



Fachkräftemangel ist viel diskutiert und regional sehr unterschiedlich. Der Überblicksbeitrag, der sich an Einsteiger:innen in das Thema richtet, beleuchtet, wie das datenbasierte kommunale Bildungsmanagement für die Fachkräftesicherung genutzt werden kann und welche Fragen sich insbesondere Akteure in Bildungskommunen mit BMBFSJ-Förderung stellen können, um einen Überblick über ihre spezifische Lage zu erhalten und daraus Maßnahmen abzuleiten.

„Fachkräftesicherung in Bildungskommunen: Herausforderungen und Handlungsfelder“ von Dr. Sonja Muders ist eine Publikation der Fachstelle für Fachkräftesicherung und Bildung im Strukturwandel (FaBiS).

DIE RESULTATE

Autorin: Sonja Muders

Fachkräftesicherung in Bildungskommunen: Herausforderungen und Handlungsfelder

Umfang: 8 Seiten

Erschienen im Diamond Open Access.

09. September 2026

Bonn: DIE

Monographie

Schlagwörter

Arbeitsmarkt; Arbeitskräftebedarf; Bildungskommunen; datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement; Fachkräftesicherung; Deutschland

Zitierempfehlung

Muders, S. (2026). *Fachkräftesicherung in Bildungskommunen: Herausforderungen und Handlungsfelder (DIE RESULTATE)*.

Bonn: DIE.

<http://www.die-bonn.de/id/42454>

Lizenz



Creative Commons BY-SA 4.0

Identifizier

<https://doi.org/10.58000/0012-5x37>

Reviewstatus

redaktionelle Qualitätskontrolle

DIE RESULTATE

aus Forschung und
Entwicklung



Fachkräftesicherung in Bildungskommunen:
Herausforderungen und Handlungsfelder

SONJA MUDERS

Die drei D – das sind der demografische Wandel, die Digitalisierung und die Dekarbonisierung – stellen die zentralen Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung dar. Im Kontext von Fachkräftemangel ist dies eine komplexe Aufgabe. Knapp die Hälfte der gemeldeten Stellen für Fachkräfte¹ bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind Engpassberufe (49 % im Stand Mai 2026). Die Liste der Berufsuntergruppen führen Pflegeberufe, zahnmedizinische Fachangestellte und Berufe in der Bauelektrik an, gefolgt von Berufen im Bau und in der Gastronomie (Bundesagentur für Arbeit, 2026, S.12f.).

Der Fachkräftemangel wirkt sich derzeit und zukünftig auf zahlreiche Branchen und unterschiedlich in Kommunen aus (Schneemann et al., 2025). Die Folgen von Fachkräftemangel sind auf kommunaler Ebene für Bürgerinnen und Bürger unmittelbar zu spüren. Vor Ort zeigt er sich beispielsweise in Form von längeren Wartezeiten bei Ärztinnen und Ärzten, bei Baustellen oder längeren Fahrzeiten zu Arztpraxen oder Krankenhäusern auf dem Land.

Das Förderprogramm Bildungskommunen fördert kreisfreie Städte und Landkreise durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ). Bildungskommunen nutzen das datenbasierte, kommunale Bildungsmanagement (kurz: DKBM) als ein Steuerungsinstrument, um Bildungsziele in kommunalen Bildungslandschaften zu erreichen, Übergänge zwischen Bildungsinstitutionen zu gestalten und sich mit Akteuren ressourcenübergreifend abzustimmen. Mit Hilfe von Daten können diese Ziele gemonitort werden.

Für die Fachkräftesicherung können die Prozesse des DKBM und Kennzahlen sowie Indikatoren zum Arbeitsmarkt und zur Ausbildungssituation genutzt werden (Hübers & Pfeifer, 2024). Bildung und Weiterbildung spielen eine entscheidende Rolle beim Thema Fachkräftesicherung. Für eine nachhaltige Fachkräfteentwicklung in der Region ist die gesamte Bildungskette von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung potenziell bedeutend (Hübers & Pfeifer, 2024, S.5). Lebenslanges Lernen gewinnt an Bedeutung für jeden und jede.

