



Fachkräftesicherung erfordert ein koordiniertes Zusammenspiel interkommunaler und externer Akteure. Auf Basis datenbasierter Analysen, klar definierter Zuständigkeiten sowie strategisch ausgerichteter Kooperationsstrukturen können regionale Netzwerke aufgebaut werden, die gemeinsam Fachkräftebedarfe adressieren und Ressourcen wirksam bündeln.

Eine Publikation der Fachstelle für Fachkräftesicherung und Bildung im Strukturwandel (FaBiS)

DIE RESULTATE

Autorin: Lisa Fournier

Kooperationen für eine gemeinsame Fachkräftesicherung in der Region

Dokumentation der 5. FaBiS-Schulung

Umfang: 5 Seiten

Erschienen im Diamond Open Access.

15. September 2026

Bonn: DIE

Monographie

Schlagwörter

Fachkraft; Berufstätige; Berufliche Qualifikation; Facharbeitermangel; Kooperation; Vernetzung; Regionale Beschäftigungspolitik; Regionalentwicklung

Zitierempfehlung

Fournier, L. (2026). *Kooperationen für eine gemeinsame Fachkräftesicherung in der Region. Dokumentation der 5. FaBiS-Schulung. (DIE RESULTATE).*

Bonn: DIE.

<http://www.die-bonn.de/id/42459>

Lizenz



Creative Commons BY-SA 4.0

Identifizier

<https://doi.org/10.58000/msxr-rg41>

Reviewstatus

redaktionelle Qualitätskontrolle

DIE RESULTATE

aus Forschung und
Entwicklung



Kooperationen für eine gemeinsame
Fachkräftesicherung in der Region

Dokumentation der 5. FaBiS-Schulung

LISA FOURNIER

Eine Publikation der Fachstelle für Fachkräftesicherung
und Bildung im Strukturwandel (FaBiS)

Fachkräftesicherung als kommunale Gemeinschaftsaufgabe

Um auf kommunaler Ebene Fachkräfte erfolgreich zu sichern, muss Fachkräftesicherung als Gemeinschaftsaufgabe verstanden werden. Hierzu gehört beispielsweise die Kooperation zwischen Schulen, Unternehmen und der Arbeitsagentur, um eine frühzeitige Berufsorientierung zu ermöglichen und beim Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen (z. B. durch Praktikumswochen und Ausbildungsmessen). Außerdem müssen in den Kommunen attraktive Rahmenbedingungen für Fachkräfte geschaffen werden, so durch die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für Auszubildende und Fachkräfte, durch den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch eine Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur (z. B. durch ÖPNV-Anbindung für Pendlerinnen und Pendler) oder durch die Etablierung einer Willkommenskultur für internationale Fachkräfte (z. B. Welcome Center und Sprachkurse).

Bildungsbüros können eine zentrale Rolle übernehmen, indem sie eine Schnittstelle sowohl zu internen als auch externen Akteuren bieten. Durch Kooperationen unterschiedlicher Akteure können Ressourcen gebündelt, Zugänge ermöglicht, Daten erweitert und Doppelstrukturen vermieden werden.

Zu den internen Kooperationspartnern, also zu den Akteuren innerhalb der Kommunalverwaltung, gehören das Schulverwaltungsamt, die Wirtschaftsförderung, das Amt für Migration, das Jugend- und Sozialamt oder die Stadt- und Regionalplanung. Diese Akteure sind sowohl beim Thema Bildung als auch für die Sicherung von Fachkräften relevant, da sie Zugang zu relevanten Daten bieten oder bereits im Kontakt mit lokalen Betrieben und Unternehmen stehen.

Zu den externen Kooperationspartnern, also Akteuren außerhalb der Kommunalverwaltung, gehören Akteure des öffentlichen Sektors, wie Schulen, Kitas, staatliche Schulämter, Jobcenter, die Agentur für Arbeit und Hochschulen. Aus dem privatwirtschaftlichen Sektor können Berufs- und Wirtschaftsverbände, Industrie- und Handelskammern sowie Bildungsdienstleister entscheidende Stellschrauben bei der Unterstützung vom Übergang nach der Schule sein, indem sie bei Ausbildungsmessen oder Praktikumswochen involviert werden und Aus- und Weiterbildungsangebote in der Region ermöglichen. Darüber hinaus können über Akteure aus der Zivilgesellschaft, wie Vereine und Verbände, Elternvereinigungen, Bürgerinitiativen oder die offene Kinder- und Jugendarbeit, Jugendliche und Eltern, erreicht werden.

Kommunale Fachkräftestrategien etablieren und Kooperationen gestalten

Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit unterschiedlicher interner und externer Akteure können verschiedene Perspektiven und Erfahrungen sowie bereichsspezifische Daten in die Gestaltung der Bildungskommune einbezogen werden. Die Akteure sind jedoch nicht in jeder Kommune von Grund auf miteinander verbunden; ihre Zusammenarbeit muss dann aktiv gefördert und koordiniert werden.

In der untenstehenden Infobox sind zentrale Handlungsempfehlungen und Gelingensbedingungen für Kooperationen zusammengefasst, die im folgenden Text erläutert werden.

Handlungsempfehlungen

- Bildungsbüros als Schnitt- und Koordinierungsstelle nutzen
- regionale Akteure, Strukturen und Netzwerke erfassen und vernetzen
- Fachkräftestrategien daten-, zielgruppen- und standortorientiert entwickeln
- verbindliche Kooperations- und Austauschformate etablieren und Maßnahmen gemeinsam umsetzen
- Methoden zur Akteursanalyse und Perspektivübernahme nutzen (z. B. Akteurs-Ereignis-Matrix, STAR-Methode)
- gemeinsame Maßnahmen umsetzen (z. B. Praktikumswochen, Ausbildungsmessen)
- persönliche Vernetzung und vertrauensvolle Zusammenarbeit fördern
- REAB fachlich und methodisch einbinden (z. B. Stakeholder-Analysen, Moderation, Prozessbegleitung)

Gelingensbedingungen

- klare Rollen, Zuständigkeiten, Aufgaben und gemeinsame Ziele
- ausreichende personelle, zeitliche und fachliche Ressourcen
- politischer und administrativer Rückhalt
- gemeinsames Themenverständnis und Zusammenarbeit auf Augenhöhe
- Anerkennung, Akzeptanz und regelmäßige Reflexion des Mehrwerts
- regelmäßige, verbindliche Kommunikation und strategische Orientierung
- fundierte Daten zu Fachkräftebedarf und -verfügbarkeit
- standortspezifische Herausforderungen und Rahmenbedingungen berücksichtigen

Bildungsbüros können hierbei einen Überblick über die regionale Bildungslandschaft verschaffen und die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure anstoßen oder unterstützen. Dafür ist es wichtig, dass das Bildungsbüro über ausreichende Kenntnisse zum Thema Fachkräftesicherung sowie zu den regionalen Akteuren verfügt, um passende Kooperationsmöglichkeiten zu identifizieren und eine Zusammenarbeit anzuregen. Dabei können folgende Fragen leitend sein: Welche Strukturen im Bereich Fachkräftesicherung sind auf Landes- und Bundesebene etabliert? Welche regionalen Maßnahmen oder Netzwerke gibt es in der Kommune bereits? Zu letzteren gehören beispielsweise Jugendberufsagenturen (JBA), in denen interne und externe Akteure zusammenarbeiten. Durch die Bündelung unterschiedlicher Zuständigkeiten können junge Menschen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf gezielter unterstützt und Angebote besser aufeinander abgestimmt werden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Koordination ist, dass die Zusammenarbeit auf verlässlichen Strukturen basiert. Hierfür sind klare Zuständigkeiten sowie eine Definition von Rollen und Aufgaben zwischen den beteiligten Akteuren notwendig. Ebenso wichtig sind ausreichende zeitliche und personelle Ressourcen sowie der Rückhalt und die Unterstützung durch politische Entscheidungsträger, die Verwaltungsspitze und relevante Akteure innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Eine Kooperation gelingt insbesondere dann, wenn ein gemeinsames Verständnis der bearbeiteten Themen besteht und die Zusammenarbeit auf Augenhöhe erfolgt. Dies umfasst gegenseitige Anerkennung, Akzeptanz sowie die regelmäßige Reflexion des Mehrwerts der Zusammenarbeit.

Eine wichtige Grundlage für die Entwicklung kommunaler Fachkräftestrategien bilden regionale Statistiken und Daten, um die spezifische Fachkräftesituation vor Ort einzuschätzen und passende Kooperationspartner zu identifizieren. Mithilfe dieser Daten können unterschiedliche Fachkräftethemen untersucht werden, beispielsweise Berufsorientierung und Übergänge von der Schule in den Beruf, aber auch Aus- und Weiterbildung, Inklusion, Integration oder Digitalisierung. Daraus ergeben sich unterschiedliche Zielgruppen, zu denen Zugänge geschaffen werden müssen, darunter Jugendliche, NEET (Not in Education, Employment or Training), ältere Erwachsene, Frauen, Geringqualifizierte, Ehrenamtliche, Migrantinnen und Migranten oder Menschen mit Behinderungen. Beim Erheben und Nutzen regionaler Daten können REAB in Zusammenarbeit mit Fachstellen des datenbasierten kommunalen Bildungsmanagement (DKBM) beraten und unterstützen.

Je nach Anlass und Zielsetzung können unterschiedliche Formate genutzt werden, um relevante Akteure zusammenzubringen. Dazu gehören beispielsweise regelmäßige oder anlassbezogene Austauschformate, in denen Bedarfe, Herausforderungen und gemeinsame Entwicklungsziele diskutiert werden. Daraus können thematische Arbeitskreise entstehen, in denen konkrete Maßnahmen, wie Praktikumswochen, Ausbildungsmessen oder gemeinsame Befragungen, geplant und umgesetzt werden. Für eine langfristige strategische Zusammenarbeit können zudem Steuerungsgruppen oder andere verbindliche Gremien etabliert werden, die im Idealfall regelmäßig evaluiert werden. Verbindlichkeit und Regelmäßigkeit können darüber hinaus durch feste Kommunikationswege, Kooperationsvereinbarungen oder gemeinsame Zielsetzungen unterstützt werden. Eine klare strategische Orientierung hilft dabei, die Zusammenarbeit langfristig auszurichten und gemeinsame Ziele verbindlich zu verfolgen. Zur Unterstützung der Kooperation können verschiedene Methoden zur Akteursanalyse und Perspektivübernahme eingesetzt werden, beispielsweise die Akteurs-Ereignis-Matrix, die STAR- oder die Perspektivwechsel-Methode. Neben diesen Formaten bieten auch digitale Plattformen Möglichkeiten für den Austausch.

Im Kontext unserer Schulung wurde jedoch hervorgehoben, dass vor allem Veranstaltungen in Präsenz als besonders hilfreich wahrgenommen werden, um persönliche Kontakte aufzubauen.

Bei den hier beschriebenen Prozessen können die REAB die Bildungskommunen zu Themen der Fachkräftesicherung fachlich und methodisch beraten, Kommunen bei der Zielfindung und der Verstetigung von Themen unterstützen und eine langfristige Prozessbegleitung anbieten. Hierbei können sie beispielsweise Stakeholder Analysen durchführen oder Vernetzungsangebote anbieten, bei denen sie unter anderem die Vorteile der Region sichtbar

machen und auch kleine Betriebe involvieren. Sie können auch bei Veranstaltungen der Kommunen unterstützen, indem sie beispielsweise Workshops organisieren und moderieren.

Weiterführende allgemeine Information und Tipps für kommunale Kooperation

- Tutorials zu internen und externen Kooperationspartner siehe Lotta-Webseite
https://lotta-bildung.de/DE/Lotta-Mediathek/1_DKBM_Tutorials_OnlineSchulungen/_documents/Lotta_Tutorials.html
- Interkommunale Zusammenarbeit
[Handreichung_TransMit_Interkommunale_Zusammenarbeit_ES_web.pdf](#)
- Methoden
[Learning Nugget – „Akteurs-Ereignis-Matrix als Analyseinstrument der sozialen Netzwerkanalyse“ | Videos & Filme auf Vimeo](#)
[PerspektivWechsel-Methode – Landesjugendring NRW](#)

Weiterführende Literatur

Fey, J. (2026).

Wenn Wohnraum zur Glückssache wird. Fachkräftemangel und Wohnungsnotstand (DIE RESULTATE). Bonn: DIE.
<https://www.die-bonn.de/id/42427>

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>

Reinhardt und Schmiedeberg (2022).

Können Kommunen Bildung managen? Gelingensbedingungen und Herausforderungen einer neuen kooperativen Steuerung kommunaler Bildungslandschaften. <https://doi.org/10.1007/s11612-022-00658-1>

Abstract

Fachkräftesicherung erfordert ein koordiniertes Zusammenspiel interkommunaler und externer Akteure. Auf Basis datenbasierter Analysen, klar definierter Zuständigkeiten sowie verbindlicher und strategisch ausgerichteter Kooperationsstrukturen können regionale Netzwerke unterschiedlicher Akteure aufgebaut werden, die gemeinsam Fachkräftebedarfe gezielt adressieren und vorhandene Ressourcen wirksam bündeln.

In order to secure the supply of skilled labour, coordinated cooperation between intermunicipal and external stakeholders is essential. Regional networks can be established to jointly address skilled labour needs and effectively pool resources. This should be based on data-driven analyses, clearly defined responsibilities, and strategically oriented cooperation structures.

Das vorliegende Themenpapier basiert auf Ergebnissen, die im Rahmen der interaktiven FaBiS-Schulung gemeinsam mit der regionalen Entwicklungsagentur für kommunales Bildungsmanagement (REAB), der Fachstelle Kommunales Bildungsmonitoring (KOSMO) und dem Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel (KoBiS) erarbeitet wurden. Ergänzend fließen die Erfahrungswerte zweier kommunaler Good-Practice-Beispiele zur Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung und anderen regionalen Akteuren, sowie zur Datenerhebung, ein.

Die Autorin

Lisa Fournier ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

E-Mail: lisa.fournier@bibb.de

Gefördert vom:

