam sitzen in Bonn. Unsere Mitarbeiter sind mehrsprachig. Sie verfügen über einschlägige didaktische Kenntnisse und bringen vielfältige berufliche Vorerfahrungen mit.

Die Kontaktdaten unserer Berater finden Sie auf unserer Website.

www.obs-ev.de



Quelle: eigene Darstellung auf Basis von Institut für soziale Arbeit e.V. (ISA e.V.)/Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (2021): BildungsRAUM Rheinisches Revier. Eine Regionale Perspektive



Letitia Burciu-Gerth M.A.

 Qualifizierungsberaterin
am Standort
StädteRegion Aachen
c/o A 46 Kommunales
Integrationszentrum
Trierer Straße 1
52078 Aachen

Letitia Burciu-Gerth ist eine erfahrene, hochqualifizierte Fachkraft mit Abschlüssen in Europastudien und Wirtschaftswissenschaften. Sie verfügt über umfassende Projektmanagement-Erfahrung und hat in verschiedenen Rollen gearbeitet, darunter als Assistentin der Geschäftsführung, Vertriebsassistentin, Lehrerin, Rezeptionistin oder sogar Busfahlerin. Als mehrsprachige Expertin (u.a. Französisch, Rumänisch) bringt sie ausgeprägte interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten in diversen Bereichen wie Gastgewerbe und Bildung mit.



Remo Michael Serafin

 Qualifizierungsberater
am Standort
Kreis Düren
c/o Kolping Bildung
Deutschland gGmbH
Isolastraße 2
52353 Düren

Remo Michael Serafin kennt die Geschäftswelt aus verschiedenen Führungspositionen heraus. Sein Schwerpunkt liegt auf dem Management von Kundenbeziehungen und der Akquise neuer Kunden. Darüber hinaus hat er sich intensiv mit der Verbesserung operativer Prozesse beschäftigt. Gerade auch die Aufgabenfelder Geschäftsentwicklung und Personalmanagement sowie die Implementierung von Schulungskonzepten sind ihm vertraut.



Birgit Derenbach

 Qualifizierungsberaterin
am Standort
Kreis Heinsberg
c/o Kolping Bildung
Deutschland gGmbH
Ostpromenade 75
52525 Heinsberg

Birgit Derenbach verfügt über exzellente und vielfältige Verwaltungserfahrungen. Hinzu kommt ihre spezielle Expertise in der Berufs- und Arbeitspädagogik, wie z. B. im Jobcoaching. Ihr Hintergrund in Betriebswirtschaftslehre vermittelt ihr ein tiefes Verständnis für Unternehmensprozesse. Diese Kombination aus Fachwissen, praktischer Erfahrung und Engagement macht sie zu einer kompetenten und motivierenden Beraterin.



Dipl.-Ök. Andriy Probytyuk

 Qualifizierungsberater
am Standort
Stadt Mönchengladbach
c/o Marketing Gesellschaft
Mönchengladbach mbH
Steinmetzstraße 57-61
41061 Mönchengladbach

Andriy Probytyuk ist ein erfahrener Fachmann im Journalismus und Medienmanagement, der als Redakteur in mehreren Nachrichtenorganisationen und Fernsehsendern in der Ukraine und Deutschland tätig war. Er verfügt über fundierte Kenntnisse im Projektmanagement und Fundraising, unterstützt durch einen akademischen Abschluss in Wirtschaftswissenschaften. Zudem spricht er fließend Ukrainisch und Russisch.



Dr. John Emeka Akude

 Qualifizierungsberater
standortübergreifend
c/o Otto Benecke Stiftung e.V.
Kennedyallee 105-107
53175 Bonn

Dr. John Emeka Akude ist ein in Nigeria geborener Politikwissenschaftler und Berater, der in Deutschland lebt. Er verfügt über umfangreiche Kenntnisse in internationaler Politik, Entwicklungspolitik und Konfliktforschung. Akude hat zahlreiche akademische und beratende Positionen innegehabt.



Laura Bulczak M.A.

 Qualifizierungsberaterin
am Standort
Rhein-Erft-Kreis
c/o Ausbildungszentrum
der Bauindustrie Kerpen
Humboldtstr. 30-36
50171 Kerpen

Laura Bulczak verfügt über einen akademischen Hintergrund in Geschlechterforschung und Kulturanthropologie. Sie bringt umfassende Erfahrungen in der interkulturellen Arbeit sowie in der Projektkoordination mit. Besonders ihre analytischen Fähigkeiten und ihr strukturiertes Arbeiten ermöglichen es ihr, nachhaltige Lösungen in der Bildungs- und Qualifizierungsberatung zu entwickeln. Ihre Expertise in Diversitätsmanagement und interkultureller Kommunikation macht sie zu einer wertvollen Ansprechpartnerin an der Schnittstelle von Bildung und Arbeitsmarkt.



Dipl.-Übers. Markus Weber

 Qualifizierungsberater
am Standort
Rhein-Erft-Kreis
c/o Ausbildungszentrum
der Bauindustrie Kerpen
Humboldtstr. 30-36
50171 Kerpen

Markus Weber ist seit Oktober 2022 als Projektmitarbeiter bei der Otto Benecke Stiftung e.V. tätig. Er hat ein Diplom in Übersetzung, einen Abschluss als Industriekaufmann (IHK) und bringt umfassende Fähigkeiten in Kommunikation, Organisation, Softwareanwendungen und Vertrieb mit. Zudem spricht er fließend Englisch und hat gute Französischkenntnisse.



Dr. Tarek Elsherif

 Qualifizierungsberater
am Standort
Rhein-Kreis Neuss
c/o Business Center TZG
Königstraße 32-34
41460 Neuss

Dr. Tarek Elsherif ist ein erfahrener Fachmann mit Expertise in Projekt- und Qualitätsmanagement sowie Schulung. Er ist Inhaber mehrerer Zertifikate, darunter im Bereich Qualitätsmanagementsysteme, und hat eine vielfältige Karriere in der Wissenschaft, Beratung und als Freiberufler absolviert. Zudem verfügt er über ausgeprägte Sprachkenntnisse (Englisch und Arabisch) und technische Fähigkeiten.



Ömer Saglam M.A.

 Qualifizierungsberater
am Standort
Rhein-Kreis Neuss
c/o Business Center TZG
Königstraße 32-34
41460 Neuss

Ömer Saglam hat bereits mehrere selbstentwickelte innovative Modellprojekte in Zusammenarbeit mit Bundes- und Landesministerien umgesetzt. Außerdem ist er Co-Autor mehrerer zweisprachiger (Deutsch + Türkisch) Handlungsleitfäden zu Themen wie dualer Berufsausbildung, interkultureller Öffnung und beruflicher Qualifizierung. Ömer Saglam agiert als Brückenbauer an der Schnittstelle von Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft.

07

Angebot für Beschäftigte



Potenziale erkennen und nutzen: Das Projekt „Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“ bietet eine gezielte Unterstützung für geringqualifizierte Mitarbeiter, insbesondere für solche mit Migrationshintergrund.



Unsere Qualifizierungsagenten sind spezialisierte Berater, die vor Ort den Teilnehmern helfen, ihre individuellen Potenziale zu erkennen und gezielt auszubauen (Qualifizierung und Kompetenzfeststellung). Mithilfe einer digitalen Potenzialanalyse können spezifische Weiterbildungsbedarfe identifiziert werden, wodurch die Teilnehmer nicht nur ihre Qualifikationen verbessern, sondern auch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen können.

Das Projekt zielt darauf ab, die Bildungs- und Aufstiegschancen für diese Zielgruppen nachhaltig zu verbessern, was letztlich auch zu einer höheren Arbeitsplatzsicherheit führt. Unternehmen profitieren von besser qualifizierten Mitarbeitern, die motivierter und produktiver sind, während die Beschäftigten durch die erlernten Fähigkeiten ihre beruflichen Perspektiven erweitern können. So entsteht eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

”

Bildung ist der Schlüssel zu persönlichem Wachstum und gesellschaftlicher Teilhabe. In einer sich schnell verändernden Welt ermöglicht kontinuierliches Lernen, sich an neue Herausforderungen anzupassen. Durch gezielte Weiterbildung stärken Erwachsene nicht nur ihre beruflichen Chancen, sondern tragen auch aktiv zur Entwicklung ihrer Gesellschaft bei. Lebenslanges Lernen ist somit nicht nur eine individuelle Möglichkeit, sondern stärkt auch unsere Gemeinschaft.“



Dipl.-Soz. Jochen Welt

Stellvertretender Geschäftsführer der Otto Benecke Stiftung e.V.

Beratung vor Ort:

Die Beratung erfolgt entweder direkt am Arbeitsplatz oder nach Terminvereinbarung in einem der Standortbüros. Es werden sowohl Gruppenberatungen als auch individuelle Einzelberatungen angeboten.

Der Fokus wird hierbei auf aufsuchende Beratung gelegt: die Qualifizierungsberater sprechen die Unternehmen gezielt an und erläutern vor Ort die Details und Ziele des Projektes. Dies sichert kurze Wege. Interessierte Arbeitnehmer können direkt für die Möglichkeit einer Beratung sowie die Möglichkeit einer Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sensibilisiert werden.

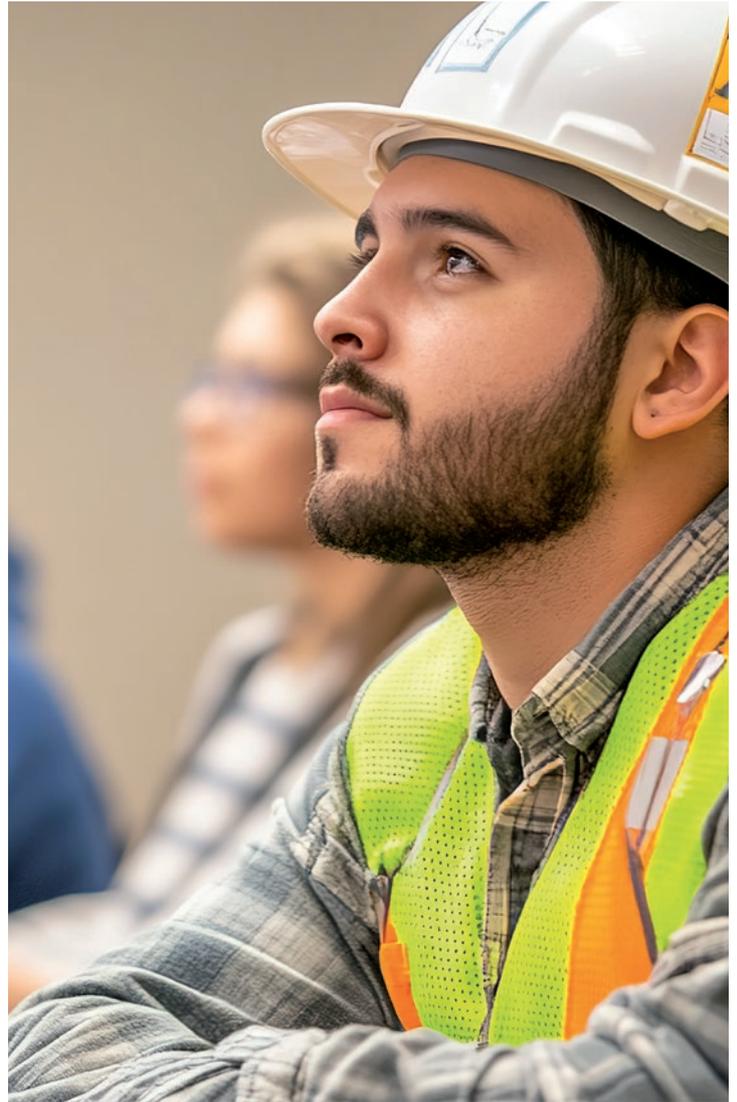
Vermittlung in Bildungsmaßnahmen:

Der Prozess der Vermittlung in konkrete Bildungsmaßnahmen erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen mehreren Parteien:

- Unternehmen, die an der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter interessiert sind,
- die Beschäftigten selbst, insbesondere diejenigen mit einem Migrationshintergrund oder geringer Qualifikation,
- Bildungseinrichtungen sowie
- Institutionen, die Fördermittel zur Verfügung stellen (v.a. Bundesagentur für Arbeit).

Durch die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen können Unternehmen die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter verbessern, was zu höherer Produktivität, stärkerer Mitarbeiterbindung und geringeren Fluktuationsraten führen kann. Beschäftigten bieten solche Maßnahmen die Möglichkeit, ihre Qualifikationen zu erweitern, was ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöht und die Aufstiegschancen innerhalb des Unternehmens verbessert.

Die von uns vermittelte Zusammenarbeit von Unternehmen und Bildungseinrichtungen erlaubt es, maßgeschneiderte Schulungen anzubieten. Die Rücksprache zwischen Unternehmen, Beschäftigten und Bildungseinrichtungen stellt sicher, dass die Bildungsmaßnahmen den spezifischen Bedürfnissen und Anforderungen aller Beteiligten gerecht werden.



Förderung und Finanzierung:

Wir informieren die Beteiligten über mögliche Fördermittel für angestrebte Qualifizierungsmaßnahmen und helfen bei der Antragstellung. Das kommt Unternehmen wie Mitarbeitern gleichermaßen zugute: Durch die Inanspruchnahme von Fördermitteln können Unternehmen Kosten sparen und ihre Mitarbeiter gezielt weiterqualifizieren, was die Produktivität und Mitarbeiterbindung steigert. Für Arbeitnehmer eröffnet sich der Zugang zu finanzieller Unterstützung für ihre berufliche Weiterbildung, was ihre Karrierechancen verbessert und ihre Arbeitsplatzsicherheit erhöht.

08

Angebot für Unternehmen

Wirtschaft im ständigen Wandel: Mit dem geplanten Braunkohleausstieg bis spätestens 2030 steht das Rheinische Revier vor einem tiefgreifenden Strukturwandel. Die Energieversorgung muss umgestellt und die Wirtschaftsstruktur diversifiziert werden, um die Attraktivität des Standorts zu sichern. Neue Technologien eröffnen vielfältige unternehmerische Möglichkeiten, bringen jedoch auch Herausforderungen mit sich: Berufsbilder verändern sich und neue Tätigkeitsfelder entstehen.

Um sicherzustellen, dass ein Unternehmen zukunftsorientiert agieren kann, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen der Beschäftigten von zentraler Bedeutung. Das gilt insbesondere dann, wenn sich die Geschäftsfelder der Unternehmen ändern. Durch maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote, die auf die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt sind, können das vorhandene Wissen und die Fähigkeiten der Belegschaft gezielt erweitert werden.

Potenziale der geringqualifizierten Beschäftigten nutzen:

Der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nimmt an Intensität zu. Um den Personalbedarf effizient zu decken, können innovative Ansätze erforderlich sein. Im Rahmen unserer kostenlosen Beratungen werden Unternehmen Fördermöglichkeiten aufgezeigt. Wir helfen Unternehmensleitungen, bürokratische Hürden der Antragstellung zu überwinden und sich im Dickicht der Weiterbildungslandschaft zurechtzufinden.



Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur

Je nach Bedarf umfasst unser Beratungsangebot eine Potenzialanalyse, die individuelle Stärken und Entwicklungsbedarfe der Mitarbeiter identifiziert. Zudem beinhaltet es maßgeschneiderte Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die auf die spezifischen Anforderungen des Unternehmens und der Branche zugeschnitten sind. Der Output der Weiterbildung zeigt sich in einer besseren Qualifikation der Belegschaft, einer höheren Mitarbeiterbindung und letztlich in einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Mitarbeiter, denen sich dank gezielter Weiterbildung realistische Aufstiegschancen auftun, sind zufriedener Mitarbeiter.

Ablauf der Qualifizierungsberatung



”

In der Braunkohle war es möglich, auch ungelernete Kräfte anzulernen und gute Industrielöhne zu zahlen. Nun müssen die Mitarbeitenden weiterqualifiziert werden. Hier setzt das Projekt der Otto Benecke Stiftung e.V. an. Hier werden Mitarbeitende beraten und die Unternehmen bekommen den Zugang zu zahlreichen Weiterbildungskonzepten.“



Meike Jungbluth M.Sc.

Geschäftsführerin Roskopf Personalservice GmbH

09

Zusammenarbeit mit Multiplikatoren

Um gesamtgesellschaftliche Transformationsprozesse (Dekarbonisierung, Demografischer Wandel, Digitalisierung) erfolgreich zu gestalten, spielt die Vernetzung aller Beteiligten eine entscheidende Rolle.

Um insbesondere das Potenzial geringqualifizierter Mitarbeiter vollständig auszuschöpfen, ist eine intensive interdisziplinäre Zusammenarbeit verschiedener regionaler und überregionaler Akteure unabdingbar. Das Projekt „Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“ wird gemeinsam mit öffentlichen Institutionen, Bildungsträgern und Unternehmen entwickelt und umgesetzt. So werden Doppelstrukturen vermieden, Kontakte genutzt und fokussiert Menschen angesprochen, die sonst häufig unerreichbar bleiben.

Multiplikatoren fungieren als Brückenbauer zwischen verschiedenen Interessensgruppen, fördern den Austausch von Ideen und Ressourcen und machen Synergiepotenziale sichtbar. Synergieeffekte helfen, den unvermeidbaren Wandel nachhaltig zu gestalten und die Region zukunftsfähig zu machen.





Best Practice: Pilotprojekt mit marokkanischer Community in Bergheim

In Bergheim wurde zur Intensivierung der Beschäftigtenförderung ein Pilotprojekt gestartet. Ziel ist es, die beruflichen Chancen geringqualifizierter Beschäftigter der marokkanischen Community zu verbessern und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region zu leisten.

Dieses Pilotprojekt wird gemeinsam mit dem Deutsch-Marokkanischen Kompetenznetzwerk e.V., der Moschee Al-Fath, dem Fußballverein Hilal Bergheim und der Firma Hartit Media & Solar umgesetzt. Unterstützung bietet auch das Kommunale Integrationszentrum Rhein-Erft-Kreis. Diese enge Zusammenarbeit stärkt den Zugang zu den Zielgruppen und ermöglicht eine bedarfsgerechte Umsetzung der Projektziele.

Erste Ergebnisse und Erkenntnisse

Die bisherige Pilotphase zeigt:

- Die Nachfrage nach Qualifizierungsberatung steigt stetig, sowohl bei Beschäftigten als auch bei Unternehmern.
- Weiterbildungsmaßnahmen müssen stärker mit Bildungsträgern abgestimmt werden, um passgenaue Angebote zu gewährleisten.
- Der Aufbau stabiler Netzwerke gewinnt zunehmend an Bedeutung und verdrängt die initiale Kaltakquise.
- Ein Schneeballeffekt ist spürbar – das Projekt spricht sich herum und weckt breites Interesse.

Besonderheiten des Projekts in Bergheim

In Bergheim leben rund 920 marokkanische Bürgerinnen und Bürger sowie 2.919 Personen mit marokkanischer Herkunft und deutscher Staatsbürgerschaft³. Diese zahlenmäßige Präsenz macht deutlich, wie wichtig gezielte Maßnahmen zur Unterstützung dieser Community sind.

Ziele des Pilotprojekts

- Durchführung einer **Bedarfsanalyse**, um Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren.
- **Motivation und Sensibilisierung** zur Weiterbildung durch Vorbilder aus der Community.

- Aufklärung über **Fördermöglichkeiten** für Unternehmer und Beschäftigte im Kontext der Fachkräftesicherung.
- Vorbereitung einer **öffentlichen Veranstaltungsreihe** für 2025, um die Projektergebnisse breiter sichtbar zu machen.

Perspektiven für die Region

Das Pilotprojekt stärkt nicht nur die individuelle berufliche Perspektive der Teilnehmenden, sondern auch die wirtschaftliche Stabilität der Region. Es zeigt, wie durch gezielte Unterstützung Potenziale aktiviert und langfristige Lösungen für den Strukturwandel geschaffen werden können. Die Erkenntnisse aus Bergheim fließen direkt in die Weiterentwicklung des Projekts ein und bilden eine Grundlage für die Umsetzung für weitere migrantische Communities an weiteren Standorten im Rheinischen Revier. So wird die Brücke zwischen Beschäftigten, Unternehmen und Bildungseinrichtungen immer weiter gefestigt – ein Erfolg, der alle Beteiligten bereichert.



Zwischen 1963 und 1973 sind im Rahmen des Anwerbeabkommens über 20.000 vorwiegend männliche Arbeitskräfte von Marokko nach Deutschland gekommen, die hauptsächlich im Bergbau tätig waren. Viele dieser Menschen leben bis heute über Generationen hinweg im Rheinischen Revier, und sie sind ein integraler Bestandteil der deutschen Gesellschaft geworden. In meiner Funktion als Vorsitzender des Deutsch-Marokkanischen Kompetenznetzwerks sowie als Unternehmer erkenne ich die immense Bedeutung der Fachkräftesicherung für den langfristigen Erfolg von Unternehmen. Das Deutsch-Marokkanische Kompetenznetzwerk spielt im Rahmen dieses Projekts eine zentrale Rolle als Brückenbauer für unsere marokkanische Community im Rheinischen Revier. Diese Brücken eröffnen nicht nur den Zugang zu einer erfolgreichen beruflichen Zukunft für die Betroffenen, sondern tragen gleichzeitig zur Fachkräftesicherung in der Region bei.“



Dipl.-Ing. Mohamed El Karz

Vorsitzender Deutsch-Marokkanisches Kompetenznetzwerk e.V.

³ Quelle: <https://www.rundschau-online.de/region/rhein-erft/bergheim/bergheim-polizei-will-bei-kuenftigen-wm-spielen-praesenz-zeigen-376957> (letzter Zugriff am: 26.03.2025).

10



Strukturwandel und die Transformation des Arbeits- und Bildungsmarktes im Rheinischen Revier

Seit über hundert Jahren wird in Tagebauen in Nordrhein-Westfalen, insbesondere im Rheinischen Revier westlich von Köln, Braunkohle gewonnen. Die Menschen in dieser Region haben lange von und mit dem Abbau gelebt. Die Braunkohle aus dem Rheinischen Revier hat über Jahrzehnte geholfen, die Energiesicherheit in der Bundesrepublik zu gewährleisten.

Nordrhein-Westfalen hat große Erfahrungen mit Veränderungsprozessen, die gemeinhin als Strukturwandel bezeichnet werden. Der Ausstieg aus der Steinkohle ist hier besser gelungen als irgendwo sonst in der Welt. Das hat Gründe. Der Abschied vom gewohnten Alten wurde hier stets als **Aufbruch zu Neuem** verstanden – und in diesem Sinne gemanagt, gefördert und begleitet.

2019 beschloss die Landesregierung aus CDU und FDP, die Kohleförderung in Nordrhein-Westfalen bis zum Jahr 2038 zu beenden. Im Oktober 2022 wurde dann von der neuen Landesregierung, getragen von CDU und Grünen, beschlossen, den Braunkohleausstieg auf das Jahr 2030 vorzuziehen. Das bedeutet, dass die Energiewende in noch kürzerer Zeit entscheidend vorangebracht werden muss. Dies erhöht den Transformationsdruck und die nötige Geschwindigkeit, mit der Strukturfördermittel arbeitsplatzwirksam und effektiv eingesetzt werden müssen. Denn mit dem vorgezogenen Kohleausstieg geht auch ein beschleunigter Personalabbau einher.

Besonders betroffen von diesem Strukturwandel sind die Kommunen im sogenannten Kernrevier: Bergheim, Bedburg, Elsdorf, Frechen, Hürth, Kerpen, Düren, Jülich, Aldenhoven, Inden, Langerwehe, Merzenich, Niederzier, Titz, Erkelenz, Eschweiler, Grevenbroich, Jüchen, Rommerskirchen und Mönchengladbach. Hier könnten bis 2030

mehr als 14.000 Arbeitsplätze wegfallen. In ganz Nordrhein-Westfalen könnten es sogar 21.500 Arbeitsplätze sein. Hiervon sind nicht nur Arbeitnehmer bei großen Energieversorgern betroffen, sondern auch viele tausend Arbeitnehmer, die bei kleinen und mittelständischen Unternehmen beschäftigt sind.

Damit ist klar, es braucht jetzt neue Arbeitsplätze in den betroffenen Gebieten. **Das Anforderungsprofil an Fachkräfte wird sich durch die Transformation verändern**, traditionsreiche Berufe wie der Bergmann oder die spezifischen Aufgaben beim Betrieb eines Kohlekraftwerks werden nicht mehr nachgefragt werden. Neue Anforderungen erfordern neue Jobs und Qualifikationen. Hier kommt das Projekt „Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“ der Otto Benecke Stiftung e.V. ins Spiel.

Im Tourismus und in der Pflege tun sich schon jetzt neue Bedarfe auf, weiteres Wachstum wird erwartet. Für Kraftwerksmitarbeiter dürfte es aber nur selten eine naheliegende Option sein, künftig in einem dieser Bereiche zu arbeiten. Der Fachkräftemangel auf der einen Seite und die wegfallenden Arbeitsplätze durch den Braunkohleausstieg auf der anderen Seite können daher nicht eins zu eins gegeneinander aufgerechnet werden. Es gilt, den persönlichen Wünschen und Fähigkeiten von Arbeitnehmern eben-

so gerecht zu werden wie dem wachsenden Fachkräftebedarf in neu entstehenden oder expandierenden Betrieben. Bei der notwendigen Vermittlung zwischen beidem helfen die Qualifizierungsberater der Otto Benecke Stiftung e.V.

Unser Projekt fügt sich ein in die Strategie der Landesregierung, einen erfolgreichen Strukturwandel im Einklang mit Erfordernissen des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit zu gestalten. Attraktive Rahmenbedingungen wie eine gute Verkehrsinfrastruktur, eine sichere Energieversorgung, zügige Planungsverfahren, ein vitales Innovationsökosystem in Kombination mit attraktiven Fördermöglichkeiten bieten sowohl für bereits ansässige Unternehmen wie auch für Neuansiedlungen Vorteile. Unternehmer können sich bei verschiedenen Beratungsstellen informieren und ihre Fragen adressieren. Eine Übersicht:

Mit Hilfe von „**Zukunftsgutscheinen**“ sollen die Folgen des vorgezogenen Braunkohleausstiegs abgefedert und die Unternehmen im Rheinischen Revier unterstützt werden, damit Arbeitsplätze erhalten oder neu geschaffen werden können. Zweck der Projektförderung ist es, kleine und mittlere Unternehmen im Rheinischen Revier, die von einem sozialen, beschäftigungsspezifischen, wirtschaftlichen und/oder ökologischen Wandel betroffen sind, bei der Transformation hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft zu unterstützen. Unter der Dachmarke „Zukunftsgutscheine“ steht den Unternehmern die gesamte Bandbreite der vielfältigen Förderkulisse in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung. Ergänzt werden diese Instrumente im Rheinischen Revier mit dem exklusiven Förderprogramm „**Zukunftsgutscheine Rheinisches Revier**“. Zukunftsscouts der Industrie- und Handelskammern öffnen Unternehmen den Zugang zu Förderprogrammen. Unternehmer können sich auch auf den Informationsveranstaltungen der Industrie- und Handelskammern, bei den Regionalagenturen und bei der Zukunftsagentur Rheinisches Revier über die einzelnen Programminhalte informieren.

Weitere wichtige Akteure für die Bekanntmachung von Förderprogrammen sind neben der **Starke Projekte GmbH** des Landes Institutionen wie die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern sowie die Wirtschaftsförderungen, zu denen die Otto Benecke Stiftung e.V. im Rahmen ihres Projektes enge Kontakte pflegt. Auch die landeseigene Außenwirtschaftsgesellschaft **NRW.Global Business GmbH** baut im Rheinischen Revier ein Beratungsteam auf.

Strukturwandelmanager informieren und beraten Kommunen, Kreise und Tagebaumfeldinitiativen bei allen Fragen rund um die Entwicklung und Beantragung von Förderprojekten im Rheinischen Revier.

Nicht zuletzt ist die **Zukunftsagentur Rheinisches Revier** ein zentraler Akteur für die Gestaltung des Strukturwandels im Rheinischen Revier und Sprachrohr in der Region, auch durch ihre Kommunikationsarbeit im Hinblick auf Förderprogramme. Die Zukunftsagentur Rheinisches Revier GmbH begleitet Projekte im Strukturwandel von der Einreichung von Förderanträgen bis zur Umsetzung.

Anhand der Erkenntnisse zu Qualifizierungsbedarfen von Arbeitslosen und Beschäftigten, deren Wissen und Fähigkeiten unter den Folgen des Strukturwandels und der Transformation aktualisiert werden müssen, erstellen die **Agenturen für Arbeit sowie die Jobcenter** jährlich eine ausführliche Bildungszielplanung und beschreiben darin konkrete Bedarfe in Qualität und Quantität. Die Bildungszielplanungen sind ein etabliertes Instrument und dienen den örtlichen Bildungsträgern – aber auch unseren Qualifizierungsberatern – als Orientierungshilfe bei der Ermittlung aktueller und künftiger Bedarfe.

Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen werden vielfach auch in digitaler Form angeboten und vor allem von der Bundesagentur für Arbeit über deren Weiterbildungsplattform „**meinNow**“ (nationales Online-Portal für berufliche Weiterbildung) bekannt gemacht. Dort sind auch die Angebote des Landes auffindbar.



Der **Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit** informiert Arbeitgeber zusätzlich proaktiv über Entwicklungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie über berufliche Bildungsmaßnahmen. Auch die Qualifizierungsberater der Otto Benecke Stiftung e.V. pflegen enge Kontakte zu den Ansprechpartnern beim Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit.

Aufgrund des hohen Digitalisierungsgrades der Weiterbildungslandschaft kann bei kurzfristig steigenden Bedarfen auch immer auf **das deutschlandweite Angebot der Bildungsträgerlandschaft** zurückgegriffen werden.

Parallel unterstützt das Land NRW Einrichtungen der beruflichen und akademischen Bildung im Rheinischen Revier aber auch dabei, ihre Infrastrukturen zu modernisieren, neu auszustatten, energetisch zu sanieren oder energieeffizient neu zu bauen. Den Zielgruppen geregelter Aus- und Weiterbildung sollen so moderne und zukunftsorientierte Einrichtungen und Bildungsgänge angeboten werden. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW unterstützt in diesem Zusammenhang das Projekt **„QUALIFIZIERT.VERNETZT.INNOVATIV.WIRKSAM“** der TH Köln, die es sich zum Ziel gesetzt hat, gemeinsam mit der regionalen Wirtschaft sowie Bildungseinrichtungen künftige Qualifizierungsbedarfe im Rheinischen Revier zu identifizieren und entsprechende Weiterbildungsformate zu entwickeln.

Branchenspezifische Aktivitäten wie Messen oder Zukunftsdialoge bieten Gesprächskanäle zu Unternehmen im Rheinischen Revier. Darüber hinaus steht die Landesregierung - und auch das Projekt der Otto Benecke Stiftung e.V. - in einem engen Austausch mit dem **Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier**, um Analysen und Ergebnisse zu Fachkräfte- und Kompetenzbedarfen der Region in Folge des Strukturwandels in die Entwicklung und Umsetzung von Vorhaben einzubinden.

Im Rheinischen Revier richten sich die Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit insbesondere an Beschäftigte, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten unter den Folgen des Strukturwandels neu ausrichten müssen. Das Land NRW unterstützt das Vorhaben der Bundesagentur für Arbeit im Rheinischen Revier, einen **„Vernetzten Bildungsraum“** zu etablieren. Dieser soll für die gesamte Region die Ist-Situation in Bezug auf die Bereiche Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung analysieren, Bedarfe aufdecken und auf diese Weise neue Angebote schaffen und erproben. Ziel dieser Initiative ist es, die Sichtbarkeit des Themas Qualifizierung zu erhöhen und relevante Arbeitsmarktakteure sowie Weiterbildungseinrichtungen einzubinden und miteinander zu vernetzen. Das Konzept des „Vernetzten Bil-

ungsraums“ wird künftig einen wichtigen Beitrag leisten, um die Transparenz zu bestehenden und neuen lokalen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten zu erhöhen.

Das Onlineportal **„Weiterbildungsberatung.nrw“** (Gestaltung, Innovation und Beratung in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW) informiert an beruflicher Weiterbildung interessierte Bürger sowie Unternehmen über finanzielle Fördermöglichkeiten, Beratungsangebote und Weiterbildungsdatenbanken.

Die Strukturförderung im Rheinischen Revier verfolgt einen stärkeorientierten Ansatz. Das heißt, sie setzt an den aus den Stärken des Reviers abgeleiteten Zukunftsfeldern des Reviers an. Es stehen Bereiche im Fokus, in denen Produkt- und Prozessinnovationen mit Wachstumspotenzial realisierbar erscheinen und in denen die Region bereits heute über besondere Kompetenzen verfügt, insbesondere dank Arbeitskräften mit entsprechenden Qualifikationen. Erwartet wird ein wachsender Fachkräftebedarf vor allem in fertigungstechnischen Berufen (Maschinenbau- und Betriebstechnik), gerade auch im Bereich der Wartung und Instandhaltung. Da es kaum bergbauspezifische Berufsgattungen gibt, kann davon ausgegangen werden, dass die Beendigung der Braunkohleverstromung nicht zu einem Wegfall betroffener Berufsbilder führt, sondern Beschäftigte vielmehr das Potenzial haben werden, ihre vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten durch Anpassungsqualifizierung oder Weiterbildung auf neue Anforderungen und Schwerpunkte auszurichten. Gegenwärtig werden bereits Elektriker und Mechatroniker der RWE Power für Wartung und Instandhaltung von Photovoltaik- und Windkraftanlagen weiterqualifiziert.

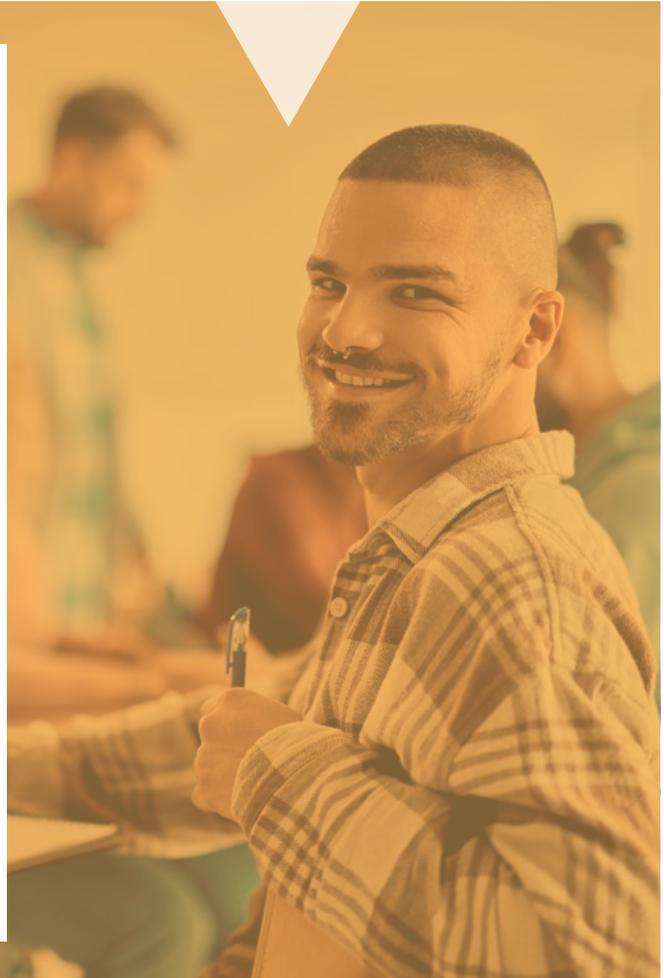
Unternehmerische Innovation führt regelmäßig zu notwendigen Anpassungen der Qualifizierung von Beschäftigten. Es wäre realitätsfern, die Schaffung von Arbeitsplätzen mit Qualifikationsanforderungen zu erwarten, die identisch sind mit den Anforderungen wegfallender Arbeitsplätze. Daher wird der Anpassungsqualifizierung im Rheinischen Revier und insbesondere in der Qualifizierungsberatung des Projektes eine besondere Bedeutung zukommen.



11

Best Practice- Ansätze

Obwohl geringqualifizierte Beschäftigte einen hohen Weiterbildungsbedarf haben, nutzen sie selten entsprechende Angebote. Dies liegt unter anderem daran, dass sie derzeit gute Beschäftigungschancen in Bereichen wie Logistik, Gastronomie und Verkauf haben, was den Anreiz zur Weiterbildung verringert.



Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier –
Chancen durch Bildung auf der Spur

Zudem werden geringqualifizierte Arbeitnehmer, trotz politischer Bemühungen, häufig nicht ausreichend erreicht. Ihnen fehlt schlichtweg der Zugang zu den für sie interessanten Informationen. Doch es gibt Ansätze, diese Defizite zu überwinden:

Eine bewährte Strategie zielt darauf, Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten spezifisch auf die Bedürfnisse der geringqualifizierten Arbeitnehmer abzustimmen. Solche Programme bieten nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch **Schulungen zu Soft Skills**, wie Kommunikation in der deutschen Sprache und Teamarbeit, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und das Selbstvertrauen der Teilnehmer zu stärken. Zudem orientieren sich diese Angebote an der zeitlichen Verfügbarkeit ihrer Teilnehmer.

Ebenfalls bewährt haben sich **Mentoring-Programme**, in denen erfahrene Fachkräfte geringqualifizierte Beschäftigte unterstützen. Diese Mentoren helfen den Teilnehmern,

sich in ihrem Arbeitsumfeld besser zurechtzufinden, bieten praktische Ratschläge und fördern den Austausch von Erfahrungen.

Auch können **Kooperationen zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen** dazu beitragen, praxisnahe Lernangebote zu schaffen, die direkt auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes und des Unternehmens ausgerichtet sind.

Zu manchen Schulungsprogrammen gehören spezielle Unterstützungsangebote, die sich an den individuellen Lebensumständen geringqualifizierter Beschäftigter orientieren, beispielsweise durch **flexible Lernzeiten oder durch die Bereitstellung von Kinderbetreuung** während der Schulungszeiten. Solche integrativen Ansätze fördern nicht nur die berufliche Qualifikation, sondern tragen auch zu einer besseren sozialen Integration und höherer Zufriedenheit der Beschäftigten bei.

Auch die **Nutzung von Teilqualifizierungen** ist ein Best Practice-Beispiel für die Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten. Aufbauend auf bereits vorhandenen Kompetenzen werden hierbei in kleinen, überschaubaren Abschnitten Module eines staatlich anerkannten Ausbildungsberufs absolviert. Dadurch können Erfolgserlebnisse erzielt und die Beschäftigungschancen erhöht werden, ohne den zeitlichen Aufwand einer kompletten Umschulung.

Das Projekt „**ValiKom Transfer**“, das bis zum 31.10.2024 gefördert wurde, verfolgte das Ziel, informell und nonformal erworbene berufliche Kompetenzen sichtbar zu machen und systematisch zu bewerten. Dieses Verfahren richtete sich insbesondere an Menschen ohne formalen Berufsabschluss, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dabei kamen standardisierte Kriterien zum Einsatz, um die Vergleichbarkeit und Aussagekraft der Ergebnisse zur berufsabschlussbezogenen Validierung zu gewährleisten. Mit dem Auslaufen des Projekts wurde die „Service-stelle Validierung“ ins Leben gerufen, die seit dem 01.11.2024 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Diese neue Einrichtung unterstützt Kammern und Institutionen dabei, das verstetigte Validierungsverfahren nach dem ValiKom-Ansatz weiterzuführen.



Ein weiteres Best Practice-Beispiel für die Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten ist **das modulare Konzept in der Qualifizierung von Pflegehilfskräften**. Dieses Konzept ermöglicht es den Teilnehmern, während der gesamten Qualifizierung ihr reguläres Einkommen zu behalten. Die Ausbildung ist im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung der Bundesagentur für Arbeit förderfähig, was die finanzielle Belastung für die Teilnehmer reduziert und die Teilnahme attraktiver macht.

Ein zusätzliches Beispiel ist die **trägerübergreifende Organisation von Weiterbildungsangeboten**. Hierbei werden die jeweiligen Expertisen einzelner Bildungsträger gezielt miteinander verknüpft, um ein breiteres und flexibleres Angebot zu schaffen. Dies ermöglicht es, die spezifischen Bedürfnisse von geringqualifizierten Beschäftigten besser zu adressieren und ihnen den Zugang zu relevanten Weiterbildungsmaßnahmen zu erleichtern.



Ein weiteres Beispiel ist das „**Lernwerkstatt**“-Konzept, das in verschiedenen Regionen Deutschlands umgesetzt wird. Diese Lernwerkstätten bieten praxisnahe und handlungsorientierte Lernumgebungen, in denen geringqualifizierte Beschäftigte ihre Fähigkeiten in einem realitätsnahen Kontext verbessern können. Durch die Kombination von theoretischem Wissen und praktischer Anwendung wird der Lernprozess erleichtert und die Motivation der Teilnehmenden gesteigert.

Das „**Qualifizierungschancengesetz**“ unterstützt Unternehmen auf gesetzlicher Ebene dabei, ihre Mitarbeiter weiterzubilden. Es bietet finanzielle Anreize und Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen, die auf die Digitalisierung und den Strukturwandel abzielen. Dies hilft insbesondere geringqualifizierten Beschäftigten, sich an neue Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.

Indem solche Best Practice-Ansätze kombiniert werden, kann die Employability geringqualifizierter Beschäftigter nachhaltig verbessert werden.

Das Projekt „Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier – Chancen durch Bildung auf der Spur“ der Otto Benecke Stiftung e.V. greift, wo immer es sinnvoll erscheint, auf diese und weitere Best Practice-Ansätze zurück und macht sie für ihre Partner und Klienten nutzbar.

12

Literaturverzeichnis

Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Berufsbildung für Geringqualifizierte. Barrieren und Erträge.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (08/2021): Arbeitsmarktmonitoring. Arbeitsmarktreport NRW 2021. Migrantinnen und Migranten, Zugewanderte und Geflüchtete.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (30.11.2023): Fachkräftebedarfe im Rheinischen Revier infolge der Strukturförderung. Studie für das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes NRW.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (02/2020): Die Braunkohlebranchen des Rheinischen Reviers und der Tagebaukreise.

Institut für soziale Arbeit e.V. (ISA e.V.)/Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (2021): BildungsRAUM Rheinisches Revier. Eine Regionale Perspektive.

Institut für soziale Arbeit e.V. (ISA e.V.)/Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (2022): BildungsRAUM Rheinisches Revier. Berufliche Ausbildung.

Institut für soziale Arbeit e.V. (ISA e.V.)/Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (2023): BildungsRAUM Rheinisches Revier. Identifikation von Fokusberufsgruppen – Ein Methodenbericht.

Lachmayr, Norbert; Mayerl, Martin (2020): Berufliche Weiterbildung formal geringqualifizierter Personen: Good-Practice-Beispiele und Faktoren für einen Erfolg für am 2. Bildungsweg, AMS report, No. 146, Arbeitsmarkt-service Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation.

Landtag Nordrhein-Westfalen (02.05.2024/Drucksache 18/9134): Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage 21 der Fraktion der SPD. Drucksache 18/7943. Strukturwandel im Rheinischen Revier – Entwicklungsperspektiven für eine Zukunftsregion in Nordrhein-Westfalen.

Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/ Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) (2023): Siebter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder. Bericht 2023. Berichtsjahre 2019 – 2021 und Bund-Länder-Integrationsbarometer 2022.

Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland (03/2022): Berufsbezogene Weiterbildung im Strukturwandel. Ein Blick ins Mitteldeutsche Revier. Studienbericht.

Rundschau Online (07.12.2022): Zahlen zur marokkanischen Community in Bergheim.

Zukunftsagentur Rheinisches Revier (06/2021): Wirtschafts- und Strukturprogramm für das Rheinische Zukunftsrevier 1.1, Jülich.



60 JAHRE | Otto
Benecke
Stiftung e.V.

obs
Otto Benecke
Stiftung e.V.

20 CHANCEN
30 DURCH
BILDUNG

...im Rheinischen Revier

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



Kofinanziert von der
Europäischen Union

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