Dieses Themenpapier gibt eine erste Orientierung zum Themenfeld DKBM und Fachkräftesicherung und zeigt Aufgabenfelder von Akteuren in Bildungskommunen auf, um folgende Fragen zu reflektieren: (1) Wie kann Fachkräftesicherung in der Kommune wirksam in Form von Maßnahmen gestaltet werden? (2) Wie kann Fachkräftesicherung im Rahmen des DKBM behandelt werden? Beide Fragen werden vor dem Hintergrund der Attraktivitätssteigerung der Kommune mit Hilfe von Reflexionsfragen erschlossen und in einem Fazit zusammengefasst.

1 Wenngleich keine allgemeingültige Definition des Begriffs „Fachkraft“ existiert, werden „Fachkräfte“ als Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung oder höheren Abschlüssen bezeichnet.

Wie kann Fachkräftesicherung in der Region wirksam in Form von Maßnahmen gestaltet werden?

Passungsprobleme entstehen, wenn die Merkmale von Arbeitslosen in Bezug auf Qualifikation, Ausbildung, Wohnort und Mobilität nicht zu den offenen Stellen in der Region passen. Die BA erhebt die Dauer der Zeiträume, um offene Stellen zu besetzen (Vakanzzzeiten) und bildet daraus die Indikatoren für Engpassberufe (Bundesagentur für Arbeit, 2026). Da keine Meldepflicht bei der BA besteht, ist nur ein Teil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots bekannt. Regionale Konferenzen mit unterschiedlichen Akteuren aus der Region (u. a. aus der Wirtschaft) können mehr Klarheit über das Ausmaß der betroffenen Berufe bringen.

Auch auf dem Ausbildungsmarkt bestehen Passungsprobleme, die zu 25 % regionalen Ursprungs sind (Autor:innengruppe Bildungsbericht, 2026, S.174; BMBFSFJ, 2026). Die Region mit ihrer regionalen Infrastruktur spielt insbesondere durch eine eingeschränkte Mobilität von Auszubildenden eine Rolle und kann ggf. über eine Verbesserung im ÖPNV gelöst werden. Denn aufgrund der hohen Wohnungskosten ist die Mobilität gerade bei Auszubildenden eingeschränkt (Fey, 2026).

Kommunen bringen sich im Rahmen ihrer gesetzlichen Pflichtaufgaben und freiwilligen Aufgaben in die Daseinsvorsorge ein. Mit dem Angebot und der Ausgestaltung von Kinderbetreuung (Kindergarten und Ganztags) legen sie die Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aktuelle Analysen zur Personalsituation im pädagogischen Bereich finden sich im Fachkräftebarometer (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer, 2025).

Manche Kommunen engagieren sich stark als Schulträger oder stellen selbst Personal (z. B. in der Jugendhilfe) an. Eine hohe Attraktivität für Fachkräfte kann sich beispielsweise durch eine familienfreundliche Kommune äußern. Weiche Standortfaktoren sind Freizeit, Kulturangebote sowie ÖPNV. Kommunen können in Bildungszentren investieren, um durch Bildungsangebote die Region lebenswert zu gestalten und Fachkräfte zu bilden und zu halten. Kommunen sind ein Ort der Gestaltung von Lebenslangem Lernen.

Ein verändertes Steuerungsverständnis hat zur Dezentralisierung staatlicher Aufgaben geführt und statt hierarchischer Steuerung die Handlungskoordination etabliert (Döbert & Weishaupt, 2015). Die Koordination als wichtiges Mittel kann Synergien in der Bildungslandschaft bündeln, indem Kooperationen mit unterschiedlichen Akteuren vor Ort initiiert und sichtbar werden. So nutzen einige Bildungskommunen mit Schwerpunkt Fachkräftesicherung Kooperationen mit der Wirtschaftsförderung und Kammern. Zusammenarbeit von regionalen Arbeitskreisen mit unterschiedlichen Bildungs- und Wirtschaftsakteuren vor Ort in Fachkräfteallianzen ist besonders öffentlichkeitswirksam und kann Doppelstrukturen vermeiden.

Durch eine Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteuren können verschiedene Zugänge zu verschiedenen Zielgruppen berücksichtigt werden, wie z. B. Jugendliche als NEET (Not in Education, Employment or Training), ältere Erwachsene, Geringqualifizierte, Ehrenamtliche, Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Behinderungen.

Die Verbesserung der Übergänge von der Schule in den Beruf haben sich einige Bildungskommunen zur Aufgabe gemacht. Der Übergang in den Beruf kann durch berufliche Übergangskonferenzen (wie z. B. in Rheinland-Pfalz eingeführt) oder auch andere Maßnahmen, die Bildung und Übergänge von Absolventinnen und Absolventen monitoren, verbessert werden. Generell ist auch eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit mit Jugendberufsagenturen (SGB II, SGB III und SGB VIII) möglich.

Ein Beispiel von regionalen Arbeitskreisen ist SCHULEWIRTSCHAFT², bei denen Schulen, Unternehmen und Verwaltung (Schulamt, Schulverwaltungsamt, Wirtschaftsförderung) und Institutionen des Arbeitsmarkts (Kammern, Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit) regional zusammenarbeiten.

Wie kann Fachkräftesicherung im Rahmen des datenbasierten kommunalen Bildungsmanagement (DKBM) gestaltet werden?

Eine datenbasierte kommunale Bildungsberichterstattung muss nicht zwangsläufig zur Steuerung bzw. Veränderung von Bildungslandschaften beitragen (Brüggemann, 2021), weil u. a. lange Bildungsberichte nicht zur Kenntnis genommen werden. Nichtsdestotrotz kann eine bedarfsgerechte datenbasierte Planung die Zielgruppenanalyse verbessern – wie beispielsweise in der wissenschaftlichen Weiterbildung beim Vergleich vom Studienerfolg von nicht-traditionellen Studierenden mit Studierenden insgesamt (Bradshaw & Wurdack, 2020, S.22).

Ein abgestimmtes datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement bedeutet, das regionale Bedarfe erkannt, Akteure vernetzt, Zielgruppen identifiziert, Daten gesammelt und ausgewertet werden. Ziel ist es, Angebote aufeinander abzustimmen und anschließend ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Zurückgespielte Ergebnisse können neue Lösungen hervorrufen.

Bildungsbezogene Themen der Fachkräftesicherung können folgende Bereiche umfassen: Berufsorientierung, Maßnahmen beim Übergang in den Beruf, MINT-Bildung, Identifikation von Fokusberufsgruppen wie im Rheinischen Revier (Hübers & Pfeifer, 2024), Ausbildung und Weiterbildung, Inklusion sowie Integration. Diese Themen können in Bildungskommunen unterschiedlich gewichtet werden. Kommunale Bildungslandschaften können insbesondere Fachkräfte gezielt durch Weiterbildung fördern, Lücken erkennen und Kooperationsverträge mit Einrichtungen schließen.

Eine nach thematischen Bezügen systematisierte Indikatorik bietet der Kennzahlenkatalog des Netzbüros Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland (2025). Dort ist auch die Volkshochschulstatistik enthalten. Arbeitsmarktdaten stellt die BA auf Grundlage von Engpassanalysen zu Berufsgruppen oder regionale Analysen auf ihrer Homepage zur Verfügung. Aktuelle wirtschaftliche Trendanalysen veröffentlicht das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA, 2025) und Arbeitsmarktprojektionen zu den 34 Arbeitsmarktregionen

2 SCHULEWIRTSCHAFT, <https://www.schulewirtschaft.de/netzwerke-vor-ort/>

veröffentlicht das BIBB unter QuBe-Basisprojektionen.³ Ein Glossar zur Arbeitsmarktstatistik hat die Fachstelle „Fachkräftesicherung/Bildung im Strukturwandel“ (Samray et al. 2024) erstellt und zur freien Nutzung zugänglich gemacht (FaBiS, 2025).

Der Prozess und die Kernkomponenten des DKBM kann für das Thema Fachkräftesicherung genutzt werden, da die Kernkomponenten Datenbasierung, interne und externe Kooperation, Koordination, Qualität und Öffentlichkeit anschlussfähig sind (Euler et al., 2018, S. 113f.; Euler et al. 2016).

Bildungsbüros können (Weiter-)Bildungsangebote durch Kooperationen in ihrer kommunalen Bildungslandschaft in die Wege leiten, indem sie eine (ggf. auf den Strukturwandel abgestimmte) datengestützte Erfassung durchführen, die zur Abstimmung von unterschiedlichen Akteuren beitragen. Eine frühe Beteiligung aller Akteure und eine geteilte Datenbasis verbessern die Entscheidungsqualität. Welchen Nutzen eine Kooperation für den einzelnen Akteur hat, kann unterschiedlich sein. Einen Mehrwert von Kooperation erzielen beispielsweise Volkshochschulen, indem sie im Folgejahr ihre Kursteilnahmen erhöhen können (Martin & Muders, 2018).

Um einen Überblick über die kommunale Lage hinsichtlich des Ist-Zustandes, der Bedarfslagen, der zielgruppenspezifischen und erwerbsförderlichen (Weiter-)bildungsangebote sowie des Standortmarketings zu erhalten und Maßnahmen zur Vernetzung von (intra) kommunalen und interkommunalen Akteuren abzuleiten, können sich kommunale Akteure in Bildungskommunen folgende Fragen stellen.

Reflexionsfragen zur Fachkräftesicherung auf kommunaler Ebene

1. Bestandsanalyse & Handlungsspielräume

- Welche kommunalen Handlungsspielräume existieren bereits?
- Welche Maßnahmen oder Projekte zur Fachkräftesicherung sind bereits umgesetzt?
- Welche weiteren Möglichkeiten (z. B. rechtlich, finanziell, organisatorisch, Daten) können genutzt werden?

2. Bedarfsanalyse

- Welche Arbeits- und Fachkräftebedarfe bestehen in den lokalen Branchen?
 - » Welche Branchen sind besonders betroffen?
 - » Welche Qualifikationen werden gesucht?
- Wie sind große als auch kleine und mittlere Unternehmen in der Region hinsichtlich Weiterbildungsmaßnahmen aufgestellt?
- Welche Indikatoren können mit welchen Daten erfasst werden? (Kennzahlenkatalog)

3 QuBe-Basisprojektionen wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB erstellt, www.qube-dossiers.de

3. Zielgruppenanalyse

- Welche Zielgruppen (z. B. Schulabbrecher und Schulabbrecherinnen, NEET, Auszubildende, Neuankömmlinge, Migranten und Migrantinnen, Frauen, Rentner und Rentnerinnen) sind vor Ort relevant?
- Welche Bedarfe (z. B. Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung, Kinderbetreuung, Sprachkurse) haben diese Gruppen?
- Welche Indikatoren können mit welchen Daten erfasst werden? (Kennzahlenkatalog)

4. Maßnahmen

- Welche Maßnahmen können für die identifizierten Zielgruppen entwickelt werden?
 - » z. B. Bildungsangebote, Weiterbildungsprogramme, Mentoring, flexible Arbeitsmodelle
- Wie können vorhandene Erwerbspotenziale (z. B. Teilzeitkräfte, Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen) aktiviert werden?
- Wie kann eine inklusive Willkommenskultur für Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland gestaltet werden?
 - » Sprachliche Integration
 - » Anerkennung ausländischer Abschlüsse
 - » Wohnraum, soziale Einbindung und ÖPNV
- Was muss verändert oder angepasst werden, um die Attraktivität zu steigern?
 - » Ziel ist eine familienfreundliche, digitale und nachhaltige Kommune

5. Fachkräfte- und Standortmarketing

- Wie kann ein zielgruppenspezifisches Marketing aussehen?
 - » Kanäle: Social Media, Jobmessen, Kooperationen mit (Berufs-)Schulen/ Hochschulen
 - » Was macht die Kommune attraktiv? Wie kann eine Kommune als Arbeitgeber attraktiv sein?
- Wie kann das kommunale Standortmarketing für das Fachkräftemarketing genutzt werden?

Fazit

Bildungskommunen können ihr Steuerungsinstrument datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement gezielt für die Fachkräftesicherung nutzen, indem sie sich datenbasierte Ziele setzen und Akteure ressortübergreifend abstimmen. Dabei bilden die kommunalen Bedarfe den Ausgangspunkt für die Planung und Evaluation von Maßnahmen. Passgenaue (Weiter-)Bildungsangeboten tragen dazu bei, Fachkräfte vor Ort zu halten.

Die kommunale Bildungslandschaft kann regionale Bedarfe beim Lebenslangen Lernen bedienen. Bildung und Weiterbildung ermöglichen es, dass sich Menschen durch neu erlernte Fertigkeiten an veränderte Anforderungen anpassen. Einerseits kann so die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden. Andererseits kann die Attraktivität der Kommune vielschichtig gesteigert und durch Standortmarketing sichtbar gemacht werden.

Gerade bei der Gestaltung von Übergängen wird die Zusammenarbeit von Bildungs- und Wirtschaftsakteuren vor Ort benötigt. Solche Kooperationen benötigen Zeit und ausreichend Ressourcen sowie einen organisierten Austauschraum wie z. B. regionale Arbeitskreise, um an gemeinsamen Zielen zu arbeiten. Synergien sind nicht in jedem Fall sofort sichtbar, doch durch den Austausch lassen sich Hürden erkennen und überwinden.

Tragfähige Lösungen zeichnen sich durch eine gute Organisation des Bildungsmanagements und der kooperierenden Akteure ggf. zusammenarbeitenden kommunalen Ämter aus. Ein Austausch zwischen Kommunen ermöglicht es, gute Beispiele zu übertragen und von Unterschieden zu lernen – sei es durch unterschiedliche fachliche Sichtweisen oder regionale Besonderheiten.

Wie regionale Entwicklungen in Zeiten herausfordernder Haushaltslage bearbeitet werden können, wird das nächste Themenpapier zu „Kooperationen für eine gemeinsame Fachkräftesicherung in der Region“ aufzeigen.

Literatur

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2026).

Bildung in Deutschland 2026. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildungsungleichheiten nach sozialer Herkunft. wbv Publikation. Online verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2026>.

Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2025).

Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF). wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/9783763979578>.

Bradshaw, M., & Wurdack, A. (Hrsg.). (2020).

Neue Impulse für die wissenschaftliche Weiterbildung in Ostbayern: Abschlussband Verbundprojekt OTH mind (Hochschulweiterbildung in Theorie und Praxis, 4). wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/6004765w>

Brüggemann, C. (2021).

Datenbasiertes Bildungsmanagement als Steuerungsversprechen der Regionalisierungspolitik im Bildungswesen. Zeitschrift für Pädagogik, 67(3), 338–352.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2025).

Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile&v=52.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2026).

Fachkräfteengpassanalyse 2025. Nürnberg. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2026. Online verfügbar unter Fachkräfteengpassanalyse - Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) (2026).

Berufsbildungsbericht. Online verfügbar unter Berufsbildungsbericht 2026 - BMBFSFJ

Döbert, H., & Weishaupt, H. (2015).

Bildungsmonitoring. Bildungsmanagement und Bildungssteuerung in Kommunen. Eine Einführung. In H. Döbert & H. Weishaupt (Hrsg.), *Bildungsmonitoring, Bildungsmanagement und Bildungssteuerung. Ein Handbuch* (S. 11–21). Waxmann.

Euler, D., Sloan, P. E., Collenberg, M., Daniel, D., Janssen, E., Jenert, T., Maier, K., Schröder, H. (2018).

Innovationsförderung durch Transferagenturen. Erfahrungen im Aufbau von Transferagenturen zur Förderung eines datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements. Eusl-Verlagsgesellschaft mbH.

Euler, D., Sloane, P. E., Fäckeler, S., Jenert, T., Losch, S., Meier, C., Meier, K., Rüschen, E., & Schröder, H. (2016).

Kommunales Bildungsmanagement. Kernkomponenten und Gelingensbedingungen. (Wirtschaftspädagogisches Forum, Bd. 50). Eusl-Verlagsgesellschaft mbH.

Fachstelle für Fachkräftesicherung/Bildung im Strukturwandel (FaBiS) (2025).

Glossar Arbeitsmarktstatistik. Online verfügbar unter <https://reab-nord.de/fabis-glossar-arbeitsmarktstatistik/>

Fey, J. (2026).

Wenn Wohnraum zur Glückssache wird. Fachkräftemangel und Wohnungsnotstand. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen. Online verfügbar unter <http://www.die-bonn.de/id/42427>

Hübers, B., Pfeifer, R. (2024).

Fachkräftesicherung – BildungsRAUM Rheinisches Revier. Berufsgruppenprofil – Ein Methodenbericht. Online verfügbar unter BildungsRAUM Rheinisches Revier – Fachkräftesicherung.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) (2025).

KMU unter Druck: Die Fachkräftesituation in den Bundesländern. 2026. Online verfügbar unter <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/kmu-unter-druck-die-fachkraeftesituation-in-den-bundeslaendern/>

Martin, A. & Muders, S. (2018).

Zum Nutzen von Kooperationen für Volkshochschulen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 21, 383–405. <https://doi.org/10.1007/s11618-017-0779-6>

Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland. (2025).

Kennzahlenkatalog für ein bildungsbezogenes Monitoring im Strukturwandel. Leipzig. Kennzahlenbericht online verfügbar unter DJI - Kennzahlenkatalog für ein bildungsbezogenes Monitoring im Strukturwandel.

Samray, D., Krebs, B. & Muders, S. (2024).

Fachkräftesicherung als ein Baustein in der Transferinitiative kommunales Bildungsmanagement. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 53(3), 40–41. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19799>

Schneemann, C. & Bernardt, F. & Kalinowski, M. & Maier, T. & Zika, G. & Wolter, M. (2025).

v IAB-Forschungsbericht 2025/03. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb0325.pdf>

Abstract

Fachkräftemangel ist viel diskutiert und regional sehr unterschiedlich. Der Überblicksbeitrag beleuchtet, wie das datenbasierte kommunale Bildungsmanagement für die Fachkräftesicherung genutzt werden kann und welche Fragen sich insbesondere Akteure in Bildungskommunen mit BMBFSJ-Förderung stellen können, um einen Überblick über ihre spezifische Lage zu erhalten und daraus Maßnahmen abzuleiten.

The shortage of skilled workers is a much-discussed issue and varies greatly from region to region. This article examines how data-driven municipal education management can be used to secure a supply of skilled workers and what questions stakeholders—particularly those in education municipalities receiving funding from the BMBFSJ—can ask themselves to gain an overview of their specific situation and develop appropriate measures based on that overview.

„Fachkräftesicherung in Bildungskommunen: Herausforderungen und Handlungsfelder“ von Sonja Muders ist eine Publikation der Fachstelle für Fachkräftesicherung und Bildung im Strukturwandel (FaBiS).

FaBiS ist als Kooperationsvorhaben zwischen den Partnern BIBB und DIE angelegt. FaBiS ist eine von fünf Fachstellen „Fachnetzwerk für kommunales Bildungsmanagement“, die durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert wird.

Die Autorin

Dr. Sonja Muders ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung System und Politik am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE) in Bonn.

E-Mail: muders@die-bonn.de

Gefördert vom:

