

Berlin
November 2025

Vorstudie

Realisierbarkeit und Innovationsgehalt eines Zukunftscampus Gesundheits- und Sozialwirtschaft im Kreis Unna

– Endbericht –

Studie im Auftrag der
AWO UB Ruhr-Lippe-Ems



Gefördert durch:

Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Impressum

IEGUS – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH

Dr. Michael Tamminga-Wessels

Katharina Kirstein

Justin Nienhaus

Berlin, den 20. November 2025

Management Summary

Die vorliegende Vorstudie wurde im Auftrag der AWO Ruhr-Lippe-Ems vom IEGUS Institut durchgeführt und verfolgt das Ziel, die Realisierbarkeit sowie den Innovationsgehalt eines regionalen Zukunftscampus im Bereich der Sozialwirtschaft im Kreis Unna fundiert zu prüfen. Hintergrund ist die strategische Zielsetzung, dem zunehmenden Fachkräftemangel in zentralen sozialen Berufsfeldern systematisch und nachhaltig entgegenzuwirken. Die Idee eines physisch verorteten, institutionell getragenen Zukunftscampus soll dabei einen neuen regionalen Lösungsansatz bieten, der Bildung, Qualifizierung, Innovation und Vernetzung auf neuartige Weise integriert.

Ausgangslage und Zielsetzung:

Der Kreis Unna hat 403.439 Einwohner*innen und verzeichnet seit 2011 nur ein moderates Bevölkerungswachstum von 1,2%. Die Region ist von mehreren demografischen, sozialen und strukturellen Herausforderungen betroffen: Die Altersstruktur ist überdurchschnittlich alt: Auf 100 Erwerbsfähige entfallen 33 unter 20-Jährige und 43 über 65-Jährige. Ein erwarteter Rückgang junger Menschen (12% weniger 0-7-Jährige bis 2035), eine vergleichsweise hohe und weiterhin steigende Arbeitslosigkeit von 7,3% sowie ein ausgeprägter Mangel an Fachkräften insbesondere in den Bereichen frühkindliche Bildung, offene Ganztagschule (OGS) sowie Kinder- und Jugendhilfe. Bereits bestehende Bildungs- und Qualifizierungsangebote sind oftmals dezentral, wenig sichtbar und nicht ausreichend miteinander verknüpft, weiterhin verlassen mehr 18–24-jährige Menschen den Kreis für Bildungsangebote wie Ausbildung oder Studium, aktuell 2,1 je 1.000 Einwohner. Gleichzeitig ist die Helferquote im Kreis mit 20,9% überdurchschnittlich hoch, dies verschärft langfristig den Fachkräftemangel und weist auf ein starkes Nachqualifizierungspotenzial hin.

Die Sozialwirtschaft im Kreis Unna ist eine Wachstumsbranche, die Ausbildungszahlen für Erziehung, Kinderpflege und Sozialassistenz verzeichnen seit 2018/19 deutlich zweistellige Wachstumsraten. Trotz des Rückgangs der jungen Bevölkerung werden weiterhin mehr Hilfs- und Fachkräfte in der Erziehung benötigt, da bis 2035 rund 18% der pädagogischen Fachkräfte ausscheiden. Darüber hinaus nehmen sowohl Umfang als auch Komplexität von Erziehungsaufgaben zu. Zum Beispiel haben aktuell 30,9% der Kinder in Tageseinrichtungen eine Einwanderungsgeschichte und 26% sprechen zuhause nicht überwiegend Deutsch. Diesen Umwälzungen muss mit besser qualifizierten Arbeitskräften begegnet werden. Die Vision eines Zukunftscampus als zentralem, trägerübergreifendem Bildungs- und Vernetzungsamt im Kreis Unna adressiert diese Herausforderungen mit dem Ziel, nachhaltige Strukturveränderungen anzustoßen.

Die Vorstudie prüft auf Basis quantitativer und qualitativer Erhebungen (Datenanalyse, Befragungen, Workshops, Fokusgruppen) die Frage, ob ein Zukunftscampus im Sinne einer regionalen Fachkräftestrategie einen messbaren Beitrag leisten kann – und ob sich daraus ein innovativer Modellansatz für NRW ableiten lässt.



Zentrale Ergebnisse:

- **Bedarf und Lücke:** Die Analyse zeigt einen klaren Bedarf an strukturierter Koordination und innovativen Qualifizierungsformaten im sozialpädagogischen Bereich. Bestehende Angebote sind unübersichtlich, es fehlt an Durchlässigkeit und systematischer Zielgruppenansprache.
- **Zielgruppenperspektive:** Auszubildende wünschen sich standortübergreifende Informations- und Unterstützungsangebote. Hürden bestehen häufig in starkem Zeitdruck, unzureichender individueller Unterstützung und Vereinbarkeit zwischen Ausbildung und Familie. Zugleich zeigt sich, dass sowohl aktuelle Auszubildende als auch Absolvent*innen einen zentralen Ort wie den Zukunftscampus für Vernetzung und Qualifizierung wünschen – und diesen auch nutzen würden.
- **Stakeholderanalyse:** Regionale Akteure aus Bildung, Arbeitsmarkt, Jugendhilfe und Verwaltung begrüßen die Idee eines zentralen Campus und sehen darin ein hohes Potenzial zur Bündelung, und Innovationsförderung. Kritisch hervorgehoben werden die Notwendigkeit klarer Zuständigkeiten, tragfähiger Governance-Strukturen sowie nachhaltiger Finanzierung.
- **Innovationspotenzial:** Der Campus hat das Potenzial, als Blaupause für andere Regionen zu dienen. Seine Kombination aus physischem Ort, multiprofessioneller Anlaufstelle und kooperativer Steuerungsstruktur ist bislang einzigartig in NRW.

Empfehlungen:

- **Strukturmodell:** Aufbau eines trägerneutralen, regional verankerten Campus, der sowohl physische Präsenz als auch digitale Angebote umfasst. Einbindung aller relevanten Akteur*innen (Bildungsträger, Träger der Kinder- und Jugendhilfe, Pflegeeinrichtungen, Verwaltung, Politik, etc.).
- **Modulare Angebote:** Entwicklung modularer, flexibler Bildungs- und Qualifizierungsformate, die insbesondere auf Quereinsteiger*innen, Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Betreuungsverantwortung sowie junge Ausbildungssuchende ausgerichtet sind.
- **Kooperation und Governance:** Etablierung einer tragfähigen Steuerungsstruktur unter Beteiligung der regionalen Akteurslandschaft. Nutzung bestehender Netzwerke wie Jugendberufsagenturen oder kommunaler Bildungsbüros.
- **Pilotphase und Skalierung:** Pilotierung mit starker Praxisverankerung, flankiert durch wissenschaftliche Begleitung und Evaluation.

Der Zukunftscampus stellt ein tragfähiges, regional verankertes und zugleich modellhaftes Konzept dar, das dem Fachkräftemangel in zentralen sozialen Berufsfeldern wirksam begegnen kann. Die Kombination aus Qualifizierung, Vernetzung, Beratung und Innovation birgt das Potenzial, neue Standards in der regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktentwicklung zu setzen. Die Vorstudie belegt: Ein solcher Campus ist machbar, wirtschaftlich sinnvoll und strukturell notwendig – und sollte als nächste Projektphase konkretisiert und umgesetzt werden.

Inhaltsverzeichnis

1 Hintergrund und Zielsetzung der Vorstudie	10
2 Analyse der regionalen Ausgangslage.....	11
2.1 Gesamtüberblick: frühkindliche Bildung in Deutschland.....	15
2.1.1 Demografischer Wandel und Fachkräfteengpässe	16
2.1.2 Relevanz frühkindlicher Bildung	18
2.1.3 Aus- und Weiterbildung in Berufen der frühkindlichen Bildung.....	20
2.1.4 Einfluss von Mega-Trends auf die frühkindliche Bildung.....	21
2.1.5 Offensiven gegen den Fachkräftemangel auf Bundesebene	23
2.1.6 Bildungskooperationen als Instrument zur Fachkräftesicherung	24
2.1.7 Fehlende einheitliche Koordination & Organisation von Aus-, Fort- und Weiterbildung in der frühkindlichen Bildung.....	25
2.2 Fokus Nordrhein-Westfalen.....	26
2.3 Fokus Kreis Unna.....	29
2.3.1 Demografische und soziale Ausgangslage	31
2.3.2 Arbeitsmarkt im Kreis Unna	32
2.3.3 Infrastrukturen im Bereich Berufsorientierung und Fort-/Weiterbildung im Kreis Unna	36
2.3.4 Fachkräftesituation im Bereich Erziehung und Soziales im Kreis Unna	38
3 Perspektiven der Zielgruppen: Bedarfe, Erfahrungen und Hürden	41
3.1 Soziodemografische Merkmale	43
3.2 Ausbildungssituation.....	45
3.3 Angebotsbedarfe	51
3.4 Perspektiven der Zielgruppe: Motivation, Belastungen und Verbesserungswünsche	55
4 Perspektive der Stakeholder: Bedarfe, Machbarkeit und Potenziale.....	56
4.1 Ergebnisse der Workshops	59
4.1.1 Workshop 1.....	60
4.1.2 Workshop 2.....	63
4.2 Ergebnisse der Fokusgruppen.....	72
4.2.1 Berufskollegs	73
4.2.2 Kita & OGS Träger	75
4.2.3 Jobcenter & Bundesagentur für Arbeit (Kommunale Ebene)	76
4.2.4 Kreis Unna (Kommunale Ebene)	77
4.2.5 Weiterbildungsträger	79
4.2.6 Wissenschaft und Innovation.....	80
5 SWOT-Analyse: Regionale Herausforderungen und Entwicklungspotenziale.....	81
5.1 Stärken	83
5.2 Schwächen	85

5.3 Chancen	85
5.4 Risiken	87
6 Zusammenfassung der Recherchen und Analysen der empirischen Ergebnisse	88
7 Abgeleitete Handlungsfelder eines Zukunftscampus.....	90
7.1 Handlungsansätze und Funktionen	90
7.2 Räumliche Umsetzung	92
7.3 Wirtschaftliche Realisierbarkeit.....	94
7.4 Wirtschaftlichkeit des Zukunftscampus.....	95
7.5 Mehrwert für die Region	97
8 Umsetzbarkeit eines Zukunftscampus – Rahmenbedingungen und Optionen	100
9 Schlussfolgerungen – Empfehlungen für Region und Land.....	101
10 Literaturverzeichnis	104
11 Anhang	110
11.1 Methodisches Vorgehen	110
11.1.1 Recherche & Regionaldatenanalyse	110
11.1.2 Workshops	115
11.1.3 Fokusgruppen.....	135
11.1.4 Zielgruppenbefragung.....	137

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Fachkräftemangel im sozialen Bereich	18
Abbildung 2-2: Megatrends in der frühkindlichen Bildung (Auswahl).....	22
Abbildung 2-3: Teilzeit- und Beschäftigungsquote im Kreis Unna nach Geschlecht.....	33
Abbildung 2-4: Wirtschaftszweige im Kreis Unna (Auswahl)	35
Abbildung 2-5: Wirtschaftszweige im Kreis Unna - Zuwächse und Rückgänge (Auswahl)	35
Abbildung 2-6: Qualifikationsstruktur im Kreis Unna	36
Abbildung 2-7: Entwicklung Ausbildungsgruppen im Bereich Erziehung im Kreis Unna (Schuljahr 2018/19 bis 2024/2025)	39
Abbildung 2-8: Neueintritte Ausbildungsgruppen im Bereich Erziehung im Kreis Unna (Schuljahr 2022/23 bis 2024/2025)	40
Abbildung 3-1: Verteilung der Befragten nach Geschlecht.....	43
Abbildung 3-2: Einwanderung nach Deutschland in den letzten zehn Jahren.....	44
Abbildung 3-3: Wohnort der Befragten während der Ausbildung.....	44
Abbildung 3-4: Aktuelle Ausbildungssituation der Befragten	45
Abbildung 3-5: Ausbildungsberuf bzw. Fachbereich.....	46
Abbildung 3-6: Ausbildungsform.....	47
Abbildung 3-7: Subjektive Bewertung der Ausbildungszeit insgesamt.....	48

Abbildung 3-8: Wahrgenommene Hürden während der Ausbildung	49
Abbildung 3-9: Unterstützende Faktoren während der Ausbildungszeit	50
Abbildung 3-10: Bewertung eines zentralen Ortes zum Vernetzen, Informieren und Unterstützen ...	51
Abbildung 3-11: Einschätzung eines zentralen Informationsortes zum Berufsbild vor der Ausbildung	52
Abbildung 3-12: Nutzungswahrscheinlichkeit schulübergreifender Angebote	53
Abbildung 3-13: Angebotsbedarfe aus Sicht der Befragten.....	54
Abbildung 4-1: Themenverteilung Workshop 2 (1).....	65
Abbildung 4-2: Themenverteilung Workshop 2 (2).....	69
Abbildung 5-1: Ergebnisse der SWOT-Analyse.....	83

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Implikationen für einen Zukunftscampus auf Basis der regionalen Ausgangslage	14
Tabelle 2-2: Demografische und Sozialdaten Kreis Unna	32
Tabelle 2-3: Arbeitslosigkeit und Pendeln im Kreis Unna	34
Tabelle 4-1: Implikationen für einen Zukunftscampus auf Basis der Stakeholderbefragungen	58
Tabelle 11-1: Übersicht Programme/Initiativen etc. bundes-/landesweit	111
Tabelle 11-2: Teilnehmendeliste WS 1.....	115
Tabelle 11-3: Kategorien und Definitionen Workshop 1.....	117
Tabelle 11-4: Initiativen & Akteure im Kreis Unna.....	118
Tabelle 11-5: fehlende Angebote/Strukturen und Hürden.....	119
Tabelle 11-6: Bedarfe der teilnehmenden Akteure	120
Tabelle 11-7: Erfolgsfaktoren bei der Implementation eines Zukunftscampus.....	120
Tabelle 11-8: Bild des Zukunftscampus in 5 Jahren	122
Tabelle 11-9: Teilnehmendenliste WS 2:.....	123
Tabelle 11-10: Workshop 2: Relevanzgewichtung Zielgruppenperspektive	125
Tabelle 11-11: Workshop 2: Kategorien und Definitionen Zielgruppenperspektive	125
Tabelle 11-12: Workshop 2: Relevanzgewichtung konkrete Umsetzung.....	126
Tabelle 11-13: Workshop 2: Kategorien und Definitionen konkrete Umsetzung.....	127
Tabelle 11-14: Übersicht Fokusgruppen	136

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Definition
AWO UB Ruhr-Lippe-Ems	Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMBFSFJ	Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMFTR	Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt
DKLK	Deutscher Kita Leitungskongress
GaFöG	Ganztagsförderungsgesetz
HWK	Handwerkskammern
IHK	Industrie- und Handelskammer
KAoA	Kein Abschluss ohne Anschluss
KI	Künstliche Intelligenz
Kita	Kindertagesstätte
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KoKo	Kommunale Koordinierungsstelle Kreis Unna
JBA	Jugendberufsagenturen
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit, und Soziales des Landes NRW
MKJFGFI	Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes NRW
MSB	Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW
NRW	Nordrhein-Westfalen
OGS	Offener Ganztag

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
PiA	Praxisintegrierte Ausbildung
PiA-K	Praxisintegrierte Ausbildung Kinderpflege
QiK	Qualifizierter Quereinstieg in die Kinderpflege
RBN	Regionales Bildungsnetzwerk
SROI	Social Return On Investment
SWOT	Strength (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen), Threats (Risiken)
TEP	Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen
VHS	Volkshochschule
WFG	Wirtschaftsförderungsgesellschaft

1 Hintergrund und Zielsetzung der Vorstudie

Die Idee eines *Zukunftscampus Gesundheits- und Sozialwirtschaft* entstand aus dem gemeinsamen Engagement der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege im Kreis Unna wie die Arbeiterwohlfahrt, die Caritas, das Diakonische Werk, das Deutsche Rote Kreuz und der Paritätische Wohlfahrtsverband unter Federführung der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Unterbezirk (UB) Ruhr-Lippe-Ems. Die Trägerverbände entwickelten die Vision eines zentralen Ortes, an dem Bildung, Qualifizierung, Innovation und Vernetzung systematisch zusammengeführt werden: eines *Zukunftscampus Gesundheits- und Sozialwirtschaft*. Dieser soll die Akteure der Region – Bildungsträger, Einrichtungen, Kommunen, Forschung und Verwaltung – langfristig vernetzen und so dazu beitragen, die Fachkräfteentwicklung strategisch und nachhaltig zu stärken. Im Rahmen dieser Vorstudie wird der Blick ausschließlich auf die Komponente der Sozialwirtschaft liegen und den Gesundheitsbereich ausklammern. Deshalb wird der Zukunftscampus im Folgenden als *Zukunftscampus für Sozialwirtschaft* bezeichnet. Da in NRW bereits ein weiteres Vorhaben den Namen *Zukunftscampus* nutzt, wird empfohlen, diesen Arbeitstitel bei einer Weiterführung des Projekts abzulegen und eine neue Namensgebung anzustoßen.

Die Zukunftscampus-Idee wurde im Rahmen des „5-StandorteProgramms“ zur Förderung eingereicht. Das Vorhaben erhielt dabei ein positives Votum des Strukturstärkungsrats, konnte jedoch aufgrund offener Fragen zu Realisierbarkeit und Innovationsgehalt noch nicht in die nächste Projektphase überführt werden. Im anschließenden Dialog mit den beteiligten Landesministerien, insbesondere dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS), wurde empfohlen, zunächst eine Vorstudie durchzuführen, um die konzeptionellen und strukturellen Grundlagen des Zukunftscampus für Sozialwirtschaft im Kreis Unna zu prüfen.

Die vorliegende Vorstudie greift diese Empfehlung auf. Sie soll die Idee eines physischen Zukunftscampus analytisch fundieren und die Voraussetzungen für eine tragfähige Entscheidungsgrundlage schaffen. Im Mittelpunkt steht die Frage,

- ob ein Zukunftscampus Gesundheits- und Sozialwirtschaft im Rahmen einer regionalen Fachkräftestrategie einen messbaren Beitrag zur Fachkräfteentwicklung im Kreis Unna leisten kann, und
- welchen Innovationsgehalt und Modellcharakter die Campus-Idee für das Land Nordrhein-Westfalen aufweist.

Die Vorstudie versteht sich somit als Prüfrahmen für die Machbarkeit und den Nutzen eines solchen Vorhabens. Sie soll aufzeigen, in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen eine institutionalisierte, regional verankerte Kooperationsstruktur im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – zunächst mit Fokus auf die sozialpädagogischen Berufsfelder¹ – wirksam umgesetzt werden kann.

Das Zielbild der Vorstudie umfasst dementsprechend folgende Inhalte:

¹ Hier insbesondere die Ausbildungsberufe Erzieher*in, Kinderpflege und Sozialassistentz.

1. Analyse des Ist-Zustands der Bildungs- und Fachkräfteinfrastruktur im Erziehungsbereich in Bezug auf den Kreis Unna, das Land Nordrhein-Westfalen (NRW) und gesamtgesellschaftlich gesehen,
2. Ermittlung der konkreten Potenziale eines physischen Zukunftscampus,
3. Entwicklung eines Maßnahmenpakets zur möglichen Umsetzung,
4. Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Realisierbarkeit sowie
5. Formulierung eines abschließenden Fazits mit Handlungsempfehlungen.

Zur Erreichung dieses Zielbildes wurden

- Recherchen und Sekundärdatenanalysen in Bezug auf die bundes- und landesweiten sowie regionalen Gegebenheiten durchgeführt (vgl. Kap. 2),
- Eine Befragung der Zielgruppe der Auszubildenden durchgeführt (vgl. Kap. 3),
- Die Perspektive der Stakeholder durch Workshops und Fokusgruppen eingeholt (vgl. Kap. 4),
- Eine SWOT-Analyse auf Basis der identifizierten regionalen Herausforderungen und Entwicklungspotenziale umgesetzt. (vgl. Kap. 5)
- Die Wirtschaftlichkeit und Wertschöpfung eines Zukunftscampus geprüft (vgl. Kap. 7) sowie

Das genaue methodische Vorgehen ist dabei im Anhang nachzuvollziehen.

Diese Ergebnisse wurden schlussendlich in Handlungsansätze und Empfehlungen zusammengeführt (Kap. 7-9) und es wurde ein „Realitätscheck“ wie die Umsetzung eines Zukunftscampus möglich ist, durchgeführt (Kap. 8-8).

Lesehinweis: Zur Unterstützung der Lesefreundlichkeit folgt der Bericht in den Kapiteln, in denen eigene Recherchen und Datenanalysen (Kap. 2), der empirische Erhebungen (Kap. 3 und 4) sowie die SWOT-Analyse (Kap. 5) dargestellt werden, einem einheitlichen Aufbau: Zunächst werden die zentralen Befunde in verdichteter Form übergreifend zusammengefasst. Daran anschließend werden die daraus abgeleiteten Implikationen für den Zukunftscampus dargestellt. Danach folgt die detaillierte Darstellung der zugrunde liegenden Ergebnisse. Diese Struktur ermöglicht einen schnellen Überblick über die wesentlichen Erkenntnisse der einzelnen Untersuchungen.

2 Analyse der regionalen Ausgangslage

Das vorliegende Kapitel umfasst die Ergebnisse der Recherchen und Sekundärdatenanalysen. Leitend waren hier vor allem die folgenden Aufgaben- und Zielstellungen:

- Systematische Sichtung und Auswertung bestehender Daten, Berichte und Programme
- Gewinnung eines fundierten Lagebilds zur Fachkräfte Situation im sozialpädagogischen Bereich im Kreis Unna
- Identifikation von Trends, Lücken und Entwicklungsbedarfen
- Erfassung existierender Angebote, Maßnahmen und Netzwerke auf kommunaler, Landes- und Bundesebene
- Ableitung von Implikationen für einen Zukunftscampus im Kreis Unna

Das genaue methodische Vorgehen kann im Anhang 11.1.1 nachvollzogen werden.

Die Analyse beginnt zunächst mit einem Gesamtüberblick über demografische Entwicklungen sowie strukturellen und inhaltlichen Einflüsse auf die Fachkraftsituation im Bereich der fröhkindlichen Bildung in Deutschland. Daran anschließend wird der Fokus auf die Gegebenheiten in NRW und im Kreis Unna gelegt.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse beschrieben:

Die Analyse zeigt auf allen Ebenen – bundesweit, in NRW und im Kreis Unna – dieselbe Grunddynamik: Ein strukturell bedingter und sich verschärfender Fachkräftemangel trifft auf steigende Anforderungen in der fröhkindlichen und sozialpädagogischen Bildung. Gleichzeitig sind Programme, Zuständigkeiten und Qualifizierungswege vielfältig, jedoch fragmentiert. Dadurch entstehen Koordinations- und Transparenzdefizite, die eine systematische Ausschöpfung bestehender Potenziale erschweren. Regionen wie der Kreis Unna stehen daher vor der Aufgabe, Zielgruppen gezielt zu aktivieren, bestehende Angebote stärker zu bündeln und innovative Lösungen zu finden.

Deutschland: Bundesweit verschärft der demografische Wandel die Fachkräftelage: Die Bevölkerung altert, die Zahl der Erwerbspersonen nimmt ab, während der Bedarf an Bildungs-, Betreuungs- und Sozialleistungen steigt. Fröhkindliche Bildung gewinnt dadurch erheblich an Relevanz, da sie nicht nur die kindliche Entwicklung und Chancengerechtigkeit fördert, sondern auch die Erwerbsbeteiligung von Eltern – insbesondere Müttern – steigert. Rechtsansprüche wie U3-Betreuung und der bevorstehende Ganztagsanspruch erzeugen zusätzlichen quantitativen und qualitativen Fachkräftebedarf. Parallel verändern gesellschaftliche Megatrends die Anforderungen an pädagogische Fachkräfte: Digitalisierung, Diversität, Inklusion, Nachhaltigkeit, psychische Gesundheit sowie flexible Bildungs- und Erwerbsverläufe führen zu erweiterten Kompetenzprofilen, neuen Qualifizierungsinhalten und veränderten Berufsbildern. Die Ausbildung ist vielfältig organisiert (konsekutiv, Praxisintegrierte Ausbildung (PiA), Assistenz, Studiengänge) und wird zunehmend durch Nachqualifizierung und Quereinstieg ergänzt. Als zentrale Zielgruppen der Fachkräftegewinnung sind Quereinsteigende, fachnahe Personen und international Qualifizierte bedeutsam. Bund und Länder haben umfangreiche Strategien und Förderprogramme zur Fachkräftegewinnung, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Weiterbildung und Berufsorientierung etabliert. Gleichwohl zeigt sich eine stark fragmentierte Angebots- und Weiterbildungslandschaft in der fröhkindlichen Bildung, übergreifende Koordinations- und Qualitätsstrukturen sind bislang nicht vorhanden.

Fokus Nordrhein-Westfalen: NRW ist von den bundesweiten Herausforderungen besonders betroffen: Hohe soziale Heterogenität, dichter urbaner Raum und ein überdurchschnittlicher Anteil von Kindern mit Einwanderungsgeschichte erhöhen den Bedarf an qualifiziertem Personal. Prognosen gehen davon aus, dass bis 2030 Fachkräftebedarfe von 67.000 bis 69.000 Personen für Kitas entstehen könnten, wenn die Personalschlüssel und Leitungszeiten den Empfehlungen entsprechend umgesetzt wer-

den und die Teilhabe von Kindern in der Kita-Betreuung weiter ansteigt. Für eine umfassende Ganztagsbetreuung werden zudem Bedarfe im Bereich von 17.000 Personen geschätzt. Die Landesregierung reagiert mit einer umfassenden Fachkräfteoffensive, der Stärkung beruflicher Bildung, der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, erweiterten Ausbildungskapazitäten und der Weiterentwicklung von Kein Abschluss ohne Abschluss (KAoA) Programme wie #WTFuture als Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften in den Sozial- und Erziehungsberufen, die Förderung der praxisintegrierten Ausbildung (PiA) Kinderpflege (PIA-K), um mehr Ausbildungsplätze zu schaffen und die Ausbildung durch eine Vergütung attraktiver zu gestalten, Qualifizierter Quereinstieg in die Kinderbetreuung (QiK) oder erleichterte Zugänge für internationale pädagogische Qualifikationen adressieren gezielt Fachkräftegewinnung und -entwicklung.

Fokus Kreis Unna: Im Kreis Unna ergibt sich eine anspruchsvolle Ausgangslage: Bevölkerungswachstum entsteht vor allem durch Zuwanderung, während das natürliche Saldo negativ bleibt. Gleichzeitig verschieben sich Wirtschaftsstrukturen hin zu wachsender Beschäftigung im Bereich Erziehung und Unterricht. Hohe Arbeitslosigkeit unter ausländischen Erwerbspersonen, eine hohe Teilzeitquote von Frauen, viele Helferberufe und steigende Unterstützungsbedarfe unter Auszubildenden prägen den Arbeitsmarkt. Sprachpädagogische und interkulturelle Anforderungen im Beruf nehmen zu. Trotz vorhandener Berufsorientierungs- und Weiterbildungsangebote bestehen im Bereich der Erziehungsberufe fehlende gemeinsame Strukturen, Standards und Koordinationsmechanismen. Zielgruppen wie Personen mit Einwanderungsgeschichte, junge Menschen ohne Abschlussoption, Frauen mit Familienverantwortung, Menschen ohne Berufsabschluss und Helferberufe bieten relevantes Potenzial, benötigen jedoch gezielte Ansprache und Qualifizierungswege.

Der Zukunftscampus Sozialwirtschaft setzt an den zentralen Herausforderungen aller drei Ebenen an und kann damit eine Schlüsselstruktur bilden, die das Potenzial hat bundesweite Rahmenbedingungen, landespolitische Strategien und regionale Bedarfe in einer gemeinsamen Lösung zu verbinden. Die folgenden Implikationen für die praktische Umsetzung eines Zukunftscampus Sozialwirtschaft können daher auf Basis der Analyse der regionalen Ausgangslage abgeleitet werden:

Tabelle 2-1: Implikationen für einen Zukunftscampus auf Basis der regionalen Ausgangslage

Implikationen für einen Zukunftscampus Sozialwirtschaft im Kreis Unna auf Basis der Analyse der regionalen Ausgangslage
<p>Der Zukunftscampus sollte ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... auf den strukturellen Fachkräftemangel reagieren, indem er qualifizierte Bildungs-, Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote bündelt und zugänglich macht. • ... zentrale Zielgruppen wie Quereinsteigende, fachnahe Personen, international qualifizierte Fachkräfte, Menschen ohne Berufsabschluss oder Frauen mit Familienverantwortung systematisch adressiert. • ... auf eine vielfältige und fragmentierte Weiterbildungslandschaft reagieren, indem er Transparenz schafft und Orientierung im Bereich der frühkindlichen Bildung bietet. • ... Kompetenzanforderungen aufgreifen, die sich aus gesellschaftlichen Megatrends (Digitalisierung, Diversität, Inklusion, Nachhaltigkeit, psychische Gesundheit) ergeben. • ... Qualifizierungswege miteinander verknüpfen und Übergänge erleichtern, z. B. durch modulare oder praxisintegrierte Formate sowie durch Nachqualifizierungs- und Quereinstiegswege. • ... Schulen, Berufskollegs, Weiterbildungseinrichtungen, Träger, arbeitsmarktpolitische Akteure etc. im Kreis Unna stärker vernetzen. • ... sprachpädagogische und interkulturelle Anforderungen im sozialpädagogischen Bereich aufgreifen und entsprechende Qualifizierungen stärken. • ... regionale Daten, Bedarfe und Zielgruppenpotenziale (z. B. hoher Anteil an Helferberufen, Unterstützungsbedarfe von Auszubildenden und Arbeitslosigkeit unter zugewanderten Personen) systematisch einbeziehen. • ... die bestehenden Programme auf Bundesebene, in NRW und im Kreis Unna adressieren, sichtbar machen und/oder miteinander verbinden, ohne Parallelstrukturen zu schaffen. • ... gute Erreichbarkeit, niedrigschwellige Zugänge und sozialraumorientierte Ansprache gewährleisten, um bisher unterrepräsentierte Zielgruppen zu gewinnen. <p>Mit der Berücksichtigung und Bündelung dieser Aspekte würde der Zukunftscampus erstmals regionale Angebote im Bereich der frühkindlichen Bildung vereinen und eine Plattform für interessengeleitete Abstimmung, Orientierung und Weiterentwicklung bieten. Damit würde er auf fehlende kammersystemähnliche Strukturen im Bereich der Erziehungsberufe reagieren. Daher kann hier ein Modellcharakter angenommen werden.</p>

2.1 Gesamtüberblick: frühkindliche Bildung in Deutschland

Zur Erstellung eines fundierten Lagebildes zur Fachkräftesituation, zu Qualifizierungs- und Weiterbildungspotenzialen sowie zu bestehenden Angebots- und Netzwerkstrukturen in der Sozialwirtschaft in Deutschland wurde zunächst eine systematische Desktop-Recherche durchgeführt (vgl. 11.1.1). Der Schwerpunkt lag auf der frühkindlichen Bildung und der Fachkräftesicherung unter Berücksichtigung kommunaler, landes- und bundesweiter Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse zeigen, dass der demografische Wandel in Deutschland zu einer alternden Bevölkerung und einer abnehmenden Zahl erwerbsfähiger Personen führt, während der Bedarf an sozialen Dienstleistungen – insbesondere in Bildung, Betreuung und Pflege – weiter steigt. In der Kinder- und Jugendhilfe besteht bereits heute ein deutlicher Fachkräftemangel: Auf rund 13.000 offene Stellen kommen etwa 8.000 arbeitslos gemeldete Fachkräfte. In den kommenden Jahren scheiden mehr Fachkräfte altersbedingt aus als nachrücken; Prognosen gehen von über 190.000 zusätzlich benötigten Fachkräften bei gleichzeitigen 123.500 altersbedingten Abgängen aus. Trotz eines kontinuierlichen Beschäftigungszuwachses entsteht dadurch eine wachsende strukturelle Lücke zwischen Personalbedarf und -angebot.

Parallel gewinnt die frühkindliche Bildung zunehmend an politischer und gesellschaftlicher Relevanz. Der bestehende Rechtsanspruch auf Betreuung ab dem ersten Lebensjahr sowie der geplante Ganztagsanspruch ab 2026 verstärken den quantitativen und qualitativen Ausbau- und Personalbedarf. Frühkindliche Bildung trägt zugleich wesentlich zur Chancengerechtigkeit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei; empirische Befunde zeigen positive Effekte auf die kindliche Entwicklung und die Erwerbsbeteiligung von Müttern.

Die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher erfolgt über verschiedene Modelle (klassisch/konsekutiv, praxisintegriert, Assistenzausbildungen und Studiengänge) und wird durch ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten ergänzt. Dabei gewinnen Quereinstieg und Nachqualifizierung zunehmend an Bedeutung. In der Recherche konnten dabei drei zentrale Zielgruppen zur Fachkräftegewinnung identifiziert werden:

- Quereinsteigende aus fachfremden Berufen,
- fachnahe Personen mit ergänzungsfähiger Qualifikation sowie
- international qualifizierte pädagogische Fachkräfte.

Gesellschaftliche Megatrends wie Digitalisierung, Diversität und Inklusion, Nachhaltigkeit, psychische Gesundheit sowie flexible Bildungs- und Erwerbsverläufe prägen die Anforderungen an Fachkräfte zunehmend und erfordern erweiterte Kompetenzen sowie neue Qualifizierungsinhalte.

Zur Fachkräftesicherung haben Bund und Länder in den vergangenen Jahren eine Vielzahl an Strategien und Programmen initiiert, darunter die Fachkräfteoffensive, die Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag sowie das Ganztagsförderungsgesetz. Diese Maßnahmen zielen auf den Ausbau von Ausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Darüber hinaus betonen aktuelle Programme die Bedeutung von Kooperation und Vernetzung, um Bildungsangebote und Übergänge stärker zu koordinieren. Hierzu zählen unter anderem die Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement, das Programm Bildungskommunen, das Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel, das Startchancen-Programm, die Nationale Weiterbildungsstrategie und der Aufbau von Weiterbildungsverbünden.

Gleichzeitig wird im Bereich der frühkindlichen Bildung auf die fehlende übergreifende Koordination hingewiesen. Angebote und Zuständigkeiten sind stark fragmentiert; verbindliche Strukturen zur Qualitätssicherung und strategischen Abstimmung, wie sie in anderen Branchen zum Beispiel in Form von Kammern existieren, fehlen bislang. Kommunen übernehmen zunehmend die Rolle, Bildungs- und Fachkräftestrategien vor Ort zu bündeln und weiterzuentwickeln.

Insgesamt verdeutlicht die Recherche eine hohe Dynamik, aber auch deutliche strukturelle Herausforderungen in der Fachkräfte sicherung der Sozialwirtschaft. Die Befunde zeigen offene Bedarfe in folgenden Bereichen:

- bestehende und sich verstärkende Personalengpässe in Kita und OGS aufgrund des negativen demografischen Verhältnisses,
- fehlende Koordination und Transparenz der Weiterbildungslandschaft,
- steigende Anforderungen durch gesellschaftliche Megatrends,
- Bedarf an modularen Qualifizierungswegen, Nachqualifizierung und Unterstützung von Quereinsteigenden,
- Herausforderungen bei der Anerkennung internationaler Abschlüsse.

Diese Ergebnisse unterstreichen den Bedarf an koordinierenden Strukturen, vernetzten Bildungsangeboten und zielgerichteten Qualifizierungsstrategien zur nachhaltigen Stärkung der frühkindlichen Bildung und der Sozialwirtschaft insgesamt. Dieser Bedarf könnte auf regionaler Ebene durch einen Zukunftscampus Sozialwirtschaft gezielt adressiert werden. Gleichzeitig knüpft er an bundesweite Programme und Fachkräfteoffensiven an, die Kooperation, Vernetzung und Weiterbildungsverbünde stärken sollen.

2.1.1 Demografischer Wandel und Fachkräfteengpässe

Demografische Entwicklungen und der Strukturwandel stellen die Kommunen in Deutschland vor große Herausforderungen. Deutschland steht vor einem tiefgreifenden demografischen Wandel, dessen Auswirkungen insbesondere in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft bereits heute sichtbar sind und sich in den kommenden Jahren weiter verstärken werden. Die Alterung der Gesellschaft schreitet kontinuierlich voran: Laut Prognosen des Statistischen Bundesamtes wird der Anteil der über 67-Jährigen bis 2040 von derzeit rund 19 % auf über 25 % steigen, während die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20–65 Jahre) um mehrere Millionen Menschen schrumpfen wird. Gleichzeitig sinkt die Geburtenrate, was langfristig zu einer Verknappung potenzieller Arbeitskräfte führt. (Statistisches Bundesamt, 2025). Diese Entwicklung trifft auf eine steigende Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen –

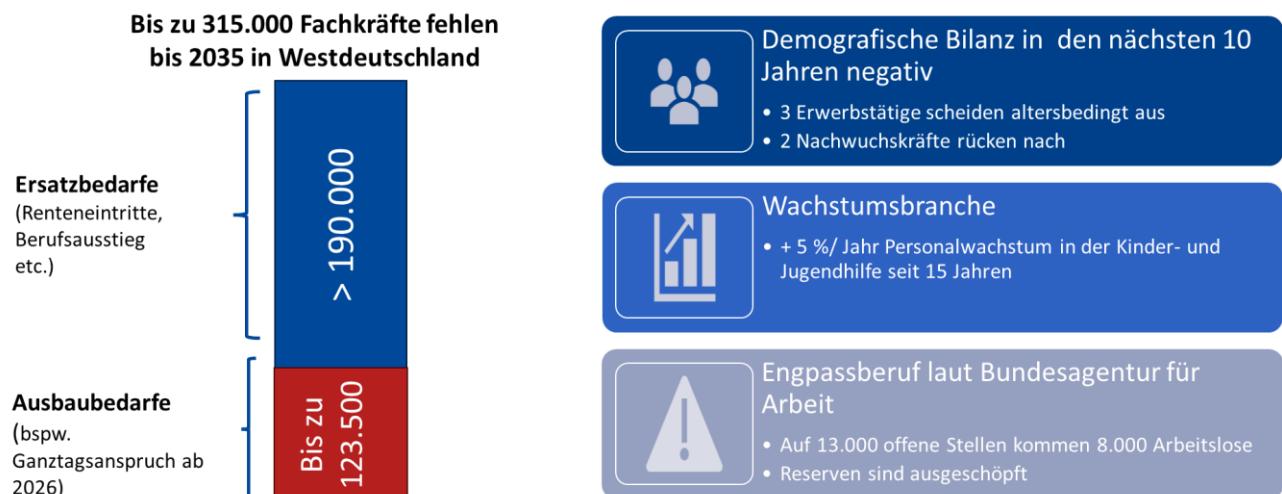
insbesondere in den Bereichen Bildung, Betreuung, Pflege und psychosoziale Unterstützung. Strukturelle Faktoren wie veränderte Familienmodelle, eine wachsende Zahl Alleinerziehender, die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen sowie gesetzlich verankerte Rechtsansprüche auf Bildungs- und Betreuungsangebote verstärken den Bedarf zusätzlich. Hinzu kommt: Die Zahl der Renteneintritte steigt, insbesondere durch die Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er- und 1960er-Jahre. Dadurch verschärft sich die Fachkräftelücke zusätzlich. (Bock-Famulla et al., 2023)

Für die Kinder- und Jugendhilfe zeichnet der Kinder- und Jugendhilfe Report 2024 (Rauschenbach et al., 2024) ein besonders deutliches Bild: Die demografische Bilanz der nächsten zehn Jahre fällt negativ aus – auf drei Erwerbstätige, die altersbedingt ausscheiden, kommen lediglich zwei Nachwuchskräfte nach. Bereits heute bestehen deutliche Fachkräfteengpässe: Auf rund 13.000 offene Stellen kommen lediglich etwa 8.000 arbeitslos gemeldete Fachkräfte. Die verfügbaren Arbeitsmarktreserven sind damit weitgehend ausgeschöpft.

Gleichzeitig handelt es sich um eine Wachstumsbranche: In den vergangenen 15 Jahren ist die Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe jährlich um durchschnittlich rund fünf Prozent gestiegen. Trotz dieses anhaltenden Beschäftigungszuwachses entsteht eine strukturelle Lücke zwischen Personalbedarf und -angebot. Prognosen gehen davon aus, dass in den kommenden Jahren vor allem in Westdeutschland mehr als 190.000 Fachkräfte zusätzlich benötigt werden, während gleichzeitig bis zu 123.500 Erwerbstätige altersbedingt ausscheiden werden (Rauschenbach et al., 2024).

Berufe in diesen Branchen sind daher Felder mit einerseits hohem Wachstumspotenzial, andererseits sind sie aber zugleich von langfristig wirksamen Fachkräfteengpässen betroffen. Das trifft besonders auch auf Berufe im Bereich der fröhkindlichen Erziehung in Kindertagesstätten (Kita) oder in der offenen Ganztags Betreuung (OGS) zu. Der Fachkräftemangel ist dabei kein kurzfristiges Phänomen, sondern ein strukturelles Problem. Schätzungen zufolge fehlen bundesweit mehr als 230.000 Erzieher*innen, um die Bedarfe im fröhkindlichen Bildungsbereich angemessen zu decken. Trotz erheblicher Ausbau bemühungen – so wurden zwischen 2012 und 2022 rund 300.000 zusätzliche Stellen geschaffen – klafft weiterhin eine große Lücke zwischen Angebot und Nachfrage. Diese Problematik betrifft auch andere Berufsfelder der Sozialwirtschaft, etwa die Kinder- und Jugendhilfe oder die Eingliederungshilfe. Bock-Famulla et al., 2025). Verschärft wird die Lage durch steigende Rentenzugänge: Viele Beschäftigte, die in den 1970er- und 1980er-Jahren in die sozialen Berufe eingetreten sind, scheiden in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben aus. Damit geht nicht nur wertvolle Erfahrung verloren – auch der Ersatz dieser Fachkräfte gestaltet sich zunehmend schwierig, da die Ausbildungszahlen hinter dem Bedarf zurückbleiben und der Berufsnachwuchs zögerlich ist. In einer Befragung des Deutschen Kinderleitungskongress (DKLK) aus dem Jahr 2023 gaben mehr als die Hälfte der Kitaleitungen an, dass sie Schwierigkeiten haben neue Stellen zu besetzen. 88% sehen sogar die pädagogische Qualität durch den Fachkräftemangel gefährdet. 9 von 10 Einrichtungen mussten pädagogische Angebote auf Grund des Fachkraftmangels entfallen lassen (DKLK-Studie 2023: Themenschwerpunkt: Personalmangel in Kitas im Fokus, 2023).

Abbildung 2-1: Fachkräftemangel im sozialen Bereich



Quellen: Kinder- & Jugendhilfereport, 2024, TU/DJL

Eigene Darstellung auf Basis Rauschenbach et al. (2024)

2.1.2 Relevanz frühkindlicher Bildung

Das Thema frühkindliche Bildung und Ganztagsbetreuung hat zudem in den vergangenen Jahren stetig an Bedeutung gewonnen (vgl. z. B. Borghorst & Brilon, 2025). Bund, Länder, Kommunen und Träger sind bestrebt, das Angebot an Kindertagesbetreuung massiv auszubauen. Der Bund und die Länder haben dazu bereits verschiedene Gesetze auf den Weg gebracht. Vor allem die Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr hat auch auf kommunaler Ebene zu beträchtlichen Investitionen geführt. Die KfW hat hierzu Kommunen im Rahmen einer Panel-Erhebung befragt und fand heraus, dass 77% der befragten Kommunen im Jahr 2023 der Kinderbetreuung eine hohe politische Priorität zuordnen (Borghorst & Brilon, 2025). Mit dem 2026 in Kraft tretenden Ganztagsförderungsgesetz (GaFÖG), welches die Einführung des bundesweiten Ganztagesanspruchs ab dem Schuljahr 2026/2027 regelt, wird ein weiterer Schritt in Richtung Kinderbetreuung unternommen. Neben den Regelungen zum quantitativen Ausbau wurde mit dem Kita-Qualitätsgesetz, welches Anfang 2023 in Kraft getreten ist und bis 2026 acht Milliarden Euro zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in der Kita-Betreuung zur Verfügung stellt, liegt der Fokus ebenso auf den qualitativen Aspekten der frühkindlichen Bildung. Handlungsfelder umfassen hier unter anderem die Herstellung eines bedarfsgerechten Angebots und die Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte (BMBFSJ, 2025).

Zudem ist die frühkindliche Bildung ein wichtiger Teil, um die Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft herzustellen. Frühe Bildungsangebote leisten einen wichtigen Beitrag zur Chancengerechtigkeit, weil sie soziale Ungleichheiten abmildern können. Empirische Befunde zeigen, dass Kinder aus sozial benachteiligten Familien besonders stark von hochwertiger frühkindlicher Betreuung profitieren (Ghirardi et al., 2023). Eine aktuelle Studie des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (NEPS-Daten)

ergab, dass der Kita-Besuch bei Kindern aus Familien mit geringem sozioökonomischem Status deutliche Kompetenzzuwächse bewirkt – etwa in Sprach- und mathematischen Fähigkeiten. Frühpädagogik wirkt sozial ausgleichend, indem sie Entwicklungsrückstände abbaut (Ghirardi et al., 2023). Zudem wurde in verschiedenen Studien belegt, dass Betreuungsangebote im Vorschulalter einen positiven Einfluss auf die Entwicklung und den späteren Bildungserfolg haben (Currie & Almond, 2011).

Darüber hinaus sind verlässliche und ausreichend lange Betreuungszeiten ein Schlüsselfaktor, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Damit beeinflussen sie auch die gesamtwirtschaftliche Situation in Deutschland. Viele Eltern in Deutschland wünschen sich ausdrücklich eine Ausweitung der Betreuungsangebote, da sie sonst ihre Arbeitszeit reduzieren müssen (Gambaro et al., 2024). Die Betreuungsfrage ist zudem eng mit Geschlechterrollen und der Erwerbsbeteiligung von Frauen verknüpft. In Deutschland besteht traditionell ein Muster, wonach Mütter nach der Geburt ihres Kindes oft beruflich kürzertreten – sei es durch eine längere Erwerbspause oder den Wechsel in Teilzeit. Die Statistik belegt dies eindrücklich: Über alle Mütter mit minderjährigen Kindern liegt die Teilzeitquote bei rund zwei Dritteln, während Väter überwiegend vollzeitbeschäftigt bleiben (Jansen et al., 2024). Hauptgrund für diesen sogenannten „Teilzeitknick“ ist die Betreuungssituation. Wenn nicht genügend ganztägige Kitaplätze oder Ganztagschulen zur Verfügung stehen, bleibt die Hauptlast der Kinderbetreuung meist an den Müttern hängen. Viele Frauen möchten allerdings mehr arbeiten als sie es tatsächlich tun: Studien zeigen, dass in Deutschland eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem gewünschten und dem realisierten Arbeitsumfang von Müttern besteht (Gambaro et al., 2024). Aus internationalen Vergleichen geht hervor, dass Länder mit gut ausgebauter Tagesbetreuung deutlich höhere Vollzeit-Erwerbsquoten von Müttern haben. Schweden und Frankreich beispielsweise verfolgen seit Jahrzehnten das Leitbild des Zwei-Verdiener-Haushalts, unterstützt durch umfassende Kinderbetreuung (Mühling & Schwarze, 2011). In Schweden arbeiten Mütter häufiger vollzeitnah und wünschen sich dies auch so, während in Deutschland mangels Betreuungsmöglichkeiten viele Frauen zunächst nur eine Teilzeitperspektive anstreben (Mühling & Schwarze, 2011). Weitere Studien belegen, dass ein Ausbau der Angebote in der frökhkindlichen Bildung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsangebot hat (BMWE, 2024; Carta & Rizzica, 2018; Müller & Wrohlich, 2020; Weßler-Poßberg et al., 2024). Hierzu lässt sich annehmen, dass der Ausbau des Betreuungsangebots neben dem Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit auch zur Reduktion von Einkommensungleichheit und damit verbundener Altersarmut insbesondere von Müttern beitragen kann (Müller & Wrohlich, 2020). Müller und Wrohlich (2020) stellen in ihrer Untersuchung fest, dass eine Erhöhung der Kinderbetreuungsplätze um einen Prozentpunkt, die Erwerbsbeteiligung von Müttern um 0,2 Prozentpunkte erhöht. Eine Studie im Auftrag des BMBFSFJ (Krebs, 2025) fand heraus, dass die Erwerbseinkommenslücke von Frauen mit minderjährigen Kindern relativ zu Männern mit minderjährigen Kindern um vier Prozentpunkte sinkt bei einer weiterausgebauten Betreuungsinfrastruktur. Die Studienautor*innen nehmen an, dass bei einem Ausbau der Infrastrukturen zur Ganztagsbetreuung in Kitas und OGS (In Verbindung mit dem Ausbau der Infrastrukturen im Bereich der ambulanten Pflege) bis 2030 rund 600.000 vollzeitäquivalente Stellen geschaffen werden könnten. Damit würde laut den Autor*innen das jährliche Bruttoinlandsprodukt um 60 Mrd. Euro ansteigen, was etwa 1,4% des aktuellen Bruttoinlandsprodukts entspräche (Krebs, 2025).

2.1.3 Aus- und Weiterbildung in Berufen der frühkindlichen Bildung

Ein zentraler Hebel zur Begegnung des Fachkräftemangels ist die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften: Viele Empfehlungen der Arbeitsgruppe (AG) Gesamtstrategie Fachkräfte des BMBFSFJ (2024) beziehen sich auf die Gewinnung von Auszubildenden und die Qualifikation sowie Weiterbildung der Fachkräfte. Fachkräftepotenziale werden dabei vor allem in drei Gruppen beschrieben:

1. Fachfremd: Die Gewinnung von Quereinsteigenden ohne pädagogische Vorbildung, bspw. aus kaufmännischen, technischen oder anderen nicht sozialen Berufen, die einen starken Wunsch nach beruflicher Neuorientierung und sinnstiftender Tätigkeit haben.
2. Fachnah: Personen, die bereits eine Ausbildung oder ein Studium in einem verwandten Bereich haben und mit einer Zusatz-, Weiter- oder Nachqualifizierung einsetzbar sind.
3. International qualifizierte pädagogische Fachkräfte: Laut Angaben des Sachverständigenrates für Integration und Migration (2025) gibt es 136.000 Zugewanderte mit pädagogischem Abschluss in den letzten 10 Jahren von denen allerdings nur 21 % im Beruf arbeiten. 40.000 sind aktiv oder grundsätzlich interessiert an einer Aufnahme einer Tätigkeit in ihrem Berufsfeld. Allerdings bremsen Anerkennungshürden und fehlende Beratungsstrukturen die Integration.

Der klassische Ausbildungsweg zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher erfolgt in der Regel über Berufsfachschulen und dauert je nach Ausbildungsform drei bis fünf Jahre. Es existieren verschiedene Modelle, darunter die klassische schulische Ausbildung (mit anschließenden Praxisphasen; sog. konsekutive Ausbildung) und die praxisintegrierte Ausbildung (PiA), bei der theoretischer Unterricht und praktische Ausbildung eng verzahnt sind. Zugangsvoraussetzung ist in der Regel der mittlere Schulabschluss in Kombination mit einer einschlägigen beruflichen Vorbildung (z. B. Kinderpflege), alternativ ein (Fach-)Abitur mit Praktikumsanteil. Neben der Erzieher*innenausbildung gibt es Assistenz- und Einstiegsqualifikationen wie die Ausbildung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger oder Sozialassistentin/Sozialassistent, die insbesondere den Zugang für Personen ohne höhere Schulabschlüsse erleichtern und auf die Fachschulausbildung vorbereiten. Für akademisch orientierte Bildungswege existieren Kindheitspädagogik-Studiengänge an Hochschulen, die ebenfalls zu Tätigkeiten in der frühkindlichen Bildung und Erziehung befähigen.

Im Bereich der Weiterbildung besteht ein breites Spektrum an Spezialisierungs- und Qualifizierungsangeboten. Dazu zählen etwa Fortbildungen zur Praxisanleitung, Fachberatung, Einrichtungsleitung, oder in Bereichen wie Inklusion, Sprachförderung, Traumapädagogik oder interkulturelle Kompetenz. Diese Weiterbildungen werden von Fachschulen, Hochschulen, kommunalen Trägern und freien Bildungsträgern angeboten und zielen auf die Professionalisierung und Qualitätsentwicklung in der pädagogischen Praxis ab.

Die Ausbildung an einer Fachschule ist dabei die Kernausbildung in Kindertageseinrichtungen. Besonders die erst in den 2010er Jahren neu eingeführte PiA hat jedoch über die letzten Jahre mehr und

mehr an Bedeutung gewonnen. Es absolvieren mittlerweile ähnlich viele Personen die PiA wie die klassische konsekutive Ausbildung (Beher et al., 2023). Der Erzieher*innenberuf ist zudem traditionell vor allem weiblich geprägt – mit einer hohen Teilzeitquote bei den Beschäftigten (Beher et al., 2023).

Fachkräfte im Bereich der fröhkindlichen Bildung sind im Vergleich mit anderen Berufsgruppen außerdem eine Gruppe, der eine besonders hohe Weiterbildungsaffinität zugeschrieben wird (Gessler & Gruber, 2018; Nieding & Klaudy, 2020).

2.1.4 Einfluss von Mega-Trends auf die fröhkindliche Bildung

Neben der quantitativen Erhöhung der Ausbildungskapazitäten ergeben sich durch die aktuellen gesellschaftlichen Mega-Trends (vgl. z. B. OECD, 2024; Roland Berger Trend Compendium 2050, o. J.; Zweck et al., 2015) auch neue inhaltliche Anforderungen an Aus- und Weiterbildung bzw. insgesamt an die Berufsfelder in Kita und OGS.

Zu nennen ist hier vor allem auch der rasante Fortschritt im Bereich Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI). Kitas und OGS sind zwar primär durch menschlichen Kontakt charakterisiert, dennoch sind an vielen Stellen Berührungs نقاط zu erwarten. Beispielsweise der Einsatz digitaler und KI gestützter Dokumentationssysteme, die bei Auswertungen, Beobachtungen von Entwicklungsverläufen oder sprachlichen Förderbedarfen eingesetzt werden können. Außerdem gibt es auch bereits Anwendungen, die direkt oder indirekt zur Förderung des Lernens und der Entwicklung von Kindern eingesetzt werden können. Der Einsatz von digitalen Technologien und KI erfordert von Nutzenden Medienkompetenz, Datenschutzbewusstsein sowie Reflexionsfähigkeit, um die Einschätzungen bspw. der KI einzuordnen. Erzieher*innen müssen lernen, technologische Angebote kritisch auszuwählen, deren Ergebnisse pädagogisch zu interpretieren und die Privatsphäre der Kinder zu schützen (vgl. z. B. J. J. Chen, 2024; X. Chen et al., 2020; Pfützner & Knauf, 2023).

Eine weitere Entwicklung ist die immer vielfältiger werdende Gesellschaft. Geprägt durch unterschiedliche Lebensweisen, Lebensverläufe und kulturelle Hintergründe besteht ein hoher Bedarf an Kompetenzen im Bereich kultureller Vielfalt, Mehrsprachigkeit und migrationsbezogenen Fragestellungen. Ebenso ist die Entwicklung inklusiver pädagogischer Konzepte und die Gestaltung inklusiver Settings erforderlich – oftmals auch im Rahmen von multiprofessioneller Zusammenarbeit. Diese Zunahme an Komplexität erfordert auch höheres Fachwissen, Spezialisierungen und Reflexionsfähigkeit (Oberhumer & Schreyer, 2024).

Weiterhin ist das Thema Klimawandel und Nachhaltigkeit allgegenwärtig. Auch in Kita und OGS-Kontexten erfahren diese Themen mehr und mehr Beachtung. Umweltbildung ist mittlerweile ein festes Themenfeld im Bereich der fröhkindlichen Bildung und erfordert ebenfalls neue Rollen und Qualifikationen, aber auch entsprechende Lernräume in der Natur (z. B. Ardoin & Bowers, 2020).

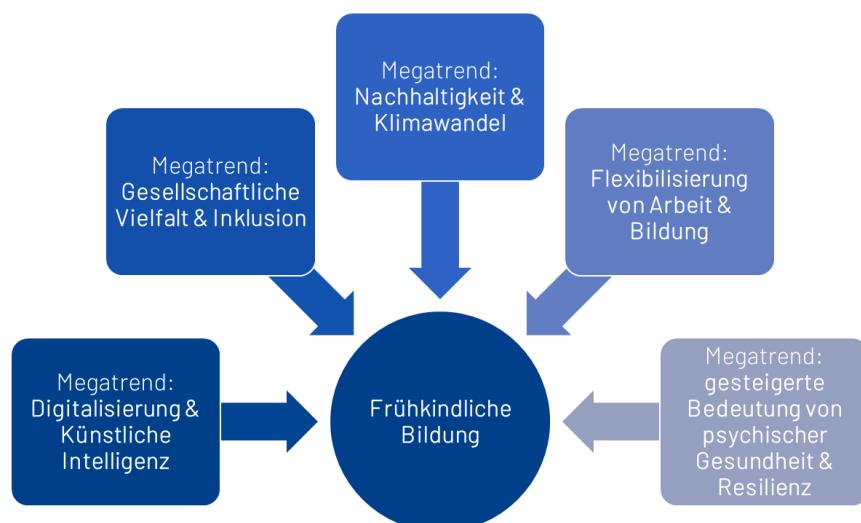
Im Bereich der Bildung sind vor allem Trends in Bezug auf Flexibilisierung von Lernen, Aus-, Weiter- und Fortbildung und Lernen über die gesamte Lebensdauer sich verstetigende Entwicklungen, die

gleichzeitig auch andere Anforderungen an die Art von Bildung mitbringen. Gleiches gilt für die Flexibilisierung von Erwerbsbiografien. Hier ist eine Zunahme beruflicher Mobilität zu verzeichnen, was Wechsel von Arbeitgebern, Rollen oder Branchen- oder Berufsfeldwechsel mit sich bringt. Dies führt vor allem zu einer Notwendigkeit des Umdenkens bei Arbeitgebern und Trägern, um Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten zur Fachkräftegewinnung und -bindung. Lebensphasenorientierte Arbeits- und Lernmodelle sowie neue Ausbildungsformate sind hier ein wichtiger Teil (vgl. z. B. Nationale Weiterbildungsstrategie, 2019)

Letztlich ist auch auf die steigende Sensibilität hinsichtlich der psychischen Gesundheit hinzuweisen, welches branchenübergreifend, aber verstärkt auch in den Berufen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft eine große Rolle spielt. Vor allem im Bereich der Erziehungsberufe sind bereits jetzt hohe Belastungen durch Personalengpässe und die gestiegenen Anforderungen durch die hohe Komplexität gegeben. Das hohe Risiko von Burnout, Erschöpfung, (chronischem) Stress und letztlich der Abwanderung aus dem Beruf spiegelt sich bereits in aktuellen Statistiken wider (Akko, 2024; DKLK-Studie 2023: Themenschwerpunkt: Personalmangel in Kitas im Fokus, 2023; Gossen & Lange, 2025; Lagemann et al., 2024).

Die folgende Abbildung 2-2 zeigt die zuvor beschriebenen Megatrends auf.

Abbildung 2-2: Megatrends in der frühkindlichen Bildung (Auswahl)



Eigene Darstellung auf Basis der dargestellten Quellen

2.1.5 Offensiven gegen den Fachkräftemangel auf Bundesebene

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wurden bundesweit verschiedene Offensiven gestartet. Auf Bundesebene setzte das Familienministerium 2019–2022 das Programm „*Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher: Nachwuchs gewinnen und Profis binden*“ auf, das Länder und Träger finanziell unterstützte (Weltzien et al., 2022). Zu den Maßnahmen gehörten finanzielle Anreize: z. B. erhielten Träger Fördermittel, um PiA-Auszubildenden eine Vergütung zu zahlen und um berufsbegleitende Qualifizierungen von Quereinsteiger*innen zu unterstützen (Weltzien et al., 2022). Auch Übernahmeprämien für frisch ausgebildete Fachkräfte und zusätzliche Aufstiegsmöglichkeiten (Fachwirt, Praxismentor) wurden erprobt. Ein weiteres bereits ausgelaufenes Programm, war das Bundesprogramm „*Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas*“. Hier wurden Modellprojekte gefördert, die vergütete Ausbildungen von Erzieher*innen erproben und sich insbesondere an Berufswechsler/-innen wendeten mit den Zielen, ein lebenslanges berufliches Lernen ohne Erwerbsunterbrechungen zu ermöglichen und den Beruf der frühkindlichen Erziehung stärker für Männer zu öffnen. Dafür stellte das BMBFSFJ (für den Zeitraum von Juni 2015 bis zum Ende des Schuljahres 2020) insgesamt rund 34 Mio. Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung (Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas – Modellprogramm, 2021). Da Bundesprogramme meist zeitlich begrenzt sind, ist es nun in der Verantwortung der Länder und Kommunen Maßnahmen aus diesen Programmen zu verstetigen.

Aktuell gibt es außerdem die vom BMBFSFJ aufgesetzte „*Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztags*“, die verschiedene Empfehlungen umfasst, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Unter anderem beinhaltet sie Empfehlungen zur Aus- und Weiterbildung, die Erleichterung von Quereinstieg und Umschulung, die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bis hin zu Aspekten die Arbeits- und Rahmenbedingungen betreffend (AG Gesamtstrategie Fachkräfte, 2024). Diese Empfehlungen beziehen sich auf die Ergebnisse der Evaluation der Fachkräfteoffensive aus dem Jahr 2022 (Weltzien et al., 2022). Hier wurden offene Potenziale im Bereich struktureller Barrieren, wie fehlende Flexibilität der Ausbildung zur Sicherung der Vereinbarkeit, Engpässe bei den Fachschulen und der Anerkennung ausländischer Abschlüsse beschrieben. Zudem wurden Informations- und Systemlücken, was Einstiegswege und Karrierepfade betrifft sowie finanzielle Hemmnisse, die einen Einstieg negativ beeinflussen evident. Die Fachkräftestrategie bezieht im Gegensatz zur beendeten Fachkräfte Offensive auch den Ganztag mit ein. Der geplante Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter (ab 2026 schrittweise) wird außerdem durch ein eigenes Investitionsprogramm² mit einem Volumen von 3,5 Mrd. Euro in die Bildungsinfrastrukturen flankiert, denn dieser Ausbau erhöht den Druck auf den Arbeitsmarkt weiter.

Konkret empfiehlt die Gesamtstrategie Fachkräfte dementsprechend, den Zugang und die Transparenz zum Berufsfeld zu stärken, in dem klare Infos bzgl. Zugang, Finanzierung und Anerkennung bestehender Qualifikationen zur Verfügung gestellt werden, die Sichtbarkeit des Berufsbildes durch verschiedene Maßnahmen gesteigert wird und Aufstiegswege und Durchlässigkeit des Berufsfeld aufgezeigt werden. Außerdem sollen Strukturen und Rahmenbedingungen verbessert werden. Konkret sollen

² Vgl. <https://www.recht-auf-ganztags.de/gb/politik/ganztagsfoerderungsgesetz>

mehr Ausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten geschaffen werden, eine Vergütung der Praxisanleitungen umgesetzt werden, Mentoring ermöglicht werden und gesunde Arbeitsbedingungen hergestellt werden. Es sollte eine zielgruppenspezifische Förderung stattfinden, die Umschulungen beinhaltet, die Anerkennung für Auslandsabschlüsse vereinfacht und Multiprofessionalität und begleitende Qualifizierung ausbaut. (AG Gesamtstrategie Fachkräfte, 2024).

2.1.6 Bildungskooperationen als Instrument zur Fachkräftesicherung

Um der branchenübergreifend zunehmenden Komplexität in der Fachkräftegewinnung, -sicherung und -qualifizierung zu begegnen, ist interdisziplinäre Zusammenarbeit ein zentraler Erfolgsfaktor. Bildungskooperationen und Netzwerkstrukturen ermöglichen es, Kompetenzen, Ressourcen und Perspektiven verschiedener Akteure zu bündeln, um Übergänge zwischen Bildungsstufen, Branchen und Institutionen besser zu gestalten. Sie fördern gemeinsame Strategien, erleichtern den Transfer von Wissen und Innovationen und erhöhen damit die Reaktionsfähigkeit auf arbeitsmarktpolitische Veränderungen. Kooperationen zwischen Schulen, Fachschulen, Hochschulen, Betrieben und öffentlichen Trägern schaffen zudem durchlässige Bildungswege und erleichtern lebenslanges Lernen. Auch hier gibt es auf bundes- und landespolitischer Seite bereits einige Programme, die an diesen Stellen ansetzen.

- Mit der *Transferinitiative kommunales Bildungsmanagement* unterstützt der Bund Städte und Landkreise dabei, ein datenbasiertes Bildungsmanagement aufzubauen, um passende Bildungsangebote für alle Lebensphasen anzubieten und zukunftsfähig zu gestalten.³
- An die bisherigen Ergebnisse und Erfahrungen der Transferinitiative anknüpfend, setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF bzw. BMFTR) das ESF Plus-Programm „*Bildungskommunen*“ um. Das Ziel ist die Transparenz und Zugänglichkeit von Bildungsangeboten sowie ein koordiniertes Zusammenwirken aller Bildungsakteure entlang der gesamten Bildungskette. Insbesondere sollen auch digitale Möglichkeiten zur analog-digitalen Vernetzung systematisch eingesetzt werden.⁴
- Auf Grundlage der Transferinitiative wurde auch die Förderlinie „Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel“ ins Leben gerufen, die ebenfalls vom BMBF gefördert wird. Diese adressiert die drei Braunkohleregionen (Lausitz, mitteldeutsches Revier, Rheinisches Revier) und unterstützt diese dabei ein abgestimmtes Bildungsmanagement aufzubauen, um den Strukturwandel im Hinblick auf Bildungsfragen bestmöglich zu gestalten.⁵
- Das für die Jahre 2024 bis 2034 geförderte „*Startchancen-Programm*“, das von Bund und Ländern gemeinsam vereinbart wurde, soll die Bildungs- und Chancengerechtigkeit in Deutschland erhöhen. Dieses ist als größtes Bildungsprogramm in der Geschichte der Bundesrepublik anzusehen. Es soll dazu beitragen, dass Bildungserfolg von sozialer Herkunft entkoppelt wird, welches auch einen Beitrag zur Herstellung von Ausbildungsreife und Berufsfähigkeit umfasst. Unter anderem soll eine auch eine stärkere Vernetzung in den Sozialraum „um den Auf- und Ausbau von Schulnetzwerken

³ Überblick Transferinitiative: <https://www.transferinitiative.de/>

⁴ Überblick Bildungskommunen: <https://www.transferinitiative.de/704.php>

⁵ Überblick Kompetenzzentrum „Bildung im Strukturwandel“: <https://www.transferinitiative.de/bildung-im-strukturwandel.php>

und außerschulischen Kooperationen, insbesondere auch mit Partnern der Ausbildung“ etabliert werden. „*Kooperationen auf kommunaler Ebene sollen gezielt gestärkt werden, um die Startchancen-Schulen fest im Sozialraum zu verankern. In Zusammenarbeit insbesondere mit der Zivilgesellschaft, der Kinder- und Jugendhilfe sowie mit Unternehmen und Praxispartnern sollen lokale Bildungslandschaften nachhaltig verändert werden. Hierdurch werden formale, non-formale und informelle Lernangebote miteinander verzahnt [...].*“ (BMBF, 2024, S. 17).

- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) setzen seit 2019 in gemeinsamer Federführung die „Nationale Weiterbildungsstrategie“ um. Ziel ist es, Weiterbildungen als festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung zu etablieren und eine gemeinsame Weiterbildungskultur in Deutschland zu schaffen. Dazu ist die Weiterbildungsstrategie langfristig angelegt. Sie ist explizit darauf ausgelegt, durch Kooperation und Koordination wichtige Anstöße für die Weiterentwicklung von Strukturen und Angeboten der berufsbezogenen Bildung zu geben. Damit soll sie Arbeitssuchende und Arbeitnehmer*innen sowie Unternehmen (besonders KMU) dabei unterstützen, den neuen Herausforderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Strukturwandel sowie Klimaneutralität zu begegnen (Nationale Weiterbildungsstrategie, 2019).
- Aus der nationalen Weiterbildungsstrategie heraus entstanden ist das Bundesprogramm „*Aufbau von Weiterbildungsverbünden*“. Hier soll die Weiterbildungsbeteiligung erhöht werden, Vernetzung und Kooperation gestärkt werden sowie Weiterbildungsangebote optimiert werden. Unter anderem wird der Auf- und Ausbau verbindlicher Kooperations- und Vernetzungsstrukturen zwischen Unternehmen (insbes. KMU), Bildungs- und Beratungseinrichtungen sowie weiteren wichtigen Akteuren der Weiterbildungslandschaft gefördert⁶.

2.1.7 Fehlende einheitliche Koordination & Organisation von Aus-, Fort- und Weiterbildung in der fröhkindlichen Bildung

Die beschriebenen Programme und Strategien zeigen, dass Kooperation, Vernetzung und gemeinsame Verantwortung inzwischen bundes- und landesweit als Schlüssel im Umgang mit den Herausforderungen der Fachkräftesicherung gelten. In anderen Branchen – etwa Industrie und Handwerk – sind solche Strukturen auch bereits institutionell verankert: Die Kammern fungieren dort als stabile Plattformen für Aus- und Weiterbildung, Qualitätssicherung und Innovationsentwicklung. Die Ausbildung bspw. zur/zum Erzieher*in ist jedoch nicht nach BBiG bundesrechtlich geregelt, sondern landesrechtlich als schulischer Bildungsgang; folglich gibt es keine IHK/HWK-Zuständigkeit wie im Dualsystem. Im fröhpedagogischen Bereich existiert strukturell kein entsprechendes „Kammerdach“. Die Weiterbildung erfolgt in der Regel trägerbasiert oder privat (z. B. durch freie Träger, Fachschulen, Verbände, Hochschulen). Auch Innovationsprozesse (z. B. Digitalisierung, Fachkräfteentwicklung, Qualitätsmanagement) werden nicht zentral koordiniert, sondern in Projektverbünden oder Förderinitiativen verankert. Kommunen und die regionalen Akteure übernehmen dabei eine immer wichtigere Rolle als Gestalter inter-

⁶ Überblick Bundesprogramm "Aufbau von Weiterbildungsverbünden": <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Weiterbildungsverbuende/weiterbildungsverbuende-art.html>

grierter Bildungslandschaften und als Schnittstellen zwischen Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Sie sind besonders gefordert, gemeinsame Ansätze zu etablieren, um die Attraktivität und Qualität der Berufe im Bereich Frühpädagogik zu sichern und zu erhöhen. Das führt jedoch auch zu unübersichtlichen Angebotslandschaften. In vielen Fällen fehlt eine koordinierende Instanz, die Programme bündelt, Synergien schafft und neue Zielgruppen systematisch erschließt. Auch die Qualität bestehender Angebote variiert stark, was sich negativ auf die Attraktivität sozialer Berufe auswirkt.

Umso wichtiger ist es, innovative und strukturübergreifende Modelle zu entwickeln, die nicht nur bestehende Fachkräfte binden, sondern auch neue Personengruppen für soziale Berufe gewinnen – etwa durch flexible Bildungswege, Quereinstiegsmöglichkeiten und gezielte Ansprache bislang unterrepräsentierter Gruppen (Bock-Famulla et. al. 2023). Der anvisierte Zukunftscampus könnte ein Ansatzpunkt sein, um diesen Bedarf zu adressieren.

2.2 Fokus Nordrhein-Westfalen

Da das vorliegende Projekt im Bundesland Nordrhein-Westfalen (NRW) verankert ist, lohnt auch hier der Blick auf landespezifische Aktivitäten. NRW steht exemplarisch für die bundesweiten Herausforderungen, ist zugleich aber durch spezifische regionale Besonderheiten geprägt. In NRW leben viele Menschen in dicht besiedelten urbanen Räumen, häufig mit einer hohen sozialen Heterogenität und einem überdurchschnittlichen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund. Diese Vielfalt erfordert eine besonders differenzierte und bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungslandschaft – und damit eine hohe personelle Ausstattung und fachliche Qualität.

Gleichzeitig weist das Land erhebliche Lücken in der Fachkräfterversorgung auf. So wurden im Kita-Fachkräfteteradar der Bertelsmann Stiftung im Jahr 2021 Szenarioberechnungen durchgeführt, die bis 2030 allein in NRW Bedarfe von bis zu 67.000⁷ zusätzliche Fachkräfte in der abschätzen, um bestehende Rechtsansprüche und Qualitätsstandards umfassend umzusetzen. Die Zahl zeigt die Fachkräftelücke, wenn die empfohlenen Standards bei Personalschlüssel und Leitungszeit eingehalten sowie eine ähnliche Teilhabequote an Kitabetreuung wie in ostdeutschen Ländern erreicht werden, sprich, eine Steigerung der Teilhabe von Kindern in der Kitabetreuung. Die gleiche Szenario-Berechnung wurde anhand der Daten des Jahres 2023 aktualisiert. Der Kita-Fachkräfteteradar 2023 geht hier bereits von einer Lücke von 69.900 fehlenden Personen in NRW aus, wenn auf qualitativer Seite nahezu Idealbedingungen vorzufinden sind (Bock-Famulla et. al. 2023). Eine weitere Berechnung im Rahmen der Fachkräfteteradar Reihe geht von einem geschätzten Bedarf von bis zu 17.000 zusätzlichen Fachkräften im Bereich der Offenen Ganztagsbetreuung aus, wenn bis Ende des Jahrzehnts für jedes Kind ein Platz mit einer Förderung von 40 Wochenstunden vorhanden sein soll (Bertelsmann Stiftung, 2022). Die Au-

⁷ Die Angabe basiert auf einer Szenarioberechnung im Rahmen des Kita Fachkräfteteradars 2021. Bis zu 67.000 fehlende Fachkräfte sind zu erwarten, wenn die Kita-Betreuung in Deutschland qualitativ optimal und flächendeckend inklusiv ausgestaltet werden soll, sprich die Teilhabequote von Kindern in Kitas verbessert sich, die Personalschlüssel werden wie wissenschaftlich empfohlen umgesetzt und die Leitungszeit folgt der Empfehlung der Bertelsmann Stiftung (deutlich mehr Leitungsressourcen). In dem Szenario ist mit Zusatzbedarfen bei pädagogischen Kräften von 83,6 Tsd., bei Leitungskräften mit 7,7 Tsd. Und Ersatzbedarfen von 29,6 Tsd. zu rechnen, bei einem Fachkräfteangeboten von 52,9 Tsd.

tor*innen des Fachkräfteradars 2023 weisen zudem deutlich auf den dringenden Bedarf einer Fachkräfte-Offensive in NRW hin, die vielfältige Maßnahmen zur Gewinnung, Qualifizierung und Bindung von KiTa-Fachkräften umfasst. Sie fordern die Akteure in NRW aus Politik, Kommune und der Träger der Kitas sowie Ausbildungsstätten explizit dazu auf, gemeinsam an langfristigen Lösungen für diese Herausforderungen zu arbeiten (Bock-Famulla, 2023)

Im aktuellen Koalitionsvertrag des Landes zwischen CDU und Bündnis90/Die Grünen ist explizit der Wille nach qualifizierten Betreuungs-, Bildungs- und Erziehungsangeboten durch gut ausgebildete Fachkräfte festgehalten. Dieser soll durch die Etablierung einer Fachkräfteoffensive Sorge getragen werden. Der Fokus liegt darauf, Fachkräfte durch Unterstützungskräfte, wie bspw. Alltagshelfer oder Verwaltungsassistenzen zu entlasten, Stundenaufstockungen zu ermöglichen und Wege der Weiterqualifizierung auszubauen. Auch steht die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und die Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten auf der Agenda. Zudem wird die Gleichwertigkeit der schulischen und der praxisintegrierten Ausbildung explizit anerkannt (CDU NRW & Grüne NRW, 2022). Der Koalitionsvertrag umfasst außerdem die Zielsetzung, NRW gemeinsam mit der Wirtschaft, den Sozialpartnern und den Kammern zum „Berufsbildungsland Nummer eins“ zu machen. Hierzu soll die Attraktivität und Durchlässigkeit beruflicher und akademischer Ausbildung gestärkt werden. In diesem Zusammenhang soll eine zukunftsweisende Gesamtstrategie zur Verbesserung der Kooperation von Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblicher Ausbildung erarbeitet und umgesetzt werden. Explizit erwähnt wird auch die Weiterentwicklung des Programms „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (K AoA) (CDU NRW & Grüne NRW, 2022). Zudem unterstützt das Land NRW den Ausbau vernetzter Bildungsräume als Teil der Fachkräfteoffensive NRW und im Zuge der nationalen Weiterbildungsstrategie.⁸

Diese politische Zielrichtung ist der Ansatzpunkt für die Überlegungen, einen Zukunftscampus für die Sozialwirtschaft zu errichten und damit die landespolitische Rahmensexzung zu adressieren. Der Zukunftscampus Sozialwirtschaft Unna zahlt dementsprechend direkt auf die Zielsetzungen der Landespolitik ein.

Programme und Angebotsstruktur in Nordrhein-Westfalen

NRW verfolgt seit mehreren Jahren eine umfassende Strategie zur Stärkung der beruflichen Bildung und Fachkräftesicherung. Angesichts der demografischen Entwicklung, der Transformation von Arbeitsmärkten und der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften hat das Land eine Vielzahl von Maßnahmen etabliert, die Ausbildung, Qualifizierung, Weiterbildung und berufliche Orientierung systematisch miteinander verknüpfen.

Das zentrale Steuerungsinstrument der Landesregierung ist derzeit die Fachkräfteoffensive NRW, die 2023 gestartet ist (Landesregierung, NRW 2024). Unter der Federführung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW) bündelt die Offensive insgesamt 64 Programme und Initiativen zur Fachkräftesicherung in sechs Handlungsfeldern – darunter „Gute Betreuung, Erziehung und Bil-

⁸ Überblick vernetzte Bildungsräume: <https://www.mags.nrw/vernetzte-bildungsräume>

dung“, „Übergänge Schule – Beruf“, „Praxisnah ausbilden und studieren“, „Qualifizierung und Quereinstieg“, „Chancengleichheit und Teilhabe“ sowie „Ausländische Fachkräfte und im Ausland erworbene Qualifikationen“. Ziel ist es, das Fachkräftepotenzial im Land zu sichern, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen und die berufliche Bildung als gleichwertigen Bildungsweg zu stärken.

Im Rahmen der Fachkräfteoffensive und der flankierenden Landesprogramme werden in Nordrhein-Westfalen eine Reihe konkreter Aktivitäten umgesetzt, die unter anderem auch auf die Sicherung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung sowie die Gewinnung und Bindung von Fachkräften in Sozial- und Erziehungsberufen zielen:

- **#WTFuture⁹** – Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften in den Sozial- und Erziehungsberufen: Die 2023 gestartete landesweite Kommunikationskampagne richtet sich an junge Menschen, Quereinsteiger*innen und Personen mit Einwanderungsgeschichte. Sie verfolgt das Ziel, das Berufsbild von Erzieher*innen und sozialpädagogischen Fachkräften attraktiver zu machen und neue Zielgruppen für die Branche zu gewinnen. Die Kampagne läuft bis 2026 und wird jährlich mit rund 850.000 Euro finanziert.
- **Praxisintegrierte Ausbildung Kinderpflege (PiA-K)**: Die Landesregierung fördert die praxisintegrierte Ausbildung in der Kinderpflege, um mehr Ausbildungsplätze zu schaffen und die Ausbildung durch eine Vergütung attraktiver zu gestalten. Im Schuljahr 2023/24 nahmen 1.277 Auszubildende im ersten Jahrgang an der PiA-K teil. Das Programm wird durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) und das Ministerium für Schule und Bildung (MSB NRW) getragen.
- **Erlass zum erleichterten Zugang ausländischer Studienabsolvent*innen pädagogischer Fächer**: Der im Jahr 2023 veröffentlichte Erlass des MKJFGFI ermöglicht es Personen mit einem im Ausland erworbenen pädagogischen Abschluss, ohne individuelle Anerkennungsverfahren der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) in Kindertageseinrichtungen tätig zu werden. Voraussetzung ist ein positiver Nachweis in der *anabin*-Datenbank der Kultusministerkonferenz. Dadurch sollen Fachkräfte schneller und unbürokratischer in den Arbeitsmarkt eintreten können.
- **Qualifizierter Quereinstieg in die Kinderbetreuung (QiK)**: Das 2024 gestartete Modellprojekt des MKJFGFI und des MSB NRW ermöglicht Menschen ohne pädagogische Ausbildung den Einstieg in Kindertageseinrichtungen. Die Teilnehmenden arbeiten von Beginn an in der Praxis und absolvieren parallel eine zweijährige berufsbegleitende Qualifizierung. Anschließend kann eine auf ein Jahr verkürzte Ausbildung zur Kinderpflege angeschlossen werden. Die Pilotphase wird in Aachen, Mönchengladbach, Steinfurt und im Rheinisch-Bergischen Kreis erprobt.
- **„Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA)**: Das Landesprogramm, das gemeinsam von MAGS NRW und MSB NRW getragen wird, stellt den flächendeckenden Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium oder Beruf sicher. Es führt Schüler*innen ab Klasse 8 über Potenzialanalysen, Berufsfelderstudien und individuelle Anschlussvereinbarungen schrittweise an den

⁹ <https://www.wtfuture.de/>, zuletzt abgerufen am 06.11.2025

Ausbildungsmarkt heran. KAoA wird landesweit umgesetzt, jährlich nehmen über 430.000 Jugendliche an den Angeboten teil. Ziel ist es, Schulabbrüche zu vermeiden und die Berufsorientierung zu stärken.

Im Rahmen der Fachkräfteoffensive NRW fördert das Land mit dem Modellprojekt „Zukunftscampus Berufliche Bildung“ die Entwicklung innovativer Lernortkooperationen zwischen Berufskollegs, überbetrieblichen Bildungsstätten, Hochschulen sowie Betrieben und Unternehmen. Ziel ist es, an gemeinsamen Standorten Bildungsinfrastruktur zu modernisieren, Synergien zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu schaffen und die Attraktivität der beruflichen Bildung – insbesondere in den vom Strukturwandel betroffenen Regionen – zu erhöhen (MAGS NRW, 2024; Region Aachen, 2024). In den bislang veröffentlichten Programmunterlagen und Machbarkeitsstudien, beispielsweise für die Regionen Emscher-Lippe und Rheinisches Revier, liegt der Schwerpunkt jedoch auf technischen, gewerblich-handwerklichen und industrienahen Berufsfeldern (z. B. Elektro-, Mechatronik-, Energie- und Kfz-Berufe). Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsberufe werden in diesem Kontext nicht ausdrücklich benannt oder einbezogen. Daraus ergibt sich auf Landesebene eine erkennbare Lücke in der strategischen Anbindung der Sozialwirtschaft an die landesweiten Infrastruktur- und Innovationsprojekte der beruflichen Bildung (vgl. MAGS NRW, 2024; Region Aachen, 2024; Region Emscher-Lippe, 2023).

Ein Zukunftscampus Sozialwirtschaft würde die Fachkräfteoffensive NRW ergänzen und an den landespolitischen Zielsetzungen eines starken Berufsbildungssystems ansetzen. Durch die Entwicklung neuer Qualifizierungswege, die Bündelung von Beratungs- und Weiterbildungsangeboten und die Aktivierung unterschiedlicher Zielgruppen unterstützt der Zukunftscampus die NRW-Schwerpunkte Quereinstieg, Anerkennung, Chancengleichheit und die engere Verzahnung von Theorie und Praxis.

2.3 Fokus Kreis Unna

Die demografischen und arbeitsmarktlichen Entwicklungen im Kreis Unna verdeutlichen eine anspruchsvolle Ausgangslage, die sowohl strukturelle Herausforderungen als auch neue Potenziale für die Fachkräftegewinnung in den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern eröffnet. Das moderate Bevölkerungswachstum basiert überwiegend auf Zuzügen von Menschen nichtdeutscher Herkunft, während der natürliche Saldo negativ bleibt. Parallel verlagern sich wirtschaftliche Strukturen: Produktionsnahe Branchen oder Logistik bspw. verlieren Beschäftigung, während der Bereich Erziehung und Unterricht deutlich wächst. Der bevorstehende altersbedingte Fachkräfteabgang, die steigende Arbeitslosigkeit insbesondere unter ausländischen Einwohner*innen sowie die hohe Teilzeitquote von Frauen verstärken die arbeitsmarktpolitische Dynamik. Zudem weist der Kreis Unna eine hohe Beschäftigungsquote im Bereich der Helferberufe auf. Diese Entwicklung zeichnet sich auch bei Berufen im Bereich Erziehung ab bei gleichzeitig steigenden Fachkraftbedarf. Viele Auszubildende weisen darüber hinaus erhöhte Unterstützungsbedarfe auf, etwa hinsichtlich Sprachkompetenzen, Pünktlichkeit, schulischer Voraussetzungen oder familiärer Belastungen, was zusätzliche Anforderungen an Ausbildungsbetriebe und Berufskollegs stellt. Ergänzend wird die Refinanzierungsstruktur der PiA von Trägern häufig nicht als auskömmlich wahrgenommen, sodass hier weitere strukturelle Herausforderungen entstehen. Die

hohe Diversität in Kindertageseinrichtungen führt ebenfalls zu neuen Anforderungen, da ein signifikanter Anteil der Kinder eine Einwanderungsgeschichte hat oder zuhause nicht überwiegend Deutsch spricht und somit erweiterte sprachpädagogische und interkulturelle Kompetenzen der Fachkräfte erforderlich werden. Schließlich wird der erwartete Rückgang der 0–6-Jährigen um rund zwölf Prozent bis 2035 den Fachkräftebedarf nur begrenzt entlasten, da strukturelle Herausforderungen und gesetzliche Anforderungen – etwa durch den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung – gleichzeitig weiter ansteigen.

Zwar existiert im Kreis Unna eine Vielzahl an Angeboten zur Berufsorientierung, Weiterbildung und Beschäftigungsförderung, doch gibt es eine hohe Anbieter- und Trägervielfalt, die nur teilweise zentral koordiniert ist. Insbesondere für den Bereich der Erziehungsberufe fehlen hier gemeinsame Strukturen und Plattformen. Das Bildungsmonitoring beschreibt, dass das Fehlen eines zur dualen Ausbildung vergleichbaren Kammersystems die systematische Abstimmung zwischen Lern- und Praxisorten erschwert. Besonders mit Blick auf Veränderungen durch den Ganztags-Anspruch besteht der Bedarf nach der Entwicklung gemeinsamer verbindlicher Standards und Qualifikationsanforderungen, die auch Arbeitsagenturen und Jobcentern bei der Beratung Jobsuchender unterstützen würden.

Aus der Analyse ergeben sich außerdem die folgenden Zielgruppenpotenziale zur Gewinnung von Fachkräften im Bereich Erziehung und Soziales:

- **Personen mit Einwanderungsgeschichte:** Es besteht eine vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe im Kreis Unna. Allerdings sind auch bereits erste erfolgreiche Ansätze und Angebote vom Jobcenter sowie durch KAoA für zugewanderte Jugendliche zu verzeichnen (u. a. Angebote zur Sprachförderung und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse), die hier die Basis bilden können.
- **Junge Menschen, insbesondere Schulabgänger*innen ohne Anschlussperspektive:** Trotz moderatem Bevölkerungswachstum im Kreis Unna ist ein Rückgang jüngerer Kohorten und eine weiterhin negative Bildungswanderung zu verzeichnen. Dadurch stehen künftig weniger junge Menschen für Ausbildung und Arbeitsmarkt zur Verfügung. Durch die gut ausgebauten regionalen Berufsorientierungs- und Übergangsstruktur (u. a. KAoA, Jugendberufsagenturen, Regionales Bildungsnetzwerk) bestehen günstige Voraussetzungen, junge Menschen frühzeitig zu erreichen und ihnen klare, wohnortnahe Einstiegswege in sozialpädagogische Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote zu eröffnen, die in einer regional stark nachgefragten Wachstumsbranche liegen.
- **Frauen mit Familienverantwortung – insbesondere (allein-)erziehende Mütter oder Frauen nach Pflegezeiten:** Frauen im Kreis Unna sind deutlich seltener erwerbstätig als Männer und weisen gleichzeitig eine sehr hohe Teilzeitquote auf. Familiäre Verpflichtungen können hier eine Begründung dessen darstellen. Diese Frauen stellen aber ein oft übersehenes Potenzial dar: Ihre Erwerbsbiografien sind häufig unterbrochen, obwohl sie über relevante Qualifikationen verfügen. Flexible Arbeitszeitmodelle, Wiedereinstiegsberatung und wohnortnahe Qualifizierungsangebote könnten ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt deutlich erhöhen.

- **Menschen ohne Berufsabschluss:** Rund zwei Drittel der arbeitslosen Personen verfügen über keinen Berufsabschluss und stellen damit eine der größten Gruppen unter den Arbeitsuchenden dar. Niedrigschwellige Zugangs-, Qualifizierungs- und Nachqualifizierungsangebote sind hier besonders wichtig, um diese Personen systematisch an qualifizierte Tätigkeiten heranzuführen.
- **Menschen aus Helferberufen:** Der Kreis Unna weist insgesamt eine vergleichsweise hohe Helferquote auf. In der Entwicklung der Ausbildungszahlen im Bereich Erziehung lässt sich auch eine Steigerung der Helfer-Qualifikationen beobachten. In Verbindung mit einem zugleich hohen Fachkräftebedarf im sozialpädagogischen Bereich eröffnet dies die Möglichkeit, durch strukturierte Weiterqualifizierungen und klare Aufstiegswege den Übergang von Helfer- zu Fachkrafttätigkeiten gezielt zu fördern.

Insgesamt zeigt sich, dass die Fachkräftesicherung im Kreis Unna maßgeblich von einer integrativen, sozialraumorientierten und vernetzten Arbeitsmarktstrategie abhängt. Die Aktivierung der genannten Zielgruppen setzt eine koordinierte Zusammenarbeit zwischen Schulen, Betrieben, Verwaltung und zivilgesellschaftlichen Akteuren voraus. Der Zukunftscampus Sozialwirtschaft kann hier ansetzen: Als zentraler Bildungs- und Vernetzungsort soll er bestehende Programme systematisch verknüpfen, neue Maßnahmen initiieren, Standards schaffen und insbesondere unterrepräsentierte Zielgruppen – etwa Quereinsteiger*innen, Migrant*innen oder Personen ohne formale Berufsabschlüsse – gezielt ansprechen. Damit leistet der Zukunftscampus nicht nur einen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Kreis Unna, sondern fungiert auch als Modell für intersektorale Bildungs- und Arbeitsmarktentwicklung.

2.3.1 Demografische und soziale Ausgangslage

Der Kreis Unna zählte 2024 rund 403.439 Einwohner*innen (Kreis Unna, 2024). Seit 2011 verzeichnet die Region ein moderates Bevölkerungswachstum von ca. 1,2 %, das in den vergangenen fünf Jahren unter anderem durch Zuzüge getragen wurde – viele davon nichtdeutscher Herkunft (Bertelsmann Stiftung, 2023a; IT.NRW, Landesdatenbank, 2024). Grundsätzlich sind etwa 13 % der Einwohner*innen im Kreis Unna nichtdeutscher Herkunft. Damit liegt der Kreis Unna etwas unter dem Gesamtdurchschnitt in NRW (MKJFGI NRW, 2024). Die Einwohner*innen nichtdeutscher Herkunft kommen zumeist aus der Türkei, Syrien/Arabische Republik, Ukraine, Polen oder Rumänien. Im Vergleich zu Gesamt-NRW ist für den Kreis Unna auffällig, dass hier mehr Personen aus der Türkei und aus Syrien leben. Knapp ein Drittel der Einwohner*innen im Kreis Unna hat zudem eine Einwanderungsgeschichte (MKJFGI NRW, 2024).

Das Medianalter im Kreis Unna liegt bei 47,7 Jahren; auf 100 Erwerbsfähige entfallen 33 Personen unter 20 und 43 über 65 Jahre. (Bertelsmann Stiftung, 2023b). Damit liegt der Kreis Unna etwas über dem Gesamtdurchschnitt in NRW. Der natürliche Saldo beträgt –5,3 je 1.000 Einwohner*innen. Das bedeutet, dass jährlich im Kreis Unna deutlich mehr Menschen sterben als geboren werden (Bertelsmann Stiftung, 2023b). Die Zuwanderung wirkt dabei leicht stabilisierend, kann den demografischen Rückgang jüngerer Kohorten jedoch nicht vollständig kompensieren.

Ein Überblick über die berichteten Daten ist in folgender Tabelle 2-2 nachzuvollziehen:

Tabelle 2-2: Demografische und Sozialdaten Kreis Unna

Kreis Unna	
Einwohnerzahl	403.439 Einwohner*innen (Stand 2024)
Anteil Personen nichtdeutscher Herkunft	13%
Anteil mit Einwanderungsgeschichte	31,6%
Bevölkerungswachstum	+1,2%
Medianalter	47,7
Altersquotienten (U20 / 20–65 / 65+)	U20: 33; 65+: 43
Natürlicher Saldo	-5,3 je 1.000 Einwohner*inne

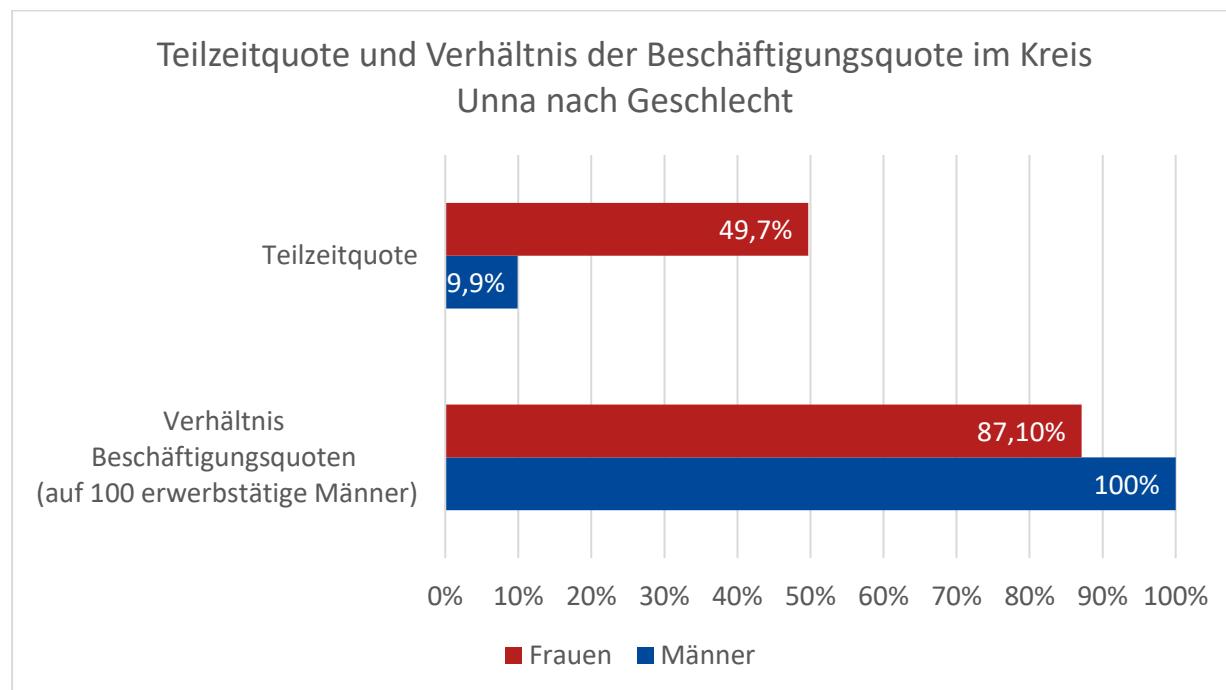
Eigene Darstellung auf Basis Bertelsmann Stiftung, 2023a und 2023b, MKJGFI NRW, 2024 und Kreis Unna, 2024

2.3.2 Arbeitsmarkt im Kreis Unna

Der Beschäftigungsstand im Kreis Unna sank im Jahr 2024 nach Angaben der Agentur für Arbeit (2024). Der Dienstleistungssektor dominierte mit 71,5 % aller Beschäftigten, während der sekundäre Sektor (Industrie und Verarbeitung) rund 28,2 % und der primäre Sektor (Landwirtschaft) etwa 0,3 % ausmachten (Bertelsmann Stiftung, 2023). Das Verhältnis der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern¹⁰ beträgt 87,1 %. Frauen sind damit deutlich seltener erwerbstätig als Männer (vgl. Abbildung 2-3), was auf strukturelle Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung hinweist (Bertelsmann Stiftung, 2023). Die Teilzeitquote bei Frauen beträgt zudem 49,9 %, wohingegen diese bei Männern nur 9,9 % beträgt (vgl. Abbildung 2-3). Untersuchungen auf Bundesebene sprechen davon, dass knapp 27 % der teilzeitbeschäftigen Frauen aufgrund von Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduziert (Statistisches Bundesamt, 2024). Regionale Daten waren hierzu im Studienzeitraum nicht verfügbar, dennoch kann vorsichtig angenommen werden, dass im Kreis Unna ähnliche Gründe eine Rolle gespielt haben könnten.

¹⁰ Die Beschäftigungsquote gibt an, wie viel Prozent von Frauen bzw. Männern im erwerbsfähigen Alter tatsächlich erwerbstätig sind; liegt die Quote der Frauen, wie in diesem Fall bei 87,1 % der Männerquote, zeigt dies, dass Frauen deutlich seltener erwerbstätig sind als Männer.

Abbildung 2-3: Teilzeit- und Beschäftigungsquote im Kreis Unna nach Geschlecht



Eigene Darstellung auf Basis Bertelsmann Stiftung, 2023b

Die Arbeitslosenquote im Kreis Unna betrug im Jahr 2024 7,3 % für beide Rechtskreise (Jobcenter Kreis Unna, 2025). Damit ist sie im zweiten Jahr in Folge angestiegen (Agentur für Arbeit Hamm, 2024). Rund 60 % der Arbeitslosen verfügen über keinen Berufsabschluss (Jobcenter Kreis Unna, 2025). Besonders hoch ist die Arbeitslosigkeit unter nichtdeutschen Einwohner*innen (22,2 % im Kreis Unna im Vgl. NRW: 21,1 %) (MKJFGI NRW, 2024). Seit 2020 steigt die Arbeitslosigkeit von Ausländer*innen im Kreis Unna auch kontinuierlich an (Agentur für Arbeit Hamm, 2024) (vgl. Tabelle 2-3). Das ansässige Jobcenter im Kreis Unna berichtet jedoch für 2024, dass die Unterstützung geflüchteter Menschen bei einer Arbeitsaufnahme überdurchschnittlich erfolgreich war im Vergleich zu allen anderen Regionen in NRW. Vor allem wird die hohe Erwerbsbeteiligung ukrainischer Frauen hervorgehoben (Jobcenter Kreis Unna, 2025). Dennoch ist hier weiterhin ein erhöhter Integrationsbedarf in den regionalen Arbeitsmarkt anzunehmen.

Hinsichtlich der Ein- und Auspendelaktivitäten ist festzustellen, dass die Arbeitsplatzcentralität des Kreises Unna bei 0,9 liegt. Eine Arbeitsplatzcentralität unter 1 weist darauf hin, dass es im Kreis weniger Arbeitsplätze gibt als erwerbstätige Personen dort wohnen. Es pendeln also mehr Personen aus als im Kreis beschäftigt sind (Bertelsmann Stiftung, 2023b). Das örtliche Jobcenter ordnet außerdem ein, dass bei Arbeitssuchenden vor allem eine fehlende Mobilität eine Herausforderung darstellt, um in Arbeit zu finden (Jobcenter Kreis Unna, 2025). Wohnortsnahe bzw. gut erreichbare Optionen sind hier also von hoher Bedeutung. Die Bildungswanderung im Kreis Unna ging seit 2016 von -11,6 auf 2023 - 2,1 zurück und bleibt somit negativ. Damit verlassen weiterhin mehr junge Menschen den Kreis für Ausbildung oder Studium, als neu hinzukommen (Bertelsmann Stiftung, 2023a) (vgl. Tabelle 2-3).

Tabelle 2-3: Arbeitslosigkeit und Pendeln im Kreis Unna

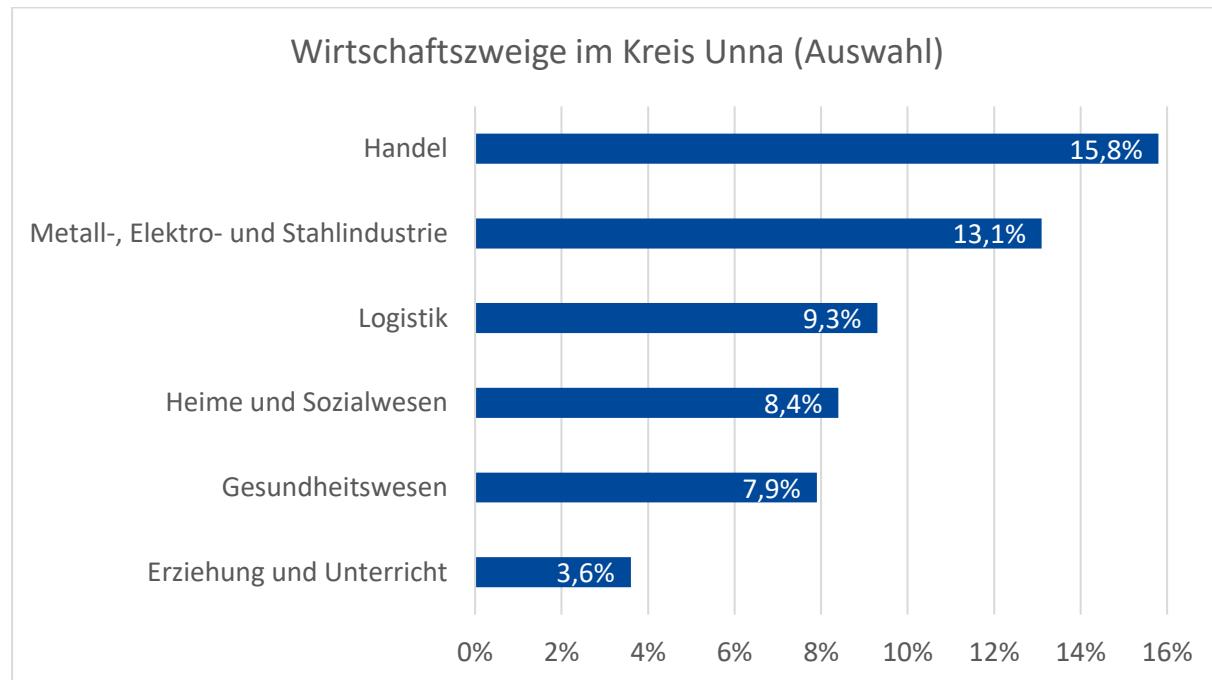
Arbeitslosigkeit im Kreis Unna	
Arbeitslosigkeit	7,3%, im zweiten Jahr in Folge ansteigend
Arbeitslose ohne Berufsabschluss	60%
Arbeitslosigkeit unter nichtdeutschen Einwohner*innen	22,2%, kontinuierlicher Anstieg seit 2020
Arbeitsmarktzentralität	0,9
Bildungswanderung	-2,1 (Rückgang seit 2016 von -11,6)

Eigene Darstellung auf Basis Agentur für Arbeit Hamm 2024, Jobcenter Kreis Unna, 2025, Bertelsmann Stiftung, 2023a und 2023b

Die Wirtschaftsstruktur des Kreises Unna ist durch eine hohe Bedeutung des Handels geprägt: 15,8 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten im Einzel- oder Großhandel. Es folgen die Metall- und Elektroindustrie (13,1 %), die Logistik (9,3 %), das Heime- und Sozialwesen (8,4 %) sowie das Gesundheitswesen (7,9 %) (vgl. Abbildung 2-4). Deutliche Zuwächse verzeichneten Branchen wie die Herstellung überwiegend häuslich konsumierter Güter (+ 8,6 %), Erziehung und Unterricht (+ 3,4 %) sowie die sonstigen Dienstleistungen (+ 4,0 %). Auch im Heime- und Sozialwesen (+0,2 %) und Gesundheitswesens (+1 %) gab es leichte Zuwächse. Rückgänge gab es dagegen insbesondere im Handel (- 1,6 %), sowie in der Logistik (- 4,6 %) (Agentur für Arbeit Hamm, 2024) (vgl. Abbildung 2-5). Dies deutet auf strukturelle Verschiebungen im regionalen Arbeitsmarkt hin und eröffnet zugleich Potenziale für Umschulung und Fachkräftegewinnung in wachstumsstarken Sozial- und Gesundheitsberufen.

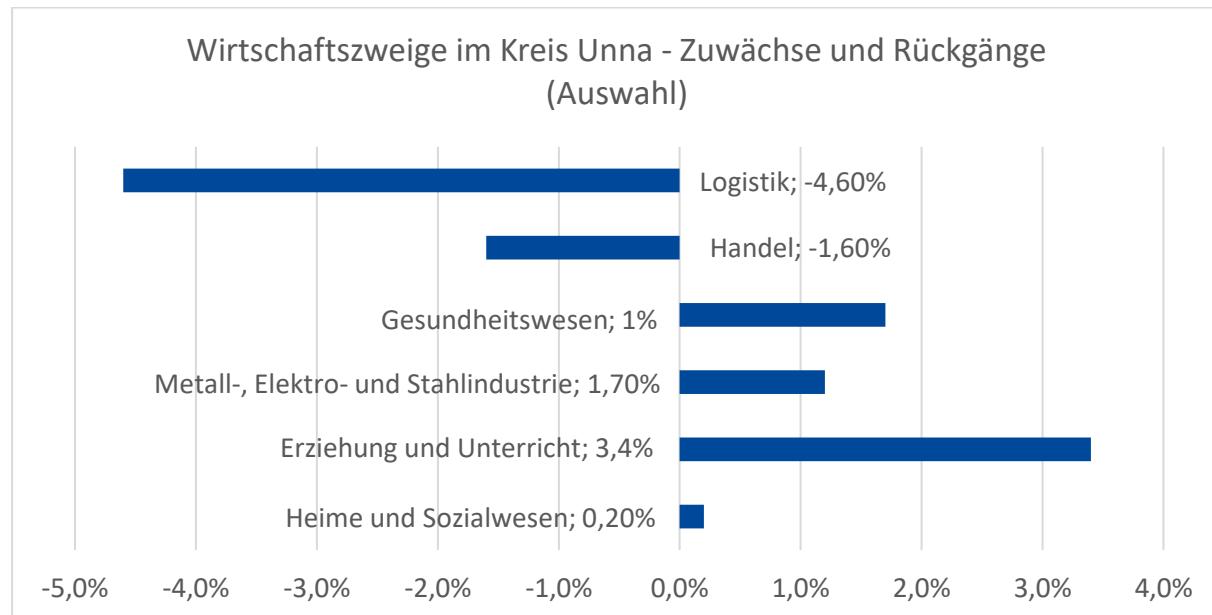
Die Abbildung 2-4 und Abbildung 2-5 zeigen die Auswahl der Top-Branchen im Kreis Unna und ihre Zuwächse und Rückgänge. Dargestellt sind hier einerseits die fünf größten Branchen im Kreis, sowie andererseits der Bereich Erziehung und Unterricht, der im Rahmen dieser Vorstudie von besonderer Relevanz ist. Andere Branchen werden hier der Übersichtlichkeit halber nicht aufgeführt. Die Angaben basieren auf den Berechnungen der Agentur für Arbeit Hamm (2024) und können dort nachvollzogen werden.

Abbildung 2-4: Wirtschaftszweige im Kreis Unna (Auswahl)



Eigene Darstellung auf Basis Agentur für Arbeit Hamm, 2024

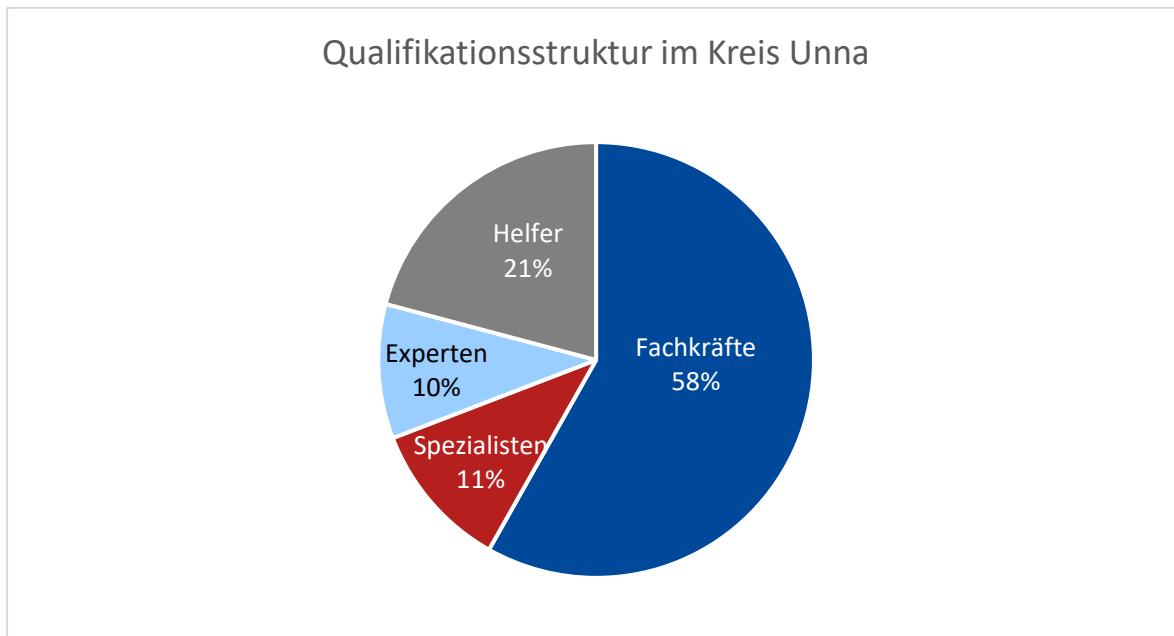
Abbildung 2-5: Wirtschaftszweige im Kreis Unna - Zuwächse und Rückgänge (Auswahl)



Eigene Darstellung auf Basis Agentur für Arbeit Hamm, 2024

58,3 % der versicherungspflichtig Beschäftigten sind Fachkräfte, 11 % Spezialisten und 10 % Experten. Laut Arbeitsagentur stellt aber vor allem die vergleichsweise (+3 % im Vgl. zu NRW) hohe Helferquote von 20,9 % ein Risiko dar, da hier ein hoher Fachkräftebedarf besteht (vgl. Abbildung 2-6). Die Arbeitsagentur Hamm hebt daher die berufliche Aus- und Weiterbildung als „wichtiges Thema“ für den Kreis Unna hervor (Agentur für Arbeit Hamm, 2024). Das Jobcenter im Kreis Unna verzeichnete für das Jahr 2024 einen leichten Zuwachs in Bezug auf Eintritte in Weiterbildungen und ein deutliches Plus bei der Beschäftigtenförderung. Am häufigsten wurden Weiterbildungen in der Berufshauptgruppen Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten sowie im Bereich Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe gemacht (Agentur für Arbeit Hamm, 2024).

Abbildung 2-6: Qualifikationsstruktur im Kreis Unna



Eigene Darstellung auf Basis Agentur für Arbeit Hamm, 2024

2.3.3 Infrastrukturen im Bereich Berufsorientierung und Fort-/Weiterbildung im Kreis Unna

Bei der Berufsorientierung und der Gestaltung von Übergängen nimmt das Regionale Bildungsnetzwerk (RBN) eine Schlüsselrolle ein, das als fachübergreifendes Koordinations- und Steuerungsgremium fungiert. Es verknüpft Schulen, Kindertageseinrichtungen, Jugendhilfe, Berufskollegs, Kammern, Verwaltung und freie Träger miteinander, um Übergänge zwischen den Bildungsphasen zu gestalten und Bildungsprozesse systematisch zu steuern (Kreis Unna, o. J.). Das Regionale Bildungsbüro unterstützt die Arbeit des RBN durch Monitoring, Vernetzung und Facharbeitskreise zu den Themen frühkindliche Bildung, Übergänge, Sprachförderung und Integration. Ziel ist eine ganzheitliche Bildungssteuerung auf Kreisebene, die quantitative und qualitative Bildungsindikatoren zusammenführt (Kreis Unna, o. J.).

Die Berufsorientierung ab Klasse 8 erfolgt im Rahmen der Landesinitiative KAoA. Zur regionalen Umsetzung wurde im Kreis Unna die Plattform UNITED.nrw geschaffen (Kreis Unna, 2025). Sie fungiert als gemeinsame Informations-, Kommunikations- und Koordinationsstruktur für alle Partner*innen der Berufsorientierung im Kreis Unna. UNITED bündelt die Aktivitäten der Kommunalen Koordinierungsstelle (KoKo Kreis Unna) mit den KAoA-Standardelementen (Potenzialanalyse, Berufsfelderstudien, Praktika) und bietet zentrale Zugänge für Schulen, Betriebe und Lehrkräfte (UNITED.nrw; Kreis Unna, o. J.). Operative Leistungen im Rahmen von KAoA werden von verschiedenen Trägern erbracht, bspw. der Werkstatt im Kreis Unna (Werkstatt im Kreis Unna, 2023). Im Übergangsmanagement kooperieren Agentur für Arbeit, Jobcenter und kommunale Verwaltung in lokalen Jugendberufsagenturen (JBA), bspw. u. a. die JBA Selm und Bergkamen.

Die Fort- und Weiterbildungslandschaft im Kreis Unna wird durch ein breites Netzwerk aus kommunalen, wirtschaftlichen und freien Trägern getragen. Eine zentrale Rolle spielt die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Unna (WFG), die mit dem Projekt ProWeiterbildung PLUS Unternehmen bei der Entwicklung betrieblicher Qualifizierungsstrategien unterstützt. Die zugehörige digitale Projektplattform proweiterbildungplus.de dient als regionale Weiterbildungsdatenbank und bündelt Angebote der teilnehmenden Bildungsdienstleister (Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Unna (WFG), 2024). Das Jobcenter Kreis Unna ergänzt die Weiterbildungsinfrastruktur durch arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente. Dies umfasst insbesondere:

- Umschulungen und Nachqualifizierungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung,
- geförderte Maßnahmen der beruflichen Integration,
- Programme zur Teilzeitberufsausbildung (TEP) für Personen mit familiären Verpflichtungen,
- sowie Qualifizierungsangebote zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Zusammenarbeit mit dem kommunalen Integrationsmanagement (Jobcenter Kreis Unna, 2025);

Berufsfelder, die im Rahmen einer Kammerstruktur organisiert sind, erhalten zudem oft entsprechende Angebote und Möglichkeiten über die jeweilige Kammer, bspw. die IHK oder die HWK. Teilweise können diese auch von Personen aus anderen Berufsfeldern genutzt werden.

Darüber hinaus bieten die Volkshochschulen (VHS)¹¹ der kreisangehörigen Städte und Gemeinden ein umfangreiches Programm zur allgemeinen, sprachlichen und beruflichen Weiterbildung an, darunter Kurse zu Grundkompetenzen, digitalen Fertigkeiten und Deutsch als Zweitsprache. Ergänzende Angebote bestehen bei privaten Bildungsträgern, die Maßnahmen im Rahmen von KAoA, der Arbeitsförderung oder speziellen Zertifikatslehrgängen durchführen. Die Weiterbildung im Bereich Erziehung wird häufig trägerindividuell koordiniert. Die AWO Ruhr-Lippe-Ems hat bspw. mit der Bildung + Lernen gGmbH eine eigene Tochtergesellschaft zur Aus- und Weiterbildung, Berufsvorbereitung, Berufsorientierung sowie Qualifizierung im Kreis Unna, der Stadt Hamm und im Kreis Warendorf im Bereich Erziehung¹².

¹¹ Z. B.: Volkshochschule Unna Fröndenberg Holzwiede <https://vhs-zib.de/>

¹² <https://www.bildungundlernen.de/>

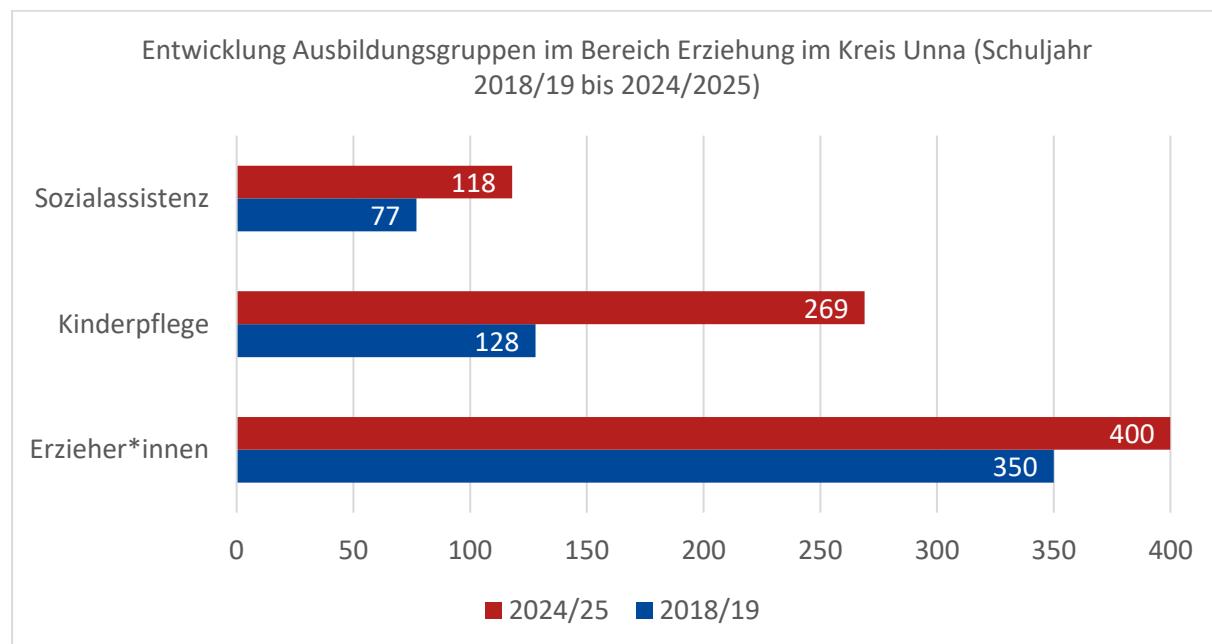
2.3.4 Fachkräftesituation im Bereich Erziehung und Soziales im Kreis Unna

Im Kreis Unna sind etwa 16 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gesundheits-, Sozial- und Pflegebereich tätig. Bis 2035 werden rund 18 % der pädagogischen Fachkräfte altersbedingt ausscheiden. Der Fachkräftebedarf ist insbesondere in der frökhkindlichen Bildung, der Offenen Ganztagschule und der Jugendhilfe ausgeprägt und steigt durch den gesetzlichen Anspruch auf Ganztagsbetreuung weiter an. Parallel wird im Kreis Unna zwischen 2023 und 2035 ein Rückgang der 0- bis unter 7-Jährigen um etwa 12 % erwartet (Kreis Unna, 2025a). Im frökhkindlichen Bereich besuchten 2023 etwa 85,9 % der Drei- bis Fünfjährigen und 21,5 % der unter Dreijährigen eine Tageseinrichtung. 30,9 % der Kinder in Tageseinrichtungen haben eine Einwanderungsgeschichte, und knapp 26 % wachsen in Familien auf, in denen nicht vorwiegend Deutsch gesprochen wird (MKJFGFI NRW, 2024).

Die Berufskollegs Märkisches Berufskolleg Unna, Lippe-Berufskolleg Lünen und Werkstatt-Berufskolleg Unna bilden das Zentrum der beruflichen Bildung im Bereich Erziehung und Soziales. Im Schuljahr 2024/25 waren 787 Auszubildende in sozial- und erziehungsbezogenen Bildungsgängen eingeschrieben; 81 % mit Wohnsitz im Kreis Unna (Kreis Unna, 2025a). Die Bildungsgänge Erziehung, Kinderpflege und Sozialassistenz stellen den Kern der Fachkräftequalifizierung dar und werden sowohl konsekutiv als auch praxisintegriert (PiA) angeboten.

Die größte Ausbildungsgruppe sind die Erzieher*innen (Anstieg von 350 auf 400 zwischen 2018/19 und 2024/25, +14%). In der zweitgrößten Gruppe Kinderpflege hat sich die Zahl der Auszubildenden im gleichen Zeitraum mehr als verdoppelt (128 auf 269). Die Sozialassistenz blieb bis 2023/24 stabil und stieg erst 2024/25 deutlich an (77 auf 118; +39 %), was teilweise auf die Einführung des Schwerpunkts Offener Ganztag zurückzuführen ist (vgl. Abbildung 2-7).

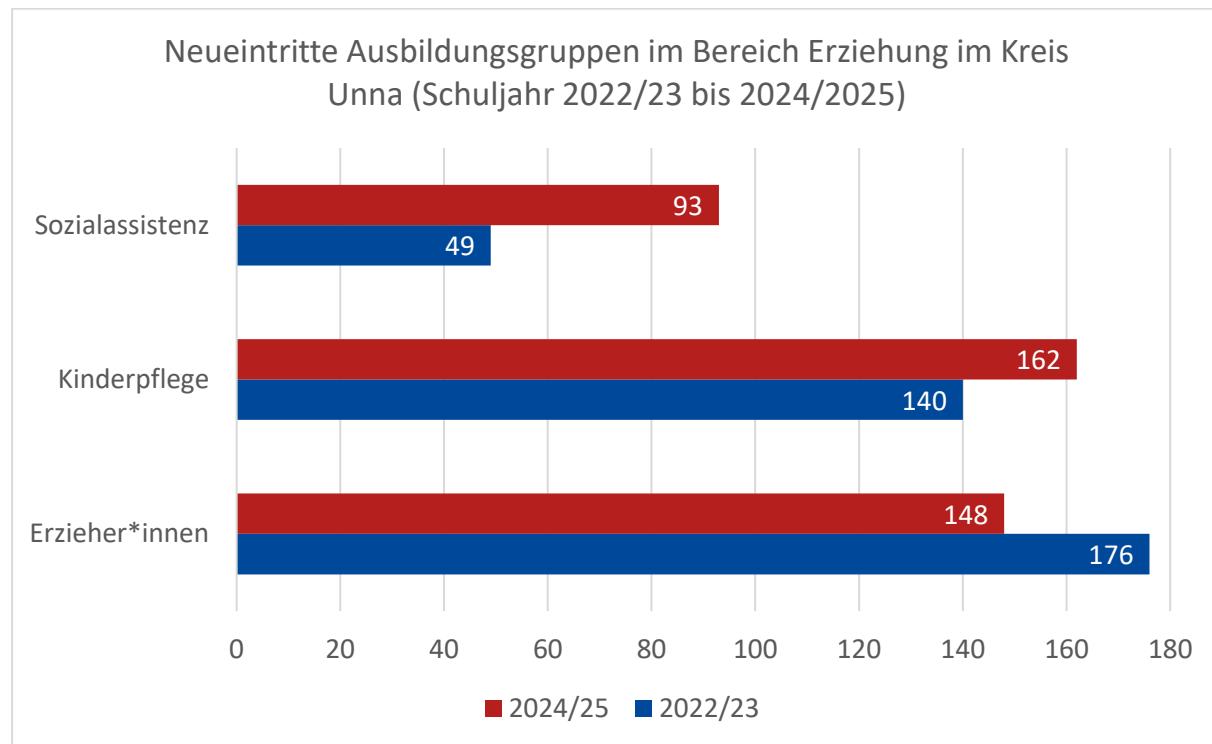
Abbildung 2-7: Entwicklung Ausbildungsgruppen im Bereich Erziehung im Kreis Unna (Schuljahr 2018/19 bis 2024/2025)



Eigene Darstellung auf Basis Kreis Unna 2025a

Die Entwicklung der Neueintritte zeigt jedoch eine zunehmende Divergenz zwischen den Ausbildungsumformaten. Bei den Erzieher*innen ist seit 2023/24 ein deutlicher Rückgang der Neueintritte festzustellen, der sich 2024/25 fortsetzt (148 gegenüber vormals 176). Dieser Rückgang betrifft vor allem das konsekutive Format (82 in 2022/23 auf 48 in 2024/25), während das PiA-Format leicht zunimmt. In der Kinderpflege stiegen die Neueintritte auf 162 (2024/25) und übertreffen damit die Erzieher*innen. In der Sozialassistenz erhöhte sich die Zahl der Neueintritte zwischen 2023/24 und 2024/25 von 41 auf 93. Das Bildungsmonitoring des Kreises Unna weist an dieser Stelle darauf hin, dass falls sich das Verhältnis der Neueintritte in Ausbildungen, die zum Status als Fach- gegenüber Ergänzungskraft führen, fortsetzen oder sogar verschärfen sollte, würde das ein relevantes Problem darstellen. Nur Fachkräfte, wie bspw. Erzieher*innen, dürfen in Kitas Gruppen- und Einrichtungsleitungsaufgaben übernehmen. Gleichermaßen gilt für die Praxisbegleitung von Auszubildenden und Aufgaben, die Ergänzungskräfte nur unter Aufsicht einer Fachkraft übernehmen dürfen (Kreis Unna, 2025a).

Abbildung 2-8: Neueintritte Ausbildungsgruppen im Bereich Erziehung im Kreis Unna (Schuljahr 2022/23 bis 2024/2025)



Eigene Darstellung auf Basis Kreis Unna 2025a, Hinweis: Die Werte für Kinderpflege und Sozialassistenz für das Schuljahr 2022/23 wurden aufgrund fehlender exakter Daten näherungsweise auf Basis des Bildungsmonitorings des Kreises Unna (2025a) geschätzt.

Der Anteil der Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit variiert zwischen 5 und 27 %. Im Durchschnitt der Schuljahre 2022/23 bis 2024/25 liegt dieser Anteil bei den Erzieher*innen bei 8 %, in der Kinderpflege bei 13 % und in der bei 21 %. Der Frauenanteil in den Ausbildungsgängen Erzieher*in und Kinderpflege beträgt stabil etwa 80 %, bei Sozialassistenz leicht darunter. Der Großteil der Auszubildenden wohnt im Kreis Unna selbst (81%), 19 % pendeln ein. Zudem pendeln 193 Personen (=19%) aus dem Kreis Unna für eine der drei Ausbildungen an Berufskollegs außerhalb des Kreises, vor allem nach Hamm, Dortmund, in den Märkischen Kreis und in den Kreis Coesfeld.

Die schulischen Zugangsvoraussetzungen unterscheiden sich zwischen den Bildungsgängen: Zwei Drittel der Erzieherauszubildenden verfügen über die Hochschulreife, ein Drittel über den mittleren Schulabschluss. In der Kinderpflege ist der Zugang gleich verteilt, in der Sozialassistenz überwiegt der Hauptschulabschluss. Die Erfolgsquoten fallen unterschiedlich aus: 88 % der Erzieherauszubildenden und 72 % in der Sozialassistenz schließen erfolgreich ab, während die Erfolgsquote in der Kinderpflege bei 51 % liegt. In den konsekutiven Ausbildungen zur Erzieher*in und in der Kinderpflege brechen Männer häufiger ohne Abschluss ab als Frauen. Altersstrukturell zeigt sich vor allem bei den Erzieher*innen im

PiA-Format ein Rückgang der 18–19-Jährigen zugunsten der Gruppe ab 24 Jahren (Durchschnittsalter 24,3 Jahre in 2024/25). Das steigende Alter kann auf eine höhere Zahl an Quereinstiegen hindeuten.

Das Bildungsmonitoring des Kreises Unna beschreibt nach Austausch mit den Berufskollegs und Trägern die folgenden strukturellen Herausforderungen im Rahmen der Ausbildung:

- Das Fehlen eines zur dualen Ausbildung vergleichbaren Kammersystems erschwert die systematische Abstimmung zwischen Lern- und Praxisorten.
- Praktika werden in der Sekundarstufe I durch die Anforderung eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses und einer Gesundheitsbelehrung teilweise erschwert, was die frühzeitige Berufsorientierung beeinträchtigen kann. Der Einsatz von Ausbildungsbotschafter*innen wird dagegen als förderlich beschrieben.
- Träger berichten über erhöhte Unterstützungsbedarfe der Auszubildenden, unter anderem hinsichtlich Pünktlichkeit, schulischer Leistungen, Sprachkompetenzen und familiärer Belastungen.
- Verzögerungen oder Rückforderungen in BAföG-Verfahren führten in Einzelfällen zu Ausbildungsabbrüchen.
- Die anteilige Refinanzierung der von den Trägern gezahlten Gehälter von Auszubildenden im PiA-Format durch das Land NRW ist nicht auskömmlich, wenn Aufwand und Nutzen für die Träger in Rechnung gestellt würden.

Mit Blick auf den gesetzlichen Anspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2026/27 bestehen Überlegungen, kreisinterne Empfehlungen oder verbindliche Standards zu Personaleinsatz und Qualifikationsanforderungen zu entwickeln. Eine solche Abstimmung könnte die Beratungspraxis von Arbeitsagenturen und Jobcentern verbessern und Orientierung für Arbeitssuchende schaffen. Entsprechende Diskussionen finden bereits im Forum OGS des Kreises Unna statt (Kreis Unna, 2025a).

3 Perspektiven der Zielgruppen: Bedarfe, Erfahrungen und Hürden

Das vorliegende Kapitel präsentiert die Ergebnisse der Zielgruppenbefragung. Im Rahmen einer Online-Umfrage wurden 108 Personen befragt, die sich entweder aktuell in einer Ausbildung im Kreis Unna befinden oder diese bereits absolviert haben. Nach Plausibilitätsprüfungen und Abgleich mit der Zielgruppdefinition wurden 103 der insgesamt 108 Fälle in die Auswertung einbezogen.

Zuerst werden allgemeine soziodemografische Eckdaten gezeigt, bevor die individuellen Ausbildungssituationen herausgearbeitet und die Angebotsbedarfe aus Sicht der Zielgruppe dargestellt werden. Abschließend wird die Perspektive der Befragten anhand der offenen Antworten aufgezeigt. Insgesamt zeigt sich, dass die überwiegend weiblichen, durchschnittlich 28 Jahre alten Befragten zumeist im Kreis Unna wohnen und mehrheitlich eine praxisintegrierte Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieher*in oder Kinderpfleger*in absolvieren. Danach werden die Erfahrungen, Wünsche und Hürden der Befragten ausgewertet. Die Ergebnisse verweisen auf eine insgesamt eher positiv wahrgenommene Ausbildungszeit, die zugleich aber durch Zeitdruck, finanzielle Belastungen, Vereinbarkeitsprobleme sowie strukturelle Hürden zwischen Lernorten geprägt ist. Kollegiale Unterstützung und praxisnahe

Aufgaben werden in der Ausbildungszeit als zentrale Ressourcen wahrgenommen. Insgesamt zeigt sich, dass der Wunsch nach einem zentralen Ort zum Vernetzen und Lernen sowie zur Ausbildungsinformation besteht.

Implikationen für einen Zukunftscampus Sozialwirtschaft im Kreis Unna auf Basis der Zielgruppenbefragung

Der Zukunftscampus sollte ...

- ... als zentraler Ort der Vernetzung, Information und Unterstützung konzipiert werden, da die große Mehrheit der Befragten einen solchen Anlaufpunkt als (zumindest teilweise) hilfreich einschätzt (85 %) und eine grundsätzliche Nutzungsbereitschaft für zusätzliche Angebote signalisiert (77 %).
- ... Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten systematisch bündeln und ausbauen, da diese mit Abstand, den am häufigsten genannten Angebotswunsch darstellen (30 %) und damit die zentrale Priorität der Zielgruppe markieren.
- ... Belastungs- und Organisationsprobleme in der Ausbildung gezielt adressieren, etwa durch Lerncoaching, Zeit- und Stressmanagement, Informationsangebote zu finanziellen Rahmenbedingungen und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung.
- ... als koordinierende Schnittstelle zwischen Berufskollegs und Praxisstellen fungieren, um die Vernetzung der Lernorte zu verbessern, Abstimmungsprozesse zu erleichtern und damit zentrale strukturelle Hürden zu verringern.
- ... kollegiale Unterstützung, praxisnahe Lernsettings und gute Betreuung durch Ausbilder*innen stärken, etwa durch Peer-Learning-Formate, Lerngruppen, Workshops und begleitende Beratungsangebote.
- ... Berufsorientierung, Anerkennungsberatung und Unterstützung beim Quer- oder Wiedereinstieg verankern, um Übergänge in Ausbildung und Beruf zu erleichtern und die vielfältigen, teils nicht-linearen Bildungs- und Erwerbsbiografien der Zielgruppe zu unterstützen.
- ... die hohe intrinsische Motivation der (angehenden) Fachkräfte stärken, indem er Sichtbarkeit und Anerkennung sozialpädagogischer Arbeit erhöht und entlastende, zeitlich gut integrierbare Lern- und Vernetzungsangebote bereitstellt, die als Unterstützung und nicht als zusätzlicher Mehraufwand erlebt werden.

Die Zielgruppenbefragung im Rahmen der Vorstudie zum Zukunftscampus Gesundheits- und Sozialwirtschaft im Kreis Unna hatte das Ziel, die Perspektiven potenzieller Nutzer*innen frühzeitig einzubeziehen und deren Bedarfe zu erheben. Im Mittelpunkt stand dabei die Gewinnung valider Einschätzungen zu Bedarfen, Erwartungen und Erfahrungen von Auszubildenden sowie bereits ausgebildeten Fachkräften in sozialpädagogischen und erzieherischen Arbeitsfeldern.

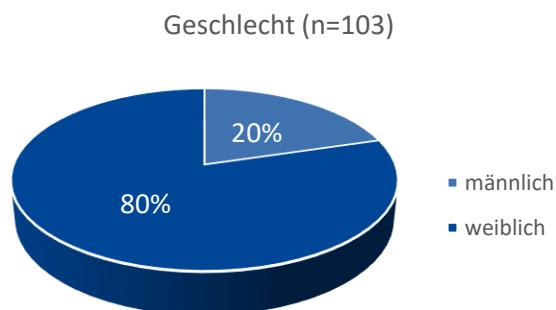
Befragt wurden Personen, die entweder aktuell eine entsprechende Ausbildung absolvieren oder bereits in pädagogischen bzw. sozialwirtschaftlichen Berufen tätig sind. Die Erhebung wurde online durchgeführt und konzentrierte sich inhaltlich auf zentrale Aspekte eines möglichen Zukunftscampus, darunter dessen potenzielle Attraktivität und Relevanz, gewünschte Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote sowie Bewertungen der bestehenden Bildungs- und Unterstützungsstrukturen im Kreis Unna. Dabei kamen sowohl standardisierte Antwortformate als auch offene Fragestellungen zum Einsatz.

Zur Erreichung der Zielgruppe wurde die Befragung über Arbeitgeber der Erziehungs- und Sozialwirtschaft sowie über die drei Berufskollegs im Kreis Unna verbreitet. Insgesamt wurden nach Plausibilitätsprüfungen und Abgleich mit der Zielgruppendefinition die Angaben von 103 der 108 Befragten in die Auswertung einbezogen. Im Folgenden werden die soziodemografischen Merkmale der Teilnehmenden, ihre Ausbildungssituation sowie identifizierte Hürden und Angebotswünsche dargestellt.

3.1 Soziodemografische Merkmale

Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass der überwiegende Teil der Befragten weiblich ist:

Abbildung 3-1: Verteilung der Befragten nach Geschlecht



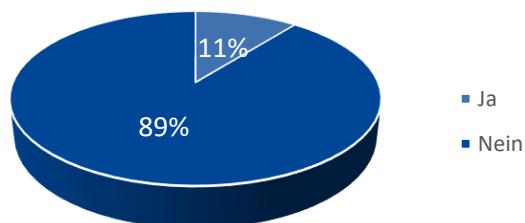
Eigene Darstellung

Insgesamt geben 80 % der Teilnehmenden an, weiblich zu sein, während 20 % männlich sind. Diese Verteilung spiegelt die in den sozialpädagogischen und erzieherischen Berufsfeldern häufig anzutreffende Geschlechterstruktur wider und ist bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse zu berücksichtigen. Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 28 Jahre.

Hinsichtlich der Migrationsgeschichte zeigt sich, dass die große Mehrheit der Befragten nicht innerhalb der letzten zehn Jahre nach Deutschland eingewandert ist:

Abbildung 3-2: Einwanderung nach Deutschland in den letzten zehn Jahren

Sind Sie innerhalb der letzten 10 Jahre
in Deutschland eingewandert? (n=103)

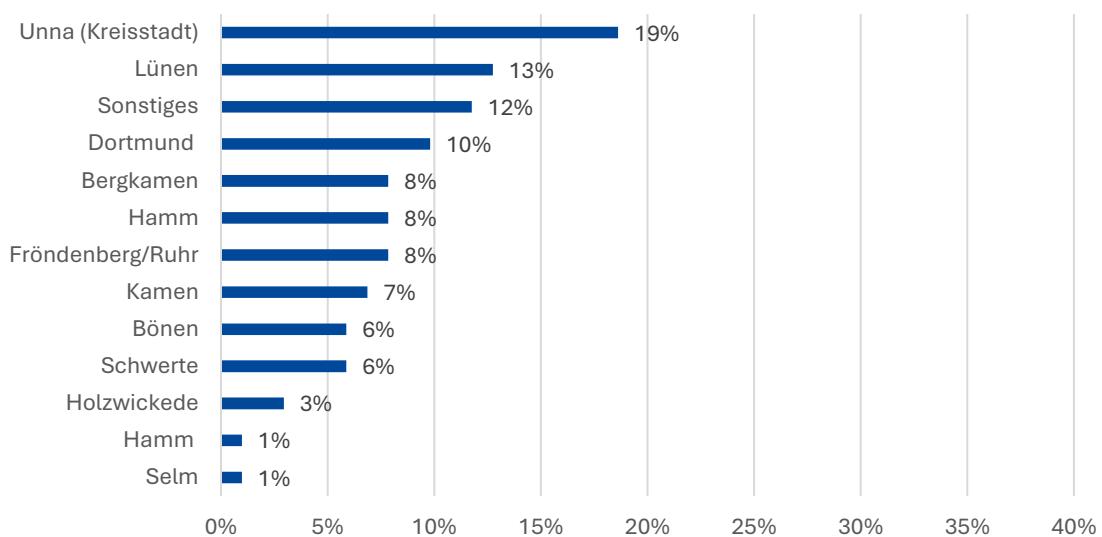


Eigene Darstellung

11 % der Befragten sind in den vergangenen zehn Jahren nach Deutschland eingewandert, während 89 % nicht in diesem Zeitraum eingewandert sind. Dies lässt darauf schließen, dass – wenngleich die vorliegende Befragung nicht als repräsentativ zu bewerten ist – dennoch ein relevanter Anteil von knapp einem Zehntel der gegenwärtigen und ehemaligen Auszubildenden potenziell als Zielgruppe migrationsspezifischer Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote in Betracht kommt. Im Anschluss wird der Wohnort der Befragten während der Ausbildung betrachtet:

Abbildung 3-3: Wohnort der Befragten während der Ausbildung

Wohnort während der Ausbildung (n=102)



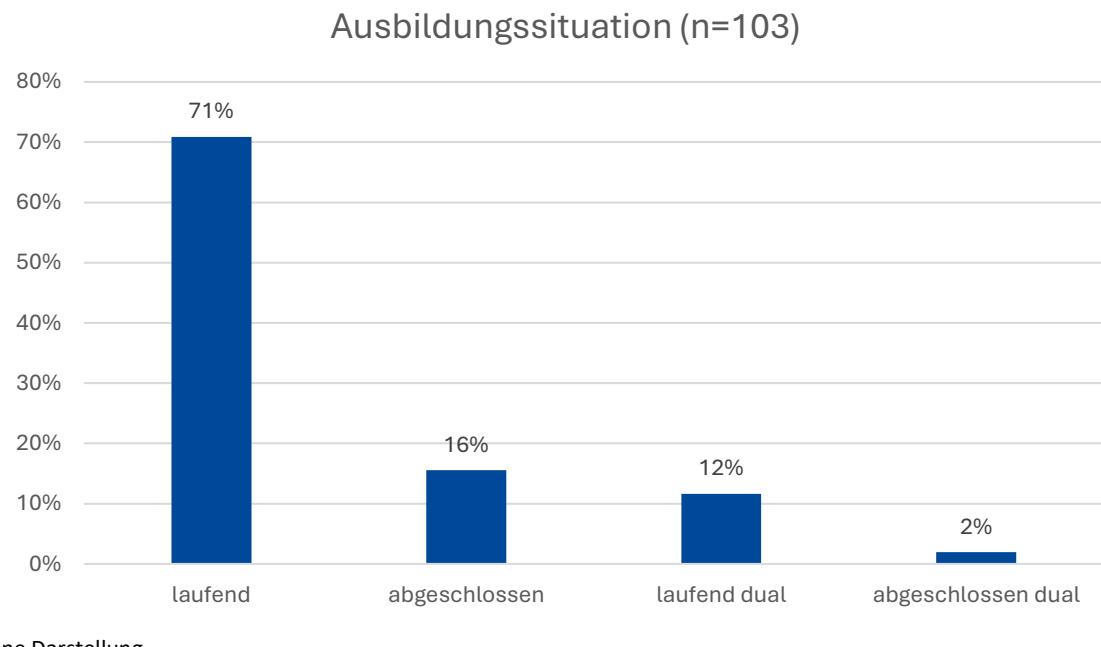
Eigene Darstellung

Die räumliche Verteilung der Wohnorte der Befragten liegt überwiegend im Kreisgebiet Unna, was vor dem Hintergrund des über Berufsschulen im Kreis Unna realisierten Feldzugangs erwartbar ist. Die Kategorie „Sonstiges“ wird von 12 % der Befragten gewählt und beinhaltet Städte im erweiterten Umkreis wie bspw. Hagen und Münster. Innerhalb des Kreises Unna stechen Unna (Kreisstadt) mit 19 % und Lünen mit 13 % hervor. Darüber hinaus wohnen 10 % der Befragten in Dortmund und 8 % in Hamm und somit außerhalb vom Kreis Unna. Im mittleren Bereich liegen Bergkamen und Fröndenberg/Ruhr mit jeweils 8 % sowie Kamen mit 7 %. Bönen und Schwerte erreichen jeweils 6 %, Holzwickede 3 % und Selm 1 %.

3.2 Ausbildungssituation

Mit Abschluss der soziodemografischen Darstellung folgt nun die Auswertung zur Ausbildungssituation der Befragten:

Abbildung 3-4: Aktuelle Ausbildungssituation der Befragten



Eigene Darstellung

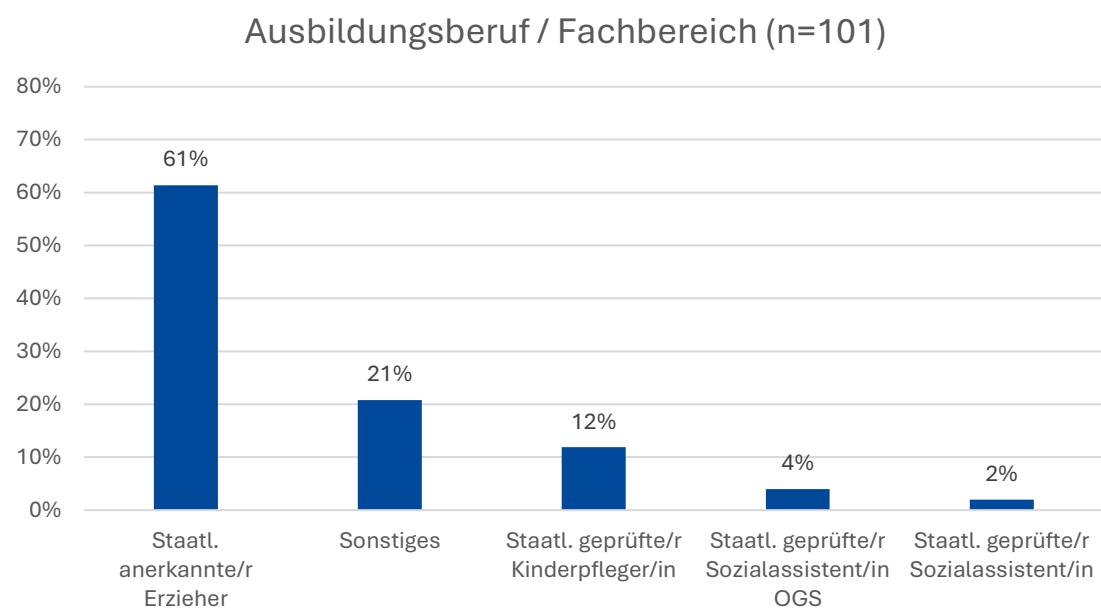
Die Ergebnisse zeigen, dass 71 % der Befragten sich aktuell in einer laufenden Ausbildung befinden. Weitere 16 % haben ihre Ausbildung bereits abgeschlossen. Duale Ausbildungs- bzw. Studienformate sind deutlich seltener vertreten: 12 % befinden sich in einem laufenden dualen Studium oder einer laufenden dualen Ausbildung, während 2 % eine solche bereits abgeschlossen haben.

Unabhängig von der aktuellen Ausbildungssituation gab knapp die Hälfte der Befragten an, bereits eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen zu haben oder zuvor in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig gewesen zu sein. Dies weist darauf hin, dass ein erheblicher Teil der Zielgruppe als Quereinsteiger*in mit Vorerfahrungen aus anderen Tätigkeitsfeldern in die Aus-

bildung eintritt. Ca. ein Viertel der Befragten gibt an, dass die vorherige Tätigkeit nicht aus der Sozialwirtschaft stammt, sondern beispielsweise in Bereichen wie Marketing, Hotellerie, Groß- und Außenhandelsmanagement, Büro- und Speditionskaufmann/-frau, Floristik, Augenoptik oder technisches Zeichnen/Grafik angesiedelt war. Die Quereinsteiger*innen unterscheiden sich in der Wahl ihres Ausbildungsberufs und der Ausbildungsform nicht systematisch von der gesamten Stichprobe. Auffällig ist, dass diese Gruppe angibt, besonders unter der hohen zeitlichen Belastung der Ausbildung zu leiden. Ein Grund dafür könnte das höhere Durchschnittsalter sein, Quereinsteiger*innen sind im Mittel ca. 9 Jahre älter als andere Befragte, was mit einer anderen Lebensrealität (Familienstand, Kindererziehung, Care-Arbeit) einhergeht. Hier könnte zum Beispiel durch flexiblere oder hybride Lernformen Abhilfe geschaffen werden.

Es folgt die Betrachtung der Ausbildungsberufe bzw. Fachbereiche der Befragten:

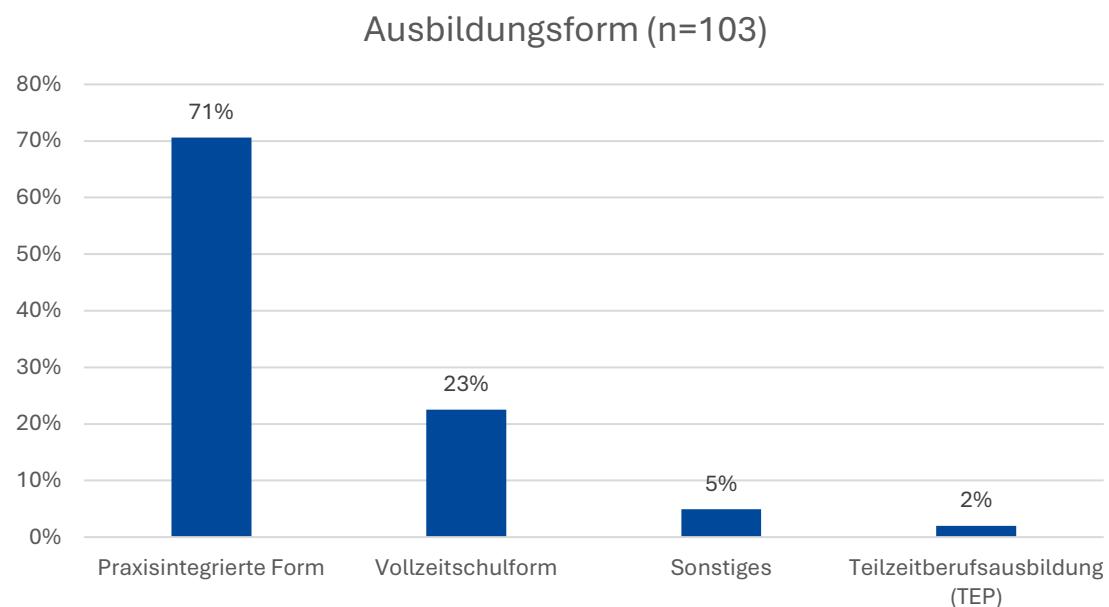
Abbildung 3-5: Ausbildungsberuf bzw. Fachbereich



Eigene Darstellung

Die Ergebnisse zeigen eine deutliche Mehrheit im Bereich der staatlich anerkannten Erzieher*innen, die mit 61 % den mit Abstand größten Anteil der Befragten ausmachen. Dahinter folgen die staatlich geprüften Kinderpfleger*innen als zweitgrößte Gruppe. Weitere 21 % der Teilnehmenden wählten die Kategorie „Sonstiges“. Innerhalb dieser offenen Angaben ließ sich über ein Freitextfeld im Fragebogen eine hohe Anzahl von fachnahen Personen identifizieren, die vorwiegend aus dem universitären Umfeld stammen und überwiegend pädagogische Abschlüsse oder solche im Bereich sozialer Arbeit erworben haben. Hinsichtlich der Ausbildungsform ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 3-6: Ausbildungsform

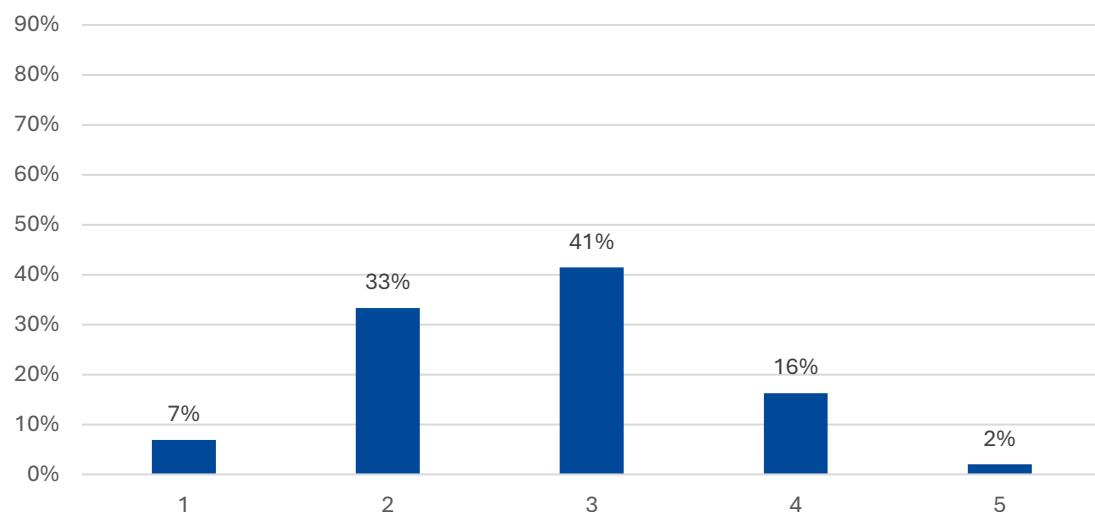


Eigene Darstellung

Mit 71 % dominiert die praxisintegrierte Ausbildung deutlich und stellt damit die mit Abstand verbreitetste Ausbildungsform unter den Befragten dar. Die vollzeitschulische Ausbildung folgt mit 23 % als zweitgrößtes Format. Unter den weiteren Ausbildungsformen wurden „Sonstiges“ mit 5 % sowie die Teilzeitberufsausbildung (TEP) mit 2 % genannt. Im nächsten Schritt wird die Gesamtbewertung der Ausbildungszeit betrachtet:

Abbildung 3-7: Subjektive Bewertung der Ausbildungszeit insgesamt

Wie würden Sie Ihre Ausbildungszeit insgesamt bewerten?
 (1 = Sehr gut; 5 = Sehr schlecht; n=103)



Eigene Darstellung

Das Säulendiagramm zeigt die Verteilung auf einer fünfstufigen Skala (1 = sehr gut, 5 = sehr schlecht). Den Schwerpunkt bildet die mittlere Kategorie 3, die von 41 % der Befragten gewählt wurde. Weitere 33 % bewerten ihre Ausbildungszeit als gut, während 7 % sie als sehr gut einschätzen. Demgegenüber steht ein Anteil von 16 %, der die Ausbildungszeit als schlecht beurteilt, sowie 2 %, die sie als sehr schlecht bewerten. Insgesamt beurteilen damit 40 % der Befragten ihre Ausbildungszeit gut bis sehr gut, 59 % bewerten sie höchstens als ausgeglichen, während nur 18 % sie als schlecht bis sehr schlecht einschätzen. Der Mittelwert liegt bei rund 2,7, der Median bei 3. Insgesamt ergibt sich somit ein überwiegend mittel- bis leicht positiv geprägtes Urteil; extreme Bewertungen treten nur selten auf. Die Ergebnisse zur Gesamtbewertung machen deutlich, dass die Ausbildungszeit von den Befragten insgesamt eher positiv wahrgenommen wird, gleichzeitig jedoch spürbares Verbesserungspotenzial besteht. Vor diesem Hintergrund werden nun jene Aspekte dargestellt, bei denen die Befragten konkrete Hürden und Verbesserungsbedarfe sehen – und damit auch Hinweise darauf geben, wo ein Zukunftscampus spürbaren Mehrwert schaffen könnte. Es folgt ein Balkendiagramm der wahrgenommenen Hürden während der Ausbildung:

Abbildung 3-8: Wahrgenommene Hürden während der Ausbildung

Welche Hürden gab oder gibt es in Ihrer Ausbildung?
(Mehrfachantwort; n=187)



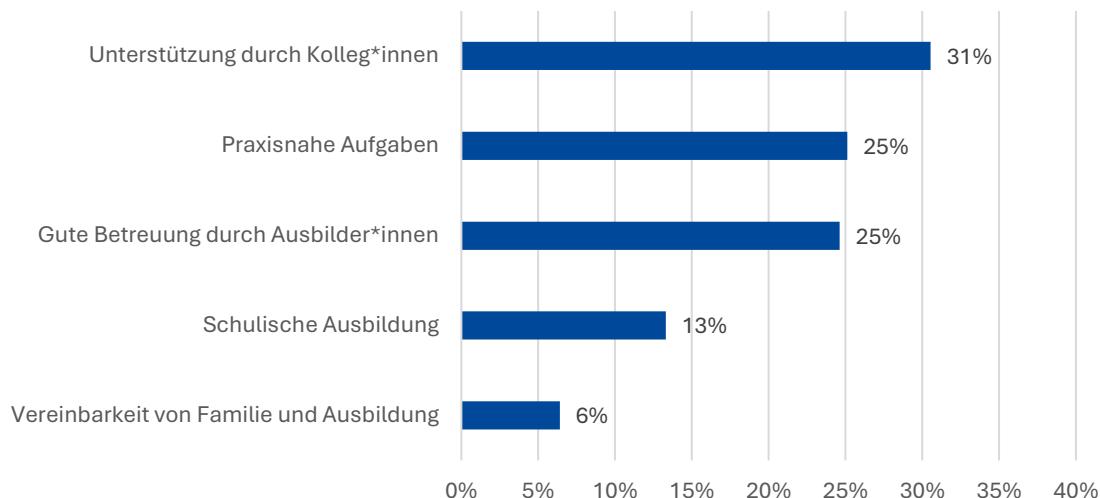
Eigene Darstellung

Die Abbildung zeigt die von den Befragten wahrgenommenen Hürden während der Ausbildung. Am häufigsten wird Zeitdruck bzw. eine hohe Arbeitsbelastung genannt (29 %), mit deutlichem Abstand vor finanzieller Belastung (14 %) und der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung (13 %). Es folgen strukturelle Faktoren: eine fehlende Vernetzung zwischen Berufskolleg und Betrieb (10 %) sowie unflexible Arbeits- und Unterrichtszeiten (9 %). Ebenfalls 9 % verweisen auf ungünstige Raum- und Gebäudebedingungen. Deutlich seltener werden didaktische oder betreuungsbezogene Aspekte angeführt: Theorie ohne Praxisbezug, fehlende Betreuung bzw. Ansprechpersonen sowie sprachliche Hürden liegen jeweils bei 5 %. Insgesamt dominieren damit Belastungs- und Organisationsfragen gegenüber sprachlich-fachlichen Hindernissen; der größte Handlungsbedarf zeigt sich bei Arbeitsbelastung, finanziellen Rahmenbedingungen und der koordinativen Abstimmung der Lernorte.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse kann ein Zukunftscampus an mehreren Punkten gezielt Mehrwert bieten. Durch zentrale Beratungs-, Unterstützungs- und Entlastungsangebote kann er zur Reduktion von Arbeits- und Lernbelastungen beitragen, etwa durch Lerncoaching, niedrigschwellige Ansprechpartner oder Angebote zum Stress- und Zeitmanagement. Zudem kann der Zukunftscampus als koordinierende Schnittstelle zwischen Berufskollegs und Praxisstellen wirken und damit strukturelle Hürden wie fehlende Vernetzung oder unklare Abstimmungsprozesse reduzieren. Auch in Bezug auf finanzielle Orientierung, Vereinbarkeitsthemen und die Schaffung moderner, lernförderlicher Räumlichkeiten kann eine solche Institution konkrete Verbesserungen schaffen und die Ausbildungsqualität spürbar erhöhen. Im Anschluss wird dargestellt, welche Faktoren aus Sicht der Befragten die Ausbildungszeit besonders entlasten und unterstützen:

Abbildung 3-9: Unterstützende Faktoren während der Ausbildungszeit

Was hat Ihnen (bisher) in Ihrer Ausbildung besonders geholfen?
 (Mehrfachantwort; n=203)



Eigene Darstellung

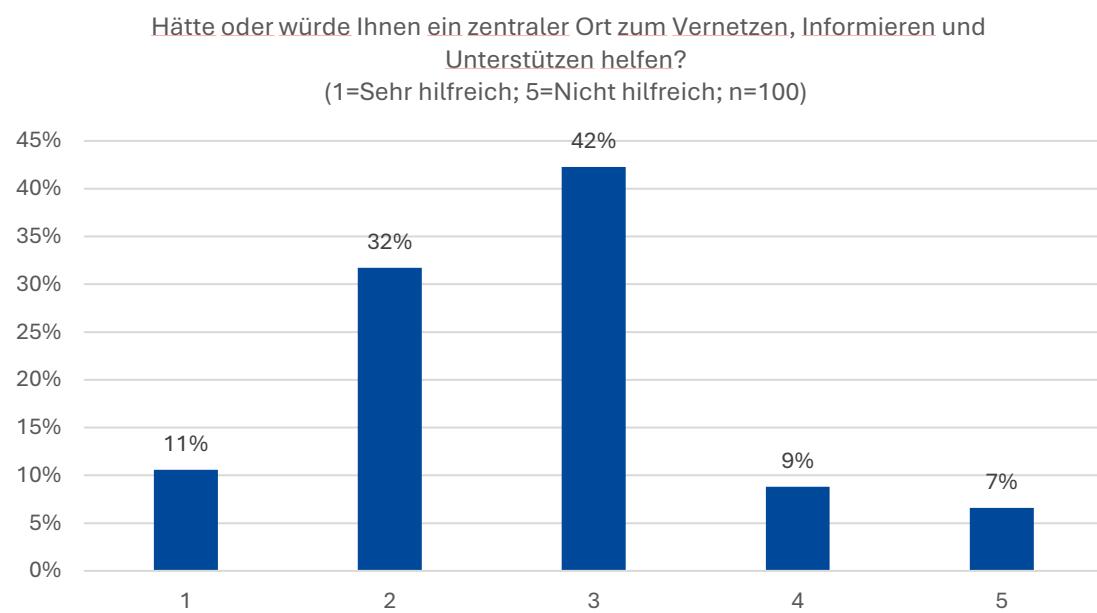
Die Abbildung zeigt, welche Faktoren den Befragten in ihrer Ausbildung bisher besonders geholfen haben. Am häufigsten wird die Unterstützung durch Kolleg*innen genannt (31 %). Dahinter folgen gleichauf praxisnahe Aufgaben und eine gute Betreuung durch Ausbilderinnen (je 25 %). Deutlich seltener werden die schulische Ausbildung (13 %) sowie eine gute Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung (6 %) als entlastend wahrgenommen. Die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung scheint demnach nur für einen vergleichsweise geringen Teil der Befragten eine entlastende Funktion zu entfalten, was nahelegt, dass entsprechende Rahmenbedingungen zur familienfreundlichen Gestaltung der Ausbildung in vielen Fällen (noch) nicht in hinreichendem Maße gegeben sind. Insgesamt dominieren somit betriebsnahe, zwischenmenschliche und praxisorientierte Unterstützungsformen. Schulische Rahmenbedingungen sowie Aspekte der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie werden demgegenüber deutlich seltener genannt, was weniger auf eine geringe Relevanz dieser Faktoren als vielmehr darauf hinzudeuten scheint, dass hier bislang ungenutzte Unterstützungspotenziale bestehen und die bestehenden Strukturen von den Befragten als ausbaufähig wahrgenommen werden.

Vor diesem Hintergrund bietet ein Zukunftscampus die Möglichkeit, bestehende Unterstützungs faktoren gezielt zu verstärken: Durch den Aufbau verbindlicher Vernetzungs- und Austauschstrukturen kann insbesondere die kollegiale Unterstützung weiter ausgebaut werden, etwa über gemeinsame Lern- und Reflexionsformate, Peer-Gruppen oder fachbezogene Workshops. Gleichzeitig kann der Zukunftscampus praxisnahe Lernsettings sowie eine gute Betreuung durch Ausbilder*innen flankieren, indem er Fortbildungs-, Beratungs- und Koordinationsangebote bündelt. Ergänzend können schulische Unterstützung und Vereinbarkeitsthemen – etwa durch Informations-, Beratungs- und Serviceangebote – sichtbarer gemacht und systematischer adressiert werden.

3.3 Angebotsbedarfe

Im nächsten Schritt wird betrachtet, inwieweit ein zentraler Ort zum Vernetzen, Informieren und Unterstützen während der Ausbildung als hilfreich eingeschätzt wird:

Abbildung 3-10: Bewertung eines zentralen Ortes zum Vernetzen, Informieren und Unterstützen



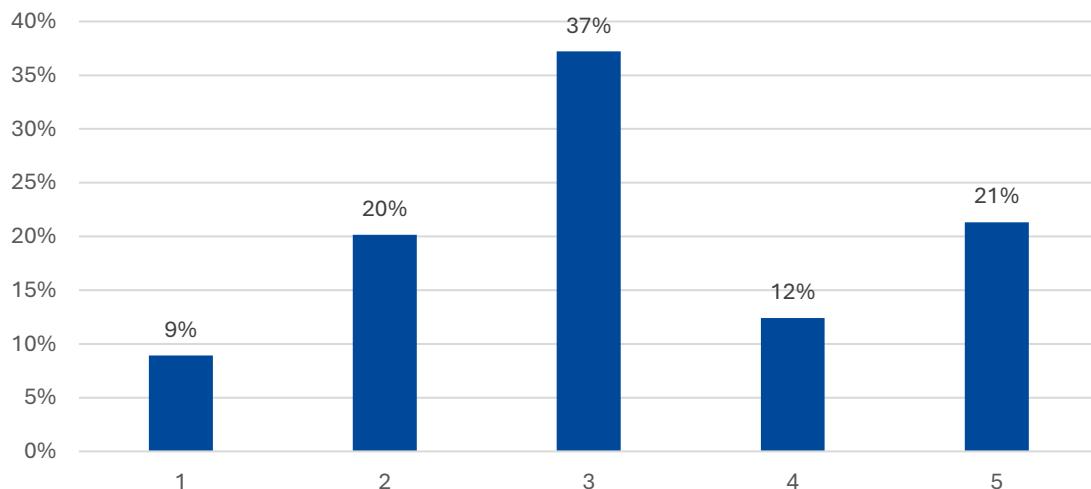
Eigene Darstellung

Das Säulendiagramm zeigt eine insgesamt deutliche Zustimmung zu einem zentralen Ort zum Vernetzen informieren und Unterstützen: 11 % der Befragten würden ein solches Angebot als sehr hilfreich empfinden, 32 % als hilfreich. Weitere 42 % stufen ihn als teilweise hilfreich ein. Nur 4 % halten ihn für eher nicht hilfreich, und lediglich 7 % bewerten ein solches Angebot als nicht hilfreich. Damit sprechen sich insgesamt 85 % der Befragten für einen zumindest teilweise hilfreichen Nutzen eines zentralen Anlaufpunkts aus.

Diese Ergebnisse unterstreichen das Potenzial eines Zukunftscampus deutlich. Ein zentraler Ort kann die bereits als relevant identifizierten Unterstützungsfaktoren – insbesondere kollegiale Vernetzung, praxisnahe Orientierung und verlässliche Ansprechpersonen – systematisch stärken und dauerhaft verankern. Darüber hinaus bietet ein Zukunftscampus die Chance, bisher unzureichend erschlossene Bedarfe wie bessere Koordination zwischen Lernorten, strukturierte Informationsangebote oder niedrigschwellige Beratung sichtbar zu bündeln. Damit kann er einen spürbaren Beitrag dazu leisten, die Ausbildungsrealität im Kreis Unna zu verbessern und bestehende Hürden gezielt zu reduzieren. Im Anschluss wird betrachtet, ob ein zentraler Ort bereits vor Beginn der Ausbildung als hilfreich eingeschätzt worden wäre – insbesondere im Hinblick auf Informationen zum Berufsbild:

Abbildung 3-11: Einschätzung eines zentralen Informationsortes zum Berufsbild vor der Ausbildung

Hätte Ihnen vor der Ausbildung ein zentraler Ort geholfen, an dem Sie sich über das Berufsbild hätten informieren können?
 (1=Sehr hilfreich; 5=Nicht hilfreich; n=100)

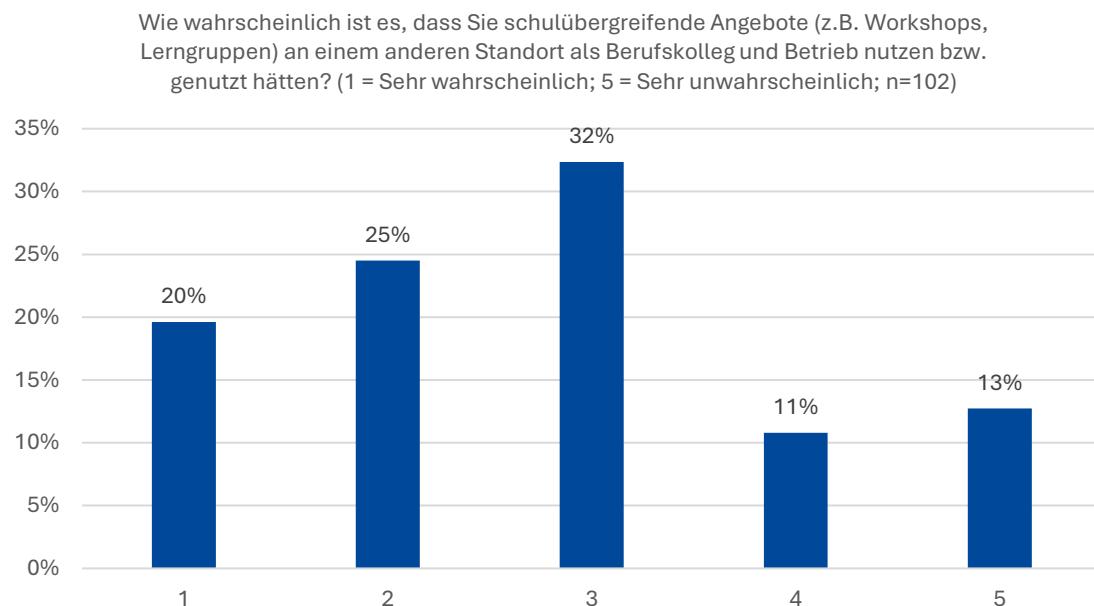


Eigene Darstellung

Das Säulendiagramm zeigt ebenfalls einen insgesamt positiven Trend: 29 % der Befragten wählen eine der beiden positivsten Kategorien und hätten einen solchen Informationsort als hilfreich empfunden. 37 % entscheiden sich für die mittlere Kategorie. 12 % bewerten ein solches Angebot als eher nicht hilfreich, und 21 % geben an, dass ein derartiges Angebot für sie nicht hilfreich gewesen wäre. Insgesamt zeigt sich damit eine grundsätzliche Offenheit für zentrale Informationsangebote über das Berufsbild vor Beginn der Ausbildung, wenn auch weniger stark ausgeprägt als der Wunsch nach einem zentralen Ort zur Vernetzung, Information und Unterstützung während der laufenden Ausbildung.

Dennoch könnte ein Zukunftscampus gerade auch im Vorfeld einer Ausbildung einen wichtigen Beitrag leisten, indem er Berufsorientierung und Informationszugänge strukturiert, transparent und niedrigschwellig gestaltet. Durch zentrale Beratungsangebote, realistische Einblicke in Arbeitsfelder, Workshops sowie Austauschmöglichkeiten mit Fachkräften kann er dazu beitragen, Unsicherheiten im Entscheidungsprozess zu verringern und den Einstieg in soziale Berufe zu erleichtern. Daran anknüpfend wird im nächsten Schritt betrachtet, in welchem Umfang schulübergreifende Angebote an einem weiteren Standort – jenseits von Berufskolleg und Betrieb – potenziell genutzt würden:

Abbildung 3-12: Nutzungswahrscheinlichkeit schulübergreifender Angebote



Eigene Darstellung

Insgesamt zeigt sich eine positive Nutzungsbereitschaft: 20 % der Befragten geben an, ein solches Angebot sehr wahrscheinlich zu nutzen, weitere 25 % halten dies für wahrscheinlich. 32 % entscheiden sich für die mittlere Kategorie. Demgegenüber schätzen 11 % eine Nutzung als eher unwahrscheinlich und 13 % als sehr unwahrscheinlich ein. Damit würden insgesamt 45 % ein solches Angebot wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich nutzen, und wird die mittlere Kategorie hinzugerechnet, zeigen 77 % eine zumindest grundsätzliche Nutzungsbereitschaft, während lediglich 24 % eine Nutzung als eher bzw. sehr unwahrscheinlich einschätzen.

Ein Zukunftscampus, der genau solche Formate – etwa Workshops, Lerngruppen oder gemeinsame Projektarbeiten – bündelt und sichtbar macht, könnte damit auf eine hohe Nachfrage stoßen und fände offensichtlich breiten Anklang unter Auszubildenden. Die Ergebnisse legen nahe, dass eine solche Ergänzung der bestehenden Ausbildungslandschaft ausdrücklich gewünscht ist und als sinnvolle Erweiterung der Lern- und Unterstützungsangebote wahrgenommen würde. Im Anschluss wird betrachtet, welche konkreten Angebote sich die Befragten für ihre Ausbildungssituation und berufliche Entwicklung wünschen:

Abbildung 3-13: Angebotsbedarfe aus Sicht der Befragten

Welche Angebote würden Sie nutzen oder hätten Sie rückblickend genutzt? (Mehrfachantwort; n=130)



Eigene Darstellung

Das Balkendiagramm zeigt, welche Angebotsformen aus Sicht der Befragten besonders relevant sind. Mit 30 % werden Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten am häufigsten genannt und bilden damit klar die oberste Priorität. Mit deutlichem Abstand folgt die Kategorie Berufsorientierung und -vorbereitung mit 18 %, gefolgt von Beratung zur Anerkennung von Qualifikationen mit 14 %. Im mittleren Bereich liegen Mentoring, Coaching und Nachhilfe (10 %), kulturelle Angebote (9 %) sowie Unterstützung beim Quer- oder Wiedereinstieg (8 %). Am seltensten gewünscht werden fachbezogene Sprachkurse sowie Finanz- und Wohnungsberatung, beide mit jeweils 5 %. Insgesamt konzentriert sich die Nachfrage damit deutlich auf bildungs- und arbeitsmarktrelevante Maßnahmen; Service- und Unterstützungsangebote außerhalb der Qualifizierung spielen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Der Abstand von 12 Prozentpunkten zwischen dem Spitzenreiter und der zweitplatzierten Kategorie unterstreicht die hohe Bedeutung strukturierter Qualifizierungswege für die Befragten.

Vor diesem Hintergrund kann ein Zukunftscampus einen erheblichen Mehrwert bieten, indem er genau diese priorisierten Angebotsbereiche bündelt und systematisch ausbaut: etwa durch klar strukturierte Weiterbildungs- und Qualifizierungswege, niedrigschwellige Beratungsangebote zur Anerkennung von Qualifikationen sowie professionelle Formate der Berufsorientierung und -vorbereitung. Ergänzend können Mentoring-, Coaching- und Unterstützungsangebote beim Quer- oder Wiedereinstieg integriert werden. Damit würde der Zukunftscampus zentrale Nachfragefelder der Zielgruppe adressieren und als strategischer Knotenpunkt für Bildungs- und Entwicklungswege im sozialen und erzieherischen Bereich im Kreis Unna fungieren.

3.4 Perspektiven der Zielgruppe: Motivation, Belastungen und Verbesserungswünsche

Die Auswertung der offenen Fragen vertieft dieses Bild und macht deutlich, welche Motive, Hürden und Erwartungen die Zielgruppe mit ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Perspektive verbindet. Hinsichtlich der langfristigen Berufsplanung zeigt sich ein stark von intrinsischer Motivation geprägtes Antwortmuster: Viele Befragte möchten dauerhaft im sozialen Bereich arbeiten, weil ihnen insbesondere die Arbeit mit Kindern Freude bereitet und sie eine hohe Passung zwischen eigener Person und Beruf erleben. Der Beruf wird häufig als Wunschberuf oder „eigener Bereich“ beschrieben und als sinnstiftend und erfüllend wahrgenommen. Genannt werden der Wunsch, Kinder zu fördern, zu schützen und in ihrer Entwicklung zu begleiten, Chancengerechtigkeit zu unterstützen und „etwas beizutragen“. Ergänzend verweisen einzelne auf ihre absolvierte Ausbildung bzw. ihr Studium, berufliche Perspektiven, einen sicheren Arbeitsplatz und die gesellschaftliche Bedeutung des sozialen Bereichs; extrinsische Motive wie Verdienst oder äußere Zwänge spielen in den Begründungen hingegen kaum eine Rolle.

Die Antworten zur Frage, warum schulübergreifende Angebote an anderen Standorten (z. B. Workshops oder Lerngruppen) eher nicht genutzt würden, verweisen vor allem auf eine hohe Gesamtbela stung. Schule, Praxis, Prüfungen und zum Teil familiäre Verpflichtungen binden so viel Zeit und Energie, dass für zusätzliche freiwillige Angebote kaum Kapazitäten gesehen werden. Mehrfach wird betont, dass nach langen Schul- oder Arbeitstagen weder Zeit noch Kraft für weitere Lerngruppen bleibe und auch das Bedürfnis nach Freiräumen jenseits der Ausbildung wichtig sei. Hinzukommen vereinzelt Hin weise auf fehlende finanzielle Mittel, Konzentrationsschwierigkeiten in größeren Gruppen sowie Prä ferenzen für individuelles Lernen oder Lernen im vertrauten Kreis. Vereinzelt wird zudem darauf ver wiesen, dass Mitschüler*innen und Schule bereits ausreichend Unterstützung böten, sodass kein zu sätzlicher Bedarf für externe Formate wahrgenommen werde.

In der offenen Frage nach weiteren Anmerkungen, Wünschen und Anregungen wird schließlich deut lich, dass die strukturellen Rahmenbedingungen von Ausbildung und Beruf zentral für die Zielgruppe sind. Wiederkehrend sind der Wunsch nach mehr gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung des Erzieherinnen- und Erzieherberufs, nach besserer Vergütung und nach fairen Regelungen etwa bei Urlaub und Regeneration. Gleichzeitig berichten viele von einer hohen Belastung durch Vollzeitausbil dung, Hausarbeiten, Nebenjobs und familiäre Verpflichtungen und formulieren den Bedarf nach Ent lastung – etwa durch Lerntage, Freistellungen für praxisrelevante Aufgaben, eine bessere Vereinbar keit von Familie und Ausbildung sowie klarere und frühzeitigere Informationen und Absprachen zwis chen Schule, Praxisstellen und Hochschule. Darüber hinaus werden mehr Unterstützung und Präsenz durch Praxisanleiterinnen und Ausbilderinnen, praxisnahe Lehrkräfte, eine verlässlichere Organisation sowie weniger formalistische Anforderungen (z. B. bei Layoutvorgaben und Software) eingefordert. Ergänzend werden Bedarfe nach Lernräumen, Online-Vernetzung und Austauschformaten zu schwie rigen Ausbildungssituationen benannt. Neben den kritischen Hinweisen finden sich vereinzelt auch ex plizite Zufriedenheit und Dank für das Engagement der beteiligten Institutionen und Personen.

Für die Ausgestaltung eines Zukunftscampus Gesundheits- und Sozialwirtschaft bedeutet dies, dass an die hohe intrinsische Motivation und Identifikation der (angehenden) Fachkräfte angeknüpft werden

kann, zugleich aber die bestehenden Belastungen und strukturellen Hürden gezielt adressiert werden müssen. Ein Zukunftscampus sollte daher nicht primär zusätzliche Anforderungen erzeugen, sondern zeitlich gut integrierbare, entlastende und klar organisierte Unterstützungs-, Lern- und Vernetzungsangebote bereitstellen – etwa Räume für konzentriertes Lernen, Möglichkeiten zum kollegialen Austausch und zur Online-Vernetzung sowie eine verbesserte Abstimmung zwischen Schule, Praxis und Studium. Zudem verweisen die Rückmeldungen auf die Bedeutung des Zukunftscampus als Ort der Sichtbarkeit, Anerkennung und Aufwertung sozialpädagogischer Berufe.

4 Perspektive der Stakeholder: Bedarfe, Machbarkeit und Potenziale

Als weiterer Baustein zur Prüfung der Realisierbarkeit und des Innovationsgehalts eines Zukunftscampus im Kreis Unna wurden einerseits zwei Workshops mit den zentralen Akteuren und andererseits fünf Fokusgruppen mit unterschiedlichen Stakeholdergruppen durchgeführt. Ziel war es, zentrale Perspektiven der relevanten Akteure im Kreis Unna hinsichtlich der Idee eines Zukunftscampus zu erfassen, Bedarfe zu validieren und die Anschlussfähigkeit an bereits bestehende Bildungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsstrukturen zu prüfen. Ergänzend zu den sekundäranalytischen Befunden und der Befragung der Zielgruppe der Auszubildenden und Fachkräfte im Bereich Erziehung ermöglichten die Workshops und Fokusgruppen eine vertiefte, qualitativ fundierte Einschätzung der Erwartungen, Chancen und potenziellen Herausforderungen aus Sicht der regionalen Praxis und relevanter Entscheider*innen. Außerdem konnte so auch das generelle Commitment dieser Akteure hinsichtlich der Umsetzung eines Zukunftscampus im Kreis Unna evaluiert werden.

Die methodische Vorgehensweise ist im Anhang unter 11.1.2 und 11.1.3 dargestellt. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Workshops und der Fokusgruppen beschrieben.

1. **Hoher Handlungsdruck bei fehlender Bündelung:** Trotz vielfältiger Aktivitäten zur Fachkräfte-sicherung besteht nach Einschätzung der Teilnehmenden bislang keine übergreifende Koordinationsstruktur. Der Zukunftscampus wird mehrheitlich als potenzielle Möglichkeit gesehen, bestehende Initiativen zu bündeln und zu vernetzen, Synergien zu schaffen und Verantwortung auf mehreren Ebenen gemeinsam zu tragen. Damit wird der Campus als zentrale Voraussetzung für eine effektivere Fachkräfteentwicklung verstanden.
2. **Zukunftscampus als verbindende Struktur:** Über alle befragten Akteursgruppen hinweg besteht Einigkeit, dass der Campus als zentrale Plattform für Kooperation, Qualifizierung und Wissenstransfer wirken soll. Er kann den organisatorischen und räumlichen Rahmen bieten, um Austausch, Innovation und strategische Abstimmung zu bündeln – mit klarem Mehrwert gegenüber bestehenden Institutionen. Zahlreiche Akteur*innen, darunter über 20 regionale Einrichtungen aus Bildung, Verwaltung, Kammern, Trägern und Politik, haben ihr grundsätzliches Interesse und Mitwirken bereits signalisiert.
3. **Bedarfe und Themenfelder:** Außerdem wurden mehrere Bedarfsfelder zur Fachkräftegewinnung und -bindung identifiziert: (1) Sprachförderung und Anerkennung, (2) Zusatzqualifikationen und Soft Skills, (3) Flexibilisierung und Modularisierung von Ausbildung und Weiterbildung,

(4) trägerübergreifende Qualifizierungsstrukturen sowie (5) die engere Verzahnung von Theorie und Praxis. Diese Themen bilden zugleich den Kern zukünftiger Campus-Angebote und sind zentral für eine nachhaltige Fachkräfteentwicklung in der Region.

4. **Kooperation und Governance:** Mehrere Teilnehmende sprachen sich für die Entwicklung klarer Steuerungsstrukturen mit partizipativer Governance aus, etwa über einen Beirat mit Vertreter*innen aus Bildung, Praxis, Verwaltung und Wirtschaft. Eine solche Struktur wird als notwendig angesehen, um Transparenz, Prioritätensetzung und Kommunikation sicherzustellen.
5. **Regionale Weiterbildungslandschaft koordinieren:** Die bestehende Weiterbildungslandschaft wird als vielfältig, jedoch unübersichtlich beschrieben. Der Zukunftscampus könnte nach Einschätzung vieler Akteur*innen dazu beitragen, vorhandene Strukturen sichtbarer zu machen, Aktivitäten zu bündeln und datenbasiert zu steuern, ohne dabei neue Parallelstrukturen zu schaffen. Ziel ist eine koordinierende, keine konkurrierende Struktur – mit regionalem Mehrwert und potenziellem Modellcharakter über den Kreis Unna hinaus.
6. **Arbeitsmarkt- und Innovationsbezug:** Diskutiert wurde, dass der Campus Übergänge zwischen Ausbildung und Beschäftigung unterstützen sowie Anerkennungs- und Beratungsangebote bündeln könnte. Darüber hinaus wurde seine mögliche Rolle als Schnittstelle zwischen Sozialwirtschaft, Wissenschaft und Wirtschaft hervorgehoben - insbesondere zur Förderung von Kooperationen mit Hochschulen, Start-ups und innovativen Lernformen. Damit adressiert das Konzept drei Innovationsdimensionen zugleich: strukturelle Bündelung, digitale und methodische Weiterentwicklung sowie interdisziplinäre Vernetzung.
7. **Erfolgsvoraussetzungen:** Als zentrale Rahmenbedingungen für die Umsetzbarkeit werden eine gesicherte Finanzierung, eine kontinuierliche Koordination, das verbindliche Engagement der beteiligten Akteure, eine transparente Kommunikation sowie die Einbettung in bestehende regionale und überregionale Aktivitäten genannt.
8. **Gesamtperspektive:** Insgesamt wird der Zukunftscampus überwiegend als ergänzende, vernetzende Struktur verstanden, die Qualifizierung, Praxisbezug, Innovation und Kooperation stärken könnte. Gleichzeitig verweisen die Ergebnisse auf die Notwendigkeit einer realistischen Prüfung hinsichtlich organisatorischer Zuständigkeiten, Finanzierung und institutioneller Verankerung.

Die folgenden Implikationen können auf Basis der Stakeholderbefragungen für einen Zukunftscampus Sozialwirtschaft im Kreis Unna abgeleitet werden:

Tabelle 4-1: Implikationen für einen Zukunftscampus auf Basis der Stakeholderbefragungen

Implikationen für einen Zukunftscampus Sozialwirtschaft im Kreis Unna auf Basis der Stakeholderbefragungen
<p>Der Zukunftscampus sollte ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... als dauerhafte Netzwerk- und Schnittstellenplattform mit zentraler Koordination und klarer Governance-Struktur ausgestaltet sein, • ... eine Plattform bieten, auf der konzertierte Strategien im Umgang mit (systemischen) Hürden und Herausforderungen in der Sozialwirtschaft entwickelt werden können. • ... Theorie und Praxis stärker verzahnen und praxisnahe Lern- und Entwicklungsumgebungen fördern. • ... Sprachförderung, Zusatzqualifikationen und Soft-Skill-Formate bündeln und zugänglich machen. • ... schulische und außerschulische Lernorte vernetzen, Lehrkräfte einbeziehen und eine gute Erreichbarkeit sichern. • ... durchlässige, modulare Bildungs- und Weiterbildungswege fördern – insbesondere für Quereinsteigende und Beschäftigte in OGS und Kita. • ... als koordinierende Infrastruktur für Orientierung, Anerkennungsberatung und Weiterbildung fungieren. • ... bestehende regionale Weiterbildungsangebote sichtbar machen, bündeln und datenbasiert steuern. • ... Kooperationen mit Unternehmen und Wissenschaft fördern und als Innovations- und Vernetzungsplattform wirken. • ... Zielgruppen erreichen und Teilhabe sichern. • ... eine Plattform für Monitoring, Evidenz und Transparenz in der Sozialwirtschaft im Kreis Unna bieten. • ... seinen Mehrwert klar kommunizieren und als ergänzende, nicht konkurrierende Struktur zu bestehenden Bildungseinrichtungen auftreten. • ... nachhaltig wirken, indem langfristige Finanzierung und aktives Commitment der beteiligten Akteure gesichert sind. Erste Angebote relevanter Akteure zur Mitwirkung liegen bereits vor.

4.1 Ergebnisse der Workshops

Die zwei Workshops fanden mit Akteuren aus Bildung, Politik, Verwaltung, Kammern und Trägerorganisationen statt. Der erste Workshop fand als vor Ort Veranstaltung statt, an dem die Teilnehmenden sich persönlich kennenlernen und austauschen konnten. Der zweite Workshop fand im digitalen Raum statt und diente dazu, die Ergebnisse des ersten Workshops weiter zu konkretisieren und zu vertiefen. Die Ergebnisse umfassten die folgenden zentralen Aspekte.

1. **Hohe Dynamik bei fehlender Bündelung:** Im Kreis Unna bestehen laut den Workshopteilnehmenden zahlreiche Initiativen und Akteure, die zur Fachkräfte sicherung in der Sozialwirtschaft beitragen. Trotz des starken Engagements fehlt aus Sicht der Teilnehmenden eine koordinierte Gesamtstrategie; die vorhandenen Strukturen werden als komplex und wenig vernetzt wahrgenommen.
2. **Zukunftscampus als koordinierende Struktur:** Der Zukunftscampus wird als zentraler Ort gesehen, um Aktivitäten zu bündeln, Kooperationen zu stärken und eine gemeinsame Steuerung zu ermöglichen. Er soll nach den Aussagen der Stakeholder den organisatorischen und räumlichen Rahmen schaffen, in dem Austausch, Wissenstransfer und gemeinsame Verantwortung in der regionalen Sozialwirtschaft zusammengeführt werden.
3. **Kooperation, Qualifizierung und Engagement als Schlüssel:** Kooperation und Netzwerke gelten als wichtigste Erfolgsfaktoren bei den Teilnehmenden. Der Zukunftscampus soll aus Sicht der Teilnehmenden berufliche Orientierung, Weiterbildung und Entwicklung verknüpfen und praxisnahe, flexible Lernformate bieten. Mehrere Teilnehmende sagten konkrete Beiträge zu – etwa die Bereitstellung von Praxis- und Ausbildungsplätzen, Expertise, Fortbildungsangeboten und Bildungsdaten.
4. **Erfolgsvoraussetzungen und Perspektive:** Für die Umsetzung werden eine gesicherte Finanzierung, klare Steuerungsstrukturen, regelmäßige Vernetzung und transparente Kommunikation als zentral angesehen. Langfristig soll der Zukunftscampus bestehende Angebote koordinieren, neue Zielgruppen erreichen und die Fachkräfteentwicklung in der Region nachhaltig stärken.
5. **Projektbezogene Herausforderungen für die Umsetzung:** Für die Implementierung eines Zukunftscampus wurden von den Teilnehmenden spezifische Risiken benannt: unklare Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege, potenzielle Doppelstrukturen, lange Umsetzungszeiträume, fehlende Nachhaltigkeit und Sichtbarkeit. Als zentrale Voraussetzungen gelten daher für die Teilnehmenden klare Steuerungsstrukturen, eine verbindliche Projektkoordination, planbare Finanzierung und kontinuierliche Kommunikation zwischen allen beteiligten Akteuren.
6. **Systemische Herausforderungen und Barrieren:** Die Teilnehmenden beschrieben weiterhin zu berücksichtigende strukturelle Hemmnisse, die über das Projekt hinausgehen: geringe Flexibilität in Ausbildung und Beschäftigung, unklare Zuständigkeiten zwischen Verwaltungsebenen, fehlende Abstimmung zwischen Bildungs- und Sozialpolitik, unzureichende Finanzierung, bürokratische Verfahren (z. B. Anerkennung, Förderlogiken) sowie Defizite in der Zielgruppenorientierung.

tierung, etwa in Sprachförderung und individueller Begleitung. Die Teilnehmenden der Workshops sehen den Zukunftscampus als Rahmen, in dem ein konzertierter Umgang aller relevanten mit diesen Herausforderungen gestaltet werden kann.

4.1.1 Workshop 1

Der erste Workshop fand am 3. Juli 2025 mit rund 30 Teilnehmenden aus Politik, Verwaltung, Kammern und Trägerorganisationen in Kamen statt. Ziel der Veranstaltung war es, einerseits die zentralen Angebotsstrukturen und relevante Akteure und Stakeholder zu identifizieren und andererseits auch die zentralen Herausforderungen des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts sowie erste Lösungsansätze zur Fachkräftegewinnung in Sozialwirtschaft im Kreis Unna partizipativ zu betrachten. Hierzu hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit im Rahmen von Gruppenarbeiten gemeinsam zu diskutieren und anhand von bestimmten Leitfragen ihre Gedanken zu dokumentieren (genauer Ablauf siehe Anhang 11.1.2).

1. **Vielfältige Ausgangslage und hohe Komplexität:** Im Kreis Unna bestehen bereits einige Projekte und Initiativen zur Fachkräfte Sicherung in der Sozialwirtschaft. Die Vielzahl der genannten und beteiligten Akteure und Aktivitäten verdeutlicht das starke Engagement in der Region, offenbart jedoch zugleich die strukturelle Fragmentierung und eine fehlende strategische Bündelung des Feldes.
2. **Zentrale Herausforderungen:** Die Teilnehmenden identifizierten vor allem mangelnde Flexibilität in Ausbildung und Beschäftigung, unzureichende Finanzierungsgrundlagen, bürokratische Hürden und fehlende Abstimmung zwischen Akteuren und Verwaltungsebenen als wesentliche Hemmnisse einer koordinierten Fachkräfteentwicklung.
3. **Koordination, Commitment und gemeinsame Interessenvertretung:** Ein verbindliches und abgestimmtes Handeln der relevanten Stakeholder wurde als zentrales Anliegen hervorgehoben. Gefordert wurden klare Zuständigkeiten, regelmäßige Vernetzung und eine gemeinsame strategische Steuerung. Der Zukunftscampus soll dabei den Raum schaffen, in dem Akteure ihre Interessen bündeln, gemeinsame Positionen entwickeln und als Stimme der Sozialwirtschaft sichtbar werden können.
4. **Zukunftscampus als zentraler Ort und Motor:** Der Zukunftscampus wird als sichtbarer, identitätsstiftender Ort gedacht, der regionale Aktivitäten bündelt, Kooperationen stärkt und Austausch ermöglicht. Er soll Vernetzung, Weiterbildung und Fachkräfteentwicklung an einem Ort zusammenführen und damit zur Professionalisierung und Sichtbarkeit der Sozialwirtschaft beitragen.
5. **Langfristige Perspektive:** Langfristig soll der Zukunftscampus als etabliertes Zentrum regionaler Fachkräfteentwicklung und Interessenvertretung wirken, Innovation und Praxisnähe fördern, neue Zielgruppen erschließen und die gesellschaftliche Wertschätzung sozialer Berufe nachhaltig erhöhen.

Nachfolgend werden die einzelnen Themen, die im Rahmen des Workshops besprochen und dokumentiert wurden, anhand thematischer Kategorien zusammengefasst.

Projekte, Initiativen und Akteure im Kreis Unna

Die Teilnehmenden sammelten bestehende Projekte, Initiativen und zentrale Akteure im Kreis Unna, die für Fragen der Fachkräftesicherung in der Sozialwirtschaft relevant sind. Genannt wurden insbesondere Beratungs- und Unterstützungsangebote wie Berufs- und Laufbahnberatung, Übergangsloten, Ausbildungsbotschafter sowie Ausbildungsmessen und verschiedene Netzwerkstrukturen. Zudem bestehen bereits Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Ausbildung und Privatleben, etwa durch Teilzeitausbildung. Zu den wichtigsten Akteuren zählen Einrichtungen der Arbeitsmarkt- und Bildungssteuerung (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Berufskollegs, Schulen, Bildungs- und Qualifizierungsträger einschließlich Volkshochschulen) sowie institutionelle und politische Ebenen wie Bezirksregierung, LWL und Landesministerien. Auch Verbände, Kammern und Behörden sollen eng eingebunden werden. Ergänzend wurden kommunale und zivilgesellschaftliche Akteure genannt, darunter Träger der Jugendhilfe, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG), das Kommunale Integrationszentrum (KI), Gleichstellungsbeauftragte, Vereine, migrantische Verbände, Mentor*innen und die Kommunale Koordinierung (KoKo). Insgesamt zeigt sich, dass im Kreis Unna bereits vielfältige Projekte und Unterstützungsangebote zur Fachkräftesicherung bestehen. Gleichzeitig verdeutlicht die Vielzahl der genannten Akteure die Komplexität des Themenfeldes.

Bedarfe, Angebotslücken und Hürden

Die Teilnehmenden reflektierten anschließend offene Bedarfe, Angebotslücken und Hürden im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Sozialwirtschaft. Beschrieben wurden vor allem strukturelle und organisatorische Hemmnisse, die eine passgenaue Ausbildung und Fachkräfteentwicklung erschweren. Besonders betont wurde die fehlende Flexibilität in Ausbildung und Beschäftigung: unzureichend anpassbare Unterrichtszeiten, Vorbehalte gegenüber Teilzeitmodellen sowie starre Arbeitszeiten – insbesondere im Offenen Ganztags und in der Betreuung – wurden als einschränkend erlebt. Gefordert wurden flexiblere Arbeitsmodelle, Teilzeit- und hybride Ausbildungsformen sowie eine Modularisierung mit Teilqualifikationen und berufsbegleitendem Lernen. Ebenfalls zentral waren Koordinations- und Steuerungsdefizite in der Fachkräftesicherung. Trotz institutioneller Vielfalt bestehe häufig thematische Versäulung und es fehle ein zentraler regionaler Ansprechpartner. Unklare Zuständigkeiten und eine mangelnde Abstimmung zwischen Ministerien, Kommunen, Verbänden und Bildungsträgern erschweren gemeinsames Handeln. In diesem Zusammenhang wurde der Wunsch nach einer „Kammer für Soziales“ als koordinierende und vertretende Instanz geäußert. Zudem wurden unzureichende Finanzierungsbedingungen (fehlende Mittel im Ganztag, begrenzte Ausstattung in OGS und Kitas, Lücken bei Mentoringförderung) sowie die Notwendigkeit einer wettbewerbsfähigen Vergütung benannt. Bürokratische Hürden wie lange Anerkennungsverfahren, komplexe Fördervorgaben und mangelnde Abstimmung zwischen Kommunen erschweren zusätzlich die Praxis. Ergänzend wurden Defizite in der Zielgruppenorientierung, etwa beim Spracherwerb Zugewanderter und der berufsspezifischen Sprachförderung, hervorgehoben. Insgesamt wurde deutlich, dass strukturelle Fragmentierung das zentrale Hindernis darstellt, um bestehenden Problemlagen wirksam zu begegnen. Entsprechend äußerten die Teilnehmenden Bedarfe für den Zukunftscampus: klare Governance-Strukturen, eindeutige Zuständigkeiten und verbindliche

Umsetzung. Gefordert wurden eine „zentrale Koordination“, „Koordinationsstrukturen“, „klare Verantwortlichkeiten“, ein „Fahrplan für Verantwortlichkeiten“ und explizit „Verbindlichkeit!“. Für die Zusammenarbeit wünschten sie ein kontinuierliches, vertretungssicheres Austauschformat, etwa einen „Runden Tisch für alle Akteure“ oder „regelmäßige (digitale) Vernetzung -> mit Vertretungsregelung“. Inhaltlich wurde eine evidenzbasierte Steuerung betont, mit „genauen Daten und Fakten zur Arbeitsmarktentwicklung im Bereich Erziehung / Soziales“. Für die operative Umsetzung sollen Instrumente entwickelt werden, die unterschiedliche Interessen produktiv zusammenführen („Matching“, „diverse Sichtweisen“) und nachhaltiges Engagement sichern („Anreize“, „Eigeninteresse“, „Zukunftsperspektiven“, „Mehrwert“). Schließlich wurde auch die Prozessresilienz betont („Gute Nerven“). Insgesamt zielen die Aussagen auf verbindliche Koordination, regelmäßige Vernetzung, eine tragfähige Datengrundlage und ein interessenübergreifendes Matching.

Erfolgsfaktoren und Perspektiven

Daran anschließend wurden die konkreten Erfolgsfaktoren und Zukunftsperspektiven für einen Zukunftscampus diskutiert. Zentral ist für Teilnehmenden ein gut erreichbarer, identitätsstiftender Ort der Begegnung und Vernetzung, der räumlich und digital kurze Wege bietet. Der Zukunftscampus soll als Vernetzungs- und Beratungsstelle fungieren, an der Akteur*innen der Sozialwirtschaft, Bildungsträger und Interessierte zusammenkommen können. Eine gute Verkehrsanbindung (ÖPNV, Parkplätze) und digitale Zugänge gelten als Grundvoraussetzung. Ebenso wichtig ist eine zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit: Der Zukunftscampus soll in der Region bekannt sein („Jeder kennt das Projekt“), insbesondere bei Jugendlichen durch Social-Media-Präsenz und zielgruppenspezifische Kommunikation. Auf inhaltlicher Ebene betonen die Stakeholder Durchlässigkeit und Flexibilisierung von Bildungs- und Laufbahnpfaden – etwa durch verkürzte Ausbildungsgänge und individuelle Laufbahnberatung. Auch die Integration wissenschaftlicher Erkenntnisse und Praxiserfahrungen in Ausbildung und Weiterbildung wird als Erfolgsfaktor gesehen („Theorie trifft Praxis mit Gewinn“). Schließlich wird der Erfolg an verlässlichen Ressourcen und Kooperationen gemessen: Zeitliche und personelle Ausstattung, kommunales Commitment, ergänzende Nutzung bestehender Strukturen, Praxisnähe sowie Verlässlichkeit von Fördermitteln und Unterstützungszusagen (LOIs) gelten als Voraussetzungen für die Tragfähigkeit des Projekts.

In fünf Jahren sehen die Teilnehmenden den Zukunftscampus als etabliertes, wirksames und anerkanntes Zentrum regionaler Fachkräfteentwicklung. Der Campus wird als Ort gedacht, der Innovation, Vernetzung und Attraktivität sozialer Berufe spürbar gestärkt hat. Die Beiträge zeichnen das Bild einer flexibleren und offeneren Ausbildungslandschaft, in der Bildungsträger, Verbände und Unternehmen bereit sind, „un-konventionell zu denken“ und „flexible Ausbildungsmodelle“ zu erproben. Diese Entwicklung wird von einer veränderten Haltung der Kooperationspartner*innen getragen, die durch gemeinsame Erfahrungen im Zukunftscampus gewachsen ist. Als Ergebnis werden „zufriedenes Personal“, „geringe Abbrecherquoten“ und „ausreichende Betreuungsangebote im Kreis Unna“ genannt. Der Zukunftscampus hat sich in dieser Vorstellung zu einem sichtbaren Ort der Begegnung und Berufsorientierung entwickelt. Formate wie „Simulationen“, „Veranstaltungen“, „Ausbildungsmessen“, „Vor-

träge“ oder niedrigschwellige Treffpunkte wie ein „*Senioren-Café*“ fördern Austausch und Nähe zwischen Generationen, Berufsgruppen und Zielgruppen. Ergänzt durch eine „*gute Betreuung*“ und „*mehr Ressourcen für Mentoring*“ gelingt es, Lern- und Arbeitsprozesse individueller zu begleiten. Zugleich ist der Zukunftscampus nach dieser Vision ein stark verankerter Bestandteil der regionalen Bildungslandschaft, der „*bestehende Angebote sinnvoll ergänzt und einen Mehrwert für die Region (und darüber hinaus) bietet*“. Die Teilnehmenden denken ihn als Struktur, die sich über Projektlaufzeiten hinaus verstetigt, Kooperationen stabilisiert und eine „*Kammer für soziale Berufe*“ oder vergleichbare Formen institutionalisierter Interessenvertretung vorbereitet. Nach fünf Jahren Bestehen hat sich damit – aus Sicht der Teilnehmenden – nicht nur die Angebotslandschaft verändert, sondern auch die Wahrnehmung sozialer Berufe insgesamt: Der Sozialbereich verfügt über eine stärkere Lobby, und es gelingt, neue Zielgruppen zu erreichen und Begeisterung für soziale Berufe zu wecken.

Insgesamt verdeutlichen die Aussagen, dass der Zukunftscampus aus Sicht der Teilnehmenden nicht nur als physischer Ort, sondern als Motor für Vernetzung, Innovation und Professionalisierung in der Sozialwirtschaft gedacht wird – mit dem Potenzial, Strukturen zu verstetigen, neue Zielgruppen zu erschließen und die gesellschaftliche Wertschätzung sozialer Berufe nachhaltig zu stärken.

4.1.2 Workshop 2

Der zweite Workshop wurde am 12.09.2025 digital per Microsoft Teams mithilfe eines digitalen Whiteboards (Miro) durchgeführt. Er richtete sich im Gegensatz zu Workshop 1 stärker an Akteure aus Trägern, Bildungseinrichtungen und Arbeitgebern. Insgesamt nahmen 29 Personen teil. Ziel war die Konkretisierung der Idee des Zukunftscampus aus Zielgruppenperspektive sowie die Sammlung erster Umsetzungsideen und Beteiligungszusagen der Akteure aus der Praxis.

Auch hier durchliefen die Teilnehmenden zwei Phasen:

1. Einnahme der Zielgruppenperspektive, in dem sie sich in die Rolle potenzieller Nutzer*innen des Zukunftscampus versetzten und
2. Konkrete Umsetzung, in der sie über eigene Beiträge, Bedarfe und notwendige Ressourcen reflektierten.

Die Ergebnisse wurden auf dem Miro-Board dokumentiert. Zudem sollten die aus Sicht der Teilnehmenden wichtigsten Aspekte identifiziert werden. Dazu hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit einzelne Aspekte mittels Punkten zu priorisieren. Folgend sind die übergreifenden zentralen Ergebnisse des Workshops:

1. **Kooperation und Netzwerke als zentraler Erfolgsfaktor:** Kooperation und Vernetzung wurden von den Teilnehmenden als wichtigstes Handlungsfeld benannt. Der Zukunftscampus soll Akteure aus Bildung, Praxis, Verwaltung und Sozialwirtschaft zusammenführen, um Austausch, gemeinsame Projekte und Wissenstransfer zu fördern. Zielbild ist für die Teilnehmenden eine dauerhafte, koordinierte Zusammenarbeit in der regionalen Sozialwirtschaft.

2. **Verbindliche Beiträge und aktives Engagement:** Mehrere Teilnehmende machten konkrete Vorschläge zur eigenen Mitwirkung. Eingebracht werden können seitens der Teilnehmenden Praxis- und Ausbildungsplätze, fachliche Expertise, Bildungsdaten, Fortbildungsangebote sowie Unterstützung bei Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkaufbau.
3. **Berufsorientierung, Qualifizierung und Entwicklung:** Als weiteres Kernthema wurde die Förderung beruflicher Orientierung, Weiterbildung und individueller Entwicklung hervorgehoben. Die Teilnehmenden sehen den Zukunftscampus als Ort, an dem Bedarfe hinsichtlich praxisnaher Lernformate, Coaching- und Begleitangeboten gebündelt und Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen beim beruflichen Einstieg und Aufstieg unterstützt werden können.
4. **Strukturen, Steuerung und Finanzierung:** Das Gelingen des Projekts erfordert aus Sicht der Teilnehmenden klare Zuständigkeiten, transparente Entscheidungsprozesse und eine koordinierte Steuerung. Verlässliche Kooperationen und eine langfristig gesicherte Finanzierung gelten als zentrale Voraussetzungen für eine nachhaltige Umsetzung.
5. **Offenheit, Zugänglichkeit und Lernumgebung:** Die Teilnehmenden sehen in dem Zukunftscampus einen zentralen, modern ausgestatteten und barrierefreien Ort, der Lernen, Austausch und Begegnung ermöglicht. Der Zukunftscampus soll über Social Media, Schulen, Jobcenter und Arbeitgeber niedrigschwellig erreichbar sein und durch eine wertschätzende, motivierende Atmosphäre Teilhabe und Identifikation fördern.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der einzelnen Workshopphasen detailliert beschrieben.

Zielgruppenperspektive

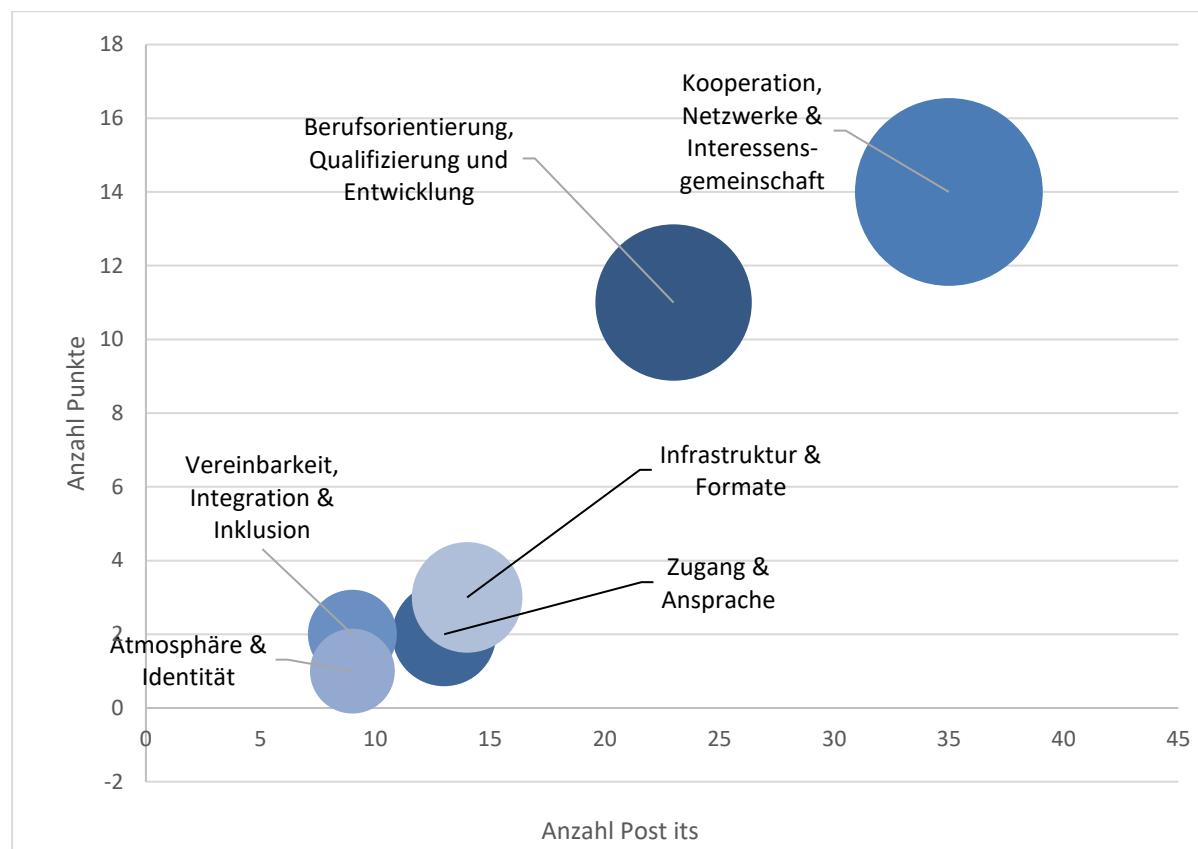
Im ersten Teil des zweiten Workshops nahmen die Teilnehmenden die Perspektive potenzieller Nutzer*innen des Zukunftscampus ein. Ziel war es, einerseits relevante Zielgruppen zu identifizieren und andererseits zu erarbeiten, welche Bedürfnisse, Erwartungen und Vorstellungen mit einem Zukunftscampus aus Sicht dieser Zielgruppen verbunden werden können. Hierzu wurden vier Leitfragen bearbeitet:

1. Wer bin ich?
2. Wie sieht ein Tag am Zukunftscampus aus?
3. Wie komme ich mit dem Zukunftscampus in Kontakt?
4. Wie erlebe ich den Zukunftscampus?

Die auf einem digitalen Whiteboard (Miro) gesammelten 103 Beiträge wurden in sechs thematische Kategorien überführt und inhaltlich verdichtet. Die Teilnehmenden hatten zu dem während des Workshops die Möglichkeit die für sie relevantesten Aspekte mittels einer Punktewertung zu priorisieren. Aus der sich aus Anzahl der Post Its und Priorisierungspunkte ergebenen Gewichtung wurde ein Quotient berechnet, um die Relevanz der Themenfelder einzurichten. Die Anzahl der Post-its gibt dabei an, wie häufig ein Thema in den Diskussionen aufgegriffen wurde. Sie steht somit für die inhaltliche Präsenz. Die Priorisierungspunkte spiegeln dagegen wider, welche Themen von den Teilnehmenden als

besonders wichtig bewertet wurden. Beide Dimensionen wurden zu einem Relevanzquotienten zusammengeführt, der das Verhältnis zwischen Häufigkeit und wahrgenommener Bedeutung beschreibt. Die sich daraus ergebenen Prozentwerte zeigen somit, welche Themenfelder im Gesamtprozess als besonders relevant wahrgenommen wurden, sowohl in ihrer thematischen Verbreitung als auch in ihrer subjektiven Bedeutung. (genaues Vorgehen im Anhang Workshops11.1.2). Diese Analyse verdeutlichte, dass insbesondere die Aspekte Kooperation und Netzwerke (36 %), Berufsorientierung, Qualifizierung und Entwicklung (25 %) sowie Infrastruktur und Formate (13 %) besonders stark diskutierte und priorisierte Themenfelder waren. Weitere relevante Themen betrafen Zugang und Ansprache (11 %), Vereinbarkeit, Integration und Inklusion (8 %), sowie Atmosphäre und Identität (7 %). Das folgende Blasendiagramm visualisiert die gewichtete Themenverteilung dieses Workshop-Teils (vgl. Abbildung 4-1).

Abbildung 4-1: Themenverteilung Workshop 2 (1)



Eigene Darstellung IEGUS

Interpretationshilfe: Die Grafik visualisiert die gewichtete Relevanz der im Workshop identifizierten Themenfelder. Die x-Achse zeigt die Anzahl der Post-Its je Kategorie und steht damit für die inhaltliche Präsenz eines Themas im Workshop. Die y-Achse bildet die Anzahl der vergebenen Priorisierungspunkte ab und spiegelt somit die subjektive Bedeutung aus Teilnehmendensicht wider. Die Größe der Kreise (Blasen) repräsentiert den berechneten Relevanzquotienten, der beide Dimensionen – Häufigkeit und Priorisierung – zusammenführt.

Die Ergebnisse der Zielgruppenperspektive verdeutlichen, dass die Teilnehmenden den Zukunftscampus vor allem als Ort der Begegnung, Bildung und Zusammenarbeit verstehen. In den Beiträgen spiegelt sich ein breites Spektrum an Bedarfen wider, das von beruflicher Orientierung über Qualifizierungs- und Weiterentwicklungsangebote bis hin zu Fragen von Zugänglichkeit, Infrastruktur und Atmosphäre reicht.

Kooperation, Netzwerke und Gemeinschaft

Besonders häufig wurde der Bedarf nach Vernetzung und gemeinsamer Entwicklung betont. Der Zukunftscampus soll Akteur*innen aus Bildung, Praxis, Verwaltung und Sozialwirtschaft zusammenbringen und Raum für Austausch, Kooperation und gemeinsames Lernen schaffen. Mehrere Teilnehmende bezeichneten ihn als „*Raum für Begegnung und Vernetzung*“ und verwiesen auf Kooperationen zwischen Lehrkräften und Ausbilder*innen oder Netzwerke für Führungskräfte. Genannt wurden auch gemeinsame Projekte „zum Thema KI in der Sozialwirtschaft“ oder „in Kooperation mit europäischen Partnern“. Zugleich spiegeln die Beiträge den Wunsch wider, durch den Zukunftscampus eine *dauerhafte Form der Zusammenarbeit und des Austauschs* zu schaffen. Formulierungen wie „*Ort, an dem man Menschen trifft, die in der gleichen Lebenssituation sind*“, „*Team mit einer Denkrichtung*“ oder „*Wir-Gefühl – gemeinsam für die Branche*“ verdeutlichen das Bedürfnis nach Zusammenhalt, Identifikation und Wertschätzung für die gemeinsame Arbeit. Der Zukunftscampus wird damit als Netzwerk- und Gemeinschaftsknotenpunkt verstanden, der Kooperation, Wissenstransfer und Innovation ebenso fördert wie das soziale Miteinander.

Berufsorientierung, Qualifizierung und Entwicklung

Ein weiterer Schwerpunkt betrifft die Themen Berufsorientierung, Qualifizierung und Entwicklung. Der Zukunftscampus wird als Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsplattform beschrieben, die Menschen in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen begleitet, von Schüler*innen und Ausbildungssuchenden über Quereinsteiger*innen bis hin zu Personen, die sich weiterqualifizieren oder neu orientieren möchten. Genannt wurden Bedarfe nach „*Nachqualifizierung*“, „*Teilzeit- und berufsbegleitenden Angeboten*“ sowie Übergängen, die „*Kontakt zu möglichen Praktikumsbetrieben*“ oder „*Referentinnen stellen Ausbildungsmöglichkeiten vor*“ ermöglichen. Auch persönliche Begleitung und moderne Lernformen spielen eine Rolle. Beispiele hierfür sind „*Gespräch mit meinem begleitenden Coach oder Mentor vor Ort*“, „*Selbstorientiertes Lernen*“ oder „*moderne Lehrverfahren / zielorientierte Erwachsenenbildung*“. Ergänzend wurden „*Hospitalitäten*“, „*FSJ- oder BFD-Einsatzstellen*“ und „*Berufserkundungstage*“ genannt. Der Zukunftscampus wird somit als durchgängiger Lernort verstanden, der Orientierung, Qualifizierung und Weiterentwicklung miteinander verbindet.

Infrastruktur und Formate

Auch die Infrastruktur und die angebotenen Formate wurden vielfach thematisiert. Gewünscht sind „*moderne, praktische Übungsräume*“, „*multifunktionale und moderne Räume*“ sowie ein Ort, an dem „*alles, was ich brauche, vor Ort*“ verfügbar ist. Beiträge wie „*Ort, an dem digitale Lösungen getestet werden*“ zeigen den Wunsch nach einer technisch zeitgemäßen Lernumgebung. Darüber hinaus wurde

der Zukunftscampus als Veranstaltungsort gedacht, mit „*Veranstaltungsangebote / Kalender*“, „*abwechselnden Angeboten, die up-to-date sind*“ und „*wissenschaftlich fundiert*“. Insgesamt soll er ein zentraler Lern- und Begegnungsort sein, der räumlich und digital Zugänge zu Bildung, Austausch und Information bietet.

Zugang und Ansprache

Zur Zugangsgestaltung und Ansprache wurde besonders die Bedeutung digitaler Öffentlichkeitsarbeit hervorgehoben. Aussagen wie „*Story auf Social Media eines Trägers*“, „*Social Media – zielgruppenorientiert!*“, „*Film über Beruf auf TikTok*“ oder „*Öffentliche Beiträge*“ verweisen auf den Wunsch, den Zukunftscampus sichtbar und ansprechend zu präsentieren. Ergänzend wurden „*Presse- und Öffentlichkeitsarbeit*“ sowie persönliche Kontaktwege über „*Schulen*“, „*Jobcenter*“ oder „*Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft*“ genannt. Auch niedrigschwellige und beratungsorientierte Zugänge wie „*Online- und Präsenzsprechstunden*“ oder Empfehlungen durch Beratung wurden betont. „*Mundpropaganda*“ wurde als einfacher, aber wirksamer Weg beschrieben, um Interesse zu wecken. Insgesamt soll der Zukunftscampus digital präsent, institutionell vernetzt und persönlich anschlussfähig sein, wobei Social Media, Schulen, Jobcenter und Arbeitgeber als zentrale Brücken dienen können.

Vereinbarkeit, Integration und Inklusion

Die Beiträge zu Vereinbarkeit, Integration und Inklusion zeigen den Anspruch eines offenen und lebenslagenorientierten Lern- und Arbeitsorts. Angebote sollen unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf, Qualifizierung und Familie. Aussagen wie „*Ich starte, indem ich mein Kind in die Kita vor Ort bringe*“, „*familienfreundlich / Work-Life-Balance*“ und „*Vereinbarkeit von Angeboten und Familienarbeit*“ betonen den Wunsch nach flexiblen Rahmenbedingungen. Formulierungen wie „*inklusiv / barrierefrei – räumlich und inhaltlich*“ und „*niedrigschwellig*“ unterstreichen, dass der Campus allen Menschen offenstehen soll. Auch Diversität und Integration wurden hervorgehoben, etwa durch Nennungen wie „*internationale Fachkraft*“, „*flexibel*“ und „*Kinderbetreuung*“. Der Zukunftscampus wird somit als inklusiver Lern- und Entwicklungsort verstanden, der Teilhabe, Vielfalt und Chancengleichheit als Grundlage seiner Angebote verankert.

Atmosphäre und Identität

In Bezug auf Atmosphäre und Identität beschrieben die Teilnehmenden den Zukunftscampus als Ort mit einer angenehmen, motivierenden und gut strukturierten Atmosphäre. Genannt wurden „*angenehme Umgebung für Fortbildung / Qualifizierung*“, „*gut organisiert / strukturiert*“ und „*fachlich kompetent*“. Ebenso wichtig ist eine unterstützende und lösungsorientierte Zusammenarbeit in „*Multiprofessionellen Teams zur optimalen Betreuung*“. Einzelne Teilnehmende beschrieben ihn als „*bunt und vielfältig*“ und „*abwechslungsreich*“. Der Zukunftscampus soll eine lebendige Lernumgebung bieten, die Professionalität und Vielfalt verbindet.

Insgesamt entsteht das Bild eines Zukunftscampus, der Lernen, Vernetzung und Teilhabe miteinander verbindet. Er wird als zentraler Ort verstanden, an dem Orientierung, Qualifizierung und Zusammenarbeit gebündelt sowie offen, praxisnah und gemeinschaftlich gestaltet werden.

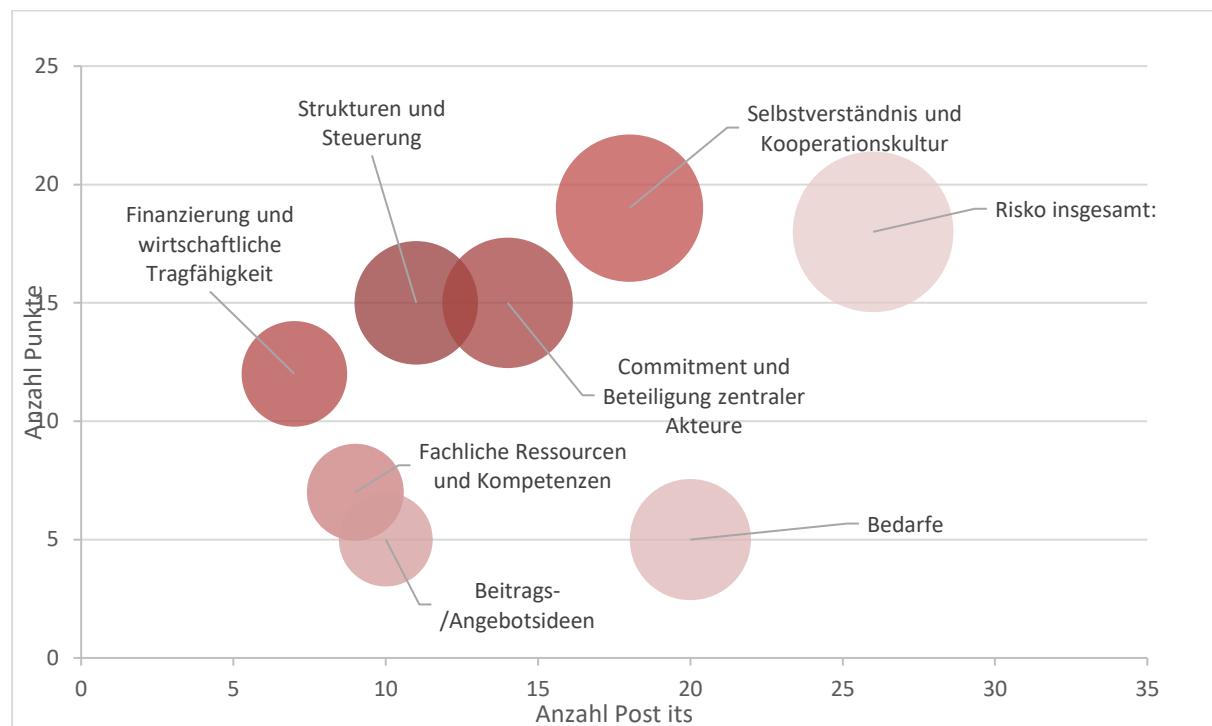
Konkrete Umsetzung

Im zweiten Teil des zweiten Workshops sollte es um die konkrete Umsetzung eines Zukunftscampus gehen. Ziel war es, erste Umsetzungsideen und Beteiligungszusagen zu sammeln und einen Blick auf Chancen, Herausforderungen und Risiken zu werfen. Hierzu wurden ebenfalls vier Leitfragen bearbeitet:

1. Was bringe ich ein?
2. Was brauche ich von anderen?
3. Was brauchen wir bis zum Ziel?
4. Was darf nicht passieren?

Die insgesamt 115 Beiträge wurden in acht thematische Kategorien überführt und nach Häufigkeit sowie Priorisierungspunkten gewichtet. Daraus ergab sich ein Quotient, der die Relevanz der Themenfelder im Verhältnis zueinander verdeutlicht. Die Anzahl der Post-its gibt dabei an, wie häufig ein Thema in den Diskussionen aufgegriffen wurde. Sie steht somit für die inhaltliche Präsenz. Die Priorisierungspunkte spiegeln dagegen wider, welche Themen von den Teilnehmenden als besonders wichtig bewertet wurden. Beide Dimensionen wurden zu einem Relevanzquotienten zusammengeführt, der das Verhältnis zwischen Häufigkeit und wahrgenommener Bedeutung beschreibt. Die sich daraus ergebenen Prozentwerte zeigen somit, welche Themenfelder im Gesamtprozess als besonders relevant wahrgenommen wurden, sowohl in ihrer thematischen Verbreitung als auch in ihrer subjektiven Bedeutung. (genaues Vorgehen im Anhang 11.1.2). Die Teilnehmenden reflektierten hier umfassend, welche Risiken und Herausforderungen zu bedenken sind (Gewichtung: 21%). Außerdem prägten insbesondere Aspekte in Bezug auf das Selbstverständnis der Akteure und des Zukunftscampus sowie die Kooperationskultur den Diskurs im Workshop (18%). Weitere häufig referenzierte Themen waren Commitment und Beteiligung zentraler Akteure (14%), Strukturen und Steuerung (12%), Bedarfe, die die einzelnen Akteure wahrnehmen (12%) sowie die Finanzierung und wirtschaftliche Tragfähigkeit eines Zukunftscampus (9%). Darüber hinaus wurden Angaben zu den fachlichen Ressourcen und Kompetenzen, die die teilnehmenden Akteure mit einbringen könnten, gemacht (8%). Auch weitere konkrete Beitrags- und Angebotsideen wurden dokumentiert (7%). Das folgende Blasendiagramm visualisiert die gewichtete Themenverteilung dieses Workshop-Teils (vgl. Abbildung 4-2).

Abbildung 4-2: Themenverteilung Workshop 2 (2)



Eigene Darstellung IEGUS

Interpretationshilfe: Die Grafik visualisiert die gewichtete Relevanz der im Workshop identifizierten Themenfelder. Die x-Achse zeigt die Anzahl der Post-its je Kategorie und steht damit für die inhaltliche Präsenz eines Themas im Workshop. Die y-Achse bildet die Anzahl der vergebenen Priorisierungspunkte ab und spiegelt somit die subjektive Bedeutung aus Teilnehmendensicht wider. Die Größe der Kreise (Blasen) repräsentiert den berechneten Relevanzquotienten, der beide Dimensionen – Häufigkeit und Priorisierung – zusammenführt.

Die Ergebnisse der zweiten Workshophase zeigen, dass die Teilnehmenden den Zukunftscampus vor allem als gemeinsames Entwicklungsprojekt verstehen, das klare Strukturen, verbindliche Kooperationen und verlässliche Rahmenbedingungen benötigt. In den Beiträgen spiegelt sich ein breites Spektrum an Erwartungen wider, das von Fragen der Steuerung und Organisation über Formen der Zusammenarbeit bis hin zu finanziellen und inhaltlichen Voraussetzungen reicht.

Selbstverständnis und Kooperationskultur

Besonders häufig betonten die Teilnehmenden die Bedeutung einer offenen und kooperationsorientierten Arbeitsweise. Der Zukunftscampus soll Akteure aus Bildung, Praxis, Verwaltung, Politik und Sozialwirtschaft zusammenbringen und durch Transparenz, Vertrauen und gemeinsame Zielorientierung getragen werden. Damit wird eine Kultur des Austauschs und der gegenseitigen Unterstützung als zentrale Voraussetzung für das Gelingen des Vorhabens verstanden. Beiträge wie „*gemeinsames Verständnis von beruflicher Bildung*“, „*Offenheit und keine Bereichsmauern*“ oder „*Learning by doing*“ verdeutlichen diese Haltung. Zugleich wurde betont, dass Konkurrenzdenken vermieden und eine „*klare Vision*“ verfolgt werden müsse.

Commitment und Beteiligung zentraler Akteure

Die Beteiligung und das Commitment zentraler Akteure galten als wesentliche Erfolgsfaktoren. Mehrfach wurde auf die Bedeutung verbindlicher Zusagen seitens Arbeitgebern, Politik und Ministerien hingewiesen. Beispiele sind „*verbindliches Commitment*“, „*Unternehmen / Arbeitgeber müssen sich beteiligen*“ und „*Unterstützung durch die Politik*“. Zudem wurde die Notwendigkeit formeller Vereinbarungen wie „*LOIs*“ und „*verbindliche Platzzusagen*“ betont. Auch „*regelmäßige Netzwerktreffen*“ wurden als wichtige Voraussetzung für eine kontinuierliche Abstimmung und gemeinsame Weiterentwicklung hervorgehoben.

Bedarfe

Darüber hinaus wurden Bedarfe aus Sicht der betreuten Zielgruppen benannt. Die Teilnehmenden verwiesen auf den Bedarf nach praxisnahen Lernangeboten, individueller Begleitung und besserer Information über Fördermöglichkeiten. Exemplarisch genannt wurden „*Informations- und Beratungsangebote zu Förderungsmöglichkeiten der Arbeitsverwaltung*“, „*Karrierebegleitung von der Hilfs- zur Ergänzungs- zur Fachkraft*“ und „*Lernen in Peer-Groups*“. Mehrere Akteure äußerten die Bereitschaft, mit ihren Zielgruppen an den Zukunftscampus heranzutreten, etwa „*Auszubildende, die ich mit dem Campus vernetze / dorthin schicke*“ oder „*meine Mitarbeitenden, die dort lernen / sich weiterbilden sollen*“. Die Diskussionen machten deutlich, dass der Zukunftscampus insbesondere dazu beitragen soll, individuelle Bildungs- und Entwicklungspfade zu unterstützen und bestehende Strukturen durch gezielte Angebote zu ergänzen.

Strukturen und Steuerung

Zugleich wurden klare Strukturen und Zuständigkeiten als unerlässlich beschrieben. Die Teilnehmenden forderten nachvollziehbare Abläufe, eindeutige Verantwortlichkeiten und eine koordinierte Steuerung, um Doppelstrukturen und Ineffizienzen zu vermeiden. Damit verbunden ist der Wunsch nach einer transparenten Kommunikation und nach einer Projektorganisation, die Orientierung und Handlungsfähigkeit schafft. Typische Beiträge lauteten „*klare Aufgabenverteilung / Struktur / Zuständigkeiten*“, „*Projektsteuerung und -koordination*“ und „*funktionierende Schnittstellen*“. Vorschläge wie „*Arbeitsgruppen, die Themen erarbeiten*“ verdeutlichen den Wunsch nach nachvollziehbarer Organisation und Beteiligung.

Finanzierung und wirtschaftliche Tragfähigkeit

Wiederholt wurde auf die Notwendigkeit stabiler finanzieller Grundlagen hingewiesen. Beiträge wie „*Frage der Refinanzierung*“, „*Eigenanteil muss gesichert sein*“ und „*Finanzierung flexibler Kinderbetreuung*“ verdeutlichen, dass eine langfristige, planbare Finanzierung als zentrale Voraussetzung für den Erfolg des Zukunftscampus angesehen wird. Gleichzeitig wurde betont, dass die Tragfähigkeit des Projekts von verbindlicher Unterstützung seitens Politik, Trägern und Arbeitgebern abhängt.

Fachliche Ressourcen und Kompetenzen

Die Teilnehmenden beschrieben vielfältige fachliche Stärken und institutionelle Ressourcen, die sie in die Entwicklung und praktische Umsetzung des Zukunftscampus einbringen könnten – etwa „*Expertise der örtlichen Jugendhilfe*“, „*arbeitsmarktliche Expertise*“ oder „*eigenes Bildungswerk und entsprechendes Fortbildungsprogramm*“. Auch „*interdisziplinäres Team im Bereich Frühpädagogik*“ und „*Expertise aus der Praxis*“ verdeutlichen die vorhandenen Anknüpfungspunkte und zeigen, dass der Zukunftscampus auf ein breites Spektrum an Wissen und Erfahrung in der Region zurückgreifen kann.

Beitrags- und Angebotsideen

Die Teilnehmenden brachten zudem selbst konkrete Beitrags- und Angebotsideen ein. Genannt wurden praxisorientierte Lern- und Austauschformate, Kooperationsprojekte, die Bereitstellung von Bildungsdaten und Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Beispiele sind „*Praxisplätze in verschiedenen Berufsfeldern*“, „*Kooperationsprojekte mit europäischen Partnern*“ und „*Bildungsmonitoring: Zahlen zum Bildungssystem*“. Insgesamt zeigte sich die Bereitschaft, den Zukunftscampus aktiv zu unterstützen, etwa durch die Einbindung bestehender Netzwerke, die Bereitstellung von Daten oder die Mitwirkung an gemeinsamen Projekten.

Risiken

Die Teilnehmenden benannten verschiedene Risiken, insbesondere fehlende Nachhaltigkeit, unklare Zuständigkeiten und lange Umsetzungszeiträume. Neben „*fehlender Nachhaltigkeit*“ und „*Zukunftscampus als ‚Eintagsfliege‘ – langfristige Planung (auch finanziell)*“ wurden auch „*ineffiziente Abläufe und aufgeblähte Organisation*“ sowie „*Zuständigkeits-Pingpong*“ genannt. Mangelnde Kommunikation und Sichtbarkeit („*Unbekanntheit des Campus bei Zielgruppen – Social Media Präsenz nötig – macht Werbebudget nötig*“) wurden ebenfalls als mögliche Gefährdungen hervorgehoben. Die intensive Diskussion um mögliche Risiken verdeutlicht, dass der Erfolg des Zukunftscampus nicht allein von inhaltlichen Konzepten abhängt, sondern von seiner Umsetzungsfähigkeit, seiner Sichtbarkeit und seiner Anpassungsfähigkeit an veränderte Rahmenbedingungen. Fehlende Nachhaltigkeit, unklare Zuständigkeiten und mangelnde Kommunikation wurden als zentrale Gefährdungen benannt, denen mit klarer Steuerung, kontinuierlicher Abstimmung und langfristiger Planung begegnet werden müsse.

Insgesamt zeichnen die Workshopbeiträge ein konsistentes Bild: Der Zukunftscampus wird als koooperatives, strukturiert gesteuertes und praxisnahe Projekt verstanden, das vorhandene Potenziale in der Region bündelt, Akteure vernetzt und Raum für gemeinsame Entwicklung schafft.

4.2 Ergebnisse der Fokusgruppen

Die Fokusgruppen richteten sich an zentrale Anspruchsgruppen der zukünftigen Campus-Struktur – darunter Vertreter*innen der Ausbildungseinrichtungen (Berufskollegs), der Arbeitgeber (Kita- und OGS-Träger), der Weiterbildungsträger, der kommunalen Ebene (z. B. Jobcenter) sowie der Bereiche Wissenschaft und Innovation (vertreten durch die IHK). Jede Gruppe diskutierte auf Grundlage eines thematisch strukturierten Leitfadens mit inhaltlichen Schwerpunkten zu Bedarfen, Mehrwerten und Innovationspotenzialen des geplanten Zukunftscampus sowie zu Fragen der Zusammenarbeit und des Commitments (genaues methodisches Vorgehen vgl. Anhang 11.1.3). Die zentralen Aussagen der einzelnen Anspruchsgruppen umfassten die folgenden Inhalte:

1. **Berufskollegs** betonen den Bedarf an Sprachförderung für Auszubildende mit geringen Deutschkenntnissen sowie an übergreifenden Zusatzqualifikationen im Bereich Soft Skills. Der Zukunftscampus könne als ergänzendes Angebot dienen, um schulische Lücken zu schließen und Theorie und Praxis stärker zu verzahnen. Wichtig seien eine gute Erreichbarkeit des Standorts, die Möglichkeit zur Nutzung durch ganze Klassen und Lehrkräfte sowie eine klare Abgrenzung zur schulischen Ausbildung.
2. **Kita- und OGS-Träger** sehen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in einem gemeinsamen, sichtbaren Zukunftscampus ein zentrales Instrument, um die Attraktivität und Professionalität insbesondere der OGS zu stärken. Sie fordern durchlässige, modular aufgebaute Ausbildungs- und Weiterbildungswege mit klaren Anschluss- und Aufstiegsoptionen sowie trägerübergreifende Qualifizierungs- und Ausbildungernetzwerke.
3. **Jobcenter und Bundesagentur für Arbeit** betonen den hohen Bedarf an zentraler, sichtbarer und verlässlicher Infrastruktur für Orientierung, Qualifizierung und Vernetzung vor, während und nach der Ausbildung. Besonders hervorgehoben werden ein niedrigschwelliger „Erlebens- und Begegnungsort“, gebündelte Berufs- und Anerkennungsberatung, modulare Weiterbildungen zur Bündelung kleiner Kohorten sowie die Förderung sprachlicher und akademischer Studierfähigkeit; zudem wird eine partizipative Steuerung durch einen schlanken, verbindlichen Beirat empfohlen, um Angebote bedarfsgerecht zu priorisieren, zu koordinieren und Synergien in der regionalen Trägerlandschaft zu erschließen.
4. **Kreis Unna** hebt hervor, dass der Erfolg des Zukunftscampus entscheidend von dessen konkreter Ausgestaltung abhängig ist. Die konkreten Angebotsformate, die Trägerschaft, die Finanzierung und der Mehrwert gegenüber bestehenden Strukturen müssen so gestaltet sein, dass die bestmögliche Wirkung erzielt wird. Zugleich betonen die Teilnehmenden die Bedeutung von Berufsorientierung, Fachkräftesicherung, Imagearbeit und einer trägerübergreifenden Datenbasis; angesichts steigender Abgänge ohne Schulabschluss, wachsender Anteile Auszubildender ohne Abschluss und eines wahrgenommenen „Kompetenzrückgangs“ plädieren sie für realistisches Erwartungsmanagement und eine Ausgestaltung der Campus-Angebote, die heterogene und tendenziell schwächere Kompetenzprofile der Zielgruppen berücksichtigt.
5. **Weiterbildungsträger** unterstreichen, dass bereits zahlreiche Qualifizierungsangebote in der Region bestehen und der Mehrwert des Zukunftscampus in der Bündelung, Sichtbarmachung

und Koordination dieser Strukturen liegt. Er soll Transparenz über bestehende Angebote schaffen, Zugang und Orientierung erleichtern sowie den Austausch und Vernetzung zwischen Bildungsträgern, Arbeitsverwaltung und Praxisakteuren fördern. Empfohlen wird eine datengestützte Bestandsaufnahme der Weiterbildungslandschaft, um Bedarfe gezielter zu steuern und Kooperationen auf regionaler Ebene zu stärken.

6. **Die IHK als stellvertretende Stimme aus Wirtschaft, Wissenschaft und Innovation** sieht in der Verbesserung der Kinderbetreuung – insbesondere flexibler und U3-Angebote – einen entscheidenden Hebel, um Unternehmen einzubinden. Die Befragten erkennen zudem das Potenzial des Zukunftscampus als Innovations- und Vernetzungsplattform zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Sozialwesen an. Die IHK versteht sich hierbei als Schnittstellenakteurin und verweist auf bestehende Formate ihrer Kammer wie den InnoClub an der TU Dortmund oder Pitch-Events anderer Kammern.
7. **Gesamtbild:** Alle Gruppen bewerten den Zukunftscampus als ergänzenden, vernetzenden Ort, der Qualifizierung, Praxisbezug und Kooperation über bestehende Strukturen hinaus stärkt.

Die Ergebnisse werden im Folgenden akteursgruppenbezogen dargestellt und in ihren zentralen Kernaussagen zusammengeführt. Die methodische Vorgehensweise und die Zusammensetzung der Fokusgruppen sind im Anhang 11.1.3 nachzuvollziehen.

4.2.1 Berufskollegs

An dem Fokusgruppengespräch nahmen zwei Vertreter*innen des märkischen Berufskollegs, ein*e Vertreter*in des Werkstattberufskollegs sowie ein*e Vertreter*in der Wirtschaftsförderung Unna teil. Die Vertreter*innen der Berufskollegs äußerten einen wahrgenommenen Bedarf an Deutschförderung für Auszubildende mit noch geringeren Deutschkenntnissen. Das Werkstattberufskolleg sieht in der Nachfrage nach Sprachkursen, bspw. Englisch, welcher in der Zielgruppenbefragung deutlich wurde, zugleich einen Hinweis auf weitergehende individuelle Weiterbildungswünsche, etwa im Bereich Soft Skills und persönlicher Kompetenzen. Diese könnten durch den Zukunftscampus aufgegriffen werden, indem übergreifende Zusatzqualifikationen angeboten werden.

Ein zentrales Thema war zudem die Stärkung der Verbindung zwischen Schule und Praxis. Die Vertreter*innen des Märkischen Berufskollegs sehen in der Einbindung von Fachkräften aus der Praxis ein großes Potenzial, um Unterrichtsinhalte lebensnäher zu gestalten. Sie sehen hier bspw. „*Leute aus der Praxis [...] die besondere Fortbildungen haben [...] und die den Schülern vorstellen würden.*“

Der Zukunftscampus könnte hier als strukturierende Plattform dienen, auf der Praxisvertreter*innen Workshops oder Fachvorträge anbieten. Bislang erfolgte die Einbindung externer Expertise nur punktuell („*immer mal, wenn man jemanden kennt*“), ein systematisches Format fehle. Der Campus könne diese Lücke schließen und praxisnahes Lernen stärker institutionalisieren.

Ein wiederkehrendes Thema war die Erreichbarkeit des Campus-Standorts. Die Vertreter*innen beider Berufskollegs sehen die verkehrstechnische Anbindung als entscheidenden Erfolgsfaktor. Eine teilnehmende Person fasst das wie folgt zusammen:

„Hängt natürlich stark von der Erreichbarkeit [...] ab“, aber wenn der Campus „einen besonderen Mehrwert“ bietet, „kann das ganz gute Chancen haben.“

Zudem wurde deutlich, dass Auszubildende den Campus zunächst im Rahmen schulischer Veranstaltungen kennenlernen sollten. Eine Vertreterin des Märkischen Berufskollegs hält eine eigenständige Nutzung ohne institutionellen Rahmen zunächst für unrealistisch:

„Die finden nicht allein dorthin (...) aus eigenem Antrieb.“

Ein erster Besuch im Klassenverbund könne jedoch den Grundstein für spätere individuelle Teilnahmen legen. Voraussetzung sei die Möglichkeit, ganze Klassen zu Campus-Veranstaltungen begleiten zu können.

Die Berufskollegs bewerten den Zukunftscampus grundsätzlich positiv, insbesondere als Möglichkeit, Lücken zu schließen, die Schulen allein nicht füllen können – etwa im Bereich Sprachförderung, Zusatzqualifikationen und Vernetzung. Das Werkstattberufskolleg betont, dass der Campus übergreifende Angebote ermöglichen könne, die über einzelne Schulen hinausreichen. Zugleich sei wichtig, dass der Campus einen klar erkennbaren Mehrwert gegenüber bestehenden Lernorten biete und keine Konkurrenz zur schulischen Ausbildung darstelle. Eine Vertreterin des Märkischen Berufskollegs formuliert dazu:

„Vielleicht auch, dass es wirklich nur um Austausch, Treffen, Informationszuwachs geht und nicht um Ausbildung, ne, weil da haben wir natürlich auch immer ein bisschen Angst als Schule, dass da was woanders hinwandert.“

Der Zukunftscampus sollte daher als Ergänzungs- und Vernetzungsort verstanden werden, nicht als paralleles Ausbildungssystem.

Die Teilnehmenden sprachen sich dafür aus, Lehrkräfte frühzeitig einzubeziehen, um Ideen und Bedarfe zur Ausgestaltung des Campus zu erfassen. Eine Vertreterin des Märkischen Berufskollegs regte an, Lehrkräfte und Weiterbildungszentren gezielt zu befragen, welche Formate sie selbst einbringen oder sich wünschen würden. Gleichzeitig verwiesen die Berufskollegs auf formale Hürden: Freistellungen für Lehrkräfte erforderten die Zustimmung der Bezirksregierung, sodass eine enge Abstimmung mit Schulleitungen und Behörden notwendig sei, bevor Schulen aktiv beteiligt werden könnten.

Die Berufskollegs sehen den Zukunftscampus vor allem als Angebot für Auszubildende im sozialpädagogischen Bereich, insbesondere für Lernende in der Kinderpflege, Erzieherausbildung und Sozialassistenz. Das Werkstattberufskolleg ergänzte darüber hinaus, dass auch bereits ausgebildete Fachkräfte als Zielgruppe einbezogen werden sollten, etwa im Rahmen von Weiterbildung, Austausch oder Fachveranstaltungen.

Die Diskussion machte deutlich, dass der Erfolg des Zukunftscampus von klaren rechtlichen und organisatorischen Regelungen abhängt. Die Vertreter*innen des Märkischen Berufskollegs wiesen darauf hin, dass die Zuständigkeiten und Freistellungsregelungen mit der Bezirksregierung und den Schulleitungen abgestimmt werden müssen, bevor Kooperationen verbindlich vereinbart werden können.

Zugleich unterstrichen Die Vertreter*innen des Märkischen Berufskollegs betonen die Bedeutung einer trägerübergreifenden Organisation:

„Wenn wir keine einseitige Sicht von der Trägerseite wollen, dann sollte auch keine einseitige Sicht von den Angeboten her sein.“

Insgesamt wurde der Zukunftscampus von den Berufskollegs als vielversprechende Ergänzung der bestehenden Bildungslandschaft bewertet. Die Teilnehmenden sehen besondere Chancen in:

- der Bündelung von Sprachförderung und Zusatzqualifikationen,
- der Verzahnung von Theorie und Praxis,
- der Schaffung eines Austauschangebots für Auszubildende und Fachkräfte,
- sowie der trägerübergreifenden Vernetzung.

Offene Fragen bestehen hinsichtlich der praktischen Integration in den Schulalltag, der rechtlichen Rahmenbedingungen und der klaren Profilierung des Campus als Mehrwert gegenüber bestehenden Bildungsorten.

4.2.2 Kita & OGS Träger

An dem Fokusgruppengespräch nahmen zwei Vertreter*innen der AWO sowie jeweils ein*e Vertreter*in der Paritätischen Wohlfahrtspflege, Caritas sowie des evangelischen Kirchenkreis Hamm teil. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels beschrieben die Teilnehmenden eine wachsende Diskrepanz zwischen einem sinkenden Arbeitskräftepotenzial und einem steigenden Personalbedarf in den Sozial- und Gesundheitsberufen. Dies wurde als struktureller Wettbewerbsnachteil gegenüber kammergestützten Berufsfeldern bewertet. Vor diesem Hintergrund plädierten die Träger für eine sichtbare, gemeinsame Institution – den Zukunftscampus –, welche Berufsorientierung, Attraktivität und Professionalität der sozialpädagogischen Handlungsfelder stärkt, insbesondere im Bereich der OGS.

Für die OGS wurden spezifische Rekrutierungshürden benannt, etwa Teilzeitstrukturen, ungünstige Arbeitszeiten sowie eine Konkurrenzsituation zur Kita. Gleichzeitig hoben die Teilnehmenden hervor, dass es einer Stärkung des professionellen Selbstverständnisses, einer trägerübergreifenden Vernetzung und einer positiven Positionierung des Handlungsfeldes bedarf. Der Zukunftscampus könnte hierzu einen zentralen Beitrag leisten, indem er berufliche Perspektiven sichtbar macht und Qualifizierungen bündelt, ohne dabei in Konkurrenz zu Berufskollegs zu treten, sondern bestehende Strukturen ergänzt und Lücken schließt.

Ein zentrales Thema der Diskussion war die Durchlässigkeit von Ausbildungs- und Qualifizierungswege. Die Teilnehmenden betonten die zunehmende Bedeutung dual strukturierter Ausbildung und verwiesen auf bestehende Lücken im Zusammenspiel von Lernort Praxis und Schule. Quereinstiegende gewinnen aus ihrer Sicht an Gewicht, treffen jedoch häufig auf eine geringe Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen und sind auf arbeitsmarktpolitische Unterstützung – unter anderem in Form von Coaching im Sinne von SGB II/III – angewiesen. Gefordert wurden offenere Zugänge, eine generalistisch gedachte Grundqualifizierung sowie Modelle assistierter Ausbildung analog zum gewerblich-technischen Bereich. Als besonders wirksam wurden modulare Qualifizierungspfade eingeschätzt, die klare Anschlussmöglichkeiten sowie abgestufte Verantwortungs- und Vergütungsniveaus bieten.

Im Bereich der Weiterbildung beschrieben die Teilnehmenden eine hohe Nachfrage nach Qualifizierungen, die unmittelbar zu erweiterten Aufgabenprofilen und entsprechenden Vergütungsschritten führen. Exemplarisch wurde die 160-Stunden-Qualifikation genannt, die Einsätze auf Fachkraftstellen in bestimmten Gruppenformen ermöglicht. Wiederkehrende Fortbildungsthemen – insbesondere in der OGS – betreffen Elterngespräche, den Umgang mit herausforderndem Verhalten, die Gestaltung von Hausaufgaben- und Lernzeiten sowie den Umgang mit Legasthenie. Regelmäßige Auffrischungen wurden auch für erfahrenes Personal als notwendig erachtet. Parallel wird die Qualifizierung erfahrener Fachkräfte zu Praxisanleitenden bzw. Ausbilder*innen angestrebt, verbunden mit dem Aufbau trägerübergreifender Ausbildernetzwerke.

Für die Umsetzung dieser Vorstellungen skizzierten die Teilnehmenden eine kooperative Infrastruktur. Der Zukunftscampus soll als Ort für praxisnahe, trägerübergreifende Projekte dienen, etwa zu KI-Unterstützung in der Pädagogik, zur Gestaltung „warmer Übergänge“ zwischen Kita und Schule oder zur Entwicklung innovativer Verfahren der Sprachstandsfeststellung.

„Wie können wir KI nutzen, um Erzieher in ihrer Arbeit zu unterstützen? Das wäre ein Thema, das man am Zukunftscampus gut platzieren könnte.“

Zudem soll er als Plattform für bedarfsorientierte Qualifizierungen fungieren, auf die sich Bildungsträger „einmieten“ können. Die Träger signalisierten grundsätzliche Nutzungs- und Auslastungsbereitschaft. Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass Verbände zwar Themen in ihre Mitgliedschaft tragen können, jedoch keinen direkten Durchgriff auf deren Entscheidungen haben. Kooperationen müssten daher an klaren praktischen Nutzen und konkrete Schnittmengen anknüpfen, damit der Zukunftscampus dauerhaft als relevanter Partner wahrgenommen wird.

4.2.3 Jobcenter & Bundesagentur für Arbeit (Kommunale Ebene)

An dem Fokusgruppengespräch nahmen je ein*e Vertreter*in des Jobcenters im Kreis Unna sowie der Bundesagentur für Arbeit Hamm teil. Ein wiederkehrendes Thema der Diskussion war die Verschränkung von privatem und beruflichem Care-Engagement. Die Teilnehmenden beobachteten, dass Personen mit familiärer Pflege- oder Erziehungserfahrung häufig einen erleichterten beruflichen Einstieg in soziale Tätigkeitsfelder finden; umgekehrt übernehmen Beschäftigte in sozialen Berufen informelle Expertise in ihren Familien und sozialen Netzwerken. Der Zukunftscampus könne solche Schnittstellen sichtbar machen, niedrigschwellige Orientierung ermöglichen und damit Übergänge in Qualifizierung und Beschäftigung unterstützen.

„Ein Erlebens- und Begegnungsort wie der Zukunftscampus wäre sicherlich spannend und könnte Synergien schaffen.“

Im Hinblick auf strukturelle Hemmnisse verwiesen die Teilnehmenden auf operative und systemische Faktoren. Operativ wurde die Problematik zu geringer „kritischer Massen“ für das Zustandekommen von Kursen benannt, insbesondere bei freien Trägern und Berufsschulen. Ein Zukunftscampus könne hier Nachfrage bündeln, Synergien schaffen und Transparenz über die Vielfalt der Trägerlandschaft – kommunal, freigemeinnützig oder religiös/weltlich – erhöhen. Auf politisch-systemischer Ebene

wurde, ausdrücklich als grundsätzliche Frage markiert, der Einfluss bestehender Transferleistungen wie des Kindergeldes im Vergleich zu Investitionen in verlässliche Ganztags- und Randzeitenbetreuung diskutiert. Diese Überlegung zielt weniger auf das konkrete Campusdesign als auf die arbeitsmarktpolitische Wirkung einer verbesserten sozialen Infrastruktur, die Erwerbsbeteiligung erleichtern kann.

Für die Governance eines Zukunftscampus schlugen die Teilnehmenden partizipative und adaptive Strukturen vor. Genannt wurde ein regelmäßig tagender Beirat mit Vertreter*innen aus Verwaltungen, Trägern, Bildungseinrichtungen und potenziellen Arbeitgebern, ergänzt durch situative Einbindungen weiterer relevanter Akteur*innen. Dieser Beirat solle die Passung zwischen zentral organisierten Angeboten und lokalen Bedarfen kontinuierlich prüfen, Prioritäten setzen – etwa in den Bereichen Sprachförderung, Anerkennungsberatung oder fachliche Vertiefung – und die Koordination trägerübergreifender Ressourcen übernehmen. Als konkrete Funktionen des Campus wurden gebündelte Berufs- und Anerkennungsberatung, gruppenbezogene Informationsveranstaltungen (auch für Zugewanderte), Arbeitgeberkontakte vor Ort sowie die Möglichkeit genannt, kleine Kohorten zu kursfähigen Gruppen zu skalieren.

Aus dem Gespräch lassen sich mehrere Kernaussagen ableiten: Es besteht ein hoher Bedarf an zentraler, sichtbarer und verlässlicher Infrastruktur für Orientierung, Qualifizierung und Vernetzung – sowohl vor als auch während und nach der Ausbildung. Modular aufgebaute Weiterbildungen sowie die Förderung sprachlicher und akademischer Studierfähigkeit wurden als zentrale Erfolgsfaktoren für berufliche Integration hervorgehoben. Zudem steigert die Bündelung von Trägeraktivitäten die Wahrscheinlichkeit des Zustandekommens von Kursen und reduziert Kosten. Eine aktive Verbindung zwischen Arbeitsverwaltung, Bildungsträgern und Arbeitgebern wurde als wichtig erachtet, um Matching-Prozesse zu erleichtern und Zugangsschwellen zu senken. Für die Steuerung wurde ein schlanker, aber verbindlicher Beiratsrahmen mit klaren Zuständigkeiten und Rückkopplungsschleifen vorgeschlagen.

Insgesamt stützt die Diskussion die Einschätzung, dass ein Zukunftscampus im Kreis Unna als zentraler, kooperativer Knotenpunkt einen substanzuellen Beitrag zur Fachkräfte sicherung im sozialen Bereich leisten kann – durch die Bündelung bestehender Initiativen, die Bereitstellung bedarfsgerechter Qualifizierungsangebote sowie verlässliche Vermittlungs- und Orientierungsmöglichkeiten.

4.2.4 Kreis Unna (Kommunale Ebene)

Am Fokusgruppengespräch zur kommunalen Perspektive auf den geplanten Zukunftscampus Sozialwirtschaft nahmen zwei Vertreter*innen des Kreises Unna aus dem Bereich Bildung teil. Aus Sicht der Teilnehmenden bleibt das Profil des Zukunftscampus bislang noch unscharf. Sie heben hervor, dass derzeit noch offen ist, welche konkreten Angebote dort stattfinden sollen, wer sie durchführt, trägt und finanziert und worin der spezifische Mehrwert gegenüber bestehenden Weiterbildungsangeboten von Berufskollegs, Pflegeschulen und anderen Trägern liegt.

Besonders im Bereich frühkindlicher Bildung sehen die Teilnehmenden demografische Unsicherheiten: Die Kinderzahlen seien in den letzten Jahren migrationsbedingt gestiegen, könnten bei geringerer Zuwanderung aber wieder sinken. Angesichts der langen Planungs- und Umsetzungszeiträume eines

Campus wird bezweifelt, ob im Kita-Bereich zum Zeitpunkt der Wirkung noch ein gleich hoher Bedarf besteht, während der mittel- bis langfristige Bedarf in der Altenpflege deutlich stabiler eingeschätzt wird. Zugleich verweisen die Teilnehmenden auf knappe kommunale Haushalte und die Gefahr, dass optionale, nicht verpflichtende Angebote eines Campus in finanzkritischen Zeiten als Erste gekürzt würden.

Ein weiterer Schwerpunkt der Teilnehmenden liegt auf Berufsorientierung, Fachkräftesicherung und Image. Es wird betont, dass im Bereich Erziehung und Sozialwirtschaft ein deutlicher Bedarf an Nachwuchs bestehe und dass zusätzliche Angebote und Weiterbildungsmöglichkeiten grundsätzlich positiv zu bewerten seien. Zugleich äußert der*die Teilnehmende Zweifel, ob Schülerinnen zusätzliche Formate ohne Weiteres annehmen, wenn diese als „*mehr machen als normal*“ wahrgenommen werden. Positiv hervorgehoben wird die Chance, über einen Zukunftscampus das häufig verkürzte Bild des Erziehungsberufs („*wir gehen nur spielen mit Kindern*“) aufzubrechen und die konzeptionelle und fachliche Seite der Arbeit sichtbar zu machen. Insgesamt überwiegt eine abwartend-kritische, aber interessierte Haltung: Die Projektphase werde als Möglichkeit verstanden, zu experimentieren, Formate bei Bedarf anzupassen und neue Partner einzubinden.

Deutlich wird zudem die Bedeutung einer besseren Datenbasis für die regionale Bildungs- und Fachkräfteplanung. Der*die Teilnehmende schildert, dass vertiefte Analysen – etwa zur Altersstruktur und zu Rentenabgängen im Kita-Personal – in der Vergangenheit an Zuständigkeitsgrenzen und Formatvorgaben (Kurzbericht) gescheitert seien. Regionale Datenauswertungen stießen häufig auf „*Mauern*“, was als unbefriedigend erlebt wird. Vor diesem Hintergrund würde der*die Teilnehmende es begrüßen, wenn der Zukunftscampus Impulse für eine gemeinsame, träger- und fachbereichsübergreifende Datenbasis geben könnte.

Schließlich verweisen die Teilnehmenden auf problematische Entwicklungen im Übergang von Schule zu Beruf. Genannt werden steigende Abgänge ohne Schulabschluss, ein sinkender Anteil von Abiturientinnen und der Befund, dass im Jahr 2024 etwa 7 % der Neueintritte in die duale Ausbildung im Kreis Unna ohne jeden Schulabschluss erfolgten, davor waren es meist 2-3 %. Auf Basis eigener Beobachtungen und Rückmeldungen aus Betrieben spricht der*die Teilnehmende von einem absehbaren „*Kompetenzrückgang*“ in Deutsch, Mathematik und weiteren Fächern sowie bei grundlegenden Anforderungen wie Pünktlichkeit, Fristeneinhaltung und Auftreten. Betriebe reagierten teils mit abgesenkten Auswahlhürden, etwa durch den Verzicht auf Deutschttests, um überhaupt genügend Bewerberinnen zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund wird zum einen ein realistisches Erwartungsmanagement eingefordert, zum anderen angeregt, bei der Gestaltung von Campus-Angeboten (Inhalte, Präsentation, Visualisierung) die heterogener und tendenziell schwächer werdenden Kompetenzprofile der Zielgruppen mitzudenken. Zudem beschreibt der*die Teilnehmende die Fachkräftedebatte als „*Kannibalisierung des Arbeitsmarktes*“: Verschiedene Branchen konkurrierten um einen kleiner werdenden Pool an Nachwuchskräften, ohne dass dadurch das gesamtgesellschaftliche Problem des Personalmanagements gelöst würde.

„Wir streiten uns um den kleiner werdenden Kuchen und keiner hat eine Idee dafür, wie man den Kuchen größer macht.“

Zusammenfassend stimmen die Teilnehmenden darin überein, dass eine bessere Ausbildung der zukünftigen Generationen, eine verbesserte Erziehungs- und Ausbildungssituation im Kreis sowie eine stärkere Lobby- und Datenbasis der Sozialwirtschaft insgesamt zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen könnten.

4.2.5 Weiterbildungsträger

An dem Fokusgruppengespräch nahm ein*e Vertreter*in der Bildung und Lernen gGmbH teil. Zur Einschätzung der regionalen Weiterbildungslandschaft wurde die teilweise unübersichtliche Fülle von Weiterbildungsplattformen und Angeboten betont. Eine vollständige Erhebung der regionalen Träger- und Angebotslandschaft erscheint unverhältnismäßig. Stattdessen sei eine pragmatische Bestandsaufnahme über offene Weiterbildungsdatenbanken – etwa das nationale Weiterbildungsportal, KURSNET oder die regionale Datenbank für Dortmund, Hamm und den Kreis Unna – zielführend, da diese die real verfügbare Angebotslage zuverlässig abbildeten:

Der*die Teilnehmende hob hervor, dass im Kreis Unna bereits zahlreiche qualitativ hochwertige Qualifizierungsangebote bestehen, insbesondere in der Pflege, etwa an Kliniken, aber auch im Bereich der Erziehung. Man starte somit nicht bei null; relevante regionale Akteure müssten in Analysen sichtbar benannt werden, um Wahrnehmungslücken zu vermeiden.

„Der Aufschlag müsste sein: Wir recherchieren die Weiterbildungsangebote, die es gibt und führen diese synergetisch zusammen.“

Die Rolle des Zukunftscampus wurde vor allem koordinativ verstanden. Ziel solle sein, vorhandene Strukturen zu vernetzen und sichtbar zu machen, anstatt parallele neue Angebote zu entwickeln. Der Campus könne als niedrigschwellige Anlaufstelle Orientierung in bestehenden Datenbanken bieten, Zugänge zur Branche erleichtern – beispielsweise über Job- und Bildungsmessen – und solche Koordinationsleistungen übernehmen, die im sozial- und schulisch geprägten Ausbildungssystem bislang fehlten.

Bezogen auf den Untersuchungsfokus plädierte der*die Teilnehmende für eine klare regionale Eingrenzung auf den Kreis Unna, da die Einbeziehung großer Verbünde benachbarter Städte den Rahmen überfrachten würde. Bestehende Kooperationsgremien – etwa regionale Runde Tische oder Weiterbildungsräume unter Beteiligung der Arbeitsagentur – sollten ausdrücklich berücksichtigt werden.

Mit Blick auf Bedarfe und Steuerung verwies der*die Teilnehmende auf bestehende Transparenzdefizite, beispielsweise hinsichtlich des Fachkräftebedarfs im Erzieher*innenbereich, die im Vergleich zu dualen Berufen deutlich seien. Ein Zukunftscampus könne Bedarfsanalysen standardisieren, Bedarfe und Angebote systematisch abgleichen und Qualifizierung stärker am realen Bedarf der Träger aus-

richten, statt „auf Vorrat“ zu planen. Rekrutierungspotenziale wurden insbesondere bei Zugewanderten und arbeitslosen Personen gesehen, wofür enge Schnittstellen zu Arbeitsagentur und Jobcenter als zentral erachtet wurden.

Die Bereitschaft regionaler Akteure zur Mitwirkung hängt nach Einschätzung der*des Teilnehmenden maßgeblich von einem klar erkennbaren Mehrwert ab: einem Informationsvorsprung, verlässlichen Netzwerken, einer Vermarktungsplattform für Weiterbildungsangebote sowie einer besseren Übersicht über Personal- und Qualifizierungsbedarfe. Als möglicher erster sichtbarer Schritt wurden formative Formate vorgeschlagen, etwa ein regionaler Marktplatz oder ein Forum für Angebote im Bereich Soziales und Gesundheit.

„Ein Mehrwert des Zukunftscampus wäre noch bessere Informationen über den Arbeitsmarkt zu bekommen und sich mit Leuten zu vernetzen auf die man ansonsten nicht treffen würde.“

Abschließend regte der*die Teilnehmende eine quantitative Sichtung der in den Weiterbildungsdatenbanken verzeichneten regionalen Angebote und Träger an, um die Leitidee „Bündeln statt Neuschaffen“ empirisch zu unterfüttern und die kommunikative Anschlussfähigkeit gegenüber Entscheidungsträgerinnen zu stärken.

4.2.6 Wissenschaft und Innovation

An dem Fokusgruppengespräch nahmen zwei Vertreter*innen der Industrie- und Handelskammer, ein*e Vertreter*in der AWO-Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems, sowie zwei Vertreter*innen des IEGUS-Instituts als Moderator*innen teil. Ziel des Austauschs war es, die Perspektive der regionalen Wirtschaftskammern auf den geplanten Zukunftscampus Sozialwirtschaft im Kreis Unna zu erfassen und mögliche Anknüpfungspunkte zwischen Wirtschaft, Bildung und Sozialwesen zu identifizieren.

Die Diskussion zeigte, dass die Teilnehmenden der IHK die Kinderbetreuung als zentralen Hebel zur Entlastung des regionalen Arbeitsmarkts und zur Fachkräftesicherung betrachten. Unternehmen könnten insbesondere dann für Kooperationen gewonnen werden, wenn der Zukunftscampus zur Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur beiträgt. „*Unternehmen kriegt man tatsächlich über das Thema bessere Kinderbetreuung für ihre Arbeitnehmer*“, betonte eine Teilnehmerin der IHK. Dies gelte nicht nur für Großunternehmen, sondern zunehmend auch für mittelständische Betriebe, die nach Wegen suchten, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Besondere Bedarfe bestünden bei der U3-Betreuung sowie bei flexiblen Betreuungszeiten, um auch Schichtarbeit und Wochenendarbeit besser abdecken zu können.

Darüber hinaus wurde das Potenzial des Zukunftscampus als Innovations- und Vernetzungsplattform hervorgehoben. Start-ups könnten über Räumlichkeiten, temporäre Ansiedlungsmöglichkeiten oder Wettbewerbe an den Campus gebunden werden. Als Vorbilder nannten die Teilnehmenden den landesgeförderten Social Hub Duisburg, der Start-ups aus dem Sozial- und Bildungsbereich vernetzt, sowie den BioSecurity-Wettbewerb in Bönen, über den junge Unternehmen gezielt rekrutiert und in die Region eingebunden werden. Beide Beispiele verdeutlichen, dass die Kombination aus Raumangeboten, Austauschformaten und Förderstrukturen eine wichtige Grundlage für Innovationsentwicklung bildet.

Auch die Verknüpfung von Wissenschaft, Praxis und Wirtschaft wurde als zentraler Erfolgsfaktor benannt. Hochschulen in der Region seien, so die Einschätzung der IHK-Vertreter*innen, grundsätzlich „*sehr offen für Kooperationen, wenn man Praxisbezug herstellen kann*“. Insbesondere in Verbindung mit Start-ups könne der Campus einen Beitrag leisten, Innovationen aus der Forschung in die sozialpädagogische Praxis zu überführen.

Hinsichtlich der eigenen Rolle betonte die IHK, dass Erziehungsberufe nicht zu den Kammerberufen gehören und die Kammer daher nicht als Trägerin eines solchen Campus auftreten könne. Sie sehe sich jedoch als Schnittstellenakteurin zwischen Wirtschaft, Hochschulen und Start-ups. Als Beispiele wurden bestehende Formate wie der InnoClub an der TU Dortmund, der Start-ups mit mittelständischen Unternehmen vernetzt, sowie das Pitch-Format der IHK Essen genannt, das den Austausch zwischen Gründer*innen, Unternehmen und Institutionen fördert. Zudem könne die IHK über ihre Kommunikationskanäle, etwa Newsletter oder Wirtschaftsgespräche, zur Sichtbarkeit des Projekts beitragen.

Abschließend hoben die Teilnehmenden hervor, dass die Verfestigung des Zukunftscampus an konkrete, messbare Ergebnisse geknüpft sein müsse. „*So ein Campus darf nicht nur Visionen haben, man muss sehen, dass das zu einer Verbesserung führt*“, so eine Teilnehmerin der IHK. Der langfristige Erfolg hänge davon ab, ob der Campus tatsächlich zur Verbesserung der Betreuungssituation, zur Fachkräfteisicherung und zur regionalen Vernetzung beitrage.

Insgesamt verdeutlicht das Gespräch, dass der Zukunftscampus aus Sicht der IHK als Bindeglied zwischen Wirtschaft, Bildung und sozialer Infrastruktur verstanden werden kann – vorausgesetzt, er erzielt nachweisbare Effekte für Unternehmen und Beschäftigte in der Region.

5 SWOT-Analyse: Regionale Herausforderungen und Entwicklungspotenziale

Im Rahmen dieser Vorstudie zum Zukunftscampus im Kreis Unna stellt die SWOT-Analyse ein zentrales Instrument zur strukturierten Bewertung der Ausgangslage dar. Der Begriff „SWOT“ steht dabei für die vier Analysebereiche: Stärken (Strengths), Schwächen (Weaknesses), Chancen (Opportunities) und Risiken (Threats). Ziel der Methode ist es, sowohl interne Voraussetzungen als auch externe Rahmenbedingungen differenziert zu betrachten und daraus strategische Handlungsmöglichkeiten abzuleiten.

Stärken und Schwächen beziehen sich auf interne Faktoren – etwa bestehende Ressourcen im Kreis Unna, Kompetenzen, Strukturen oder Prozesse, die den Projekterfolg begünstigen oder behindern können. Chancen und Risiken hingegen beschreiben externe Einflüsse, wie gesellschaftliche, politische, demografische oder technologische Entwicklungen, die sich positiv oder negativ auf das Vorhaben auswirken können.

Im Rahmen der SWOT-Analyse werden die in den vorherigen Kapiteln beschriebenen relevanten Daten, Rechercheergebnisse, Erfahrungswerte und Einschätzungen der Zielgruppe sowie der Stakeholder gesammelt, aggregiert und anschließend strukturiert der vier SWOT-Kategorien zugeordnet. Auf dieser Grundlage lassen sich im letzten Schritt strategische Handlungsschwerpunkte identifizieren und konkrete Empfehlungen ableiten. Dadurch entsteht eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die weitere konzeptionelle und strukturelle Ausgestaltung des Projekts im regionalen Kontext.

Die SWOT-Analyse verdeutlicht, dass der Zukunftscampus im Kreis Unna auf eine starke regionale Rückendeckung, bestehende Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen sowie einen klar belegten Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf trifft. Gleichzeitig zeigt die Analyse Herausforderungen wie die fragmentierte Weiterbildungslandschaft, über unterschiedliche Verantwortlichkeiten, Träger und Anbieter hinweg sowie den strukturell bedingten Fachkräftemangel, der sowohl die Zielgruppenansprache als auch die Personalgewinnung des Zukunftscampus beeinflussen kann.

Chancen, die den Bedarf eines Zukunftscampus im Kreis Unna für Erziehungsberufe verdeutlichen, sind einerseits die Gesetzesinitiativen, wie das GaFöG, welches quantitative Platzbedarfe befördert und andererseits die demografischen Entwicklungen, die dazu führen, dass viele Fachkräfte zukünftig in Rente gehen und hohe Ersatzbedarfe entstehen. Anzunehmen ist, dass gerade jetzt ein günstiger Zeitpunkt ist, mit einer gemeinsamen Initiative, wie dem Zukunftscampus die Fachkräftebedarfe anzusprechen. Weitere Chancen bestehen darin, flexible und niedrigschwellige Angebote im Bereich Beratung, Qualifizierung oder Weiterbildung zu etablieren und damit bislang nicht erreichte Zielgruppen anzusprechen. Hybride Lernmodelle, trägerübergreifende Qualifizierungen und Zusammenarbeit und damit das Schaffen zentraler Strukturen im Bereich der frühkindlichen Bildung und Erziehungsberufe hat auch gleichzeitig Modellcharakter für andere Kommunen. Solche Strukturen existieren nach bestehendem Wissen nicht. Sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene in NRW gibt es allerdings bereits diverse Programme und Zielsetzungen, die Initiativen ähnlich des Zukunftscampus ansprechen und fördern sollen (bspw.: AG Gesamtstrategie Fachkräfte auf Bundesebene oder die Fachkräfteoffensive NRW; die nationale Weiterbildungsstrategie, innerhalb dieser u.a. der Aufbau von Weiterbildungsverbünden gefördert werden soll sowie die Transferinitiative kommunales Bildungsmanagement). Ein Zukunftscampus wäre hier direkt anschlussfähig. Diese Programme fokussieren sich allerdings vor allem auf die entsprechenden Inhalte, weniger auf bauliche Maßnahmen und deren finanzielle Förderung. Da ein physischer Zukunftscampus aber vor allem auch investive Finanzierungen benötigt, ist hier vor allem das „5-StandorteProgramm“ als Förderprogramm für regionale Infrastruktur Entwicklungen der wichtigste Anschlusspunkt für die initiale Finanzierung eines Zukunftscampus.

Demgegenüber stehen Risiken wie unverbindliche Kooperationszusagen der unterschiedlichen Stakeholder und die Gefahr, sozial benachteiligte Gruppen trotz guter Ansätze nicht ausreichend zu erreichen. Diese Aspekte unterstreichen die Notwendigkeit verbindlicher Governance-Strukturen und einer sozialraumorientierten, niedrigschweligen Angebotsgestaltung.

Die folgende Abbildung 5-1 zeigt die relevanten Ergebnisse der SWOT-Analyse.

Abbildung 5-1: Ergebnisse der SWOT-Analyse

5.1 Stärken

Regionale Verankerung:

Der Zukunftscampus stößt im Kreis Unna auf breite Zustimmung: Politik, Verwaltung und Wohlfahrtsverbände signalisieren eine hohe Unterstützungsbereitschaft. Politik, Verwaltung, Bildungsträger, Kammern und Wohlfahrtsverbände signalisieren eine hohe Bereitschaft zur Mitwirkung. In Workshops und Fokusgruppen wurden sowohl die grundsätzliche Unterstützung des Vorhabens als auch konkrete Angebote zur Beteiligung bestätigt (vgl. Kap 3 & 4). Diese regionale Rückendeckung erhöht die Realisierungschancen des Vorhabens und schafft Vertrauen bei potenziellen Teilnehmer*innen, Kooperationspartner*innen und Fördermittelgeber*innen und stellt eine tragfähige Basis für die weitere Entwicklung dar.

Vernetzungsstruktur:

Im Kreis Unna bestehen bereits unterschiedliche Kooperationen im Bereich der Berufsorientierung (bspw. UNited.NRW) oder der Weiterbildung (bspw. ProWeiterbildungPlus). Auch Angebote des Jobcenters sind kooperativ angelegt. Diese Strukturen bilden eine wertvolle Ausgangsbasis für eine koordinierte Fachkräfte Entwicklung. Sie ermöglichen eine zielgerichtete Ansprache von Teilnehmenden, eine passgenaue Beratung sowie die Einbettung des Campus in übergreifende Qualifizierungs- und Integrationsstrategien. Zudem können bestehende Ressourcen – etwa Fachberatung oder Vermittlungsangebote – effizient eingebunden werden.

Innovationscharakter:

Der Zukunftscampus kann als regionale Innovationsplattform wirken, indem er hybride, modulare und praxisintegrierte Qualifizierungswege ermöglicht und eine Möglichkeit bietet, neue Lern- und Ausbildungsformate zu erproben und zu etablieren. So kann flexibel auf unterschiedliche Bedarfe reagiert werden, etwa von Berufseinstieger*innen, Quereinsteiger*innen oder Berufsrückkehrer*innen. Digitale Lernumgebungen, kombiniert mit physischen Lernorten, fördern selbstgesteuertes, kompetenzorientiertes Lernen und erhöhen die Teilhabechancen insbesondere für Personen mit Betreuungspflichten oder eingeschränkter Mobilität.

Die Verbindung von Wissenschaft, Praxis und regionaler Wirtschaft stärkt zudem den Transfer von Know-how und erhöht die Attraktivität des Kreises Unna als Innovationsstandort. Beispiele wie der „Social Hub Duisburg“ oder der „InnoClub der TU Dortmund“ zeigen, dass derartige Netzwerke nicht nur Innovationsdynamiken anregen, sondern auch Fachkräfte an die Region binden (vgl. Kap. 2 und 4). Auch die Integration von Megatrends in den Bereich der Sozialwirtschaft kann an einem zentralen Ort erfolgen, insbesondere wenn regionale Unternehmen die Möglichkeit bekommen, innovative Produkte oder Dienstleistungen modellhaft zu erproben.

Klarer Bedarf:

Die Analyse zeigt einen deutlichen Bedarf nach einem zentralen Qualifizierungs- und Vernetzungsamt (vgl. Kap. 2, 3 & 4). Die Zielgruppenbefragung belegt eine hohe Nutzungsbereitschaft und ein starkes Interesse an Weiterbildungs- und Unterstützungsangeboten. Gleichzeitig verdeutlichen regionale Bedarfsindikatoren – etwa die steigende Zahl an Helferberufen, der hohe Anteil von Personen ohne Berufsabschluss oder die wachsenden Anforderungen an Sprachbildung und Inklusion – die Dringlichkeit einer strukturierten Anlaufstelle. Der Zukunftscampus adressiert somit ein reales und dringliches Problem der Region.

5.2 Schwächen

Fragmentierte Angebote:

Die Weiterbildungs- und Qualifizierungslandschaft im Kreis Unna ist vielfältig, jedoch organisatorisch fragmentiert. Das verdeutlichen vor allem auch die Aussagen der Stakeholder, die an unterschiedlichen Stellen der empirischen Befragungen dieser Vorstudie, das Fehlen einer übergeordneten Struktur im Bereich der Erziehungsberufe, die Angebote bündelt, Doppelstrukturen verhindert und Synergien nutzbar macht, bemängelten. Die Folge sind geringere Reichweiten, unzureichende Transparenz und ineffiziente Ressourcennutzung. Eine zentrale Steuerung könnte die regionalen Kapazitäten besser koordinieren, kritische Gruppengrößen sichern und Weiterbildungsangebote systematisch auf die Fachkräftebedarfe abstimmen.

Fachkräftemangel als systemisches Hindernis:

Die bereits bestehenden Engpässe bei Fachkräften – insbesondere in der frühkindlichen Bildung und sozialen Arbeit – erschweren nicht nur die Versorgung, sondern auch die Besetzung von Ausbildungsstellen und die Gewinnung von Lehrpersonal. Der Betrieb des Campus steht dementsprechend selbstverständlich auch selbst vor dem Problem des Fachkräftemangels. Einerseits muss sichergestellt werden, dass die Strahlkraft groß genug ist, um ausreichend Auszubildende zu rekrutieren, andererseits gilt das gleiche für Angestellte und potenzielle Lehrkräfte. Zudem kann der Konkurrenzdruck mit bestehenden Einrichtungen um Personal zu Spannungen führen, wenn keine Kooperationsmodelle geschaffen werden. Eine weitere Herausforderung ist die generelle Datenverfügbarkeit zum Thema Fachkräftebedarf. Durch die fragmentierte Datenbasis ist der tatsächliche Fachkräftebedarf im Kreis Unna nicht eindeutig zu beziffern (Vgl. Kap. 4).

5.3 Chancen

Demografischer Wandel und Gesetzesinitiativen als Chance:

Der demografische Wandel stellt eine doppelte Herausforderung für das Berufsfeld der frühkindlichen Bildung dar – und zugleich eine strategische Chance für den Zukunftscampus. Zum einen steigt der quantitative Bedarf an Betreuungsplätzen kontinuierlich an: Aufgrund steigender Erwerbsbeteiligung beider Elternteile und des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr wächst die Nachfrage nach qualifizierten Erzieher*innen in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztag deutlich (vgl. Kap. 2).

Zum anderen verändert sich die Altersstruktur der bestehenden Fachkräfte: Ein signifikanter Teil des pädagogischen Personals nähert sich dem Rentenalter, was mittelfristig zu zusätzlichen Engpässen führen wird. Besonders betroffen sind Regionen wie der Kreis Unna, in denen der Anteil älterer Beschäftigter im sozialen Bereich überdurchschnittlich hoch ist.

Diese Entwicklung eröffnet dem Zukunftscampus eine wichtige Gestaltungsoption: Als zentrale Bildungsplattform kann er gezielt auf den wachsenden Qualifizierungsbedarf im Erziehungsbereich reagieren.

Förderzugang und wirtschaftliche Tragfähigkeit:

Die Anbindung an das „5-StandorteProgramm“ kann die initialen Kosten des Zukunftscampus tragen. Im Rahmen der Anschlussfinanzierung des laufenden Betriebs könnten weitere Landes- und Bundesförderungen zur Strukturentwicklung dem Zukunftscampus finanzielle Spielräume eröffnen. Dadurch kann die Wirtschaftlichkeitslücke geschlossen und ein nachhaltiger Aufbau gesichert werden. Insbesondere im Bereich fröhkindlicher Bildung sind Fördermittel für Fachkräftequalifizierung und innovative Bildungsmodelle politisch gewollt und strategisch anschlussfähig (Vgl. Kap. 2).

Erweiterung der Zielgruppenansprache:

Durch niederschwellige und flexible Angebote kann der Campus auch für bislang unterrepräsentierte Gruppen wie Quereinsteiger*innen, Menschen mit Migrationsgeschichte oder Langzeitarbeitslose den Erzieherberuf attraktiv werden (vgl. Kap. 2, 3 & 4). Durch flexible Formate – etwa Teilzeit-Ausbildungen oder niederschwellige Vorbereitungskurse – können neue Zugänge zum Erzieher*innenberuf geschaffen und gesellschaftliche Teilhabe gestärkt werden. Außerdem ist auch im Kreis Unna die Teilzeitquote von Frauen signifikant höher als die der Männer, auch dieses Potenzial könnte durch eine gezielte Ansprache und flexible Modelle gehoben werden. In den Erziehungsberufen steigt, ähnlich wie im gesamten Arbeitsmarkt, die Anzahl der Hilfskräfte beständig. Allerdings werden vor allem Fachkräfte benötigt, wodurch ein Bedarf nach flächendeckender Weiterbildung, bzw. Zusatzqualifikation entsteht (vgl. Kap 2). Durch orchestriertes Marketing an den relevanten Stellen und die gezielte Platzierung des Zukunftscampus als zentrale Anlaufstelle könnten leichter Personen adressiert werden, die Interesse an einem Arbeitsplatz oder einer Ausbildung im sozialen Bereich haben. Außerdem können durch Angebote wie Sprachkurse, oder Kurse für zusätzliche Qualifikationen Abbruchquoten gesenkt und besser qualifizierte Fachkräfte gewonnen werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, etwaige Fähigkeitsdefizite von Auszubildenden, die über die fachlichen Inhalte der Ausbildung hinausgehen, gezielt auszugleichen.

Modellcharakter und Skalierbarkeit:

Der Zukunftscampus kann als Leuchtturmprojekt wirken und Vorbild für andere Regionen in NRW oder sogar bundesweit sein. Die im Campus erprobten Formate – wie hybride Lernmodelle, trägerübergreifende Qualifizierungen, zentrale Anerkennungs- und Beratungsstrukturen sowie koordinierte Netzwerkgovernance – sind grundsätzlich skalierbar und übertragbar. Sie adressieren strukturelle Lücken, die bundesweit bestehen, etwa die fehlende institutionelle Koordination zwischen Aus-, Fort- und Weiterbildung im fröhpedagogischen Bereich (Vgl. Kap. 2 & 4).

Die systematische Aufbereitung der Erfahrungen ermöglicht Transfer und politische Sichtbarkeit. Durch den regelmäßigen Austausch der wichtigsten regionalen Stakeholder kann ein Prozess gemeinsamer Meinungsbildung angestoßen und die dort erarbeiteten Positionen gezielt in die Politik getragen werden. Eine erfolgreiche Umsetzung im Kreis Unna hätte Signalwirkung für andere Regionen und würde die Position des Landes NRW als Vorreiter einer modernen, nachhaltigen Bildungs- und Sozialpolitik stärken.

Zunahme komplexer Aufgabenprofile:

Die steigende Aufgabenintensität in sozialen Berufen erfordert verstärkt professionelle Qualifizierung. Gesellschaftliche Megatrend wirken sich auch auf die Sozialwirtschaft aus, zum Beispiel wird frühkindliche Bildung zunehmend komplexer: Themen wie Inklusion, Kinderschutz, Sprachförderung und Elternarbeit verlangen nach gut ausgebildeten Fachkräften. Hier ist außerdem ein höherer Personalbedarf zu erwarten, da sich das Aufgabenspektrum von Erzieher*innen perspektivisch erweitern wird. Darüber hinaus stellen Trends wie Digitalisierung und künstliche Intelligenz auch für die Sozialwirtschaft Chancen für Produktivitätssteigerungen dar. Der Zukunftscampus kann hier gezielt ansetzen, indem er eine qualitativ hochwertige Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung bereitstellt und damit zur Professionalisierung des Berufs beiträgt.

5.4 Risiken

Unverbindliche Kooperationsstrukturen:

Obwohl viele regionale Akteure dem Projekt grundsätzlich positiv gegenüberstehen, ist deren tatsächliche Mitwirkung oft von eigenen Ressourcen, strategischen Interessen oder politischen Rahmenbedingungen abhängig. Wenn Kooperationszusagen unverbindlich bleiben oder sich im Projektverlauf auflösen, kann dies zu erheblichen Verzögerungen, Unsicherheiten oder sogar zum Scheitern einzelner Umsetzungsschritte führen. Für den Erfolg des Zukunftscampus ist daher eine klare Governance-Struktur mit verbindlichen Partnerschaften und Zuständigkeiten essenziell. Diese Herausforderung wurde sowohl in beiden Stakeholder-Workshops als auch in einigen Fokusgruppengesprächen als eine zentrale Herausforderung genannt (vgl. Kap. 3 & 4).

Soziale Ungleichheit:

Trotz guter Ansätze besteht die Gefahr, dass besonders benachteiligte Gruppen (z. B. junge Menschen mit multiplen Problemlagen) durch strukturelle Barrieren weiterhin schwer erreicht werden. Fehlen begleitende Unterstützungsmaßnahmen wie Sozialberatung, niedrigschwellige Einstiegsformate oder finanzielle Förderung, kann der Campus unbeabsichtigt bestehende soziale Ungleichheiten reproduzieren, anstatt diese abzubauen. Eine sozialraumorientierte, integrierte Angebotsstruktur ist daher zwingend notwendig.

6 Zusammenfassung der Recherchen und Analysen der empirischen Ergebnisse

Die Analyse verdeutlicht auf bundesweiter, landesweiter und regionaler Ebene – für Deutschland insgesamt, für Nordrhein-Westfalen und insbesondere für den Kreis Unna – eine identische Grunddynamik: Ein strukturell bedingter und sich weiter verschärfender Fachkräftemangel trifft auf steigende qualitative und quantitative Anforderungen in der fröhkindlichen und sozialpädagogischen Bildung. Parallel weist die Landschaft an Programmen, Zuständigkeiten und Qualifizierungswegen zwar Vielfalt, jedoch zugleich eine ausgeprägte Fragmentierung auf. Diese Fragmentierung erschwert Koordinierte Prozesse, mindert Transparenz und verhindert eine systematische Ausschöpfung vorhandener Potenziale. Regionen wie der Kreis Unna stehen daher vor der Aufgabe, relevante Zielgruppen gezielt zu aktivieren, bestehende Angebote besser zu bündeln und innovative Lösungsansätze für Fachkräftegewinnung und -entwicklung zu etablieren.

Bundesweit verschärft der demografische Wandel die Situation zusätzlich: Mit dem Rückgang der Erwerbspersonen und einer alternden Bevölkerung steigt der Bedarf an Bildungs-, Betreuungs- und Sozialeistungen erheblich. Fröhkindliche Bildung gewinnt damit an Bedeutung, da sie sowohl zur Förderung kindlicher Entwicklungs- und Teilhabechancen beiträgt als auch die Erwerbsbeteiligung von Eltern – insbesondere von Müttern – ermöglicht. Rechtsansprüche wie die U3-Betreuung und der ab 2026 geltende Ganztagsanspruch erzeugen weiteren Fachkräftebedarf. Gleichzeitig verändern gesellschaftliche Megatrends – darunter Digitalisierung, Diversität, Inklusion, Nachhaltigkeit, psychische Gesundheit sowie fluidere Bildungs- und Erwerbsverläufe – die Kompetenzanforderungen an pädagogische Fachkräfte grundlegend. Dies führt zu neuen Qualifizierungsinhalten, erweiterten beruflichen Rollenprofilen und einem erhöhten Bedarf an kontinuierlicher Weiterbildung. Trotz zahlreicher Strategien und Förderprogramme von Bund und Ländern – beispielsweise zur Fachkräftegewinnung, zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse oder zur beruflichen Orientierung – zeigt sich insbesondere im Bereich der fröhkindlichen Bildung eine stark fragmentierte Weiterbildungslandschaft. Übergreifende Koordinations- und Qualitätsstrukturen, wie sie in anderen Branchen etwa durch Kammern etabliert sind, fehlen bislang.

NRW ist von den bundesweiten Herausforderungen in besonderem Maße betroffen. Hohe soziale Heterogenität, dichte urbane Räume sowie ein überdurchschnittlicher Anteil von Kindern mit Einwanderungsgeschichte erhöhen den Bedarf an qualifiziertem Personal erheblich. Es werden hohe Fachkräftelücken prognostiziert ohne ein konzertiertes Vorgehen im Bereich Fachkräftegewinnung. Das Land reagiert mit einer breiten Fachkräfteoffensive, in der der Ausbau beruflicher Bildung, die Anerkennung internationaler Abschlüsse, erweiterte Ausbildungskapazitäten und Programme der beruflichen Orientierung wie KAoA berücksichtigt werden. Kampagnen wie #WTFuture, die praxisintegrierte Ausbildung Kinderpflege (PiA-K), Qualifizierungsprogramme für den Quereinstieg (QiK) sowie erleichterte Zugänge für internationale pädagogische Qualifikationen adressieren gezielt Gewinnung, Qualifizierung und Professionalisierung des Personals.

Im Kreis Unna zeigt sich eine anspruchsvolle Ausgangslage: Bevölkerungszuwachs entsteht vor allem durch Zuwanderung, während das natürliche Saldo negativ bleibt. Gleichzeitig verschieben sich die Wirtschaftsstrukturen u.a. zugunsten wachsender Beschäftigungsanteile im Bereich Erziehung und Unterricht. Hohe Arbeitslosigkeit unter ausländischen Erwerbspersonen, eine hohe Teilzeitquote von Frauen, eine große Zahl an Helferberufen sowie zunehmende Unterstützungsbedarfe unter Auszubildenden prägen den regionalen Arbeitsmarkt. Sprachpädagogische und interkulturelle Anforderungen steigen deutlich, ohne dass ausreichende Qualifizierungsstrukturen vorhanden wären. Trotz bestehender Berufsorientierungs- und Weiterbildungsangebote fehlen in den Erziehungsberufen abgestimmte regionale Strukturen, gemeinsame Standards vor allem vor dem Hintergrund des neuen GaFöG sowie verbindliche Koordinationsmechanismen. Zielgruppen wie Menschen mit Einwanderungsgeschichte, junge Menschen ohne Anschlussoption, Frauen mit Familienverantwortung, Personen ohne Berufsabschluss oder Beschäftigte in Helferberufen bieten relevantes Potenzial, benötigen jedoch gezielte Ansprache und passgenaue Qualifizierungswege.

Die Zielgruppenbefragung im Rahmen der Vorstudie zeigt, dass Auszubildende ihre Ausbildung grundsätzlich positiv erleben. Gleichzeitig werden Belastungen durch Zeitdruck, finanzielle Herausforderungen, organisatorische Hürden sowie eine teilweise unzureichende Abstimmung zwischen den Lernorten berichtet. Eine deutliche Mehrheit bewertet einen zentralen Ort für Information, Austausch, Qualifizierung und Unterstützung als hilfreich und würde zusätzliche Angebote entsprechend nutzen.

Die Workshops und Fokusgruppen mit unterschiedlichen Stakeholdern (u.a. Träger, Jobcenter, Kammern, Weiterbildungsanbieter, Berufskollegs, Kreis Unna) verdeutlichen darüber hinaus, dass trotz vielfältiger Aktivitäten zur Fachkräfte Sicherung bislang keine übergreifende Koordinationsstruktur im Bereich der Sozialwirtschaft existiert. Der Zukunftscampus wird von den meisten Teilnehmenden als potenzielles Instrument wahrgenommen, um bestehende Initiativen zu bündeln, Synergien zu schaffen und Verantwortung regional verteilt zu tragen. In diesem Sinne wird der Zukunftscampus als zentrale Voraussetzung für eine effektivere Fachkräfteentwicklung verstanden. Mehr als 20 regionale Akteur*innen aus Bildung, Verwaltung, Kammern, Trägern und Politik haben bereits ihr Interesse und Mitwirken signalisiert. Die Stakeholder nannten darüber hinaus mehrere zentrale Bedarfsfelder für die Fachkräftegewinnung und -bindung: (1) Sprachförderung und Anerkennungsprozesse, (2) Zusatzqualifikationen und überfachliche Kompetenzen, (3) Flexibilisierung und Modularisierung von Aus- und Weiterbildung, (4) trägerübergreifende Qualifizierungsstrukturen sowie (5) eine engere Verzahnung von Theorie und Praxis. Diese Themen bilden zugleich den Kern möglicher Zukunftscampus-Angebote und sind maßgeblich für eine nachhaltige Fachkräfteentwicklung in der Region. Nach Einschätzung vieler Akteur*innen kann der Zukunftscampus dazu beitragen, bestehende Strukturen sichtbarer zu machen, Aktivitäten zu bündeln und Prozesse datenbasiert zu steuern – ohne dabei neue Parallelstrukturen zu schaffen. Ziel ist eine koordinierende, nicht konkurrierende Struktur. Als zentrale Voraussetzungen für die Umsetzbarkeit werden eine gesicherte Finanzierung, kontinuierliche Koordination, verbindliches Engagement der beteiligten Akteurinnen, transparente Kommunikation sowie eine enge Einbettung in bestehende regionale und überregionale Aktivitäten benannt. Insgesamt wird der Zu-

kunftscampus überwiegend als ergänzende, vernetzende Struktur verstanden, die Qualifizierung, Praxisbezug, Innovation und Kooperation stärken kann. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass eine realistische Prüfung organisatorischer Zuständigkeiten, Finanzierungsmöglichkeiten und institutioneller Verankerung notwendig ist.

Die SWOT-Analyse fasst diese Befunde systematisch zusammen:

- **Stärken** liegen in der breiten regionalen Unterstützung, bestehenden Vernetzungsansätzen sowie einer klar erkennbaren Nachfrage der Zielgruppen und Akteur*innen.
- **Schwächen** beziehen sich auf die stark fragmentierte Angebotslandschaft, fehlende Koordinationsmechanismen, Datenlücken und bestehende Personalengpässe.
- **Chancen** ergeben sich aus dem demografischen Wandel, gesetzlichen Ausbauprozessen, vorhandenen Förderkulissen sowie dem Potenzial, neue Zielgruppen durch flexible und niedrigschwellige Qualifizierungsmodelle zu erreichen. Zudem bietet die Idee eines zentralen Bildungs- und Innovationsortes einen möglichen Modellcharakter über die Region hinaus.
- **Risiken** bestehen insbesondere in unverbindlichen Kooperationsstrukturen und möglichen Zugangsbarrieren für benachteiligte Zielgruppen.

Insgesamt deutet die Ergebnisse der Analysen darauf hin, dass ein Zukunftscampus im Kreis Unna einen relevanten Beitrag im Umgang mit bestehenden und zukünftigen Fachkräfteengpässen leisten kann, sofern seine Ausgestaltung konsequent an regionalen Bedarfen orientiert, kohärent in bestehende Strukturen eingebunden und nachhaltig finanziell sowie organisatorisch abgesichert wird. Damit bietet der Zukunftscampus das Potenzial, als koordinierende und innovationsorientierte Struktur die Fachkräfteentwicklung langfristig zu stärken und zugleich Modellcharakter über die Region hinaus zu entfalten.

7 Abgeleitete Handlungsfelder eines Zukunftscampus

7.1 Handlungsansätze und Funktionen

Auf Grundlage der in der Vorstudie gewonnenen Erkenntnisse zur Fachkräftesituation, zur Bildungs- und Qualifizierungslandschaft sowie zur Machbarkeit eines Zukunftscampus Gesundheits- und Sozialwirtschaft im Kreis Unna werden im Folgenden sieben zentrale Handlungsempfehlungen formuliert. Diese Empfehlungen richten sich sowohl an die regionalen Akteure im Kreis Unna als auch an die Landespolitik Nordrhein-Westfalens, sowie selbstverständlich an die Ausgestaltung des Zukunftscampus selbst. Ziel ist es, tragfähige und zukunftsgerichtete Impulse für die strategische Fachkräfteentwicklung in den sozialpädagogischen Berufsfeldern zu geben und zugleich strukturelle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Zukunftscampus zu schaffen. Dabei werden sowohl kurzfristige Umsetzungsschritte als auch mittel- bis langfristige Entwicklungsperspektiven berücksichtigt.

Institutionalisierung und Verfestigung des Zukunftscampus

Die im Projektverlauf identifizierte strategische Relevanz eines Zukunftscampus als zentrale, dauerhafte Struktur zur Fachkräfteentwicklung im Gesundheits- und Sozialwesen sollte durch eine formale Institutionalisierung abgesichert werden. Dies bedeutet, dass der Campus nicht projektbasiert, sondern als dauerhafte Einrichtung mit stabiler Trägerschaft und finanzieller Grundsicherung ausgestaltet wird.

Die SWOT-Analyse zeigt eine hohe politische und institutionelle Unterstützung (Stärke), aber auch Risiken in der Verfestigung aufgrund von Förderlogiken und Ressourcenknappheit (Schwäche/Risiko). Eine institutionelle Verankerung schafft Planungssicherheit und signalisiert Verbindlichkeit gegenüber Partnern und Zielgruppen.

Verbindliche und koordinierte Kooperationsstrukturen

Es sollten verbindliche und koordinierte Netzwerkstrukturen zwischen Trägern, Bildungseinrichtungen, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft geschaffen werden. Der Zukunftscampus kann hier als intermediäre Plattform fungieren, die Akteure vernetzt, Synergien identifiziert und Kooperationen steuert.

Die SWOT-Analyse verweist auf die vorhandene Vielfalt regionaler Initiativen (Stärke), gleichzeitig aber auch auf eine begrenzte Abstimmung und Transparenz (Schwäche). Ein koordinierendes Netzwerk hilft, Parallelstrukturen zu vermeiden und Ressourcen effizienter zu nutzen.

Fokus auf Zielgruppenorientierung und soziale Teilhabe

Die Angebote des Zukunftscampus sollten explizit bildungsbenachteiligte und unterrepräsentierte Zielgruppen adressieren. Dazu gehören unter anderem junge Menschen ohne Ausbildungsplatz, Personen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Wiedereinstiegsbedarf oder Quereinsteiger*innen. Unterstützungsangebote sollten niedrigschwellig, aufsuchend und bedarfsorientiert gestaltet sein. Das Potenzial dieser Gruppen ist vielversprechend. Beispielweise hatten laut dem Kreis Unna (2024) 31,6% % der Bevölkerung eine Migrationsgeschichte, die entsprechenden Quoten liegen in allen drei betrachteten Ausbildungen darunter.

Die SWOT-Analyse nennt als Stärke die hohe Bedarfsorientierung des Projekts. Gleichzeitig wird als Risiko eine Überforderung durch heterogene Zielgruppen beschrieben. Dies erfordert differenzierte, sozialraumnahe Ansätze und passgenaue Zugangswege.

Modulare, digitale und flexible Bildungsangebote

Der Campus sollte ein modulares Bildungs- und Qualifizierungsangebot entwickeln, das auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus anschlussfähig ist, berufliche Orientierung, (Teil-)Qualifikationen und sozialpädagogische Begleitung kombiniert. Der Zukunftscampus sollte außerdem hybride Lernformate entwickeln, die digitale Tools mit Präsenz- und Praxisphasen verbinden. Digitale Lernangebote erhöhen die Erreichbarkeit insbesondere für Personen mit Mobilitätseinschränkungen oder familiären Verpflichtungen.

Als Chance wird in der SWOT-Analyse ein steigender Qualifizierungsbedarf bei gleichzeitig wachsender Nachfrage nach flexiblen Bildungsformaten erkannt. Zugleich stellen unübersichtliche Bildungsangebote und begrenzte Passgenauigkeit eine Schwäche dar. Ein modularer Ansatz ermöglicht individuelle Bildungswege und lebensphasenübergreifendes Lernen. Gleichzeitig stellt auch die Digitalisierung eine zentrale Chance dar, um neue Zielgruppen zu erschließen und innovative Lernmethoden zu etablieren.

Monitoring und Wirkungsanalyse

Von Beginn an sollte ein systematisches Monitoring- und Evaluationskonzept implementiert werden. Ziel ist es, Wirkungen sichtbar zu machen, Lernprozesse zu fördern und Skalierungsmöglichkeiten zu identifizieren. Erfolgsfaktoren und Gelingensbedingungen sollten dokumentiert und in eine mögliche Transferstrategie für andere Regionen überführt werden.

Die SWOT-Analyse benennt als Schwäche das Fehlen belastbarer Datengrundlagen zur Wirkung bestehender Angebote. Dieses Problem ist nicht spezifisch regional, sondern besteht flächendeckend. Eine sinnvolle Zusammenführung, bzw. Erhebung der relevanten Daten zum Fachkräftemangel könnte modellhaft in andere Regionen übertragen werden. Eine konsequente Wirkungsmessung erhöht darüber hinaus die Steuerungsfähigkeit und die Anschlussfähigkeit an landesweite Strategien zur Fachkräftesicherung.

Transfer und Skalierung

Aufbauend auf den regionalen Erfahrungen sollte der Zukunftscampus als Modellprojekt mit überregionaler Strahlkraft entwickelt werden. Es empfiehlt sich, von Beginn an eine Transferstrategie zu entwickeln, die bewährte Ansätze dokumentiert, Good-Practice-Beispiele identifiziert und die Übertragbarkeit auf andere Regionen strukturiert vorbereitet. Kooperationen mit anderen Regionen, Landesinstitutionen sowie wissenschaftlichen Einrichtungen sollten gezielt genutzt werden.

Die SWOT-Analyse hebt den potenziellen Modellcharakter der Campus-Idee als besondere Chance hervor. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass innovative Ansätze regional begrenzt bleiben und nicht systematisch verbreitet werden. Eine strukturierte Skalierungsstrategie kann dazu beitragen, den Zukunftscampus als Blaupause für andere Regionen in NRW zu etablieren und so landesweite Effekte im Bereich der Fachkräftesicherung in der Sozialwirtschaft zu erzielen.

7.2 Räumliche Umsetzung

Auf Basis der im vorherigen Kapitel herausgearbeiteten Handlungsfelder soll im Folgenden beispielhaft dargestellt werden, welche Komponenten der Zukunftscampus beinhalten könnte. Die Umsetzung muss das Ziel verfolgen, die Handlungsfelder bestmöglich zu adressieren und so die regionalen Potenziale effizient zu heben. Die genaue Ausgestaltung der einzelnen Komponenten muss im Rahmen der Zusammenarbeit der Akteure im Rahmen einer zu bildenden Netzwerk-, bzw. Governancestruktur im Detail von den Partnern ausgehandelt werden. Deshalb sollen hier mögliche Ausgestaltungen nur skizziert werden. Betont werden muss allerdings, dass, um die angestrebten Ziele zu erreichen, die

beiden Komponenten *Bildungs- und Qualifizierungszentrum*, sowie *Innovationslabor* als unverzichtbar angesehen werden.

Bildungs- und Qualifizierungszentrum

Das Bildungs- und Qualifizierungszentrum bildet das Herzstück des Campus. Hier werden passgenaue Bildungs-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen gebündelt. Die Räumlichkeiten sind didaktisch flexibel gestaltet – mit modernen Seminar-, Gruppen- und Praxisräumen, darunter auch digitale Lernumgebungen und Übungssettings.

Das Zentrum bietet:

- modulare Qualifizierungsprogramme für Sozial- und Gesundheitsberufe,
- berufsbezogene Sprachkurse,
- individuelle Coachings zur beruflichen (Re-)Integration,
- Angebote zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung,
- Lernortkooperationen mit Berufskollegs, Trägern und Hochschulen.

Ziel ist es, sowohl Berufseinstiege*innen als auch Umsteiger*innen sowie internationale Fachkräfte praxisnah und durchlässig zu begleiten.

Innovationslabor

Im Innovationslabor werden Zukunftstechnologien für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft erfahrbar gemacht. Es dient als kreativer Entwicklungsräum für neue Konzepte, Produkte und Methoden – mit Fokus auf Digitalisierung, Robotik, Pflegeassistenzsysteme und neue Lernformate.

Das Labor bietet:

- interaktive Lern- und Experimentierumgebungen (z. B. mit VR/AR),
- Mitmach-Angebote für Schüler*innen im Rahmen der Berufsorientierung,
- Dialogformate zwischen Praxis, Forschung und Bildung,
- Innovationspartnerschaften mit Hochschulen, Unternehmen und Sozialträgern.

Das Innovationslabor verbindet Bildungsarbeit mit Technologietransfer und stärkt die Innovationsfähigkeit der Region.

Weitere mögliche Angebote

Über die oben genannten Komponenten hinaus könnte der Campus weitere offene Strukturen für Arbeit, Austausch und Begegnung schaffen – insbesondere über zwei funktionale Elemente, einen Coworking Space und ein Angebot mit Gastronomie und Veranstaltungsräumen. Ein flexibler Arbeitsbereich für soziale Start-ups, Pflegedienste, Projektbüros und öffentliche Akteure

wie Jobcenter oder Bildungsbüros im Rahmen eines Coworking Angebots könnte interdisziplinäre Kooperationen, innovative Projekte und neue Netzwerke entstehen lassen. Ein Coworking Space bietet Infrastruktur für kollaboratives Arbeiten, Beratung und fachlichen Austausch. Gespräche mit der IHK zu Dortmund haben gezeigt, dass ein gemeinsamer Arbeitsort verschiedener Unternehmen aus ähnlichen Branchen zu verstärkter Kollaboration und gemeinsamen Innovationen führen kann.

Ein öffentlich zugänglicher Bereich mit Mensa, Veranstaltungs- und Seminarräumen sowie Begegnungsflächen ist Ort für Fachtagungen, Netzwerktreffen, Informationsveranstaltungen und bürger-schaftliches Engagement. Dieses Forum könnte sogar als Inklusionsbetrieb geführt werden und so soziale Teilhabe mit gastronomischem und kulturellem Angebot verbindet. Es könnte einen größeren Anreiz bieten um zu verweilen und sich auszutauschen und somit die Attraktivität des Zukunftscampus erhöhen. Darüber hinaus könnten eigene Veranstaltungsflächen beitragen, zu einem zentralen Vernetzungspunkt der Sozialbranche in der Region zu werden.

Diese Lösungen können teilweise modular verstanden werden und sind nicht in Summe für den Betrieb des Zukunftscampus notwendig. Allerdings bilden insbesondere das Bildungs- und Qualifizierungszentrum, sowie das Innovationslabor gewissermaßen das Fundament, um die formulierten Ziele des Zukunftscampus zu erreichen.

Durch die enge Zusammenarbeit der beteiligten Akteure und die Bündelung der Brancheninteressen an einem Ort kann erreicht werden, dass die Branche in der Region „mit einer Stimme“ spricht. Im Rahmen eines fortlaufenden Meinungsbildungsprozesses können gemeinsame politische Positionen entwickelt und effektiv nach außen getragen werden. Die Branche gewinnt so einen Botschafter, der ähnlich wie eine Kammer Position zu Regionalthemen im Bezug zur sozialen Arbeit und perspektivisch auch zu allgemeineren Fragen wie der konkreten Ausgestaltung von Ausbildungswegen und Curricula beziehen kann.

Alle oben genannten Funktionen können am besten gebündelt an einem zentralen Ort verfolgt werden. Um politisch wirksam zu sein, sind intensive Austausch- und Willensbildungsprozesse nötig, um die gewünschte Vernetzung unter den Auszubildenden zu erzielen ist ein zentraler Ort an dem dies stattfinden kann unerlässlich. Auch um Synergieeffekte von Qualifizierungsangeboten optimal zu nutzen ist es ratsam überregional zu agieren und einen zentralen Ausrichtungsort zu nutzen, der allgemein erreichbar ist und keine Institution übervorteilt.

7.3 Wirtschaftliche Realisierbarkeit

Im Vorfeld zu dieser Vorstudie wurde bereits im Jahre 2022 eine Wirtschaftlichkeitsanalyse von der agiplan public GmbH vorgenommen. Aus verschiedenen Gründen können die dort gewonnenen Ergebnisse nicht nahtlos auf die vorliegende Vorstudie angewandt werden. Beispielweise geht die damalige Konzeption noch von einer Einbeziehung der Gesundheitswirtschaft aus, die in der jetzigen Konzeption nicht mehr vorgesehen ist. Außerdem haben sich Bau-, betriebs- und Personalkosten insbesondere

unter dem Einfluss von gestiegenen Energiepreisen und allgemeiner Inflation beträchtlich erhöht. Darüber hinaus lässt auch die vorgestellte Vorgehensweise, die definitive Ausgestaltung des Zukunftscampus organisch durch das noch zu bildende Steuerungsgremium konzipieren zu lassen, nur eingeschränkte Aussagen über die benötigte Personalstärke zu. Als absolutes Minimum kann sicherlich angenommen werden, dass es eine Leitung, eine Assistenz, sowie ein Facilitymanagement braucht um einen Ort wie den Zukunftscampus zu betreiben.

Darüber hinaus geht die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung von einem bereits initial geförderten Projekt aus. Die Baukosten und die initiale Projektphase werden also als bereits finanziert betrachtet und die folgende Betrachtung beschäftigt sich mit der wirtschaftlichen Tragfähigkeit der darauf folgenden Periode. Zur Einschätzung der Wirtschaftlichkeit des Zukunftscampus Unna werden zwei Modelle vorgestellt, die Finanzierungsvarianten jeweils am Ende einer Skala von Marktorientierung und Mitgliederfinanzierung darstellt. Empfohlen wird eine Mischform aus beidem, da hierdurch einerseits durch eine von den Mitgliedern getragene Sockelfinanzierung Sicherheit und Planbarkeit gegeben ist, andererseits durch eine gewisse Marktorientierung auf Nachfrageorientierung und Kosteneffizienz geachtet wird.

Um die potenzielle Wertschöpfung des Zukunftscampus zu beurteilen, wird eine SROI-Analyse (Social Return on Investment) durchgeführt. Die Berechnung eines SROI umfasst mehrere Schritte: Zunächst werden relevante Anspruchsgruppen und ihre direkten sowie indirekten Effekte identifiziert. Anschließend erfolgt eine Monetarisierung dieser Effekte – etwa durch Einsparungen in den Sozialkassen, gestiegerte Steuereinnahmen, vermiedene Folgekosten oder regionale Wertschöpfung. Im Anschluss kann eine Abwägung zwischen beiden Summen stattfinden.

7.4 Wirtschaftlichkeit des Zukunftscampus

Die wirtschaftliche Tragfähigkeit ist ein zentrales Kriterium für den nachhaltigen Betrieb des geplanten Zukunftscampus Sozialwirtschaft im Kreis Unna. Vor dem Hintergrund der langfristigen Ziele – Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung – sowie der angestrebten Innovations- und Modellwirkung des Campus, ist eine tragfähige Finanzierungsstruktur unerlässlich. Zu finanzieren sind insbesondere Betriebs- und Personalkosten, die im laufenden Betrieb des Zukunftscampus anfallen. Dabei stehen zwei Grundmodelle zur Diskussion, die im Folgenden hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile analysiert werden. Abschließend wird eine kombinierte Mischform als tragfähige Lösung empfohlen.

Modell 1: Mitgliederfinanzierung durch den Steuerungskreis

Das erste Modell sieht eine institutionelle Finanzierung über feste Jahresbeiträge der Mitglieder des Steuerungskreises vor. Öffentliche und zivilgesellschaftliche Akteure wie die AWO, das Jobcenter, Bildungsträger oder Jugendhilfestrukturen würden gemeinsam die Betriebs- und Personalkosten des Campus tragen. Diese Form der Finanzierung bietet ein hohes Maß an Planungssicherheit und ermöglicht eine strategische, an gemeinsamen Zielen orientierte Ausgestaltung der Angebote. Sie stärkt zudem die institutionelle Verankerung des Campus als gemeinsames Projekt der Region. Herausforderungen bestehen jedoch in der Haushaltsabhängigkeit der Träger, was insbesondere in wirtschaftlich

angespannten Zeiten zu Finanzierungslücken führen kann. Zudem erfordert dieses Modell einen fairen und politisch abgestimmten Verteilungsschlüssel der Beiträge, der sowohl finanzielle Leistungsfähigkeit als auch institutionelle Beteiligung berücksichtigt.

Modell 2: Refinanzierung durch externe Nutzung

Das zweite Modell basiert auf einer marktorientierten Refinanzierung durch externe Nutzung. Weiterbildungsanbieter, Veranstalter und Coworking-Nutzende zahlen für die Nutzung der Infrastruktur des Campus, wodurch Einnahmen generiert werden. Dieses Modell setzt auf wirtschaftliche Eigenständigkeit und fördert Innovationsanreize sowie eine flexible Angebotsentwicklung. Allerdings sind die Einnahmen stark abhängig von der Marktnachfrage und unterliegen konjunkturellen Schwankungen. Der Betrieb erfordert ein professionelles Management mit hoher Dienstleistungsorientierung sowie ein ausgefeiltes Vermarktungskonzept. Zudem besteht das Risiko einer schlechenden Zielverschiebung zugunsten kommerzieller Interessen, sofern keine klaren Leitlinien gesetzt werden.

Vorschlag: Mischmodell mit geteiltem Risiko und gemeinsamer Verantwortung

Aus einer wirtschaftlichen und strategischen Perspektive heraus empfiehlt sich daher ein Mischmodell, das die Vorteile beider Ansätze kombiniert. Die Grundstruktur des Campus – insbesondere Personal- und Betriebskosten – wird über moderate Beiträge der Mitglieder des Steuerungskreises abgesichert. Gleichzeitig werden zusätzliche Einnahmen durch die Vermietung von Räumen, die Kooperation mit Weiterbildungsanbietern sowie durch externe Veranstaltungen generiert. Diese variable Einnahmequelle ermöglicht es, auf neue Entwicklungen flexibel zu reagieren und innovative, zielgruppenspezifische Formate zu realisieren, ohne die Grundstruktur zu gefährden.

Ein solches hybrides Modell reduziert das finanzielle Risiko für einzelne Akteure, schafft jedoch zugleich Spielräume für Wachstum und Anpassung. Um die Transparenz und Steuerbarkeit zu gewährleisten, empfiehlt sich die Einführung eines zweigeteilten Finanzsystems: ein Grundhaushalt für den Basisbetrieb sowie ein Campusfonds für projektbezogene oder innovative Maßnahmen. Die Einführung eines Monitoringsystems zur laufenden Überprüfung von Auslastung, Einnahmen, Kosten und Wirkung würde eine strategische Steuerung zusätzlich erleichtern. Nicht zuletzt stärkt ein solches Modell die regionale Verankerung des Campus, indem es institutionelle Verantwortung mit unternehmerischer Offenheit verbindet.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die wirtschaftliche Tragfähigkeit des Zukunftscampus am besten über ein Mischmodell gesichert werden kann. Es vereint institutionelle Stabilität mit marktorientierter Dynamik und bietet die notwendige Flexibilität, um auf zukünftige Herausforderungen im Bildungs- und Fachkräftektor angemessen reagieren zu können.

7.5 Mehrwert für die Region

Der Zukunftscampus Sozialwirtschaft im Kreis Unna verfolgt das Ziel, dem wachsenden Fachkräftemangel im sozialen Sektor durch innovative und regional verankerte Maßnahmen wirksam zu begegnen. Im Mittelpunkt steht dabei die Entwicklung, Bündelung und Professionalisierung von Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboten, die sich an bestehende und potenzielle Fachkräfte richten. Der Zukunftscampus soll nicht nur eine zentrale Anlaufstelle für Orientierung, Beratung und Weiterbildung bieten, sondern auch neue Zielgruppen erschließen und moderne, flexible Bildungsformate etablieren, die insbesondere sozial benachteiligte und bislang unterrepräsentierte Gruppen adressieren.

Die Wirkungsperspektiven dieses Vorhabens reichen dabei über den unmittelbaren Bildungserfolg hinaus: Durch den gezielten Ausbau der Fachkräftebasis im Bereich Soziales leistet der Campus einen Beitrag zur Sicherung der sozialen Daseinsvorsorge im Kreis Unna. Gleichzeitig lassen sich langfristig positive Effekte auf kommunaler Ebene erwarten, etwa durch eine geringere Inanspruchnahme von Sozialleistungen, steigende Erwerbsbeteiligung und die Entlastung pädagogischer Versorgungssysteme. Auch die beteiligten Organisationen profitieren – etwa durch sinkende Fluktuationenkosten und ein verbessertes Image sozialer Berufe. In dieser Gesamtschau ermöglicht der Zukunftscampus eine Transformation von Investitionen in soziale Infrastruktur hin zu einem messbaren gesellschaftlichen Mehrwert

Die Wirkungskette des Zukunftscampus für Sozialwirtschaft im Kreis Unna lässt sich entlang der klassischen SROI-Logik von Input über Output und Outcome bis hin zum gesellschaftlichen Impact nachvollziehen. Ausgangspunkt sind die eingesetzten Ressourcen, darunter finanzielle Mittel, personelle Kapazitäten sowie infrastrukturelle Voraussetzungen. Hinzu kommt die aktive Einbindung regionaler Netzwerke aus Bildung, Sozialwirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Zivilgesellschaft, die eine breite Trägerschaft und Akzeptanz des Vorhabens sichern.

Aus diesen Inputs entstehen unmittelbar sichtbare Outputs: Der Zukunftscampus fungiert als zentrale Anlaufstelle für Orientierung, Beratung und Qualifizierung im sozialbezogenen Arbeitsfeld. Es werden Informationsveranstaltungen, Weiterbildungsangebote, Matchingformate zwischen Bewerbenden und Trägern sowie innovative Ausbildungswägen etabliert. Durch diese konkreten Maßnahmen wird ein niedrigschwelliger Zugang zu beruflichen Entwicklungspfaden im sozialen Bereich geschaffen – insbesondere für bislang benachteiligte oder schwer erreichbare Zielgruppen.

Kurz- bis mittelfristig führen diese Angebote zu messbaren Outcomes: Mehr Menschen entscheiden sich für eine Ausbildung oder berufliche Tätigkeit im und Sozialbereich, die Ausbildungsabbruchquote sinkt, und bestehende Fachkräfte erhalten gezielte Weiterqualifizierungen. Gleichzeitig wird die Zusammenarbeit zwischen Trägern, Bildungseinrichtungen und Arbeitsmarktakteuren intensiviert und strategisch weiterentwickelt.

Langfristig entfaltet der Zukunftscampus einen gesellschaftlichen Impact, der über die unmittelbaren Teilnehmer*innen hinausgeht: Die Versorgungssicherheit in sozialen Einrichtungen verbessert sich, die regionale Beschäftigungsquote steigt, und die öffentliche Hand profitiert von Rückflüssen durch höhere Erwerbsbeteiligung, geringere Transferleistungsabhängigkeit und bessere soziale Integration. Der

Zukunftscampus trägt somit nicht nur zur Lösung des Fachkräftemangels bei, sondern wirkt als Katalysator für eine nachhaltige, sozial und ökonomisch stabile Regionalentwicklung. Darüber hinaus positioniert der Kreis Unna sich durch ein Leuchtturmprojekt wie dem Zukunftscampus auch gezielt strategisch als Modellstandort für Soziale Berufe und kann somit im Zeitverlauf mehr Auszubildende und Fachkräfte für diese Branche begeistern und anziehen.

Die Monetarisierung der Outcomes ist ein zentraler Bestandteil der SROI-Methodik. Ziel ist es, die gesellschaftlichen Wirkungen einer Maßnahme nicht nur qualitativ zu erfassen, sondern auch in finanziellen Größen zu bewerten. Dadurch lassen sich die eingesetzten Mittel (Inputs) systematisch in Relation zu den erzielten Ergebnissen (Outcomes und Impacts) setzen. Für den Zukunftscampus für Sozialwirtschaft im Kreis Unna bietet die Monetarisierung eine fundierte Grundlage, um den gesamtgesellschaftlichen Nutzen seiner Maßnahmen nachvollziehbar und vergleichbar darzustellen – insbesondere gegenüber öffentlichen und politischen Entscheidungsträgern. Die Inputmenge ist selbstverständlich abhängig von der konkreten Ausgestaltung der Angebote und die Antworten, die ein noch zu bildendes Steuerungsgremium auf Fragen wie „Wird ein Veranstaltungsort mit gastronomischem Angebot geschaffen?“, oder „Wird es Coworking Spaces geben, und wenn ja, in welcher Größenordnung?“ geben wird.

Die Wirkungsperspektiven des Campus sind klarer zu quantifizieren. Sie umfassen unter anderem die Erhöhung des Arbeitsangebotes in der Region durch die Steigerung der Vollzeitquote, sowie perspektivisch im besten Fall auch interregionale Zuwanderung von Arbeitskräften wegen dem besseren Erziehungsangebot im Kreis Unna. Darüber hinaus käme es zu einer Reduktion arbeitsmarktbezogener Transferleistungen, sowohl durch ausbleibende Aufstockungszahlungen, als auch durch höhere Beschäftigungsquoten besser qualifizierter Arbeitskräfte. Ausbildungskosten können durch niedrigere Abbruchquoten vermieden sowie eine stärkere Bindung qualifizierter Fachkräfte in sozialen Einrichtungen erreicht werden. All diese Effekte können durch bestehende statistische Daten, Durchschnittswerte und wissenschaftliche Schätzungen in monetäre Einheiten übersetzt werden. Dabei ist es wichtig, realistische Annahmen zu treffen und Doppelzählungen zu vermeiden. Auch Mitnahmeeffekte, also Personen, die eine Entscheidung ohnehin getroffen hätten und es nur „zufällig“ nach Errichtung des Zukunftscampus tun, sind zu bedenken. Aufgrund dessen wird im Folgenden konservativ davon ausgegangen, dass im besten Fall 50 % der identifizierten Herausforderungen gelöst werden können.

Insbesondere werden über zwei Kanäle soziale Returns erzielt:

- Reduzierte Abbruchquoten von Auszubildenden (Szenario 1: 50%, Szenario 2: 25%, Szenario 3: 10%)

Bei Abbruchquoten in den relevanten Ausbildungen von 12 % (Erzieher*in), 39 % (Kindepflege konsekutiv) und 28 % (Sozialassistenz konsekutiv) und einer Gesamtzahl an Auszubildenden an den Berufskollegs von 787 kann, bei Annahme einer Absolventenquote von 26,8 % im NRW-Durchschnitt (Statistisches Bundesamt, 2025) kann man die Zahl der vermiedenen Abbrüche in den einzelnen Szenarien ermitteln. Bei 400 Auszubildenden zur Erzieher*in verlassen demnach ca. 107 jährlich die Schule, bei

Kinderpfleger*inne sind es ca. 72 von 269 und bei Sozialassistent*innen ca. 32 von 118. Bezogen darauf ergeben sich 13, 28 und 9 Ausbildungsabbrüche in den einzelnen Kategorien, insgesamt also 50 Auszubildende die die Schule ohne Abschluss verlassen.

Legt man die drei möglichen Szenarien an, lassen sich mit dem Zukunftscampus jährlich 5 bis 25 Ausbildungsabbrüche im sozialen Bereich vermeiden.

- Erhöhtes Arbeitsangebot in der Region (Szenario 1: 50%, Szenario 2: 25%, Szenario 3: 10%)

Durch ein besseres Betreuungs- und Erziehungsangebot im Kreis Unna erreicht der Zukunftscampus eine erhöhte regionale Erwerbsbeteiligung, insbesondere über einen längeren Zeithorizont durch die Rückführung von Erziehenden Personen in Vollzeittätigkeiten. Wie in Kapitel 2 geschildert, sind allein 27 % der teilzeitbeschäftigen Frauen nur aufgrund von Erziehungsaufgaben in Teilzeit. Ein enormes Arbeitskräftepotenzial: knapp 50 % Prozent der arbeitenden Frauen sind teilzeitbeschäftigt, würde man nur die 10% derjenigen zu einer Vollzeitbeschäftigung bewegen, die aufgrund von Erziehungsaufgaben ihr Arbeitsangebot einschränken, wären das über 800 zusätzliche Vollzeitbeschäftigte (IT.NRW, 2024). Bei 50 % wären es 4.000.

Hierbei wird davon ausgegangen, dass sich die generelle Arbeitskräftesituation im Kreis Unna nicht durch die Errichtung des Zukunftscampus ändert. Das heißt längerfristige Effekt, wie die Zuwanderung von Arbeitskräften aufgrund besserer Angebote, oder die Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle in der Sozialwirtschaft, die weitere Arbeitskräfte anziehen sind nicht mit einbezogen.

Monetarisierung

Für die Berechnung des gesellschaftlichen Mehrwerts des Zukunftscampus im Rahmen der SROI-Analyse ist die Monetarisierung zentraler Wirkungsbereiche erforderlich. Im Vordergrund steht dabei die Frage, welche konkreten finanziellen Rückflüsse aus den angestoßenen Veränderungen für die öffentliche Hand und die Gesellschaft insgesamt resultieren.

Ein wesentlicher Effekt betrifft die Einsparung von Sozialleistungen – insbesondere im Bereich des Bürgergeldes. Wenn durch den Zukunftscampus Menschen erfolgreich in Ausbildung oder Beschäftigung vermittelt werden, entfällt für sie der Leistungsbezug ganz oder teilweise.

Zudem entstehen durch die Integration in den Arbeitsmarkt zusätzliche Steuer- und Sozialabgaben. Grundlage hierfür ist die Zahl der neu aufgenommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, die Höhe des durchschnittlichen Bruttoeinkommens sowie die geltenden Abgabenquoten. Außerdem natürlich, wie oben beschrieben, die Erhöhung des Bruttoverdienstes von zusätzlichen Arbeitskräften in Vollzeit. Der daraus resultierende fiskalische Rückfluss umfasst Einkommensteuer, Renten- und Krankenversicherungsbeiträge sowie weitere Umlagen.

Ein weiterer zentraler Wirkungsbereich liegt in der Reduktion von Ausbildungsabbrüchen. Durch gezielte Beratung, Begleitung und passgenaue Qualifizierungsangebote kann der Zukunftscampus dazu

beitragen, dass mehr Ausbildungsverhältnisse erfolgreich abgeschlossen werden. Die damit vermiedenen Kosten für Wiederholungsmaßnahmen, Berufsberatung oder Unterstützungsleistungen lassen sich damit vermeiden.

Auch auf betrieblicher Ebene entfaltet der Zukunftscampus monetarisierbare Effekte – insbesondere durch die Verringerung von Fluktuation. Eine bessere Passung zwischen Bewerber*innen und Trägern sowie eine gezielte Fachkräftebindung durch Weiterbildungs- und Entwicklungsperspektiven führen dazu, dass weniger Personalwechsel erfolgen.

Diese vier zentralen Nutzenkategorien – Einsparungen bei Sozialleistungen, zusätzliche Steuer- und Abgabenerträge, vermiedene Ausbildungskosten und reduzierte Fluktuation – bilden den Kern des monetären Nutzens des Zukunftscampus.

8 Umsetzbarkeit eines Zukunftscampus – Rahmenbedingungen und Optionen

Die Umsetzung des Zukunftscampus ist grundsätzlich realistisch, da zentrale strukturelle Voraussetzungen wie politischer Rückhalt, ein breites Netzwerk regionaler Akteure (vgl. Kap.4) und ein identifizierter Fachkräftebedarf bereits bestehen. Die geplante räumliche und organisatorische Bündelung von Qualifizierungs-, Beratungs- und Koordinationsstrukturen verspricht eine hohe Wirksamkeit, insbesondere im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung und -bindung im sozialen Sektor. Das Vorhaben fügt sich konsistent in zentrale regionale Entwicklungsstrategien ein, etwa das Regionale Entwicklungskonzept des Kreises Unna (2020), das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters (2024/2025) sowie in landesweite Strategien zur Fachkräftesicherung (z. B. KAOA, Fachkräfteoffensive NRW). Die breite Unterstützung durch Politik, Verwaltung, Wohlfahrtsverbände und Bildungsträger wurde im Rahmen der Vorstudie bestätigt. Die geplante Einrichtung als zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle im Bereich der Sozialwirtschaft wird als notwendige Innovation wahrgenommen, um dem zunehmenden Fachkräftemangel strukturiert zu begegnen. Auch auf der Nachfrageseite lassen sich ähnliche Vorstellungen finden, die Zielgruppenbefragung zeigt, dass sich sowohl die aktuellen Auszubildenden als auch die Absolvent*innen einen zentralen Ort zwecks Vernetzung und Qualifizierung wünschen und diesen auch nutzen würden.

Institutionelle und organisatorische Machbarkeit

Im Kreis Unna bestehen bereits vielfältige Bildungs-, Beratungs- und Beschäftigungsangebote, jedoch bisher mit unzureichender räumlicher und organisatorischer Bindung. Der Zukunftscampus adressiert diese Fragmentierung durch eine integrierte Struktur, die sich an bewährten Modellen orientiert. Die mögliche Kooperationsstruktur mit der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, kommunalen Akteuren und Bildungseinrichtungen bieten stabile Ausgangsbedingungen für eine institutionelle Verankerung. Hierdurch können sich alle relevanten regionalen Akteure einbringen und gemeinsam eine konsistente Strategie zur Fachkräftegewinnung und -Bindung formulieren und umsetzen.

Fachliche Realisierbarkeit

Der Innovationsgehalt des Zukunftscampus liegt insbesondere in seiner sektorübergreifenden Ausrichtung (Frühpädagogik, OGS, Jugendhilfe, Pflege) und seiner sozialraumorientierten, niedrigschwelligen Ansprache bislang unterrepräsentierter Zielgruppen. Die in der Vorstudie identifizierten Bedarfe und Lücken (z. B. mangelnde Erreichbarkeit, fehlende Transparenz, geringe Durchlässigkeit bestehender Angebote) können durch den Zukunftscampus mit einem passgenauen Bildungs- und Beratungsportfolio adressiert werden. Insbesondere sollte Wert auf modulare, hybride und digitale Angebote gelegt werden, damit die identifizierten Zielgruppen möglichst umfassend erreicht werden und deren Potenziale bestmöglich realisiert werden können.

Wirtschaftliche und finanzielle Rahmenbedingungen

Erfolgsentscheidend ist jedoch die Verfügbarkeit geeigneter Flächen, eine belastbare Anschlussfinanzierung und die dauerhafte institutionelle Verankerung. Für den langfristigen Betrieb ist ein tragfähiges Finanzierungskonzept mit öffentlicher Grundfinanzierung, Projektmitteln und Einnahmen aus Bildungsdienstleistungen zu entwickeln. Erste Ansätze hierzu wurden im Rahmen der Vorstudie skizziert.

Die SWOT-Analyse und Stakeholder-Workshops im Rahmen der Vorstudie schaffen eine belastbare Grundlage für eine praxisnahe Konzeption. Insgesamt ist der Zukunftscampus – bei klarer Governance und realistischen Etappen – eine zukunftsweisende und umsetzbare Innovationsmaßnahme für den Kreis Unna.

9 Schlussfolgerungen – Empfehlungen für Region und Land

Der geplante Zukunftscampus kann auf Basis dieser Vorstudie einen relevanten Beitrag zur Fachkräfte sicherung in der Sozialwirtschaft leisten, indem er Bildungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangebote zentral bündelt. Durch eine Sekundärdatenanalyse, die Befragung der potenziellen Zielgruppe, sowie die Einholung der Positionen der relevanten regionalen Stakeholder im Rahmen von zwei Workshops und daran anschließende Fokusgruppengespräche konnten Bedarfe und Herausforderungen der Region in Bezug auf die Fachkräfte situation in der Sozialwirtschaft herausgearbeitet werden. Es konnte herausgestellt werden, dass der Zukunftscampus sowohl durch seinen Innovationsgehalt und Modellcharakter, als auch durch eine gezielte Fachkräftestrategie einen Beitrag zur Fachkräfteproblematik im Kreis Unna leisten kann. In Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse bezüglich dieser zwei Komponenten noch einmal herausgestellt.

Durch die enge Verzahnung von Theorie und Praxis, eine passgenaue Zielgruppenansprache und die institutionalisierte Zusammenarbeit regionaler Akteure wird eine höhere Wirksamkeit bei der Ansprache, Gewinnung und Entwicklung von Fachkräften erreicht. Derzeit bestehende Angebote sind oft fragmentiert, wenig sichtbar und nicht systematisch aufeinander abgestimmt. Die zentrale Bündelung in einem Zukunftscampus schafft Synergien, erhöht die Transparenz und erleichtert den Zugang für verschiedene Zielgruppen. Hier können in erster Linie Personen mit Migrationshintergrund, sowie Quer- und Wiedereinsteiger*innen genannt werden, deren Potenzial in Teilen bislang ungenutzt bleibt.

Durch regionale Koordinierung und effizientere Ressourcennutzung, insbesondere durch gemeinsame Steuerung und abgestimmte Infrastruktur kann hier Abhilfe geschaffen werden.

Der Campus reduziert Schnittstellenverluste, fördert Übergänge in Ausbildung und Beruf und stärkt das regionale Arbeitsangebot. Damit wirkt er dem demografisch bedingten Fachkräftemangel entgegen und leistet einen langfristigen Beitrag zur Standortattraktivität und regionalen Wertschöpfung. Es können Ausbildungsabbrüche vermieden und perspektivisch die Anzahl der Auszubildenden gesteigert werden. Darüber hinaus können ungenutzte Arbeitsangebotspotenziale gehoben werden.

Die vorliegende Analyse zeigt mindestens drei zentrale Handlungsbedarfe: Es fehlen niedrigschwellige Zugänge für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf, bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote für Quereinsteiger*innen sowie eine stärkere Sichtbarkeit und Attraktivität sozialer Berufe, insbesondere in Konkurrenz zu starker technikorientierten Berufsbildern.

Besonderes Potenzial liegt außerdem in der systematischen Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund, die häufig durch strukturelle Barrieren am Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt gehindert werden. Ebenso verfügen Wiedereinsteiger*innen nach Familien- oder Pflegezeiten über relevante Vorerfahrungen, die durch gezielte Nachqualifizierung nutzbar gemacht werden können.

Empfohlen werden u. a. zentrale Vermittlungshilfe bei Schulpraktika, Unterstützung bei branchenspezifischer Weiterbildung, Hilfe beim Matching von Unternehmen und Fachkräften, gezielte Programme für Quereinsteiger*innen und sozialraumorientierte Ausbildungsmodelle. Hier spielen außerdem digitale und hybride Formate eine Rolle, um individuellen Lebenssituationen gerecht zu werden.

Zu den Kernfunktionen zählen die koordinierte Steuerung regionaler Bildungsangebote, die individuelle Beratung und das Matching von Fachkräften, gezieltes Datenmonitoring, sowie die Entwicklung und Umsetzung innovativer Modelle zur Fachkräfteentwicklung in den Sozialberufen. Außerdem können auch die regionalen Akteure hier einen Ort für den Austausch und die Formulierung gemeinsamer Interessen finden. Bislang fehlt eine übergeordnete Interessenvertretung der Sozialwirtschaft, wie es sie zum Beispiel in Gestalt von Kammern in anderen Branchen gibt- diese Rolle könnte der Zukunftscampus in der mittleren bis langen Frist übernehmen. Sowohl für diese koordinierte Steuerung, als auch als zentral Anlaufstelle für Berufsinteressierte, Auszubildende und weiterbildungsinteressierte Hilfs- und Fachkräfte, ist ein zentraler Standort unerlässlich.

Der Campus sollte darüber hinaus u. a. eine regionale Imagekampagne für soziale Berufe starten, duale Ausbildung mit Zusatzqualifikationen fördern, Ausbildungsverbünde stärken sowie Mentoring- und Fortbildungsprogramme etablieren. Im Zuge einer Initiative mit Außenwirkung sollte außerdem die oben erwähnte Namensänderung des Projekts vorgenommen werden. Damit werden Verwechslungen, zum Beispiel mit dem *Zukunftscampus Berufliche Bildung*, vermieden.

Der Zukunftscampus weist in mehrfacher Hinsicht Innovationscharakter auf: Erstens durch die institutionelle Integration von Bildung, Beratung und Arbeitsmarktzugang, zweitens durch den sozialraumbezogenen, niedrigschweligen Zugang für neue Zielgruppen, und drittens durch die Skalierbarkeit und

Übertragbarkeit des Konzepts auf andere Regionen. Damit besitzt der Zukunftscampus Modellcharakter und fügt sich in eine landesweite Fachkräftestrategie, prominent im Koalitionsvertrag der Landesregierung formuliert, ein.

Empfohlen wird die Einrichtung als zentrale, multifunktionale Anlaufstelle mit räumlich gebündeltem Angebotsspektrum. Digitale Angebote sollen zusätzlich den Zugang erleichtern. Die Trägerschaft sollte in Form eines Konsortiums mit klarer Steuerung und klarem Commitment erfolgen. Zudem sollten die Angebote des Campus modular aufgebaut und eng mit lokalen Schulen, Trägern und Behörden vernetzt sein, um eine hohe Praxisnähe und Bedarfsorientierung zu gewährleisten.

Im Kreis Unna bestehen bereits mehrere relevante Strukturen, darunter die Jugendberufsagenturen, das Jobcenter, die Agentur für Arbeit Hamm, die Plattform United.nrw, in der das KAoA-Programm gesteuert wird. Diese bieten eine gute Basis für die Einbindung in die Campusstruktur.

Drei konkrete Kooperationsformate werden empfohlen: regelmäßige Abstimmung der Vertreter aus Bildung, Soziales und Wirtschaft; ein gemeinsames Steuerungsgremium zur strategischen Abstimmung; sowie gemeinsame Entwicklung von Curricula und Qualitätsstandards insbesondere vor dem Hintergrund des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung durch Bildungsakteure und Praxispartner.

Zur langfristigen Verankerung und Steuerung soll ein regionales Netzwerk mit breiter Akteursbeteiligung aufgebaut werden, darunter Landesministerien, Kommunalpolitik, Träger, Kammern, Bildungsinstitutionen und zivilgesellschaftliche Organisationen. Ziel ist die dauerhafte Einbindung und gemeinsame Steuerung des Zukunftscampus. Hier kann in Zukunft ein politischer Meinungsbildungsprozess angestoßen werden, um die Interessen der Sozialwirtschaft mit einer Stimme zu vertreten. Eine erste Basis zur Bildung eines solchen Netzwerks konnte bereits in zwei Workshops im Rahmen dieser Vorstudie gelegt werden.

Der Zukunftscampus im Kreis Unna bietet das Potenzial, sowohl strukturelle Herausforderungen in der Fachkräfteentwicklung zu adressieren als auch innovative Impulse für die regionale Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zu setzen. Durch seine modellhafte Ausgestaltung und enge Vernetzung mit bestehenden Akteursstrukturen kann er als praxisnahes Leuchtturmprojekt landesweit Wirkung entfalten. Entscheidend für den Erfolg wird sein, die Umsetzung konsequent an den identifizierten Bedarfen auszurichten und alle relevanten Partner dauerhaft in den Entwicklungsprozess einzubinden. Nur so lässt sich der Zukunftscampus nachhaltig als Motor für Fachkräftesicherung und soziale Teilhabe etablieren.

10 Literaturverzeichnis

Agentur für Arbeit Hamm. (2024). Jahresbilanz Arbeitsmarkt 2024 Kreis Unna. https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/jpk_kreis-unna_ba229707.pdf

Agentur für Arbeit Hamm. (2025). Der Arbeitsmarkt im Kreis Unna trotzt 2024 der gesamtwirtschaftlichen Krise. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/hamm/presse/2025-22-der-arbeitsmarkt-im-kreis-unna-trotzt-2024-der-gesamtwirtschaftlichen-krise>

AG Gesamtstrategie Fachkräfte. (2024). Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag—Empfehlungen der AG „Gesamtstrategie Fachkräfte“. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/240068/eec13f657847909b2a024f9dffaf1df02/gesamtstrategie-fachkraefte-in-kitas-und-ganztag-empfehlungen-der-ag-data.pdf>

Akko, D. P. (2024). Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung: Eine Auswertung von Krankenkassendaten. <https://doi.org/10.11586/2024108>

Ardoiu, N. M., & Bowers, A. W. (2020). Early childhood environmental education: A systematic review of the research literature. *Educational Research Review*, 31, 100353. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100353>

Beher, K., Finger, S., Fuchs-Rechlin, Prof. Dr. K., Hanssen, Dr. K., Hartwich, P., Rauschenbach, Prof. Dr. T., & Tillmann, K. (2023). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023 (Deutsches Jugendinstitut e.V., Hrsg.).

Bertelsmann Stiftung. (2025). Wegweiser Kommune, <https://www.wegweiser-kommune.de/>.

Bertelsmann Stiftung. (2023a). Demografische Entwicklung Kreis Unna- 2016-2023. <https://www.wegweiser-kommune.de/data-api/rest/export/demografische-entwicklung+unna-lk+2016-2023+tabelle.pdf>

Bertelsmann Stiftung. (2023b). Sozialbericht—Unna (LK). Stand 10.11.2025. <https://www.wegweiser-kommune.de/berichte>

Bertelsmann Stiftung. (2022). Pressemitteilung Fachkraefte-Radar-KiTa und Grundschule 2022 Nordrhein-Westfalen. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/Pressemitteilung_Fachkraefte-Radar-Kita-und-Grundschule-2022_Nordrhein-Westfalen_20220705.pdf

Bertelsmann Stiftung. (2021). Nordrhein-Westfalen Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021—Profile der Bundesländer. https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/fachkraefte_radar/Kita-Fachkraefte-Radar_2021_-_Nordrhein-Westfalen.pdf

BMAS & BMBF (Hrsg.). (2019). Nationale Weiterbildungsstrategie. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a42_190611_BMAS_Strategiepapier.pdf

BMBF. (2024). Vereinbarung zwischen Bund und Ländern zur Umsetzung des Startchancen-Programms für die Jahre 2024 bis 2034. https://www.bmftr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2024/blv-startchancen.pdf?__blob=publicationFile&v=4

BMBFSJ. (2025). Für gute Kinderbetreuung bundesweit: Das KiTa-Qualitätsgesetz. <https://www.bmbfsj.bund.de/bmbfsj/themen/familie/kinderbetreuung/fuer-gute-kinderbetreuung-bundesweit-das-kita-qualitaetsgesetz-209046>

BMBFSJ (Hrsg.). (2021). Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas – Modellprogramm.

BMWE, B. für W. und K. J. (2024, Oktober 24). Die wirtschaftspolitische Bedeutung des Ausbaus der Kinderbetreuung in Deutschland: Auswirkungen auf Erwerbsbeteiligung von Eltern, Chancengerechtigkeit und Wirtschaftswachstum. <https://www.bundeskinderpolitik.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2024/11/06-abbau-kinderbetreuung.html>

Bock-Famulla, K., Girndt, A., Berg, E., Vetter, T., & Kriechel, B. (2023). Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023. <https://doi.org/10.11586/2023041>

Borghorst, Dr. M., & Brilon, Dr. S. (2025). Kita-Ausbau in Deutschland: Investitionsrückstand rückläufig, große regionale Unterschiede. KfW Research. https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2025/Fokus-Nr.-515-September-2025-Kitas.pdf?utm_source=chatgpt.com

Carta, F., & Rizzica, L. (2018). Early kindergarten, maternal labor supply and children's outcomes: Evidence from Italy. *Journal of Public Economics*, 158, 79–102. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.12.012>

CDU NRW, & Grüne NRW. (2022). Zukunftsvertrag -Koalitionsvereinbarung von CDU und GRÜNEN 2022–2027. https://www.cdu-nrw.de/sites/www.neu.cdu-nrw.de/files/zukunftsvertrag_cdu-grune.pdf

Chen, J. J. (2024). A Scoping Study on AI Affordances in Early Childhood Education: Mapping the Global Landscape, Identifying Research Gaps, and Charting Future Research Directions. *Journal of Artificial Intelligence Research*, 81, 701–740. <https://doi.org/10.1613/jair.1.16882>

Chen, X., Jiang, X., Zheng, Q., Zheng, J., He, H., Pan, Y., & Liu, G. (2020). Factors associated with workplace fatigue among midwives in southern China: A multi-centre cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 881–891. <https://doi.org/10.1111/jonm.13015>

Currie, J., & Almond, D. (2011). Human capital development before age five*. In D. Card & O. Ashenfelter (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics* (Bd. 4, S. 1315–1486). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02413-0](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02413-0)

Deutscher Kitaleitungskongress (DKLK) (Hrsg.). (2023). DKLK-Studie 2023: Themenschwerpunkt: Personalmangel in Kitas im Fokus. https://deutscher-kitaleitungskongress.de/wp-content/uploads/2023/03/DKLK_Studie_2023_210x297_A4_V07_RZ-1.pdf

Gambaro, L., Gehlen, A., Spieß, C. K., Wrohlich, K., & Ziege, E. (2024). Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander. DIW Wochenbericht, 91, S. 459466. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2024-29-1

Gessler, A., & Gruber, V. (2018). Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung fröhlpädagogischer Fachkräfte—Eine empirische Analyse. Der pädagogische Blick 3/2018. <https://doi.org/10.3262/PB1803150>

Ghirardi, G., Baier, T., Kleinert, C., & Triventi, M. (2023). Is early formal childcare an equalizer? How attending childcare and education centres affects children's cognitive and socio-emotional skills in Germany. European Sociological Review, 39(5), 692–707. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac048>

Gossen, J., & Lange, M. (2025). Fehlzeiten und Personalausfälle in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW 2024 (Dossier 2; Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in NRW). https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/Fehlzeiten_und_Personalausfaelle_in_der_Kinder-_und_Jugendhilfe_in_NRW_2024.pdf

IT.NRW, Landesdatenbank. (2024). Kommunalprofil Unna, Stadt. <https://statis-tik.nrw/sites/default/files/municipalprofiles/I05978036.pdf>

Jansen, A., Kümmerling, A., & Zink, L. (2024). Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung. 79. <https://doi.org/10.11586/2024147>

Jobcenter Kreis Unna. (2025). Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2025. https://www.jobcenter-kreis-unna.de/fileadmin/user_upload/Download/AMIP_2025.pdf

Krebs, T. (2025). Gesamtwirtschaftliche und fiskalische Auswirkungen besserter Rahmenbedingungen zur Gleichstellung der Frauen. Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). https://www.vwl.uni-mannheim.de/media/Lehrstuhle/vwl/Krebs/Studie_gleichstellung_final.pdf

Kreis Unna. (o. J.). Regionales Bildungsnetzwerk Kreis Unna. <https://www.regionale.bildungsnetzwerke.nrw.de/Regionale-Bildungsnetzwerke/RegBez-A/Kreis-Unna/Handlungsfelder/index.html>

Kreis Unna. (2024). Bevölkerungsstand Kreis Unna. <https://cdn.kreis-unna.de/statistik/bevoelkung.html>

Kreis Unna. (2025a). Ausbildungswege für Kita und schulischen Ganztag. https://www.kreis-unna.de/PDF/Ausbildungswege_f%C3%BCr_Kita_und_schulischen_Ganztag_2025_.PDF?ObjSvrlID=3674&ObjID=10443&ObjLa=1&Ext=PDF&WTR=1

Kreis Unna. (2025b). UNITED. <https://www.united.nrw/>

Lagemann, M., Bock-Famulla, K., & Dobelmann, N. (2024). Regelmäßige Überlastung durch personelle Unterbesetzung: Hohes Risiko, dass KiTa-Beschäftigte das Berufsfeld verlassen! 12 S. <https://doi.org/10.11586/2024194>

Landesregierung Nordrhein-Westfalen. (2024). Fortschrittsbericht zur Umsetzung der Fachkräfteoffensive NRW. https://www.mags.nrw/system/files/media/document/file/fortschrittsbericht_umsetzung_fachkraeftoffensive.pdf.

Lokhande, M. (2025). SVR-Policy-Brief 2025-1 Verbogene Potenziale erschließen—Berufseinstieg für internationale Fachkräfte in Kitas und Schulen erleichtern (SVR-Policy Brief 2025-1). Sachverständigenrat für Integration und Migration. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2025/08/SVR-Policy-Brief_Verbogene-Potenziale-erschliessen.pdf

Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 633–648). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42

MKJFGFI NRW. (2024). Integrationsprofile—Kreis Unna. <https://www.dokumente.integrationsmonitoring.nrw.de/Integrationsprofile%20-%20Kreis%20Unna.pdf>

Mühling, T., & Schwarze, J. (2011). Lebensbedingungen von Familien in Deutschland, Schweden und Frankreich: Ein familienpolitischer Vergleich (1. Aufl.). Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvhhhhh8>

Müller, K.-U., & Wrohlich, K. (2020). Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare. *Labour Economics*, 62, 101776. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101776>

Nieding, I., & Klaudy, E. K. (2020). Digitalisierung in der frühen Bildung: Der Umgang mit digitalen Medien im Spannungsfeld zwischen Schutzraum und Schlüsselkompetenz. In A. Wilmers, C. Anda, C. Keller, & M. Rittberger (Hrsg.), *Bildung im digitalen Wandel: Die Bedeutung für das pädagogische Personal und für die Aus- und Fortbildung* (S. 31–56). Waxmann Verlag GmbH. <https://doi.org/10.31244/9783830991991.02>

- Oberhuemer, P., & Schreyer, I.** (2024). Länderbericht Deutschland: Frühpädagogisches Personal Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen (Frühpädagogische Personalprofile in Europa. 33 Länderberichte mit kontextuellen Schlüsseldaten). Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz. https://www.seepro.eu/Seiten_Deutsch/Texte_Deutsch/DEUTSCH-LAND_Personal.pdf
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development).** (2024). Megatrends and the Future of Social Protection. OECD. <https://doi.org/10.1787/6c9202e8-en>
- Pfützner, M., & Knauf, H.** (2023). Digitalisierung der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Soziale Passagen, 15(1), 181–196. <https://doi.org/10.1007/s12592-023-00454-8>
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M.** (2013). Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch (4. Aufl.). Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Rauschenbach, T., Mühlmann, T., Meiner-Teubner, C., Fendrich, S., Volberg, S., Böwing-Schmalenbrock, M., Tabel, A., Olszenka, N., Afflerbach, L. K., Pothmann, J., Erdmann, J., Tiedemann, C., Froncek, B., Röhm, I., Haubrich, J., & Kopp, K.** (2024). Kinder- und Jugendhilfereport 2024. Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84743044>
- Roland Berger Trend Compendium 2050.** (o. J.). Roland Berger. Abgerufen 17. Oktober 2025, von <https://www.rolandberger.com/de/Insights/Global-Topics/Trend-Compendium/>
- Schulz, M., Mack, B., & Renn, O.** (2012). Focus Groups in der empirischen Sozialwissenschaft: Von der Konzeption bis zur Auswertung. Springer VS.
- Statistisches Bundesamt (Destatis)**, Genesis-Online, (2025). Auszubildende: Bundesländer, Stichtag, Nationalität, Geschlecht, Ausbildungsbereich. <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21211/table/21211-0101/search/s/YXVzYmlsZHVuZ2Vu>
- Statistisches Bundesamt (Destatis).** (2024). Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html
- Vogl, S.** (2014). Gruppendiskussionen: Methodische und methodologische Überlegungen zur Planung, Durchführung und Auswertung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 581–594). Springer VS.
- Von Unger, H.** (2014). Partizipative Forschung: Einführung in die Forschungspraxis. Springer VS.
- Weltzien, D., Hohagen, J., Kassel, L., Pasquale, D., & Wirth, C.** (2022). Wissenschaftlicher Abschlussbericht: Gewinnung von Nachwuchs - Bindung der Profis: Evaluation des Bundesprogramms „Fachkräfteoffensive“ (GeBiFa) (Forschungs- und Innovationsverbund an der Evangelischen Hochschule Freiburg & Zentrum für Kinder- und Jugendforschung, Hrsg.). FIVE, Forschungs- und Innovationsverbund an der Evangelischen Hochschule Freiburg e.V., ZfKJ, Zentrum für Kinder- und Jugendforschung.

Weßler-Poßberg, Dr. D., Ambros, J., Schönmüller, C., & Willer, E. (2024). Expertise | Ökonomische und volkswirtschaftliche Effekte von Kindertagesbetreuung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Expertisen_und_Studien/Expertise_%C3%96konomische_und_volkswirtschaftlichen_Effekte_von_Kindertagesbetreuung_Prognos.pdf

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Unna (WFG). (2024). proWeiterbildung PLUS. <https://www.proweiterbildungplus.de/>

Zweck, A., Holtmannspötter, D., Braun, M., Hirt, M., Kimpeler, S., & Warnke, P. (2015). Gesellschaftliche Veränderungen 2030 Ergebnisband 1 zur Suchphase von BMBF-Foresight Zyklus II. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). https://www.bmftr.bund.de/Shared-Docs/Downloads/DE/v/vdi_band_100_c1.pdf?__blob=publicationFile&v=4

11 Anhang

11.1 Methodisches Vorgehen

11.1.1 Recherche & Regionaldatenanalyse

Die Recherche verfolgte das Ziel, ein fundiertes Lagebild zur Fachkräftesituation, zu Qualifizierungs- und Weiterbildungspotenzialen sowie zu bestehenden Angebots- und Netzwerkstrukturen in der Sozialwirtschaft zu erstellen. Der Fokus lag auf der frühkindlichen Bildung, der Fachkräftesicherung sowie auf politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene. Die Informationsgewinnung erfolgte über eine systematische Sekundärrecherche. Grundlage bildete die strukturierte Sichtung einschlägiger Berichte, Programme, Studien und Statistiken. Die Recherche wurde über allgemeine Suchmaschinen (Google, Google Scholar), Fachdatenbanken (z. B. FIS Bildung) und die Webseiten relevanter Institutionen und Akteure durchgeführt. Dazu zählten insbesondere Ministerien (BMFSFJ, BMAS, BMBF, MAGS NRW), das Deutsche Jugendinstitut (DJI), die Bertelsmann Stiftung, die Bundesagentur für Arbeit, sowie regionale Quellen des Kreises Unna.

Die Suchstrategie kombinierte thematische und regionale Schlagworte, etwa „frühkindliche Bildung“, „Kita“, „OGS“, „Fachkräftesicherung“, „Ausbildung“, „Praxisintegrierte Ausbildung“, „Weiterbildung“, „Quereinstieg“, „NRW“ und „Kreis Unna“. Ergänzend wurden Querschnittsthemen wie „Digitalisierung“, „Inklusion“, „Nachhaltigkeit“ und „psychische Gesundheit“ berücksichtigt. Priorisiert wurden aktuelle, qualitätsgesicherte und institutionell verlässliche Quellen.

Die Auswertung erfolgte entlang der thematischen Schwerpunkte der Recherche. Zentrale Befunde aus unterschiedlichen Quellen wurden narrativ verdichtet, in Beziehung zueinander gesetzt und in übergeordnete Entwicklungslinien eingeordnet. Dieses Vorgehen ermöglichte eine integrierte Betrachtung von Fachkräftesituation, Bildungsangeboten, politischen Steuerungsansätzen und gesellschaftlichen Trends.

Zur Gewinnung eines fundierten Lagebilds zur Fachkräftesituation im sozialpädagogischen Bereich im Kreis Unna wurde zudem eine Standortanalyse durchgeführt. Ziel war es auch hier die demografischen, sozialen, bildungsbezogenen und arbeitsmarktlichen Ausgangsbedingungen im Kreis Unna herauszuarbeiten und vor dem Hintergrund eines Zukunftscampus einzuordnen. Thematisch wurden frühkindliche Bildung, schulischer Ganztag, Ausbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration einbezogen. Die Analyse kombiniert quantitative Indikatoren (z. B. Bevölkerung, Bildungsbeteiligung, Ausbildung, Beschäftigung) mit qualitativen Strukturinformationen (z. B. Institutionenlandschaft, Programme, Netzwerke). Grundlage sind amtliche und kommunale Berichte sowie öffentlich zugängliche Datenbanken (Bertelsmann Stiftung, 2025a; Bertelsmann Stiftung, 2025b; Bundesagentur für Arbeit, 2024).

Die folgende Tabelle 11-1 zeigt eine Übersicht der Bundes-/Landes-Programme und Initiativen, die im Zuge des Zukunftscampus als relevant eingestuft wurden.

Tabelle 11-1: Übersicht Programme/Initiativen etc. bundes-/landesweit

Name	Laufzeit	Verantwortlicher Träger/ Ministerium	Ebene	Link	Ziel	Kurzzusammenfassung Kerninhalte
Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher	2019–2022	BMFSFJ	Bund	(fruehe-chancen.de)	Nachwuchs gewinnen, Ausbildung verbessern, Fachkräfte binden	Förderung vergüteter PiA-Modelle, professionelle Praxisanleitung, Aufstiegs- und Übernahmeprämiens zur Personalbindung. (fruehe-chancen.de)
Gesamtstrategie „Fachkräfte in Kitas und Ganztag“	seit 2024 (lau-fend)	BMFSFJ (mit Ländern)	Bund	(BMBFSFJ)	Systematische Empfehlungen gegen Fachkräftemangel	Maßnahmen zu Aus-/Weiterbildung, Quereinstieg, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Arbeits- und Rahmenbedingungen, inkl. Ganztag. (BMBFSFJ)
Ganztagsförderungsgesetz (Ga-FöG) – Rechtsanspruch Ganztag Grundschule	Gesetz seit 10/2021; Anspruch ab Schuljahr 2026/27 (stufenweise)	Bund (BMFSFJ/Bund)	Bund	(BMBFSFJ)	Rechtsanspruch auf ganztägige Betreuung für Grundschulkinder	Schafft bundesweiten Anspruch und flankierende Investitionen; Länder setzen stufenweise um. (Bildungsportal NRW)
KiTa-Qualitätsge-setz	2023–2026 (weiterentwickelt 2025)	BMFSFJ	Bund	(BMBFSFJ)	Qualitätsentwicklung & Teilhabe in Kitas	Rund 8 Mrd. € (2023–2026) für Qualität/Teilhabe; 2024/25 zusätzliche Mittel, bundesweite Qualitätsstandards vorbereitet. (BMBFSFJ)

Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement	laufend	BMBF	Bund	(transferinitiative.de)	Aufbau datenbasierter kommunalen Bildungsmanagements	Unterstützung von Kommunen beim Aufbau datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement (DKBM), Vernetzung und Steuerung lokaler Bildungslandschaften. (BMF)
ESF-Plus „Bildungskommunen“	2021–2027	BMBF (ESF Plus)	Bund	(ESF Deutschland)	Transparenz, Zugang & analog-digitale Vernetzung	Ausbau DKBM, digitale Bildungsportale, Schwerpunkte z. B. Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), Integration, Fachkräftesicherung; Zusatzlinie „Ganztag“. (ESF Deutschland)
Kompetenzzentrum „Bildung im Strukturwandel“	seit 2020 (laufend)	BMBF / Netzwerkbüros in Lausitz, Mitteldeutsches, Rheinisches Revier	Bund	(transferinitiative.de)	Bildungsmanagement in Strukturwandelregionen stärken	Regionales Bildungsmonitoring, Netzwerke, Unterstützung von Kommunen/Akteuren in Braunkohlerevieren. (transferinitiative.de)
Startchancen-Programm	2024–2034	Bund & Länder (BMBF/KMK)	Bund/Länder	(BMF)	Chancengerechtigkeit an ~4.000 Schulen steigern	Investitionen in Lernumgebungen, multiprofessionelle Teams, Chancenbudgets; Governance Bund-Länder geregelt. (kmk.org)
Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS)	seit 2019	BMAS & BMBF mit BA, Ländern, Sozialpartnern	Bund	(BMAS)	Kooperation & Strukturrentwicklung Weiterbildung	Gemeinsame Plattform, Maßnahmenpakete/Berichte zur Stärkung berufsbezogener Weiterbildung. (BMAS)

Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“	2020–2024	BMAS	Bund	(BMAS)	Vernetzung von Unternehmen & Akteuren der Weiterbildung	Verbünde (insb. KMU) + Koordinierungszentrum zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung; Evaluation 2025. (BMAS)
Fachkräfteoffensive NRW	seit 2023 (lau-fend)	MAGS NRW	Land (NRW)	(MAGS NRW)	64 Maßnahmen in 6 Handlungsfeldern bündeln	Landesweite Steuerung/Bündelung u. a. zu Betreuung/Bildung, Übergängen, Qualifizierung/Quereinstieg, internationale Fachkräfte. (MAGS NRW)
#WTFuture – Kampagne für Sozial- & Erziehungsberufe	2023–2026	MKJFGFI NRW	Land (NRW)	(Chancen NRW)	Berufsbild stärken & Zielgruppen gewinnen	Kommunikationskampagne für Jugendliche, Quereinsteiger*innen, Menschen mit Einwanderungsgeschichte; Image/Recruiting. (Chancen NRW)
PiA-K (praxisintegrierte Ausbildung Kinderpflege) NRW	Einführung 2021/22	MKJFGFI NRW & MSB NRW	Land (NRW)	(Chancen NRW)	Attraktivere, vergütete Kinderpflege-Ausbildung	Vergütete, dual organisierte Kinderpflege-Ausbildung; Ausbau von Plätzen/Durchlässigkeit. (Chancen NRW)
Erlass: erleichterter Zugang ausländischer Studienabsolvent*innen (Kita) NRW	seit 2023	MKJFGFI NRW / Landesjugendamt	Land (NRW)	(LWL Landesjugendamt)	Schnellere Beschäftigung international Qualifizierter	Nutzung anabin-Bewertungen zur zügigen Einordnung & Beschäftigungsmöglichkeit in Kitas; Sprachanforderungen empfohlen. (LWL Landesjugendamt)

Modell „Qualifizierter Quereinstieg in die Kinderbetreuung (QiK)“	Pilot seit 2024	MKJFGFI NRW & MSB NRW (mit Kommunen)	Land (NRW)	<u>(Chancen NRW)</u>	Seiteneinstieg + berufsbegleitende Qualifizierung	Zwei Jahre berufsbegleitende Fortbildung in Kita + verkürzte Kinderpflege-Ausbildung (Einstieg ins 2. Jahr). Pilot in 4 Kommunen. (<u>KiTAPortal NRW</u>)
„Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA)	seit 2012 (laufend)	MAGS NRW & MSB NRW	Land (NRW)	<u>(Bildungsportal NRW)</u>	Systematischer Übergang Schule-Beruf	Flächendeckende Berufs- und Studienorientierung ab Jg. 8: Potenzialanalyse, Berufsfelderkundungen, Praxisphasen, Anschlussvereinbarungen. (<u>Bildungsportal NRW</u>)
Modellprojekt „Zukunftscampus Berufliche Bildung“ (NRW)	Aufrufe seit 2023; Aufbau Kooperations-/Projektbüros (laufend)	MAGS NRW (mit Regionalagenturen/Partnern)	Land (NRW)	<u>(MAGS NRW)</u>	Lernortkooperation & moderne Bildungsinfrastruktur	Vernetzung ÜBS, Berufskollegs, Hochschulen & Betriebe; gemeinsame Werkstätten/Labore, integrierte Angebote; Fokus v. a. gewerblich-technisch. (<u>MAGS NRW</u>)

11.1.2 Workshops

Im Rahmen der Vorstudie wurden zwei Workshops als qualitatives Datenerhebungsmodul konzipiert und durchgeführt. Ziel war es, regionale Bedarfe, Herausforderungen und Entwicklungspotenziale im Kontext der Fachkräftegewinnung und -entwicklung in der Sozialwirtschaft im Kreis Unna partizipativ zu erfassen. Darüber hinaus sollten die Workshops zur Vernetzung der beteiligten Akteure aus Politik, Verwaltung, Bildung und Praxis beitragen und so einen ersten institutionenübergreifenden Austausch über Perspektiven eines potenziellen Zukunftscampus ermöglichen.

Workshops wurden dabei als Methode gewählt, um einen offenen, dialogorientierten Zugang zum Erfahrungs- und Handlungswissen der regionalen Akteure zu ermöglichen. Gruppenbasierte Verfahren der qualitativen Sozialforschung wie Workshops oder Gruppendiskussionen dienen der Erhebung kommunikativ erzeugter Daten, die in sozialen Interaktionen entstehen. Sie sind darauf ausgerichtet, in einer offenen Gesprächssituation unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Argumentationsmuster zu einem durch das Forschungsinteresse bestimmten Thema sichtbar zu machen (Vogl, 2014; Schulz, Mack & Renn, 2012). Durch die Interaktion der Teilnehmenden sollten somit Daten entstehen, die sowohl individuelle Erfahrungen als auch gemeinsam ausgehandelte Sichtweisen abbildeten. Das Format eignet sich insbesondere für die explorative Analyse komplexer Fragestellungen, in denen verschiedene institutionelle und professionelle Perspektiven miteinander verknüpft werden. Darüber hinaus folgte die methodische Anlage einem partizipativen Forschungsverständnis. Partizipative Verfahren leisten einen Beitrag dazu, Grenzen zwischen wissenschaftlichem und praktischem Wissen zu öffnen und neue Formen von Wissen im Prozess einer kooperativen Wissensgenerierung zu ermöglichen (Von Unger, 2014). Im Rahmen der Vorstudie wurden diese Prinzipien aufgegriffen, indem die beteiligten Akteure aktiv in die Diskussion und Bewertung regionaler Bedarfe einbezogen wurden. Die Workshops dienten damit nicht allein der Datenerhebung, sondern zugleich der gemeinsamen Entwicklung von Wissen über Handlungsbedarfe, Potenziale und Perspektiven eines möglichen Zukunftscampus.

Workshop 1: Regionale Herausforderungen und Lösungsansätze:

Der erste Workshop fand am 03.07.2025 in Präsenz mit 30 Teilnehmenden aus Politik, Verwaltung, Kammern und Trägerorganisationen statt. Er dauerte rund vier Stunden und wurde durch die Projektleitung des IEGLS Instituts moderiert. Ziel war die partizipative Identifikation zentraler Herausforderungen im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie die Sammlung erster Lösungsansätze zur Fachkräftegewinnung. Die folgende Tabelle 11-2 zeigt die Teilnehmenden des Workshops:

Tabelle 11-2: Teilnehmendeliste WS 1

Name	Organisation
Baudzus, Maximilian	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
Brinckkötter, Nicole	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
Ernst, Maike	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
Goepfert, Rainer	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems

Müller, Annette	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
Hammerbacher, Tim	AWO Unterbezirk Dortmund
Brüggenhorst, Sven	Kreis Unna
Harhoff, Lisa	Kreis Unna
Breier, Sabine	Bezirksregierung Arnsberg
Banken-Konrad, Margret	CV-Lünen
Busch, Christine	Stadt Bergkamen
Dorday, Sascha	Wirtschaftsförderung Kreis Unna
Müller, André	Wirtschaftsförderung Kreis Unna
Wildegans, Sara	Wirtschaftsförderung Kreis Unna
Dörmann, Herbert	Werkstatt im Kreis Unna
Tamminga-Wessels, Michael	IEGUS GmbH
Kirstein, Katharina	IEGUS GmbH
Froch, Roland	JobCenter Kreis Unna
Gutzeit, Yvonne	Sozialpädagogische Initiative Unna
Härtling, Johann	Deutsches Rotes Kreuz
Henze-Brockmann, Heike	Dobeq GmbH
Kappen, Elke	Stadt Kamen
Kuhlmann, Martina	Kath. Kindertageseinrichtungen Ruhr-Mark
Mach, Katharina	IHK zu Dortmund
Bergmann, Simone	IHK zu Dortmund
Schmitz, Thorsten	Bildung+Lernen gGmbH
Mayer, Corinna	Märkisches Berufskolleg Unna
Schackmann, Esther	Märkisches Berufskolleg Unna
Voß, Andreas	Kreissportbund Unna
Stirner, Philipp	Kreisverwaltung Unna, Bildungsmonitoring

Die Teilnehmenden bearbeiteten unterschiedliche Fragestellungen in zwei aufeinander aufbauenden Arbeitsphasen:

1. Analyse der regionalen Herausforderungen
 - Welche Akteure müssen besonders berücksichtigt werden?
 - Welche besonderen Hürden gibt es im Kreis Unna?
 - Welche Projekte und Initiativen gibt es schon?
2. Konkretisierung erster Lösungsansätze
 - Was hilft den regionalen Akteuren, die Ausbildungssituation im Kreis Unna zu verbessern?
 - Was sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren für den regionalen Ausbildungsmarkt?
 - Wie sähe der perfekte Ausbildungsmarkt im Kreis Unna in 5 Jahren aus, um von einem Erfolg sprechen zu können?

Die Arbeit erfolgte in Gruppen, unterstützt durch Leitfragen und Moderationskarten. Die Ergebnisse wurden auf Pinnwänden festgehalten und anschließend im Plenum zusammengeführt und gemeinsam besprochen.

Die im ersten Workshop erhobenen qualitativen Daten (Pinnwandbeiträge und Diskussionsbeiträge) wurden nach den Prinzipien der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (bspw. Mayring & Frenzl, 2019) ausgewertet. Zunächst erfolgte Transkription der dokumentierten Inhalte in digitaler Form. Anschließend wurden die Einträge offen kodiert, um zentrale Themen, Argumentationslinien und wiederkehrende Begriffe zu identifizieren. Ausgehend von den Fragestellungen des Workshops („regionale Herausforderungen“ und „Lösungsansätze“) wurde ein kategoriengeleitetes Auswertungssystem entwickelt, das induktive und deduktive Elemente kombinierte. Die Kategorien wurden dabei iterativ verdichtet und zu inhaltlich homogenen Themenclustern zusammengeführt. Die folgende Tabelle 11-3 zeigt die Kategorien, deren Definitionen und entsprechende Ankerbeispiele

Tabelle 11-3: Kategorien und Definitionen Workshop 1

Kategorie	Kurzdefinition	Ankerbeispiele
Erfolgsfaktoren	Faktoren, die aus Sicht der Workshopteilnehmenden das Gelingen des Zukunftscampus bedingen. Sie beziehen sich auf strukturelle, kommunikative, organisatorische und inhaltliche Rahmenbedingungen für den Aufbau und die Verfestigung des Projekts.	– „Ort/Campus für Identität und persönlichen Austausch“ – „(Regionale) mediale / Social Media Präsenz, um auf der mentalen Landkarte von Jugendlichen aufzutreten“ – „Theorie trifft Praxis mit Gewinn“
Bedarfe der Akteure	Benannte Bedürfnisse, Anforderungen und Voraussetzungen aus Sicht zentraler Stakeholder für die zukünftige Gestaltung und Steuerung des Zukunftscampus. Sie betreffen Governance, Koordination, Evidenzbasis und Motivation der Beteiligten.	– „Zentrale Koordination“ – „Runder Tisch für alle Akteure – Strukturen schaffen!“ – „Genaue Daten und Fakten zur Arbeitsmarktentwicklung“
Vorhandene Angebote	Bereits existierende Strukturen, Programme oder Maßnahmen im Kreis Unna, die der Fachkräftegewinnung, Berufsorientierung oder Qualifizierung dienen. Diese bilden das Ausgangsfeld, an das der Zukunftscampus anknüpfen kann.	– „Übergangslotzen Schule → Beruf“ – „Azubibotschafter, Ausbildungsbotschafter“ – „Teilzeitausbildung“
Fehlende Angebote / Strukturen / Hürden	Lücken, Barrieren oder systemische Hemmnisse in bestehenden Strukturen, die Fachkräftegewinnung, Ausbildung oder Kooperation erschweren.	– „Keine flexibleren Unterrichtszeiten und -modelle“ – „Lange Anerkennungsverfahren“ – „3 Ministerien! Keine übergreifende Projektgruppe“

Wichtige Akteure	Institutionen, Behörden und Organisationen, die in die Umsetzung und Steuerung eines Zukunftscampus einzubinden sind oder über zentrale Einflussmöglichkeiten verfügen.	– „Agentur für Arbeit und Jobcenter“ – „Bezirksregierung / LWL“ – „Träger der Jugendhilfe (Kommunen)“
Zukunfts-wünsche	Visionen, Zielbilder und erwartete Entwicklungen, die den idealen Zustand eines etablierten Zukunftscampus im Kreis Unna beschreiben. Sie spiegeln gewünschte Wirkungen, Strukturen und Haltungen wider.	– „Unkonventionell denken / Bereitschaft zum Querdenken“ – „Senioren-Café als Ort, um zusammenzukommen“ – „Der Zukunftscampus ergänzt bestehende Angebote sinnvoll und bietet einen Mehrwert für die Region“

Die folgende Tabelle 11-4 zeigt eine Übersicht an genannten Initiativen und Akteuren im Kreis Unna:

Tabelle 11-4: Initiativen & Akteure im Kreis Unna

Projekte und Initiativen im Kreis Unna
<ul style="list-style-type: none"> • Berufsberatung • Laufbahnberatung • Überganglotsen Schule → Beruf • Azubibotschafter, Ausbildungsbotschafter • Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Vereinbarkeit von Beruf + Hobby • Sinnvolle Digitalisierung • Ausbildungsmessen • Diverse Netzwerke • Teilzeit Ausbildung
Akteure in der Sozialwirtschaft
<ul style="list-style-type: none"> • Agentur für Arbeit und Job-Center • Bezirksregierung/ LWL etc.... (Anerkennung) • Ministerien • Akteure des Landesprogramm KAoA/ Übergang, • Ansprechpartner*innen der „Koko“ Kommunale Koordinierung, • Berufskolleg • Weiterführende Schulen! Berufsorientierung • Verbände, Kammern, Behörden • Vereine & Verbände (migrantisch) • WFG • Träger der Jugendhilfe (Kommunen) • Arbeitgeber Soziale Träger • Bildungs- und Qualifizierungsträger, VHS etc...

- Berufsberatung
- Mentoren
- KI (Kommunales Integrationszentrum)
- Gleichstellungsbeauftragte

Die folgende Tabelle 11-5 zeigt eine nach Unterkategorien sortierte Übersicht der dokumentierten Beiträge der Teilnehmenden in Bezug auf die Angebotslücken und Hürden im Kreis Unna.

Tabelle 11-5: fehlende Angebote/Strukturen und Hürden

fehlende Angebote/Strukturen und Hürden	
Fehlende Flexibilität	Flexible Arbeitsmodelle z. B. ½ Verträge, Keine flexiblere Unterrichtszeiten und –modelle Vorbehalte gegenüber TZ-Modellen Arbeits- zeiten, -stunden Ogs Arbeitszeiten Ogs/ Betreuung Hybride Ausbildungsmöglichkeiten ... die berufsbegleitend in Anspruch genommen werden kann Teilzeitausbildung Modularisierung der Ausbildung, Teilqualifikationen ermöglichen
Koordinations- und Steuerungsdefizite	Perspektivwechsel --> Blick aus der Praxis Strategie Zentraler regionaler Ansprechpartner Kammer für Soziales 3 Ministerien! Keine übergreifende Projektgruppe Politischer Wille / Interessensbehandlung
Unzureichende Finanzierung	Finanzierung Keine Ausbildungsförderung in Ganztagsangeboten Finanzielle Ausstattung Ogs + Kita Landesförderung – OGS (PIA) – Mentoren Wettbewerbsfähige Vergütung
Hemmende Bürokratie	lange Anerkennungsverfahren Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse Intern- kommunale Abstimmung Archivierungsfristen Bürokratie von Landesförderungen
Fehlende Zielgruppenorientierung	Sprache Spracherwerb für Zugewanderte <-- Angebote dafür Kultur

	Individuellere Ausbildungsbegleitung Berufsspezifische Sprachförderung klientenzentriert
Hemmende Systemische Bedingungen	Einstiegsvoraussetzung Schulische Voraussetzungen für Erzieherin Mehrere Tätigkeitsebenen
Fehlende Übersicht über Bewerberpotenziale	Bewerberpotenzial Quantifizierung! - wie viele? -was genau? “Qualität” der Zuzüge

In der folgenden Tabelle 11-6 sind die dokumentierten Bedarfe der teilnehmenden Akteure aufgeführt.

Tabelle 11-6: Bedarfe der teilnehmenden Akteure

Bedarfe Akteure
Gute Nerven Diverse Sichtweisen Matching Anreize Eigeninteresse Zukunftsperspektiven Mehrwert Genaue Daten und Fakten zur Arbeitsmarktentwicklung im Bereich Erziehung / Soziales Zentrale Koordination Fahrplan für Verantwortlichkeiten Verbindlichkeit! Runder Tisch für alle Akteure, Strukturen schaffen! Regelmäßige (digitale) Vernetzung -> Mit Vertretungsregelung Koordinationsstrukturen Klare Verantwortlichkeiten

Die folgenden Tabelle 11-7 und Tabelle 11-8 zeigen die Äußerungen zu den Erfolgsfaktoren und des Zukunftsbild vor dem Hintergrund des Vorhandenseins eines Zukunftscampus, die im Rahmen des Workshops dokumentiert wurden. Zur besseren Übersicht werden diese in Kategorien eingeordnet dargestellt.

Tabelle 11-7: Erfolgsfaktoren bei der Implementation eines Zukunftscampus

Erfolgsfaktoren

Verlässliche Rahmenvoraussetzungen und regionale Verankerung	<ul style="list-style-type: none">• Regionales/ kommunales Commitment• LOIs relevanter Akteure• Verlässlichkeit (auch von Fördermitteln)• Zeitliche und personelle Ressourcen)
Infrastruktur und organisatorische Funktion des Zukunftscampus	<ul style="list-style-type: none">• Vernetzungs- und Beratungsstelle• Ort/ Campus für Identität und persönlichen Austausch• Bestehende Strukturen ergänzen• Keine langen Wege• Erreichbarkeit• Verkehrsanbindung (ÖPNV, Parkplätze)• Digitale Angebote
Bildung, Laufbahnentwicklung und Wissensintegration	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisierung beim Thema Qualifikation / Aus- und Weiterbildung• Flexibilisierung von Laufbahnmöglichkeiten, bspw. Verkürzen• Laufbahnberatung• Alle möglichen Berufe im Rahmen der Personalverordnung KiTa beachten• Wissenschaftliche Erkenntnisse u. Erfahrung von Betroffenen schnell in die Ausbildung integrieren• Theorie trifft Praxis mit Gewinn
Sichtbarkeit und Zielgruppenansprache	<ul style="list-style-type: none">• Zielgruppe: Definition und Erreichbarkeit• (Regionale) Mediale/ Social Media Präsenz, um auf der Mentalen Landkarte von Jugendlichen aufzutauchen• Öffentlichkeitsarbeit – zielgruppenspezifisch• „Jeder“ kennt das Projekt• Menschen, die sich interessieren Mit Menschen der Zielgruppen in Kontakt kommen
Praxis- und Arbeitsweltorientierung	<ul style="list-style-type: none">• Beschäftigungs- und Wertschöpfungseffekte• Praxiszugang• Mehr Berührungspunkte mit der Praxis

Tabelle 11-8: Bild des Zukunftscampus in 5 Jahren

Zukunftswünsche	
Innovations- und Veränderungsbereitschaft ist vorhanden	<ul style="list-style-type: none"> • Unkonventionell denken • Bereitschaft zum Querdenken • Flexible Bildungsträger & Firmen / Verbände im Bezug auf flexible Ausbildungsmodelle • Haltung der Kooperationspartner:innen
Attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen bestehen	<ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenes Personal • Mehr Ressourcen für Mentoring • Guter Betreuungsschlüssel • Geringe Abbrecherquote • Im Kreis Unna gibt es ausreichend Betreuungsangebote • Flexibilität der Ausbildungsmodelle • Begeisterung für soziale Berufe
Bildung, Orientierung und Begegnung an einem Ort	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung • Vorträge Informationen • Verschiedene Zielgruppen • Simulation • Veranstaltungen / Ausbildungsmessen • Senioren Café als Ort um zusammenzukommen • Räumlichkeiten • Expertise & Vermittlung
Strukturelle Verfestigung und regionale Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Verfestigung nach Förderperiode • Der Zukunftscampus ergänzt bestehende Angebote sinnvoll und bietet einen Mehrwert für die Region (und darüber hinaus) • Es gibt eine „Kammer“ für soziale Berufe • Sozialbereich hat eine Lobby

Workshop 2: Zielgruppenperspektive und Umsetzungsideen:

Der zweite Workshop wurde am 12.09.2025 digital per Microsoft Teams mithilfe eines digitalen Whiteboards (Miro) durchgeführt. Er richtete sich stärker an Akteure aus Trägern, Bildungseinrichtungen und Arbeitgebern. Insgesamt nahmen 29 Personen teil. Ziel war die Konkretisierung der Idee des Zukunftscampus aus Zielgruppenperspektive sowie die Sammlung erster Umsetzungsideen und Beteiligungszusagen. Die folgende Tabelle 11-9 zeigt die Teilnehmenden des Workshops:

Tabelle 11-9: Teilnehmendenliste WS 2:

Name	Organisation
Neises-Weiler, Nicole	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
Ernst, Maike	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
Goepfert, Rainer	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
Sahin-Ünsal, Arzu	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
Perez, Marie-Christine	AWO Unterbezirk Ruhr-Lippe-Ems
Scheer, Katja	AWO Unterbezirk Dortmund
Brüggenhorst, Sven	Kreis Unna
Harhoff, Lisa	Kreis Unna
Torsten Göpfert	Kreis Unna
Fischer, Norbert	Kreis Unna
Stirner, Phillip	Kreis Unna
Meilke, Karsten	Bezirksregierung Arnsberg
Müller, André	Wirtschaftsförderung Kreis Unna
Wildegans, Sara	Wirtschaftsförderung Kreis Unna
Schelte, Holger	Werkstatt im Kreis Unna
Tamminga-Wessels, Michael	IEGUS GmbH
Nienhaus, Justin	IEGUS GmbH
Von Gaudecker, Friedrich	JobCenter Kreis Unna
Henze-Bockmann, Heike	Dobeq GmbH
Schmitz, Thorsten	Bildung+Lernen gGmbH
Mayer, Corinna	Märkisches Berufskolleg Unna
Schackmann, Esther	Märkisches Berufskolleg Unna
Voß, Andreas	Kreissportbund Unna
Stirner, Philipp	Kreisverwaltung Unna, Bildungsmonitoring
Kötter, Benedikt	Agentur für Arbeit Kamen
Graffunder, Angie	Lippe Berufskolleg Lünen
Pilarz, Sebastian	AWO Bezirksverband Westliches Westfalen e.V.

Auch hier durchliefen die Teilnehmenden zwei Phasen:

2. Einnahme der Zielgruppenperspektive, in dem sie sich in die Rolle potenzieller Nutzer*innen des Zukunftscampus versetzten und folgende Aspekte definierten
 1. Wer bin ich?
 2. Wie sieht ein Tag am Zukunftscampus aus?
 3. Wie komme ich mit dem Zukunftscampus in Kontakt?
 4. Wie erlebe ich den Zukunftscampus?
3. Konkrete Umsetzung, in der sie über eigene Beiträge, Bedarfe und notwendige Ressourcen anhand der folgenden Leitfragen reflektierten.
 1. Was bringe ich ein?
 2. Was brauche ich von anderen?
 3. Was brauchen wir bis zum Ziel?
 4. Was darf nicht passieren?

Die Ergebnisse wurden auf dem Miro-Board mittels digitalen Post Its dokumentiert und priorisiert, indem Teilnehmende die für sie wichtigsten Aspekte mit Punkten markierten.

Die in den Workshops erhobenen Daten wurden einer qualitativ-quantitativen Auswertung unterzogen. Grundlage bildeten die Leitfragen der jeweiligen Arbeitsphasen, an denen sich die deduktive Grundstruktur der Analyse orientierte. Innerhalb dieser Oberkategorien wurden aus den von den Teilnehmenden verfassten Post-its induktiv thematische Cluster gebildet und verdichtet, um zentrale Muster, Bedarfe und Ideen herauszuarbeiten.

Zur Bestimmung der Relevanz einzelner Themenfelder wurden zwei Dimensionen berücksichtigt:

1. **Anzahl der Post-its je Kategorie**, die als Indikator für die thematische Verbreitung und inhaltliche Tiefe diente, sowie
2. **Anzahl der vergebenen Priorisierungspunkte**, die als Maß für die von den Teilnehmenden wahrgenommene Bedeutung bzw. Wichtigkeit eines Themas interpretiert wurde.

Um beide Dimensionen in einer Gesamtbewertung zusammenzuführen, wurde für jede Kategorie ein Relevanzquotient gebildet. Dieser beschreibt das Verhältnis zwischen thematischer Verteilung und subjektiver Priorisierung. Die Berechnung erfolgte nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Anzahl Post Its Kategorie A} + \text{Anzahl Priorisierungspunkte Kategorie A}}{\text{Gesamtanzahl Post Its} + \text{Gesamtanzahl Priorisierungspunkte}} = \text{Gesamtrelevanz Kategorie A}$$

Das daraus resultierende Verhältnis wurde in Prozent umgerechnet und als Gesamtgewichtung der Kategorien dargestellt. Diese Gewichtung bildet somit sowohl die inhaltliche Präsenz (quantitative Häufigkeit) als auch die von den Teilnehmenden zugeschriebene Bedeutung (Priorisierung) ab.

Die folgenden Tabelle 11-10, Tabelle 11-11, Tabelle 11-12 und Tabelle 11-13 zeigen die Gewichtungen der einzelnen Kategorien sowie die Kategorien, deren Definitionen und entsprechende Ankerbeispiele.

Zielgruppenperspektive:

Tabelle 11-10: Workshop 2: Relevanzgewichtung Zielgruppenperspektive

Kategorie	Post Its	Punkte	Gewichtung
Kooperation, Netzwerke & Interessengemeinschaft	35	14	36%
Berufsorientierung, Qualifizierung und Entwicklung	23	11	25%
Infrastruktur & Formate	14	3	13%
Zugang & Ansprache	13	2	11%
Vereinbarkeit, Integration & Inklusion	9	2	8%
Atmosphäre & Identität	9	1	7%
Gesamt	103	33	100%

Tabelle 11-11: Workshop 2: Kategorien und Definitionen Zielgruppenperspektive

Kategorie	Kurzdefinition	Ankerbeispiele
Kooperation, Netzwerke & Interessengemeinschaft	Umfasst Vorstellungen von Zusammenarbeit, Austausch und institutioneller Vernetzung. Der Zukunftscampus wird als interdisziplinärer Begegnungs- und Entwicklungsort beschrieben, an dem Synergien entstehen.	– „Ausbilder/-innen kooperieren mit Lehrkräften des Berufskollegs“ – „Arbeitsgruppen, die am Zukunftscampus ,beheimatet‘ sind“ – „Raum für Begegnung / Vernetzung“
Interessengemeinschaft zu Themen der Sozialwirtschaft (Unterkategorie zu Kooperation & Netzwerke)	Fokussiert auf den Zukunftscampus als Ort kollektiver Identität und gemeinsamer Interessenvertretung der Sozialwirtschaft. Thematisiert Zusammenhalt, gemeinsame Werte und die öffentliche Wahrnehmung der Branche.	– „Wir-Gefühl (gemeinsam für ein Thema / Branche)“ – „Ich bin jederzeit über alle Themen der Sozialwirtschaft informiert“ – „Moderner Auftritt der Sozialwirtschaft“
Berufsorientierung, Qualifizierung & Entwicklung	Umfasst Beiträge zur Berufsorientierung, Ausbildungssuche und Weiterentwicklung. Der Zukunftscampus wird als Vermittlungsplattform und Unterstützungsstelle für unterschiedliche Einstiegsphasen in soziale Berufe verstanden.	– „Schüler*in auf der Suche nach Praktikum, BE-Tag“ – „Ich beggne bereits während meiner Ausbildung möglichen künftigen Arbeitgebern“ – „suche FSJ / BFD-Einsatzstelle“
Qualifizierung & Entwicklung (Unterkategorie zu Berufsorientierung Qualifizierung und Entwicklung)	Konkretisiert den Aspekt der beruflichen Weiterbildung und Nachqualifizierung. Bezieht sich auf formale Lernprozesse, Lernkultur und individuelle Lernformen.	– „ungelernte Kraft im Soz. Dienst sucht Nachquali“ – „auf der Suche nach einer berufsbegleitenden Quali/Ausbildung“ – „moderne Lehrverfahren / zielorientierte Erwachsenenbildung“

Infrastruktur & Formate	Beschreibt die materiellen und organisatorischen Voraussetzungen eines Zukunftscampus. Zentral sind moderne, multifunktionale Räume, digitale Ausstattung und vielfältige Veranstaltungs- und Lernformate.	– „Moderne, praktische Übungsräume“ – „Ort, an dem digitale Lösungen getestet werden“ – „mit einer zentralen Anlaufstelle für allg. Informationen“
Zugang & Ansprache	Beschreibt Wege und Kommunikationskanäle, über die Personen mit dem Zukunftscampus in Kontakt treten oder auf ihn aufmerksam werden. Bezieht sich sowohl auf institutionelle als auch persönliche und digitale Zugangswege.	– „Story auf Social Media eines Trägers“ – „über Schulen den Kontakt herstellen“ – „durch das Jobcenter“
Vereinbarkeit, Integration & Inklusion	Bezeichnet Erwartungen an barrierefreie, familienfreundliche und sozial inklusive Strukturen. Die Kategorie fasst Beiträge zusammen, die auf Teilhabe, flexible Lernbedingungen und Unterstützung unterschiedlicher Lebenslagen abzielen.	– „Ich starte, indem ich mein Kind in die Kita vor Ort bringe“ – „inklusiv / barrierefrei (räumlich und inhaltlich)“ – „Vereinbarkeit von Angeboten und Familienarbeit“
Atmosphäre & Identität	Erfasst normative und emotionale Vorstellungen zur Lern- und Arbeitsatmosphäre des Zukunftscampus. Es geht um Werte, Haltung und Identität als lernförderlicher, vielfältiger und motivierender Ort.	– „angenehme Umgebung für Fortbildung / Qualifizierung“ – „Multiprofessionelle Teams zur optimalen Betreuung“ – „bunt und vielfältig“

Konkrete Umsetzung

Tabelle 11-12: Workshop 2: Relevanzgewichtung konkrete Umsetzung

Kategorie	Post Its	Priorisierungs-Punkte	Gewichtung
Selbstverständnis und Kooperationskultur	18	19	18%
Commitment und Beteiligung zentraler Akteure	14	15	14%
Bedarfe	20	5	12%
Strukturen und Steuerung	11	15	12%
Finanzierung und wirtschaftliche Tragfähigkeit	7	12	9%
Fachliche Ressourcen und Kompetenzen	9	7	8%
Beitrags-/Angebotsideen	10	5	7%
Risiko insgesamt:	26	18	21%
Risiko: Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit	14	13	13%

Risiko: Zeit- & Anpassungsdruck	3	1	2%
Risiko: Organisations- und Kommunikationsdefizite	9	4	6%
Gesamt	115	96	100%

Tabelle 11-13: Workshop 2: Kategorien und Definitionen konkrete Umsetzung

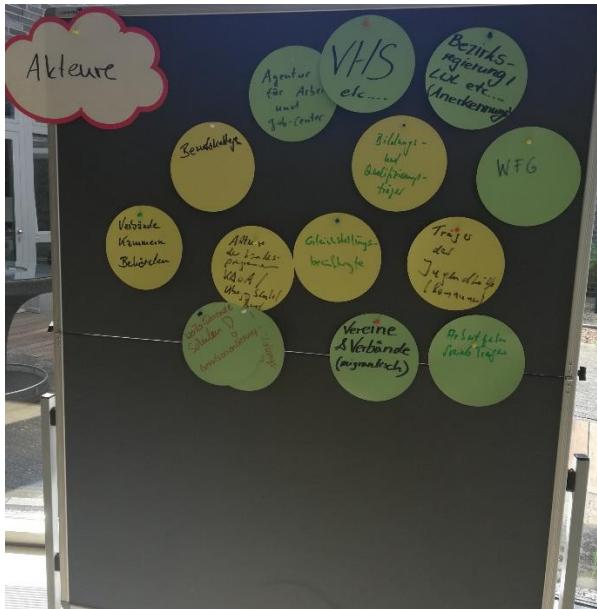
Kategorie	Kurzdefinition	Ankerbeispiele
Selbstverständnis & Kooperationskultur	Gemeinsame Haltungen und Arbeitsweisen (Offenheit, Theorie-Praxis-Transfer, Vision, Abgrenzung/Mehrwert zu Bestehendem).	– „gemeinsames Verständnis von beruflicher Bildung“ – „Offenheit“ – „Abgrenzung vorhandener Angebote, Mehrwert des Zukunftscampus muss erkennbar sein“
Commitment & Beteiligung zentraler Akteure	Erforderliche Verbindlichkeit und aktive Mitwirkung relevanter Partner (Wohlfahrt, Arbeitgeber, Politik/Ministerien) inkl. formaler Zusagen.	– „LOIs“ – „Unternehmen / Arbeitgeber müssen sich beteiligen“ – „Unterstützung durch die Politik“
Bedarfe	Erwartete Unterstützungsleistungen und Infrastruktur (niedrigschwellige Beratung, Übersicht/Information, kontinuierliche Begleitung).	– „Zugang und Überblick zu Angeboten“ – „engmaschige Begleitung/Ansprechbarkeit“ – „Talentscouting“
Strukturen & Steuerung	Organisatorische Voraussetzungen für Planung, Koordination und Nachvollziehbarkeit der Umsetzung (Zuständigkeiten, Prozesslogik, Schnittstellen).	– „Klare Aufgabenverteilung / Struktur / Zuständigkeiten“ – „Funktionierende Schnittstellen“ – „Projektsteuerung, -koordination“
Finanzierung & wirtschaftliche Tragfähigkeit	Finanzielle Grundpfeiler von Aufbau und Betrieb sowie Fragen der (Re-)Finanzierung einzelner Bausteine.	– „Frage der Refinanzierung“ – „Eigenanteil muss gesichert sein“ – „Finanzierung FLEXIBLER Kinderbetreuung“
Fachliche Ressourcen & Kompetenzen	Eingebrachte Expertise und Kapazitäten der Akteur*innen (Fach-, Praxis- und Systemwissen; institutionelle Ressourcen).	– „Expertise der örtlichen Jugendhilfe“ – „eigenes Bildungswerk und entsprechendes Fortbildungsprogramm“ – „interdisziplinäres Team im Bereich Frühpädagogik“
Beitrags-/Angebotsideen	Konkrete inhaltliche Beiträge und Formate, die Akteur*innen bereitstellen (Praxisplätze, Datenangebote, Kooperationen).	– „Praxisplätze in versch. Berufsfeldern“ – „theorie-/Praxisaustausch“ – „Kreis Unna, Bildungs-monitoring: Zahlen ...“
Risiko (gesamt)		
Risiko: Nachhaltigkeit & Zukunftsfähigkeit	Gefahren für Verstetigung, Relevanz und Anschlussfähigkeit (Sichtbarkeit, Praxisbezug, Zertifikate, Erreichbarkeit).	– „fehlende Nachhaltigkeit“ – „Sackgassen-qualis“ – „Schlechte ÖPNV-Anbindung des Campus muss vermieden werden“

Risiko: Zeit- & Anpassungsdruck	Risiken durch lange Realisierungszeiten und sich verändernde Bedarfe/Umfelder.	– „Andere Formate sind schneller als der Zukunftscampus“ – „Jahre bis zur Umsetzung“ – „Bis zur Campus-Eröffnung vergehen sehr viele Jahre ...“
Risiko: Organisations- & Kommunikationsdefizite	Gefahren mangelnder Abstimmung/Effizienz sowie unklarer Verantwortungen und Beteiligung.	– „Doppelstrukturen“ – „Zuständigkeits-Pingpong“ – „Mangelnde Kommunikation“

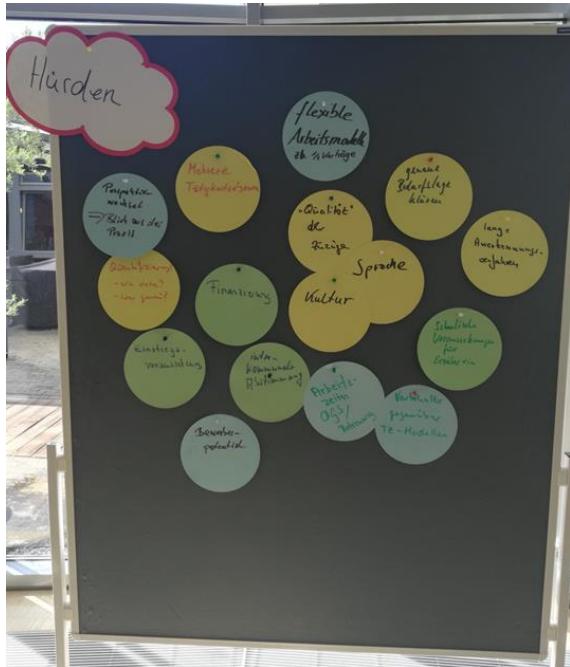
Fotodokumentation der Workshops

Workshop 1:

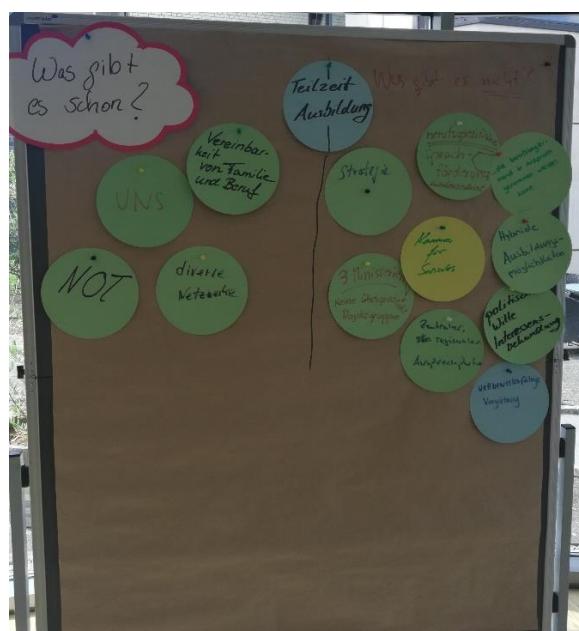
Welche Akteure müssen besonders berücksichtigt werden?



Welche besonderen Hürden gibt es im Kreis Unna?



Welche Projekte und Initiativen gibt es schon?



Was hilft den regionalen Akteuren, die Ausbildungssituation im Kreis Unna zu verbessern?



Was sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren für den regionalen Ausbildungsmarkt?



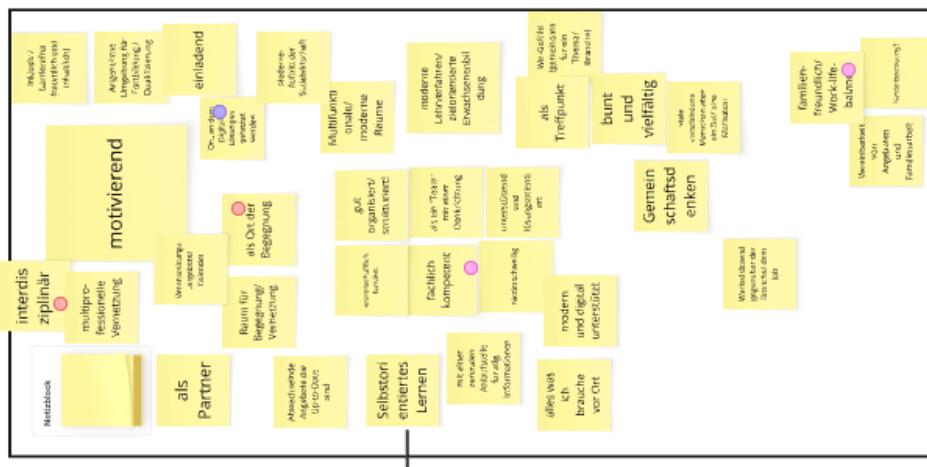
Wie sähe der perfekte Ausbildungsmarkt im Kreis Unna in 5 Jahren aus, um von einem Erfolg sprechen zu können?



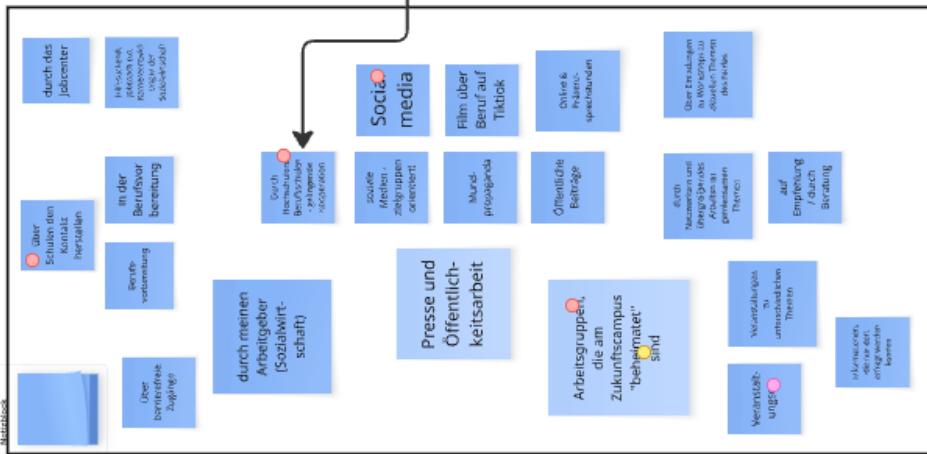
Workshop 2:



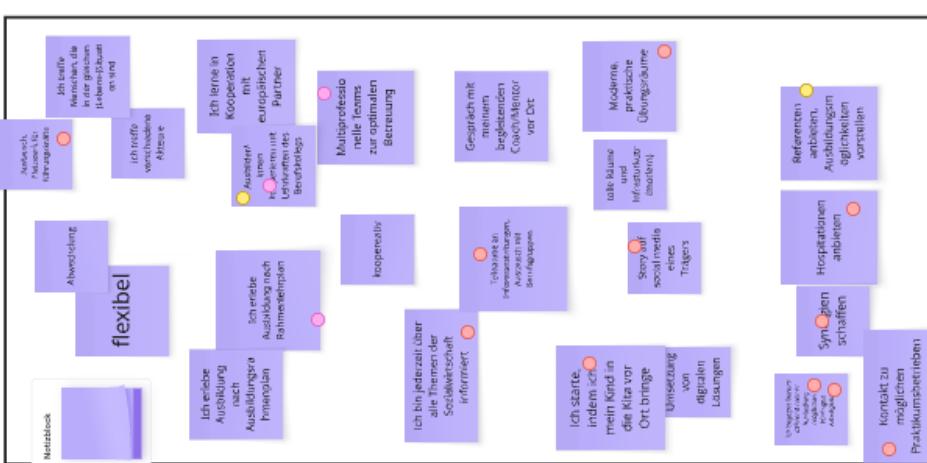
Wie erlebe ich den Zukunftscampus?



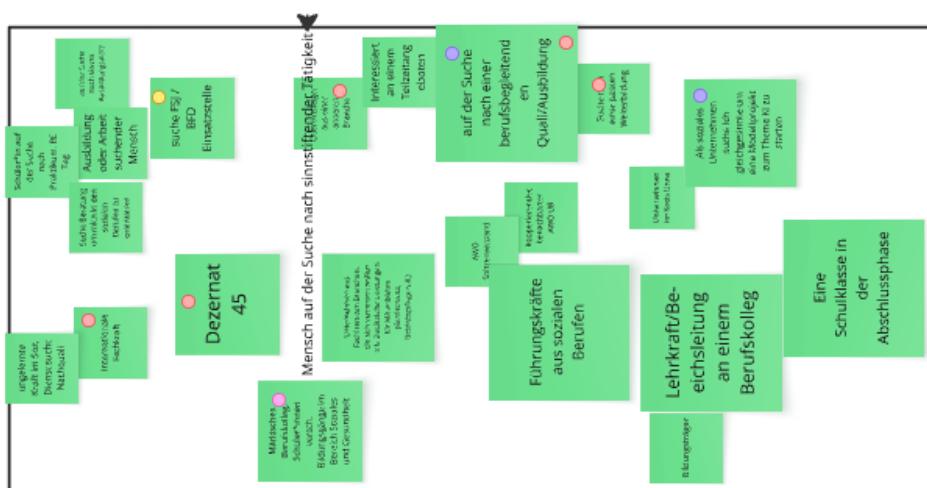
Wie komme ich mit dem Zukunftscampus in Kontakt?

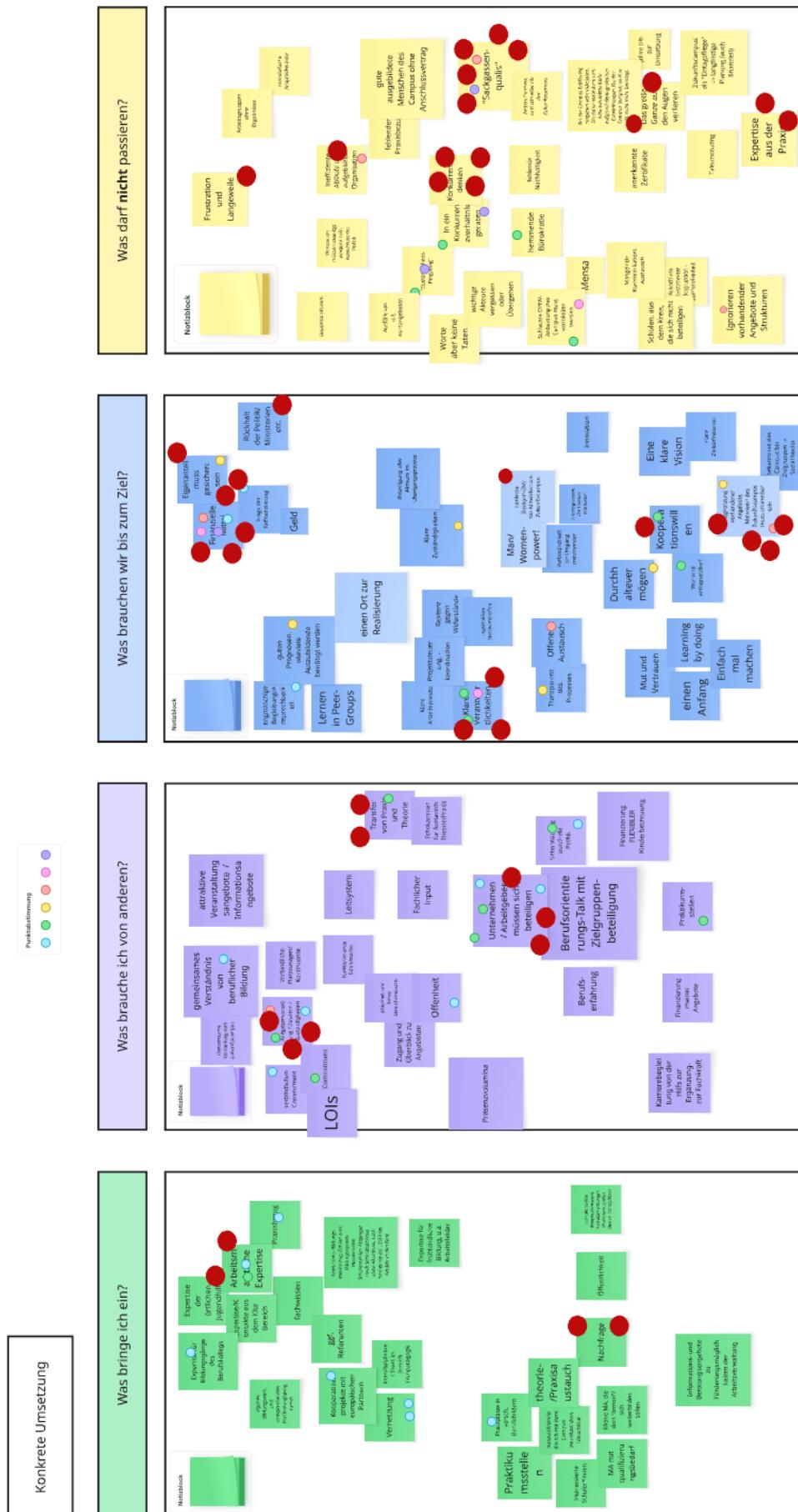


Wie sieht ein Tag am Zukunftscampus aus?



Wer bin ich?





11.1.3 Fokusgruppen

Zur Validierung und Vertiefung der in der Sekundäranalyse, der Online-Befragung und den Workshops gewonnenen Erkenntnisse wurden Fokusgruppen umgesetzt. Fokusgruppen ermöglichen es, die Wahrnehmungen und Einschätzungen relevanter regionaler Akteure in einem offenen, dialogorientierten Rahmen zu erheben. Sie gelten als besonders geeignet, wenn kollektive Orientierungen, Argumentationsmuster und Verständnisse zu einem gemeinsamen Themenfeld rekonstruiert werden sollen (Vogl, 2014). Die Interaktion der Teilnehmenden wird dabei als produktives Element verstanden, da sie soziale Deutungen und implizite Orientierungen erst im Diskurs sichtbar macht (Vogl, 2014).

Die Methode war im Rahmen der Vorstudie besonders geeignet, da sie einen vergleichenden Einblick in die Perspektiven unterschiedlicher institutioneller Gruppen erlaubte, die jeweils spezifische Rollen im regionalen Bildungs- und Fachkräftecosystem einnehmen. Der Zukunftscampus soll intersektorale Kooperationen ermöglichen und damit Bildungsinstitutionen, Träger, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft verbinden. Entsprechend wurden fünf Fokusgruppen mit klar abgegrenzten Stakeholdergruppen durchgeführt:

- **Berufskollegs (Fokusgruppe 1):** als zentrale Lernorte der Ausbildung und Partner in der Theorie-Praxis-Verzahnung geben sie Aufschluss darüber, welche strukturellen und pädagogischen Bedingungen ein Zukunftscampus adressieren müsste, um Ausbildungsgänge zu stärken und Übergänge zu erleichtern.
- **Kita- und OGS-Träger (Fokusgruppe 2):** als Arbeitgeber repräsentieren sie die Praxisperspektive auf Personalgewinnung, Qualifizierung und Entlastungsbedarfe und zeigen auf, welche Unterstützungsangebote ein Campus bieten könnte, um Einrichtungen als Lernorte zu stärken.
- **Weiterbildungsträger (Fokusgruppe 3):** sie tragen wesentlich zur beruflichen Weiterentwicklung und Qualifizierung von Fachkräften bei. Ihre Einschätzungen sind zentral, um die Anschlussfähigkeit bestehender Programme und mögliche Angebotslücken zu identifizieren.
- **Kommunale Akteur*innen (Fokusgruppe 4):** Vertreter*innen von Kreisverwaltung, Bildungsnetzwerk und Jobcenter wurden einbezogen, um die Passung des Vorhabens zu bestehenden regionalen Strategien, Bildungsstrukturen und Arbeitsmarktinstrumenten zu bewerten.
- **Vertreter*innen aus Wissenschaft und Wirtschaft (Fokusgruppe 5):** IHK und HWK repräsentieren die Schnittstelle zwischen beruflicher Bildung, Innovationsförderung und Qualifikationsbedarf. Ihre Perspektiven ermöglichen eine Einschätzung, inwiefern der Zukunftscampus auch als Innovations- und Kooperationsplattform wirksam werden kann.

Durch diese Zusammensetzung konnte das Forschungsteam die unterschiedlichen institutionellen Logiken und Erwartungshorizonte differenziert erfassen und in Beziehung setzen. Damit wurden sowohl strukturelle als auch funktionale Aspekte der Machbarkeit eines Zukunftscampus beleuchtet. Die vergleichende Betrachtung der Gruppen ermöglichte zudem, Gemeinsamkeiten, Divergenzen und potenzielle Synergien herauszuarbeiten, die für die spätere Konzeptentwicklung von Bedeutung sind.

Die Fokusgruppen wurden leitfadengestützt digital über Microsoft Teams durchgeführt und dauerten jeweils etwa 45 bis 60 Minuten. Der Leitfaden war thematisch offen angelegt, um Raum für individuelle Schwerpunktsetzungen und die Entwicklung gemeinsamer Argumentationslinien zu lassen.

Die Leitfäden wurden auf Basis der vorangegangenen empirischen Zwischenergebnisse (Online-Umfrage, Workshop-Daten, Sekundäranalyse) entwickelt. Sie orientierten sich an einer halbstrukturierten Gesprächslogik, die es erlaubte, zentrale Fragestellungen systematisch, aber offen zu bearbeiten. Die Struktur der Leitfäden folgte einem drei- bis vierstufigen Blockaufbau mit thematischen Leitfragen und vertiefenden Nachfragen.

Die Fokusgruppen wurden durch wissenschaftliche Mitarbeitende des IEGUS-Instituts moderiert. Zu Beginn erhielten alle Teilnehmenden Informationen über Ziel, Ablauf und Datenschutz der Erhebung. Die Teilnahme war freiwillig, und es wurden keine personenbezogenen Daten erhoben. Alle Diskussionen wurden – nach Einwilligung – aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Eine Einverständniserklärung nach DSGVO wurde vor Beginn eingeholt.

Jede Fokusgruppe erhielt einen spezifischen inhaltlichen Zuschnitt entsprechend der Akteursgruppe (vgl. Tabelle 11-14). Der Leitfaden wurde vorab in einem internen Teamreview auf Verständlichkeit und Anschlussfähigkeit geprüft.

Tabelle 11-14: Übersicht Fokusgruppen

Fokusgruppe	Zielgruppe	Teilnehmende	Thematische Schwerpunkte (Leitfadenblöcke)
1	Vertreter*innen von Berufskollegs im Kreis Unna	3 Teilnehmende <ul style="list-style-type: none"> • 2x Märkisches Berufskolleg • 1x Werkstattberufskolleg 	Bedarfe & Anschlussfähigkeit; Mehrwert und Innovationspotenzial; Zusammenarbeit & Commitment
2	Kita- und OGS-Träger (Arbeitgeber)	5 Teilnehmende <ul style="list-style-type: none"> • 2x AWO • 1x Paritätischer Wohlfahrtsverband • 1x Caritas • 1x Evangelischer Kirchenkreis 	Personalgewinnung/-bindung; Aus- und Weiterbildung; Mehrwert des Zukunftscampus; Zusammenarbeit & Commitment
3	Weiterbildungs-träger	Anstatt einer Fokusgruppe wurde ein Interview mit einem Vertreter der Bildung + Lernen gGmbH durchgeführt.	Anschlussfähigkeit bestehender Angebote; Angebotslücken; Mehrwert des Zukunftscampus; Zusammenarbeit & Commitment
4	Kommunale Ebene (z. B. Kreis Unna, Regionales)	Anstatt einer Fokusgruppe wurden zwei Interviews mit je einer Vertreter*in des Kreises	Herausforderungen Bildung/Erziehung; Beitrag des Zukunftscampus

	Bildungsnetzwerk, Jobcenter)	Unna, sowie des Jobcenters durchgeführt.	zur regionalen Infrastruktur; Mehrwert; Zusammenarbeit & Commitment
5	Wissenschaft & Innovation (Kammern)	2 Teilnehmende <ul style="list-style-type: none"> • 2x IHK zu Dortmund 	Attraktivität des Zukunftscampus; Innovationsfelder; Mehrwert für Wissenschaft und Start-ups; Zusammenarbeit & Commitment

Die Auswertung der Fokusgruppen erfolgte als zusammenfassende Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (bspw. Mayring & Frenzl, 2019). Im Mittelpunkt stand ein anwendungsorientiertes Vorgehen zur systematischen Verdichtung der erhobenen Diskussionsinhalte. Es erfolgte eine inhaltliche Zusammenfassung der übergeordneten Themenfelder der Fokusgruppen, um zentrale Argumentationslinien der jeweiligen Gruppe herauszuarbeiten.

In einem zweiten Schritt wurden die Ergebnisse gruppenübergreifend zusammengeführt. Dabei wurden zentrale Aussagen und Muster vor dem Hintergrund der Themenbereiche reflektiert:

1. Bedarfe, Lücken in der Angebotslandschaft,
2. Potenziale und Mehrwerte eines Zukunftscampus,
3. Commitment und Kooperationsbereitschaft der Stakeholder.

11.1.4 Zielgruppenbefragung

Die Zielgruppenbefragung richtete sich an Personen im sozialen Bereich mit Bezug zum Kreis Unna, die sich aktuell in einer Ausbildung oder in einem dualen Studium befinden oder diese bereits abgeschlossen haben (vier Teilgruppen). Die Stichprobe wurde gezielt über Berufsschulen im Kreis Unna rekrutiert; der Zugang zum onlinebasierten Fragebogen (CAWI, deutschsprachig) erfolgte unter anderem über einen bereitgestellten QR-Code. Eingeschlossen wurden Teilnehmende mit einer Ausbildung oder einem dualen Studium im Kreis Unna beziehungsweise dessen unmittelbarem Umland; Incentives kamen nicht zum Einsatz.

Der Fragebogen umfasste 24 Fragen, darunter 5-stufige Likert-Skalen, Single- und Multiple-Choice-Items sowie offene Antwortfelder. Die Erhebungsphase erstreckte sich über den Zeitraum vom 16.09.2025 bis zum 10.10.2025. Nach Plausibilitätsprüfungen und einem Abgleich mit der Zielgruppendefinition gingen 103 von insgesamt 108 Fällen in die Auswertung ein. Die Befragung wurde anonym durchgeführt, die Daten deskriptiv mit Microsoft Excel ausgewertet. Aufgrund der nicht-zufälligen Rekrutierung sind die Ergebnisse als analytische Momentaufnahme der erreichten Zielgruppe zu interpretieren.

IEGUS

Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH

Reinhardtstraße 31
10117 Berlin

www.iegus.eu

November 2025