

Das Modellprojekt “Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen”

Zukunftsorientierte Lernkulturen gestalten

Gesamtstruktur des Projekts

Die intermediären Teams

Die wissenschaftlichen Begleitungen

Impressum

Die Broschüre "Das Modellprojekt 'Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen' – Zukunftsorientierte Lernkulturen gestalten" entstand im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms "Lernkultur Kompetenzentwicklung" und wurde von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung/Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management in Auftrag gegeben und begleitet. Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Die Autoren tragen die Verantwortung für den Inhalt.

Autoren:

Bereichsleitung: Dr. Ingeborg Bootz (Bereichsleiterin), Dr. Sigrid Busch;
Intermediäre Teams: Sabine Hartmann, Jan Nadolny, Hans-Georg Renert (Berlin Mitte); Ingeborg Hennig, Detleff Jaeger, Elke Schuster (Berlin Ost); Claudia Beck-Reinhardt, Wolfgang Himmel, Thomas Peter (Bodensee); Kerstin Gogolek, Dr. Hartmut Scholz, Carola Werner (Lausitz-Spreewald); Georg Pohl, Dr. Jürgen Salomon, Annette Ullrich (Leipzig/Südost); Max Baltin, Marcus Flachmeyer, Peter Rytz (Münsterland); Roswitha Kucklick, Matthias Lammert, Torsten Wein (Nordthüringen); Dorothee Flohr, Prof. Dr. Dietmar Müller, Octavia Wolle (Uckermark-Barnim)

Teams Wissenschaftliche Begleitforschung: Dr. Katrin Jutzi, Prof. Dr. Jörg Knoll, Holger Müller, Anja Sachse, Rita Schulz, Katrin Wöllert (Universität Leipzig); Prof. Dr. Rainer Brödel, Dr. Helmut Bremer, Anke Chollet, Ina-Marnie Hagemann (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

Betreuung der Broschüre: Dr. Ingeborg Bootz

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche
Weiterbildungsforschung e. V./Projekt
Qualifikations-Entwicklungs-Management
Storkower Straße 158, 10402 Berlin

Manuskriptdruck, Oktober 2002

Herstellung: ESM Satz und Grafik GmbH, 12459 Berlin

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Nachdruck und andere Nutzung nur mit Zustimmung des Herausgebers.

Inhaltsverzeichnis

Unser Verständnis von Lernen und Lernkultur	5
<i>Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte</i> Lernhaus Pohlstraße	22
<i>Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Ost</i> Die BBB-Werkstatt – ein “Lernnetzwerk”	28
<i>Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Bodensee</i> Strukturanalyse zur Kompetenzentwicklung in der Region Hochrhein-Bodensee	37
<i>Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Lausitz-Spreewald</i> An Veränderung glauben und sich dafür einsetzen	47
<i>Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Leipzig/Südost</i> Kooperationsförderung zwischen Stadt-Land/Land-Stadt	55
<i>Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Münsterland</i> Leuchte, meine Region, leuchte	62
<i>Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Nordthüringen</i> Multitalente	72
<i>Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Uckermark-Barnim</i> Chronik einer Beteiligung	78
<i>Wissenschaftliche Begleitforschung Universität Leipzig</i> Partnerschaftliche Interaktion zwischen Theorie und Praxis	83
<i>Wissenschaftliche Begleitforschung</i> <i>Westfälische Wilhelms-Universität Münster</i> Begleitforschung und intermediäres Handeln	88
So erreichen Sie uns	95

Unser Verständnis von Lernen und Lernkultur

„Lernen“ begleitet uns von Kindheit an. In jeder Lebenssituation – so wir nicht gedanken- und tatenlos innehalten – nehmen wir Informationen auf und setzen uns in irgendeiner Form damit auseinander. Wir gehen in vielfältigen Formen „Beziehungen“ zu Menschen, Menschengruppen, Gegenständen, Einrichtungen, Netzwerken usw. ein. Die gewonnenen Informationen und Eindrücke verknüpfen wir mit bereits vorhandenen Wissen und Deutungen. Neues Wissen sowie veränderte Denkmuster und Wertungen entstehen, die sich schließlich in einem bestimmten Handeln äußern und dadurch auch für andere erkennbar werden.

„Lernen war mir vertraut, bestimmte Arbeitsschritte kommen immer wieder. Anderes war völlig neuartig, weil z. B. die neuen Informations- und Kommunikationsmedien in den Vordergrund getreten sind. Vieles Neue musste aber erst akzeptiert und verinnerlicht werden, ehe man es beherrscht. Alles was ich nach der Wende gebraucht habe, habe ich mir selbst beigebracht.“ (Lernen im sozialen Umfeld ... 2001, S. 68)

Sichtbar wird, was ein Mensch *gelernt* hat. Das „Gelernte“, d. h. das erworbene Wissen und Können sowie die angeeigneten Normen und Werte spiegeln sich darin wider, wie eine Arbeitsaufgabe gelöst wird, wie im Alltag Probleme bewältigt und dabei z. B. andere Menschen einbezogen werden. Ebenso wird deutlich, welche Wertvorstellungen eigene Zielsetzungen und das Handeln selbst bestimmen.

All das verbindet sich mit dem Lernbegriff.

„Lernen“ ist oft eine sehr anspruchsvolle und mühsame Tätigkeit. Wie oft gebrauchen wir die Formulierung: „Er bzw. sie ist geistig tätig.“ Wir lernen im Unterricht, in dem etwas „gelehrt“ wird, wir lernen in der Arbeit, im Betrieb, wir lernen darüber hinaus in vielfältigen Tätigkeiten in der Familie und in der Freizeit und wir eignen uns Kenntnisse an, indem wir ein Buch lesen, einen Film ansehen oder im Internet surfen. Wir nutzen also vielfältige Formen und Strukturen zur Unterstützung unseres Lernprozesses, in dem wir uns als eine ganzheitliche Persönlichkeit entwickeln, einen Lebens-, Berufs- und Lernweg gestalten. Wir gewinnen

Lernerfahrung. In uns selbst entwickelt sich eine "Lernkultur", geprägt von diesen Erfahrungen und ebenso von Erfahrungen anderer Menschen in unserem Umfeld, die auch einen Vergleich und (Eigen)bewertung von Lernkultur gestatten.

In dem nachfolgend beschriebenen Projekt *"Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen – intermediäre Leistungen und Funktionen zur Gestaltung zukunftsorientierter Lernkulturen"* geht es um solche "Lernkulturen", deshalb der Versuch dem Leser nahe zu bringen, was wir meinen, wenn wir definieren:

"'Lernkultur' bezeichnet Systeme von Tätigkeiten, mit dem individuelle oder kollektive Subjekte die geistige Aneignung sozialer Wirklichkeiten vollziehen. Das System, seine Formen und Normen, bildet sich in den gemeinsamen Handlungs- und Erfahrungszusammenhängen selbst heraus. Es kann sich formelle Regeln und explizit formulierte Normen geben, die einer ständigen formellen und informellen sozialen Kontrolle unterliegen, damit sie nicht als Begrenzung und Beschränkung des Systems und der Individuen wirken." (Kirchhöfer 1998, S. 67)

Neue Lernkulturen tragen zur Zukunftsfähigkeit der Regionen bei

Warum schauen wir so intensiv auf Lernkulturen und deren Veränderungsprozesse?

Warum ist es uns so wichtig, Möglichkeiten auszuloten, um diese Entwicklungen zu beeinflussen, d. h. Lernkulturen bewusst mitzugestalten? Ist dies tatsächlich so dringend und aktuell, wo doch Themen wie "Erhalt von Innovationsfähigkeit in Gesellschaft und Wirtschaft", "Globale und regionale Zukunftsgestaltung", "Nachhaltigkeit", "Ausbau von Zivilgesellschaft" oder "Bürgergesellschaft" die Diskussionen bestimmen?

Offensichtlich sind das Herausforderungen unserer Zeit, die nur von Menschen gemeistert werden können – mit umfassendem Wissen, ausgeprägten sozialen und methodischen Fähigkeiten, ebenso mit handwerklichen Fertigkeiten und vor allem mit Normen und Werten, die individuelle Entfaltung und gesellschaftliche Verantwortung sowie marktwirtschaftliches Denken und soziales Engagement in neuer Form verbinden.

Daraus resultieren hohe Ansprüche an individuelles, organisationales, regionales und gesellschaftliches Lernen. Das wiederum erzwingt ein Nachdenken über anzueignende Lerninhalte (Kompetenzen), Formen von Lernunterstützung, zu fördernde Institutionen des Lernens und über auszugestaltende Lerninfrastrukturen. Ein neues Verständnis sowie neue Gestaltungsräume für Kompetenzentwicklung und zukunftsorientierte Lernkulturen sind wesentliche Mittel, um wirtschaftliche und soziale Stabilität zu erhalten. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung lebensbegleitenden bzw. lebensumspannenden Lernens. Sie sind notwendige Voraussetzungen, um z. B. die vier beschäftigungspolitischen Leitlinien wie Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit realisieren zu können, die von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften formuliert wurden.

Um in einer sich global und lokal verändernden Arbeitswelt Chancen für Erwerbssicherheit sowie Optionen für Zukunftsgestaltung mit allen und für alle Menschen weiter zu ermöglichen, bedarf es letztlich Lernkulturen und -strukturen, die hier unterstützend – im Sinne eines Katalysators – wirken. Wie könnte eine Vision einer solchen Lernkultur aussehen?

Die Realisierung eines solchen Zukunftsbilds kann wohl nur in konkreten praktischen Gestaltungs- bzw. Handlungsräumen geschehen: in einer Region, einer Kommune oder einem Kiez. Hier bilden sich die mit "Lernkultur" verknüpften gemeinsamen Handlungs- und Erfahrungszusammenhänge der Menschen heraus. Teilsysteme von Tätigkeiten entwickeln sich, die von den darin integrierten konkreten Individuen, Organisationen (Institutionen, Unternehmen, Vereine) geprägt sind. Eine besondere "Prägung" erhalten sie z. B. durch regionale Geschichte, Traditionen, Milieus, durch bestehende oder eben nicht funktionierende Kommunikationsstrukturen, Kooperationsformen, Netzwerke und ebenso durch vorhandene endogene Potentiale – vor allem Humanressourcen.

Mit Hilfe regionaler "Agenden" oder Kooperationsverbünde können zum Beispiel Arbeitsmarktprobleme besser gelöst werden, d. h. durch eine Orientierung an gemeinsam getragenen Leitbildern durch offene Kommunikation und Transparenz sowie durch Verknüpfen von Einzelaktivitäten und unterschiedlichen Erfahrungen.

"Die Regionen und Gemeinden der EU-Mitgliedstaaten spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung von Arbeitsplätzen – ... Infolgedessen ist eine enge Mitwirkung der Bürger und der regionalen und lokalen

Gebietskörperschaften ... erforderlich." (Jos Chabert, Präsident des Ausschusses der Regionen der Europäischen Union, Januar 2000)

Bemerkenswert an diesem Zitat ist, dass auf die Schaffung von Arbeitsplätzen orientiert wird und nicht auf "Wiedereinstieg" bzw. Neueinstieg in den Arbeitsmarkt – oft gleichgesetzt mit dem traditionellen ersten Arbeitsmarkt.

Lernen und Tätigsein im sozialen Umfeld ist ein Element von Lernkultur

Unser Ziel "Lernkulturgestaltung für den Erhalt von wirtschaftlicher und sozialer Stabilität" und "Zukunftsfähigkeit" impliziert die Vision, möglichst allen Menschen vielfältige Möglichkeiten und Chancen für erwerbs-sichernde Tätigkeiten zu erhalten. Das ist nur dann realistisch, wenn gleichzeitig auch neue Felder für Erwerbsarbeit erschlossen bzw. gestaltet werden, was wiederum den gegenwärtigen Arbeitsbegriff in Frage stellt. Denn trotz unterschiedlicher Szenarien gehen wir davon aus, dass auch künftig nicht für alle erwerbsfähigen Menschen Arbeitsplätze in einem vorwiegend "ersten" Arbeitsmarkt "bereitgestellt" werden können. Maßnahmen, nach wie vor darauf ausgerichtet, arbeitsmarktpolitische Instrumentarien und Strukturen sowie Fördermechanismen für Übergänge, Einstiege in den ersten Arbeitsmarkt greifen schon längst nicht mehr. Die "Arbeitswelt" verändert sich gravierend.

"Mein Berufswissen spielt eigentlich in unserer Seniorenarbeit keine Rolle, aber meine Hobbys und meine Neugier, mit anderen Menschen zu reden und gemeinsam etwas zu unternehmen. Direktes Lernen als Kurs spielt nur eine Nebenrolle. Ich lerne im Erfahrungsaustausch, ich will etwas Neues erfahren. Wir lernen durch unsere Verantwortung als Programmkommission der Begegnungsstätte." (Lernen im sozialen Umfeld ... 2001, S. 87)

Diese globalen Veränderungen erfassen nicht nur den Wegfall "traditioneller" Arbeitsplätze in neuen Dimensionen, sondern ebenso Entgrenzungsprozesse zwischen Erwerbsarbeit, Freiwilligenarbeit, Familienarbeit und das Entstehen qualitativ neuer Bereiche für Erwerbsarbeit. Vor allem betrifft das den sozialen und kulturellen Dienstleistungsbereich. Hier zeichnen sich bereits interessante Entwicklungen in außerbetrieblichen Tätigkeitsfeldern, vor allem auch im "Dritten Sektor", ab. Im sozia-

len Umfeld des Menschen, zu dem wir den Dritten Sektor ("Bürgerarbeit", Freiwilligenarbeit, geförderte Arbeit, Vereinsarbeit) aber ebenso Familienarbeit zählen, entstehen z. B. neue Formen von Sozialgenossenschaften, sozialen Unternehmungen, d. h. ein Unternehmertum im Sinne von "etwas selbst und mit anderen zu unternehmen", bildet sich heraus. Auch Tauschringe oder Subsistenzwirtschaft vielfältiger Art gehören dazu. Im sozialen Umfeld liegen bei weitem noch nicht ausgeschöpfte Gestaltungspotenziale bzw. Innovationskräfte für die Mitwirkung an einer sich verändernden Arbeitswelt – für gesellschaftliche Entwicklung. Dieser Handlungsraum ist gleichfalls ein wichtiger Lernraum – Lernkulturen werden vom "Lernen in Tätigkeiten des sozialen Umfelds" wesentlich mitgeprägt.

Der Begriff "Lernen im sozialen Umfeld" mag für einen Teil der Leser noch ungewöhnlich sein. Mit diesem Thema verbindet sich ein Forschungs- und Gestaltungsfeld, das vor etwa sechs Jahren von QUEM initiiert wurde und seit dem die wissenschaftliche Arbeit und das praktische Handeln wesentlich mitprägt und ausfüllt. An dieser Stelle kann nur ein kurzer Einblick in dieses komplexe und inzwischen in der Erwachsenenbildung anerkannte Themenfeld gegeben werden. (Franzky/Wölfling 1997; Kompetenzentwicklung in außerbetrieblichen Strukturen ... 1998; Lernen im sozialen Umfeld ... 1999; Kirchhöfer 2000; Lernen im sozialen Umfeld ... 2001) Dies soll anhand einiger Auszüge aus Thesen geschehen, die im Rahmen eines umfangreichen regionalen Modellprojekts "Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen" (Laufzeit 1996 bis 2000) formuliert wurden und sowohl etwas zur Philosophie dieses Themas als auch zu Arbeitsinhalten sagen:

Erstens: Veränderungen in der Arbeitswelt bedeuten kein Ende der Arbeitsgesellschaft oder eine Verknappung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit, sondern bringen Neustrukturierungen, Neubewertung und Neuverteilung der Arbeitstätigkeiten in der Gesellschaft und im individuellen Lebenslauf hervor.

Zweitens: In diesem Zusammenhang erhalten Bereiche der öffentlich geförderten und freiwillig-gemeinnützigen Arbeit eine neue öffentliche Aufmerksamkeit sowie wirtschaftlich-gesellschaftliche Bedeutung.

Drittens: Für diese Bereiche haben wir den Begriff "soziales Umfeld" gewählt. Die Tätigkeiten im sozialen Umfeld sind häufig selbst gewählt und

selbst gestaltet, suchen und schaffen sich aber auch organisatorische und institutionelle Formen (in Vereinen, Gruppen, Verbänden, Initiativen, geförderten Projekten usw.).

Viertens: In diesen Tätigkeiten vollziehen sich analog zum Lernen im Prozess der Arbeit vielfältige, vor allem auch informelle, Lernprozesse. Sie zielen insgesamt als ein handlungsorientiertes Lernen auf die Gestaltung und Veränderung der Lebensverhältnisse und sind auf Leistungserbringung und Problemlösen gerichtet.

Fünftens: Diese Lernprozesse bewirken in besonderer Weise und oft sehr effizient die Ausprägung gerade solcher Kompetenzen, die in der beruflichen Erwerbsarbeit immer notwendiger werden. Über Fachwissen hinaus tragen zum Beispiel soziale Kompetenzen – wie Offenheit, Lernbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Problemlösefähigkeit, Integrationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Toleranz, Selbstreflexionsfähigkeit – nicht nur zum Innovationserhalt in Unternehmen bei, sondern sind "Schlüsselkompetenzen" bei der Gestaltung neuer, oft diskontinuierlicher Lebens- und Erwerbsbiografien der Individuen.

Sechstens: Entwicklung von Unternehmertum oder Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit sind eng an die Herausbildung solcher Kompetenzen gebunden, deren Ausprägung neuer Unterstützungsformen und Institutionen bedarf. Diese bilden sich zunehmend auch im "sozialen Umfeld" heraus. Das soziale Umfeld mit seinen differenzierten Tätigkeiten ist ein nicht unbedeutendes Feld beruflicher Kompetenzentwicklung und wichtiges Element zukunftsorientierter Lernkulturen.

Forschungs- und Gestaltungsarbeiten auf individueller, organisationaler und regionaler Ebene sollen im Rahmen umfangreicher und vielfältiger Projekte dazu Belege liefern sowie Schlussfolgerungen für Veränderungen unseres Weiterbildungssystems sowie bestehender Lerninfrastrukturen und Rahmenbedingungen ermöglichen.

Lernkultur ist gestaltbar

Lernkulturentwicklung umfasst die Vielfalt körperlicher und geistiger Tätigkeiten, vollzieht sich in Kontexten auf individueller, organisationaler und regionaler Ebene. Auf diesen Ebenen und den verschiedenartigen Wechselwirkungen zwischen ihnen ist Lernkultur – so unsere These – gestaltbar. Kommunikationsstrukturen zwischen den Menschen können auf-

und ausgebaut werden, ebenso Netzwerke zwischen den unterschiedlichen Bereichen des Handelns und Lernens. Es geht um eine neue Kultur miteinander zu reden, sich zu verständigen bzw. zu verstehen, miteinander Ideen zu entwickeln, gemeinsam Ideen zu verwirklichen und dabei auftretende Probleme zu lösen. Das daran geknüpfte individuelle und gemeinsame (in Gruppen, Organisationen, Regionen) Lernen kann bewusst herausgefordert, motiviert, initiiert und unterstützt werden. Letztlich bedarf das geeigneter Unterstützungsfunktionen und -strukturen – d. h. neuer Dienstleister, auch Lerndienstleister.

“Ich lerne auch im Verein, ich frage viel und lasse mir etwas zeigen, beim Bauen oder im Garten. Wer sich nicht selbst ausschließt, den lassen auch die anderen nicht hängen. Und wer im Verein etwas managen muss, der kann das auch im Beruf gebrauchen.” (Lernen im sozialen Umfeld ... 2001, S. 105)

Um solche Unterstützungsleistungen zur Gestaltung zukunftsorientierter regionaler Lernkulturen zusätzlich erbringen zu können, sind Ressourcen notwendig.

Aus dieser erkannten “Bedarfslage” heraus entstand die Idee zum Projekt *“Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen – intermediäre Leistungen und Funktionen zur Gestaltung zukunftsorientierter Lernkulturen”*.

Das regionale Modellprojekt

Grundüberlegungen und Erfahrungshintergrund

Auf der Grundlage theoretischer Erkenntnisse und praktischer Erfahrungen, die im Vorfeld des Projekts gewonnen wurden, sollen einleitend die Ausgangspositionen für die ausgewählten Forschungs- und Gestaltungsaufgaben benannt werden.

Erhalt und Entwicklung von Innovationsfähigkeit für wirtschaftliches Wachstum und die dafür notwendigen berufsrelevanten Kompetenzen der Menschen können in zukunftsorientierten regionalen Lernkulturen unterstützt werden.

Lernkulturen zeichnen sich vor allem durch Formen vielfältiger und komplexer sozialer Beziehungen bzw. Wechselwirkungen aus, die in erster Linie Kommunikationsbeziehungen sind.

Sie können bewusst mitgestaltet werden, wenn u. a. auf die Qualität dieser Wechselwirkungen zwischen den regionalen Akteuren Einfluss genommen wird.

Intermediäre Funktionen und dafür geeignete Trägerstrukturen (wie z. B. "Entwicklungs- und Lerndienstleistungsagenturen") können solche Wechselwirkungen und Verknüpfungen zwischen den unterschiedlichen Lern- und Tätigkeitsbereichen, ihren individuellen Akteuren und Institutionen unterstützen. Sie schließen ein entsprechendes Management zur Erschließung von Entwicklungs- und Lernpotentialen ein. Denn: Netzwerke sind nicht per se entwicklungsfördernd, sondern nur, wenn sie selbst lernfähig sind (Lernnetzwerke – lernende Netzwerke). Das wiederum benötigt ein wirksames Management von Netzwerkbeziehungen.

Durch diese Art regionaler Netzwerkbildung verknüpfen Akteure aller Tätigkeits- und Lernfelder ihre Gestaltungs- und Wissens- und Erfahrungspotentiale (Erfahrungslernen, informelles Lernen, generationsübergreifendes Lernen usw.), dabei ist das soziale Umfeld als Lern- und Gestaltungsfeld ebenso einzubeziehen wie Unternehmen, Verwaltungen und Bildungsträger.

Das Individuum steht im Mittelpunkt. Es lernt in Strukturen, die kontinuierliches, selbst verantwortetes und selbst organisiertes sowie tätigkeitsintegriertes Lernen unterstützen.

Regionale Lernkulturen bieten Bedingungen bzw. den Raum für individuelles Akteurshandeln zur Gestaltung offener Entwicklungsprozesse.

Ziele des Projekts

Es soll noch einmal vorangestellt werden, dass dieses Projekt ein regionales Modellprojekt ist, in dem Forschen und Gestalten eng miteinander verknüpft sind. So können zunächst übergreifende Fragen formuliert werden, die aus dem Zusammenspiel von intermediärem Handeln und begleitendem Forschen beantwortet werden sollen:

1. Wie wirken Lernkulturen auf regionale Entwicklungsprozesse, so z. B. auf Erhalt und Nutzung von Innovationspotentialen, auf Kompetenzentwicklung bei Arbeitslosigkeit sowie auf die Bewältigung von Herausforderungen, die sich aus demografischen Veränderungen sowie dem Einsatz von IKT ergeben?

2. Wie unterstützen die herausgefilterten regionalen Lernkulturen ein für Zukunftsgestaltung notwendiges kontinuierliches selbst organisiertes Lernen der Menschen, bei Beachtung differenzierter Voraussetzungen, Motive und Perspektivvorstellungen?
3. Wie tragen diese Lernkulturen zur Realisierung individueller Anforderungen bei, die sich aus den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union ergeben?
4. Wie können Entwicklungstrends solcher Lernkulturen mitgestaltet werden? Welche Lerndienstleistungen bzw. welche Stützstrukturen (in Form von Tätigkeits- und Lernagenturen) und Stützfunktionen (Intermediäre) bieten hier Möglichkeitsräume?

➤ *Ziele und Aufgaben der intermediären Teams*

Aus dem vorangegangenen regionalen Forschungs- und Gestaltungsprojekt "Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen" lagen erste interessante Erfahrungen zu so genannten "Intermediären" vor, zu ihrem Funktionsprofil und zu Dienstleistungen, die solche Intermediäre erbringen könnten. Vorrangig agierten sie im sozialen Umfeld, jedoch ebenso an den Schnittstellen zu all den anderen Tätigkeits- und Lernfeldern (Unternehmen, Verwaltungen, Weiterbildungseinrichtungen). Die Intermediäre zu diesem Projekt bezeichneten sich selbst als Gestalter regionaler lernförderlicher Strukturen und konnten am Ende der Projektarbeit – zunächst aus einem speziellen Tätigkeits- und Lernfeld heraus – Tätigkeits- und Wirkungsbereiche sowie Wesensmerkmale und Grundprinzipien intermediären Handelns überzeugend darstellen. So lag es nahe, an diese Erfahrungen anzuknüpfen, wenn es um die Gestaltung regionaler Lernkulturen geht.

Mit welchem Bild eines "Intermediärs" haben wir unser neues Projekt "Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen – intermediäre Leistungen und Funktionen zur Gestaltung zukunftsorientierter Lernkulturen" (Laufzeit 2001 bis 2004) und damit die Förderung solcher Projektmitarbeiter – Intermediäre – initiiert?

Vor allem sind Personen gemeint, die innerhalb regionaler Entwicklungsprozesse bestimmte Funktionen und Leistungen übernehmen, die zwischen den vorhandenen Bereichen und Sektoren sowie deren "Sprachen" und "Logiken" vermittelnd wirken, die Aktionen bisher getrennter Bereiche der unterschiedlichen Politikfelder, Wirtschaftssektoren, Le-

bensbereiche stärker koordinieren – Zusammenarbeit anregen und unterstützen.

Als wesentliche Merkmale, die intermediäre Tätigkeit auszeichnen, wurden herausgestellt: kompetent und unbestechlich, glaubhaft und zweckorientiert, eigenständig und unabhängig, offen und transparent, integrativ und partizipativ, ganzheitlich und alternativ, hierarchiefrei.

Intermediäre Tätigkeiten umfassen folgende Aufgaben: Analyse und Recherche durchführen, Kommunikation fördern, Partizipation und Kooperation anregen, Informationszugänge verschaffen, Lernen ermöglichen, Handlungskompetenz fördern.

Solche Aufgaben und damit verbundene "Dienstleistungen" hängen eng mit dem zusammen, was wir mit "Lernkulturgestaltung" meinen. Den Kern des regionalen Gestaltungs- und Forschungsprojekts bilden deshalb geförderte Teams von Intermediären, die in unterschiedlichen Regionen eine ganz spezielle Unterstützungsarbeit leisten.

Für die Gestaltungsarbeit der Intermediäre können mit Projektbeginn nachfolgende Aufgaben formuliert werden. Sie spiegeln zunächst Erwartungshaltungen des Auftraggebers wider und bauen auf Erfahrungen aus dem bereits beschriebenen vorangegangenen Projekt "Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen" auf. Im Projektzeitraum werden sich Modifizierungen, Differenzierungen und sicher auch Reduzierungen ergeben.

1. Lernen in vielfältigen Formen und Feldern sichtbar machen und nutzen:
 - Erschließung und Ausgestaltung neuer Lernfelder und Lernformen für berufliche Kompetenzentwicklung, Erleichterung von Übergängen zwischen den verschiedenen Tätigkeitsformen mit Optionen für Erwerbssicherung;
 - Motivationsentwicklung und -förderung selbst organisierten Lernens in regionalen Kontexten;
 - Ausschöpfung der Innovationspotentiale spezieller Akteure und deren Nutzung für regionale Entwicklungsprozesse; Entwicklung von Kompetenzen Arbeitsloser.
2. Lernförderliche Strukturen und Lerninstitutionen gestalten:
 - Förderung von Kommunikationsstrukturen in Regionen, das Zusammenwirken von Akteuren bei der Entwicklung von regionalen

- Leitbildern, die Verbindung regionaler Leitbilder mit innovativen Initiativen individueller und kollektiver Akteure;
- Gestaltung und Entfaltung neuer Dienstleistungen des Lernens in den Regionen (intermediäre Funktionen und Leistungen, Lernberatung);
- Gestaltung unterschiedlicher Formen von Dienstleistungsträgern, d. h. von Tätigkeits- und Lernagenturen bzw. von Tätigkeitsagenturen zur Lernunterstützung;
- Unterstützung organisationaler Veränderungsprozesse, d. h. von Lernprozessen in Unternehmen, Weiterbildungsinstitutionen, Verwaltungen, Vereinen, Projekten anhand veränderter Leitbilder.

Ziel des Projekts ist es, dass die bereits aufgeführten Funktionen und darüber hinaus entwickelte sowie erprobte Leistungen in den Regionen nachhaltig wirken und über den Projektzeitraum hinweg getragen werden. Durch wen und mit welchen Mitteln solche Dienstleistungen finanziert werden, muss in den nächsten Jahren erprobt werden.

“Ohne zu merken, entwickelten sich neue Fähigkeiten und ganz neue Denkprozesse. Situationen und Probleme wurden von einer ganz anderen Seite beleuchtet. Ich wurde zum Nachdenken angeregt über Themen, zu denen ich mir nie Gedanken machte. So ergaben sich für mich ein völlig neues Betätigungsfeld und neue Wirkungskreise.” (Lernen im sozialen Umfeld ... 2001, S. 225)

Der Nutzen für die jeweilige Region, auch wenn er nicht in jedem Fall direkt und sofort erkennbar ist, wird sich durch die Arbeit der Intermediäre erweisen. Gleichfalls wird die wissenschaftliche Begleitung dafür überzeugende Belege liefern.

➤ *Ziele und Aufgaben der Begleitforschung*

Der hohe Anspruch dieses Projekts zeigt sich z. B. darin, dass gleichzeitig drei komplexe Forschungsfelder bearbeitet werden sollen:

1. Im Projektzeitraum von vier Jahren sollen Tätigkeits- und Lernagenturen, d. h. tragende Strukturen für intermediäre Dienstleistungen aufgebaut werden und das Dienstleistungsangebot in der Region soll erprobt werden.

Was verbirgt sich dahinter?

Es geht um die Begleitung eines Institutionalisierungsprozesses. Möglicherweise stellen solche Agenturen eine neue Form von "Weiterbildungsträgern" in der Region dar, mit einem Angebotskatalog, der Lernunterstützung, Lernbegleitung für Individuen und Organisationen unterschiedlicher Art umfasst und schließlich "lernende Regionen" mitgestaltet.

2. Gleichzeitig entwickelt sich ein Funktionsprofil der Intermediäre im Sinne von "Lerndienstleistern". Dieses Profil ist mit seinen unterschiedlichen regionalen Ausprägungen zu bestimmen mit dem Ziel, eine neue Profession im Bereich der Weiterbildung zu entwickeln.
Dieser Prozess bedarf wiederum einer Unterstützung, die sich z. B. in einer neuen Ausbildungsrichtung für Intermediäre niederschlägt. Denkbar wären entsprechende Ausbildungsgänge, tätigkeitsbezogene Formen von Lernbegleitung oder (und) ein Handbuch für Intermediäre.
3. Wichtige Forschungsfragen konzentrieren sich auf eine Beschreibung von Lernkulturtypen, die regional unterschiedlich sein werden. Tiefere Einblicke in solche regionalen Lernkulturtypen lassen Schlussfolgerungen zu über zu gestaltende regionale Lerninfrastrukturen, die eine Zukunftsfähigkeit von Regionen bedingen.

Alle drei Forschungsfelder sind eng miteinander verknüpft, müssen jedoch letztlich differenziert bearbeitet werden. Es wird sich zeigen, wie die Forschungsteams diese Aufgaben auch mit einem geeigneten methodischen Instrumentarium bewältigen.

Nachfolgend werden nur sehr global einige Forschungsziele formuliert:

- Beschreiben des Prozesses der Regionalentwicklungen über den Zeitraum der Projektlaufzeit,
- Generieren von idealtypischen Prozessverläufen für Regionalentwicklung – Rückschluss und Ableitung auf den Lernprozess in den Regionen,
- Darstellen wichtiger Etappen/Stationen und kritischer Ereignisse in der Entwicklung – Ableitung von Bedingungen und Prozessverläufen und -qualitäten,
- Beschreiben der Aktionen der regionalen Akteure – Ableitung des Einflusses von Interventionen auf Regionalentwicklungsprozesse,
- Beschreiben von Ausprägungen der Regionalentwicklung – Ableitung von Typen regionaler Lernkultur,

- Erarbeiten eines übertragbaren Handlungsmodells zur Förderung einer ganzheitlichen, integrativen Entwicklung von Lernkultur im jeweiligen sozial-räumlichen Umfeld.

Struktur des Projekts

In das Gestaltungs- und Forschungsprojekt sind folgende Regionen integriert:

aus den alten Bundesländern die Regionen

- Berlin Mitte,
- Bodensee und
- Münsterland,

aus den neuen Bundesländern die Regionen

- Berlin Ost,
- Lausitz-Spreewald,
- Leipzig/Südost,
- Nordthüringen und
- Uckermark-Barnim.

Die Bedeutung dieser Regionen für die Gestaltungs- und Forschungsarbeit des Projekts liegt gerade in ihrer regionalen Verschiedenheit. So sind unter den Modellregionen der alten Bundesländer eine Region im ländlichen – Münsterland – und eine im städtischen Raum – Bodensee – in unmittelbarer Nachbarschaft zu Ländern der Europäischen Union. Eine weitere Region ist ein städtischer Ballungsraum, der Großbezirk Berlin Mitte, der im Rahmen der Berliner Verwaltungsreform die ehemaligen Stadtbezirke Wedding, Tiergarten und Mitte und damit Bezirke sehr unterschiedlicher Identität vereint.

Bei den Modellregionen der neuen Bundesländer handelt es sich um städtische, ländliche, alt-industrielle und periphere Regionen mit unterschiedlichen Ausprägungen wirtschaftlicher, gesellschaftlicher, sozialer und kultureller Strukturbrüche. Die insgesamt zu betrachtende Region folgt dem Prinzip der administrativen Raumeinteilung, ist aber in den konkreten Teilprojekten eher an den überschaubaren und potenziell gestaltbaren Arbeits-, Lebens- und Identitätsräumen der Menschen orientiert. So umfasst z. B. die Region Lausitz-Spreewald die Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neisse, Dahme-Spreewald und die kreisfreie Stadt Cottbus. Das Gestalterteam vor Ort konzentriert sich

zunächst auf die beiden zuerst genannten Landkreise, weil dort bereits wichtige Voraussetzungen geschaffen worden sind, an bisherigen Erfahrungen angeknüpft werden kann und die Unterschiedlichkeit der beiden Kreise gute Möglichkeiten für gegenseitige organisationale und regionale Lernprozesse bietet.

In allen acht Modellregionen sind intermediäre Teams mit jeweils drei Mitarbeitern tätig. Diese Teams sind interdisziplinär zusammengesetzt, um somit unterschiedliche Fachkompetenzen und Lebenspraxis für die komplexen Gestaltungs- und Forschungsaufgaben nutzbar machen zu können. Die Intermediäre kommen z. B. aus wirtschaftlichen, pädagogischen, sozialwissenschaftlichen, kulturwissenschaftlichen und Umweltbereichen und bringen verschiedene Erfahrungen aus früherer Projektarbeit, unternehmerischer Tätigkeit, der Weiterbildung und des Regionalmanagements in ihre Gestaltungs- und Forschungsaufgaben ein. Ihnen stehen zwei Wissenschaftlerteams zur Seite, die im Rahmen des Projekts spezifische Forschungsfragen beantworten werden und den Intermediären Unterstützung bei ihren eigenen Reflexionen bieten.

„Ich lese gern, vieles eigne ich mir durch Lesen an, und dann wird in unserem Projekt immer ausprobiert, kritisiert, verbessert, verändert. Durch die Tätigkeit wird man allmählich zum Experten.“ (Lernen im sozialen Umfeld ... 2001, S. 169)

Für die wissenschaftliche Begleitung wurden zwei Universitäten gewonnen, die an bisherige Forschungserfahrungen zum sozialen Umfeld und zu Lernprozessen Erwachsener anknüpfen können. Die beiden Forschungsteams mit vier bzw. sechs Mitarbeitern unter Leitung zweier Professoren sind ebenfalls interdisziplinär zusammengesetzt. So vereinen sie z. B. Kompetenzen aus der Erziehungswissenschaft, der Soziologie, der Arbeitsökonomie und der Psychologie sowie auch Erfahrungen in der Mediation, der Supervision, dem autogenen Training, der Moderation und systemischen Beratung. Die wissenschaftlichen Begleitungen sind zum einen an die Forschungsstelle „Selbstorganisiertes und Regionales Lernen“ am Lehrstuhl für Erwachsenenpädagogik der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig und zum anderen an das Institut für Sozialpädagogik, Weiterbildung und Empirische Pädagogik in der Abteilung Erwachsenenbildung und außerschulische Bildung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster angebunden. Das Forschungsteam an der Universität Leipzig ist für die „Regionalen Modellprojekte Ost“ – Berlin Ost, Lausitz-Spreewald, Leipzig/Südost, Nordthüringen und

Uckermark-Barnim – verantwortlich, das Team an der Westfälischen Wilhelms-Universität für die “Regionalen Modellprojekte West” – Berlin Mitte, Bodensee und Münsterland.

Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen



Die Komplexität des Forschungsgegenstands und die Philosophie des Projekts verlangen ein interdisziplinäres Forschen. Um möglichst viele Synergieeffekte der interdisziplinären Forschung fruchtbar zu machen, basiert das Wirken der Wissenschaftler auf Teamarbeit, kollegialer Bera-

tung , supervisorischer Begleitung und Nutzung von Kompetenzen, Erfahrungen und Stärken eines jeden Forschers. Die Forscher stehen im Rahmen ihrer Begleitforschung, wie bei jeder Handlungsforschung, vor dem Problem, immer wieder die nötige Distanz zum Gestaltungsfeld herzustellen, ohne dabei die notwendige Beratungs- und Begleitungsfunktion für die Intermediäre vor Ort zu vernachlässigen.

Aus der Komplexität der Struktur der wissenschaftlichen Begleitung ergibt sich eine Reihe von Schnittstellen u. a. zu den Intermediären in den acht Modellregionen, zum wissenschaftlichen Fachbeirat des Bereichs "Lernen im sozialen Umfeld" und zur Projektleitung. Dies erfordert ein wirkungsvolles System von Aufgabenabstimmung, Verantwortungsübernahme, Erfahrungsaustausch, Stützstrukturen und vielfältigen Arbeitsmethoden im Prozessverlauf.

Unterstützung erfährt das komplexe Gestaltungs- und Forschungsprojekt mit seinen acht Regionen und zwei wissenschaftlichen Begleiteams durch den wissenschaftlichen Fachbeirat, dem gegenwärtig 13 Wissenschaftler und Praktiker aus Universitäten, Wirtschaftsunternehmen und Instituten aus ganz Deutschland angehören. Dieses Gremium stellt für das Projekt u. a. eine wichtige Reflexionsbasis dar, wo Ergebnisse vorgestellt und offene Fragestellungen beraten werden können. Mitglieder des Fachbeirats nehmen auch an Arbeitstreffen und Workshops der Gestalter- bzw. Forscherteams teil.

Die Projektleitung obliegt dem Fachbereich Lernen im sozialen Umfeld (LisU) bei der ABWF/Projekt QUEM. Hier führen alle Fäden des Projekts zusammen, erfolgt die Koordinierung aller Strukturelemente, liegt die Verantwortung für die Qualitätssicherung des Gesamtprojekts, wird weitere konzeptionelle Arbeit geleistet unter Einbeziehung aller Projektbeteiligten, werden weitere Kooperationen angebahnt.

Literatur

Franzky, G.; Wölfling, S.: Lernen in Tätigkeitsfeldern außerhalb von Erwerbsarbeit. QUEM-report, Heft 51. Berlin 1997

Kirchhöfer, D.: Begriffliche Grundlagen des Programms "Lernen im sozialen Umfeld" – Diskussion unterschiedlicher Ansätze und Definitionsvorschläge. In: Kompetenzentwicklung in außerbetrieblichen Strukturen – Begriffe und Zugänge. QUEM-report, Heft 56. Berlin 1998

Kirchhöfer, D.: Informelles Lernen in alltäglichen Lebensführungen – Chance für berufliche Kompetenzentwicklung. QUEM-report, Heft 66. Berlin 2000

Kompetenzentwicklung in außerbetrieblichen Strukturen – Begriffe und Zugänge. QUEM-report, Heft 56. Berlin 1998

Lernen im sozialen Umfeld – Zwischenbilanz zum regionalen Modellprojekt. QUEM-report, Heft 59. Berlin 1999

Lernen im sozialen Umfeld – Entwicklung individueller Handlungskompetenz – Positionen und Ergebnisse praktischer Projektgestaltung. QUEM-report, Heft 70. Berlin 2001

Nachfolgend werden aus der Arbeit der acht intermediären Teams ausgewählte Beispiele beschrieben, die das umfangreiche Wirken der einzelnen Teams in den acht Regionen ein Stück transparent machen sollen. Damit soll exemplarisch verdeutlicht werden, was es heißen kann, "regionale Lernkulturen" zu gestalten. Die Akteure haben sich in vielfältige Entwicklungsprozesse eingelassen (einlassen müssen), haben Verantwortung übernommen und Veränderungen angeregt, deren Wirkungen im Einzelnen noch längst nicht abzu sehen sind. Die anschließenden Reflexionen und Beschreibungen lassen dies nur erahnen.

Abschließend geben die beiden Teams der wissenschaftlichen Begleitforschung einen Einblick in ihre Tätigkeit.

Ingeborg Bootz, Sigrid Busch

Lernhaus Pohlstraße

Im ersten Jahr der Regionalen Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte hat die Entwicklung von drei mittelfristig weiter zu begleitenden Pilotprojekten begonnen. Diese sind das Interkulturelle Gemeinwesenzentrum im "Sprengelkiez", die Einrichtung von Selbstlernzentren und das Lernhaus Pohlstraße.

Das Team der Regionalen Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte sieht in den Handlungsfeldern

- interkulturelles Zusammenleben,
- soziale Kohäsion,
- lokale Beschäftigungsförderung,
- Erwachsenenbildung mit dem Ziel der Umkehr der sich vertiefenden Bildungskluft

Kernbereiche seiner Arbeit.

Zusammen mit der unterstützenden Analyse, Beratung, Weiterbildung und Vernetzung von Akteuren befördern die gemeinsame Entwicklung und Umsetzung von Modellprojekten die Lernprozesse lokaler Akteure und die Gestaltung der Regionalen Lernkultur.

Im Frühjahr 2001 initiierten die City Volkshochschule Mitte und die Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte zusammen mit dem Quartiersmanagement Magdeburger Platz die Umnutzung eines Gebäudeteils der Fritzlar-Homburg-Grundschule als ein offenes Haus des Lernens in Tiergarten-Süd.

Im Bezirk Mitte von Berlin leben über 300.000 Einwohner, davon über 25 Prozent nicht-deutscher Herkunft – aus unzähligen Ländern und Kulturen. Die Arbeitslosigkeit, gerade von Niedrig- und Unqualifizierten und

Nicht-Deutschen, ist sehr hoch. Der Bezirk "besitzt" das größte Sozialamt Europas und über 1/6 der Einwohner lebt in "Gebieten mit besonderem Entwicklungsbedarf" (Quartiersmanagement-Gebieten).

Der Bezirk befindet sich in rasanten Umbrüchen und Veränderungsprozessen. Die im Januar 2001 begonnene Fusion der Alt-Bezirke Mitte, Tiergarten und Wedding zum Großbezirk Berlin Mitte wurde durch Neuwahlen auf Landes- und Bezirksebene im Herbst 2001 "begleitet". Zusätzlich lässt die Schuldenkrise Berlins enorme Unsicherheiten über lokal-politische Gestaltungsmöglichkeiten entstehen

Das Lernhaus Pohlstraße befindet sich im südlich des Potsdamer Platz gelegenen Quartiers Tiergarten-Süd. Tiergarten-Süd ist (als Quartiersmanagement-Gebiet Magdeburger Platz) eines von fünf Quartiersmanagementgebieten in Berlin Mitte und kann in seiner sozialen und ethnischen Zusammensetzung sowie seinen Problemlagen als typisch und stellvertretend für andere (West-)Berliner Altbau-Quartiere des so genannten Armutsrings um das politische und kulturelle Zentrum des neuen, vereinigten Berlins gelten.

Im Gebiet um den Magdeburger Platz wohnen knapp 9000 Einwohner, davon 36 Prozent nicht-deutsche (Berlin gesamt 12,8 Prozent). Die Integration der nicht-deutschen Bewohner ist weniger gelungen als in anderen Stadtteilen. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung bei den Sozialhilfeempfängern ist besonders groß. Die Arbeitslosenquote liegt bei 18 Prozent. Zudem ist Tiergarten-Süd einer der "Ankunftsbezirke" Berlins, in welchem es einen hohen Grad an Fluktuation in der Bevölkerung gibt. Die unmittelbare Nähe zum Potsdamer Platz mit seinen explosionsartigen Entwicklungen in wirtschaftlichen und kulturellen Bereichen setzt das Quartier zusätzlich in ein besonderes Spannungsfeld.

Bereits seit 1999 stand aufgrund rückläufiger Schülerzahlen ein Gebäudeteil der Fritzlar-Homburg-Grundschule mit seinen 21 Klassenräumen und diversen Funktionsräumen für eine Umnutzung durch die Volkshochschule zur Verfügung. Für das Vorhaben, diesen Gebäudeteil zu einem neuen Bildungsstandort zu entwickeln, suchte die neue City VHS Mitte zu Beginn 2001 die Unterstützung der Regionalen Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte. Gemeinsam entstand im März 2001 die Idee, ein für die Bedürfnisse des Gebiets "offenes Haus des Lernens" zu entwickeln, in welchem formelle und informelle Lernangebote gemeinsam durch öf-

fentliche und freie Träger der Weiterbildung, Kultur, Jugend- und Sozialarbeit entwickelt werden.

Eine wesentliche inhaltliche Grundlage für diese Überlegungen und Entwicklungsschritte bildete das "Bürgergutachten Magdeburger Platz". Ende 1999 hatten im Auftrag der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung sog. "Planungszellen" im Quartiersmanagement-Gebiet stattgefunden mit dem Ziel der Analyse der lokalen Situation und der Sammlung von Projektideen aus Bewohnersicht. In der Dokumentation der Ergebnisse, dem Bürgergutachten, ist dargelegt, dass die Bewohner die grundsätzliche Verbesserung der Ausbildungsangebote fordern und gravierende Mängel bei der Lern- und Berufswegeberatung und bei Selbstlernmöglichkeiten sehen (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bezirksamt Tiergarten von Berlin, "Qualitätsmanagement Berlin, Bürgergutachten: Ergebnisse der Planungszelle im Quartier Magdeburger Platz", 2000). Grundlage für eine Weiterentwicklung der Bildungsstrukturen sollten neue Lern- und Schulkonzepte, eine Verbesserung des Spracherwerbs und die Einrichtung von Computerkursen sein. Die Bürgergutachter messen der Sprachförderung sowie der Aus- und Weiterbildung von Bewohnern im Bereich Neue Medien größte Bedeutung bei. Neben der Ausstattung mit Geräten soll für die Betreuung der Lernenden und die Wartung der Geräte gesorgt werden. Hier sollen auch spezifische Angebote für einzelne Bevölkerungsgruppen unterbreitet werden, zum Beispiel für Frauen (mit Kinderbetreuung) oder Anwohner mit Sprachschwierigkeiten. Für die Integration sollen verstärkt interkulturelle Veranstaltungen genutzt werden.

Am 29. Juni 2001 veranstaltete die VHS in Zusammenarbeit mit der Regionalen Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte und dem Quartiersmanagement eine Ideenwerkstatt mit Mitarbeitern aus Verwaltungen, lokalen und freien Trägern sowie Anwohnern, um sich von Beginn an von deren Kenntnissen und Ideen leiten zu lassen und sich ihrer Unterstützung und inhaltlichen Mitwirkung zu vergewissern. Die Teilnehmer sammelten und diskutierten ausgehend von den Ergebnissen des Bürgergutachtens Ideen und Anregungen für Ziele, inhaltliche Angebote, Strukturen und auch für den Namen des Hauses.

Im Ergebnis definierten die Teilnehmer als wesentliches Ziele, dass

- das Haus ein Ort der Kommunikation und des Lernens wird, und sich dabei an den Bedürfnissen möglicher Nutzer orientiert,

- Kreativität und interkulturelle Kompetenzen Bestandteile des Hauses sind,
- in dem Haus ein kultur- und generationsübergreifender Dialog stattfindet,
- die Angebote des Hauses motivieren, eine neue Qualität des Lernens ermöglicht wird, sich neue Lerndienstleistungen etablieren und unterschiedliche Lernwege ermöglicht werden,
- das Haus gemeinsam mit zukünftigen Bildungsträgern und Beratungsanbietern entwickelt wird und
- Kompetenzen des Stadtteils und der Bewohner genutzt werden.

Sortiert nach Themenetagen, die sich an der Gebäudestruktur orientieren, sollen Angebote entstehen, die integrativ, interkulturell, generationsübergreifend und niedrigschwellig sind, um einer Zielgruppenstigmatisierung vorzubeugen.

Als mögliche Partner wurden Bezirksamt, Bibliothek, City VHS Mitte, gewerbliche Betriebe, Gewerkschaften, Jugendhilfeplaner, Kindertagesstätten, Kulturamt, Landesschulamt, lokale Projekte, Musikschulen, Nachbarschaftsläden, NGOs, Nutzerinnen und Nutzer, Quartiersmanagement, Schulen, soziokulturelle Zentren aufgeführt.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Ideenwerkstatt entwickelte eine Steuerungsrunde, bestehend aus City VHS Mitte, der Regionalen Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte und dem Quartiersmanagement Magdeburger Platz, die Idee "Offenes Haus des Lernens" weiter.

Aufgabe der Regionalen Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte in dieser Steuerungsrunde ist es,

- die Kooperation und Vernetzung zwischen Volkshochschule und freien Weiterbildungs- und Kultureinrichtungen, örtlichen Schulen, Kindertagesstätten und Bewohnergruppen zu ermöglichen und zu befördern,
- für das Haus eine Struktur und Organisationsform zu entwickeln, welche den Bedürfnissen der Anbieter und der Nutzerinnen und Nutzer entspricht und diese bei der Entwicklung mit einbezieht,
- Konzepte und Anträge mit den Akteuren zu erstellen, abzustimmen und auf den Weg zu bringen (Projektentwicklung),
- ein Finanzierungskonzept zu entwickeln. (Geschäftsführung, Hausmeister, technische Dienste sollen perspektivisch durch Einnahmen aus dem Lernhaus finanziert werden.)

Mit Volkshochschulangeboten von 12 Kursen für Deutsch als Fremdsprache – allesamt mehr als ausgebucht – davon drei Elternkurse mit Kinderbetreuung, dem Unterricht in verschiedenen Sprachen und ersten Beratungsangeboten für die Teilnehmer wurde das Lernhaus im September 2001 eröffnet. Bereits zwei Monate später nahm die Medienwerkstatt Contra e. V. ihre Arbeit auf. Zum Jahreswechsel kam der "Bund gegen ethnische Diskriminierung in Berlin/Brandenburg" hinzu und führt seitdem Einzelberatungen und interkulturelle Trainings im Haus durch.

Im Januar 2002 nahm die Theaterwerkstatt RAMPA mit Angeboten für 12- bis 18-Jährige ihre Arbeit im Haus auf.

Mit Unterstützung des Quartiersmanagements und bestätigt durch eine Bürgerjury des Gebiets, konnten noch im Jahr 2001 finanzielle Mittel aus dem Quartiersfonds für ein computergestütztes Selbstlernzentrum bereitgestellt werden. Dieses Selbstlernzentrum in Trägerschaft von Förderband e. V., Kulturinitiative, befindet sich in einer ersten Test- und Erprobungsphase.

Initiiert durch die Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte finden in Kooperation mit der Katholischen Fachhochschule für Sozialarbeit Berlin und weiteren Partnern seit Oktober 2001 in zweimonatigen Abständen durch die Teilnehmer inhaltlich selbstbestimmte Weiterbildungsveranstaltungen im "Forum Gemeinwesenarbeit Berlin" statt.

Nach der vollständigen Möblierung der Seminarräume wird seit Februar 2002 das Sprachangebot schrittweise erweitert und erste Formen des Tandemlernens werden im Haus durchgeführt.

Als nächste Schritte der Weiterentwicklung und Umsetzung des inhaltlichen Konzepts sind, beginnend mit der Teilnahme am bundesweiten Pilotprojekt "Zuwanderungskurse",

- der Ausbau der jetzigen Eingangsberatung zu einer begleitenden und weiterführenden Lernwegeberatung,
- die Verknüpfung von Angeboten des Sprachunterrichts mit Angeboten der Medienwerkstatt und des Selbstlernzentrums und
- die Gewinnung eines Bildungsträgers für die Berufsorientierung und Berufsausbildung

geplant.

Die Ideenwerkstatt im vergangenen Juni 2001 hatte allen am Lernhaus direkt und indirekt Beteiligten Richtungen gewiesen, Phantasien und die nötigen Energien zum Handeln geweckt. Mit großem Tempo wurde an der Umsetzung der Ideen gearbeitet und darum gerungen, die alltäglichen praktischen Aufgaben zu bewältigen und Hindernisse zu beseitigen, um das Lernhaus begehbar zu machen.

2002 soll nun eine zweite Ideenwerkstatt, die nötigen neuen Impulse für die Weiterarbeit schaffen. Unter dem Motto "Wie wird das Lernhaus zu einem Haus der Begegnung?" sollen Nutzer und örtliche "Experten" mit ihrem Wissen und ihren Ideen helfen, das Lernhaus so zu gestalten, dass es auch zu einem Ort vielfältiger Begegnungen und des interkulturellen Austauschs wird.

Die Dynamik, mit der es gelang, der Idee "Offenes Haus des Lernens" Gestalt zu geben, entstand durch

- das Wissen, die Erfahrung, den Kraft- und Zeitaufwand sowie das soziale Kapital der beteiligten Organisationen, welche in die gemeinsame Projektentwicklung und -steuerung eingebracht wurden,
- das Zusammenwirken der unterschiedlichen Unternehmenskulturen,
- das Wissen um die verschiedenen Förderkulissen und – durch die Vielfalt der eigenen Handlungsansätze – auch die Möglichkeiten, sie zu nutzen,
- die über die beteiligten Organisationen aktivierbaren Menschen, die in der Aufbauphase auch ohne Vertrag und Entgelt einfach erst einmal mitmachten,
- das auf diese Weise mobilisierbare Angebot öffentlicher und freier Träger an einem Ort,
- wachsendes Vertrauen untereinander sowie das gegenseitige Zutrauen, gemeinsam einen solchen offenen und risikoreichen Prozess meistern zu können.

Erst durch diese Kooperation zwischen Akteuren aus unterschiedlichen Kompetenz- und Handlungsbereichen eröffnen sich neue Handlungsmöglichkeiten für alle Beteiligten und eine effektive Nutzung von Ressourcen.

Sabine Hartmann, Jan Nadolny, Hans-Georg Rennert

Die BBB-Werkstatt – ein “Lernnetzwerk”

Allgemeines zur Region und zum Projekt

Zur *Region des Stadtraums Berlin Ost* gehören die zwei Großbezirke Marzahn-Hellersdorf und Lichtenberg mit über 500.000 Einwohnern. Die Stadtrandlage im Nordosten von Berlin, in Nachbarschaft zu Brandenburg, die massive Deindustrialisierung nach 1989, die sich rapide wandelnde Bevölkerungsstruktur, verbunden mit wachsendem Leerstand in den Großsiedlungen, die anhaltende und sich verfestigende Massen- und Jugendarbeitslosigkeit (16 Prozent) und die katastrophale Haushaltslage des Landes Berlin kennzeichnen die besonderen Rahmenbedingungen. Durch Erbringung intermediärer Leistungen soll eine zukunftsfähige Regionalentwicklung, als Einheit von Ökonomie, Ökologie und Sozialem, durch Gestaltung und Herausbildung einer spezifischen Regionalen Lernkultur befördert werden. Leitbilder sind die “Lokale Agenda 21”, “Gesunde und soziale Stadt” sowie die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU, das EU-Memorandum zum Lebenslangen Lernen und die Empfehlungen des Forum Bildung.

Die *Handlungs- und Arbeitsfelder* des Projektteams sind sehr komplexer Natur. Sie umfassen die breite Spanne der Entwicklung von Kiezen und Stadtteilen, von Dorf, Landschaft und Wirtschaft sowie die überregionale Netzwerkstätigkeit und Lernnetzwerke. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt

- im Aufbau von Kommunikationsstrukturen bis hin zu kooperationsfähigen Netzwerken,
- in der Projektentwicklung,
- in der Entwicklung und Erprobung innovativer Lernarrangements sowie der Organisationsberatung,
- der Moderation von Entscheidungsprozessen,

- der Vermittlung zwischen unterschiedlichen sozialen/kulturellen Milieus in der Region.

Daraus wird sich das Profil der aufzubauenden regionalen Lern- und Tätigkeitsagentur ergeben.



Mit der folgenden Projektbeschreibung wird ein Einblick in die vielfältige Tätigkeit innerhalb des Handlungsfelds “Lernnetzwerke” gegeben, wobei der Entstehungsgeschichte frühere Arbeit in einem Projekt im Jahr 2000 zur Beförderung eines neuen Konzepts der Berliner Landesregierung “Bezirkliche Beschäftigungsbündnisse (BBB)” zu Grunde liegt.

Zielstellung des BBB-Konzepts

Entsprechend der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU soll die lokale Dimension bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eine größere Bedeutung erhalten. In allen Berliner Bezirken sollen so genannte BBB zur Schaffung neuer Arbeitsplätze vorrangig auf dem 1. Arbeitsmarkt durch Verknüpfung von Wirtschafts- mit Arbeitsmarktpolitik entstehen. Mit der Prozessbegleitung in den Bezirken wurden von der Landesregierung Servicegesellschaften (SG) beauftragt. Das Bezirksamt (BA) wurde zwar mit der Umsetzung des BBB-Konzepts betraut, erhielt aber weder zusätzliches und qualifiziertes Personal noch Fördermittel für diese Aufgabe. Innerhalb des Bezirksamts sollte eine Koordinierungsgruppe den

Prozess begleiten und nach einer Analyse der Ausgangssituation und Festlegung von Handlungsfeldern zur Einreichung von Projektvorschlägen auffordern. Nach Projektvorauswahl in Arbeitsgruppen gemäß der festgelegten Handlungsfelder sollte eine weitere Auswahl zur Förderung durch eine externe Steuerungsgruppe erfolgen, ein Aktionsplan erstellt und unter Federführung der SG umgesetzt werden (Mitwirkung am Finanzierungskonzept). Für die Mitarbeit in der Steuerungsgruppe waren unterschiedliche, z. T. mit den lokalen Strukturen nicht vertraute, Partner vorgesehen.

Entstehung und Zielstellung der BBB-Werkstatt

Ausgehend von der Tatsache, dass der Abbau der Arbeitslosigkeit ein gesellschaftliches Problem und auch zukünftig ein wichtiges Handlungserfordernis im Sinne eines intakten Gemeinwesens ist, wurde das Landeskonzept BBB von der zuständigen Projektkollegin als eine Chance gesehen, ein Netzwerk zur Prozessbeteiligung an einem lokalen Bündnis für Arbeit aufzubauen.

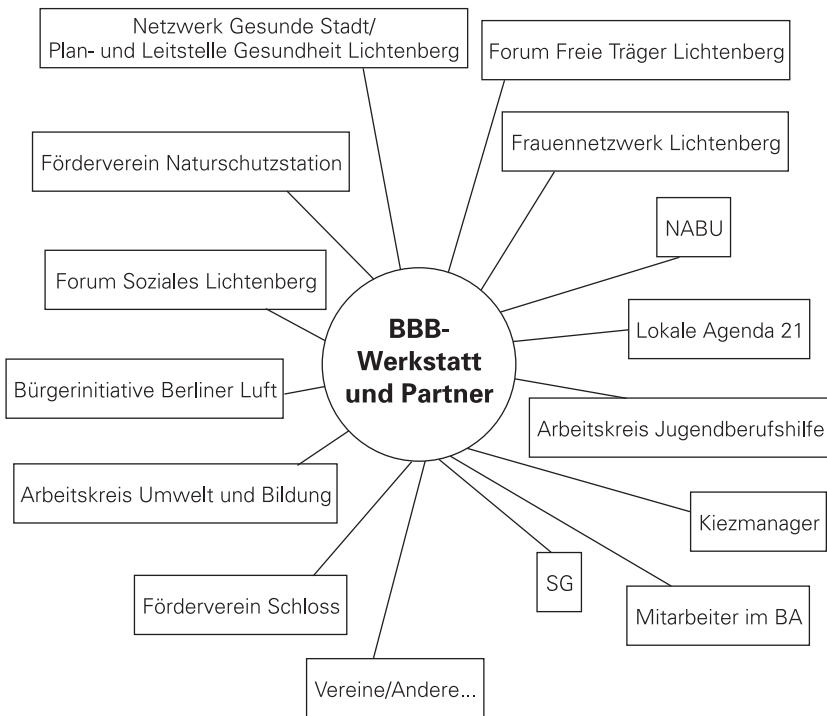
Aus der Erkenntnis, dass Verwaltungshandeln vorrangig ressortorientiert ausgerichtet ist, was komplexe Lösungsansätze und Einbeziehung unterschiedlicher Partner oft ausschließt, die Umsetzung des neuen Konzepts aber genau dieses erforderte, wurden Werkstatt-Gespräche mit folgenden Aufgaben initiiert:

- Vorbereitung lokaler Initiativen (Partizipation am BBB) und des BA auf das BBB-Konzept,
- Schaffung eines handlungsfähigen Netzwerks und von Prozesstransparenz bei der Umsetzung des BBB-Konzepts durch die Verwaltung,
- Vorbereitung lokaler Partnerschaften zur Initiierung und Umsetzung von Projektvorschlägen,

um erforderliche Lernprozesse für ein Bündnis für Arbeit auf lokaler Ebene in Gang zu setzen.

Die BBB-Werkstatt ist ein Zusammenschluss von Netzwerken Freier Träger aus dem soziokulturellen Bereich, des Umwelt- und Naturschutzes (u. a. des Naturschutzbundes – NABU), von einzelnen, ehrenamtlich arbeitenden Vereinen sowie auch zeitweilig von Mitarbeitern der Bezirksverwaltung und der Servicegesellschaft (SG).

Aufbau und Partner der BBB-Werkstatt



Im Gegensatz zum BBB-Konzept sollen in der BBB-Werkstatt durch Zusammenführung unterschiedlicher Akteure Synergieeffekte entstehen, aus denen sich Möglichkeiten für Innovationen ergeben können. Es geht um Beförderung neuer Lernprozesse und Handlungsbereitschaft sowohl zur Entwicklung neuer Kommunikations- und Organisationsstrukturen als auch neuer Tätigkeitsfelder unter dem Aspekt einer zukunftsfähigen Regionalentwicklung.

Prozessgestaltung BBB-Werkstatt und Mitarbeit am BBB-Konzept

Ausgehend von einer eigenständig durchgeführten Defizit-/Bedarfsanalyse (u. a. Auswertung der in unterschiedlichen BA-Ressorts vorliegenden Gutachten, Analysen, usw.) wurden zur Umsetzung der Zielstellungen von der zuständigen Projektkollegin regelmäßige Gesprächsrunden so-

wie, entsprechend dem Bedarf, thematische Arbeitsgruppen initiiert und organisiert, an denen auch eine Mitarbeiterin der beauftragten SG teilnahm. Obwohl es Befindlichkeitsstörungen gab (*Wir mischen uns ungefragt in Prozesse ein, für die wir nicht zuständig sind – Konkurrenz!*), entwickelte sich im Laufe der Zeit ein gewisses Vertrauensverhältnis als Basis für eine Zusammenarbeit.

Durch Anwendung neuer Methoden (Zukunftswerkstatt) zu komplexen Themen wie "Ausbildung" und "Nachhaltige Dorf- und Landschaftsentwicklung" wurde möglichst vielen Akteuren Gelegenheit zur Beteiligung gegeben bzw. konnte eine vielfältige Palette von Ideen und Gedanken aufgenommen werden. Für den Bezirk wurden Handlungsfelder entwickelt, in denen im Rahmen des BBB-Konzepts finanzierte Projekte durchgeführt werden sollten. Diese, von der BBB-Werkstatt erarbeiteten Handlungsfelder, dienten dann als Ausgangspunkt für das Bezirksamt und der Servicegesellschaft zur Umsetzung des BBB-Prozesses. Die Werkstatt brachte sich mit konstruktiven Beiträgen in den öffentlichen Veranstaltungen ein, beteiligte sich selbst mit einem gemeinsamen Vorschlag zum Aufbau einer "Fördermittel-Agentur" (zur Akquirierung und Vermittlung von ressortübergreifenden Finanzierungsquellen). Von weiteren Werkstatt-Akteuren gab es vorrangig Einzelprojekte. Einen Überblick über den ablaufenden Prozess zur BBB-Umsetzung zu behalten, erwies sich als recht schwierig und kompliziert. Informationen waren sehr oft nur durch Intervention zu erhalten.

Von 67 eingereichten Projekten wurden 12 in den Aktionsplan aufgenommen. Das von der Werkstatt eingereichte Projekt "Fördermittel-Agentur" wurde als nicht förderungswürdig abgelehnt. Für die Durchführung der von Freien Trägern entwickelten Projekte wurde nach alternativen Finanzierungen gesucht. Letztendlich war für die meisten Projekte wiederum nur eine Förderung über das Arbeitsamt möglich, wozu keine Einordnung in den BBB-Prozess notwendig gewesen wäre.

Weiterentwicklung der BBB-Werkstatt

Die im Laufe des Jahres 2001 durchgeführten BBB-Werkstatt-Gespräche erfuhren durch die Beschäftigung der Verwaltung mit sich selbst (Bezirksfusion, Neuwahlen in Verbindung mit neuen Ressortzuschnitten, -besetzungen, -zuständigkeiten) eine gewisse Stagnation. Der/die Beauftragte des Bezirksamts für BBB in der Steuerungsrunde wechselte mehrfach, ein Personalwechsel bei der Servicegesellschaft war ebenfalls nicht pro-

zessfördernd wie auch die erwähnte mangelnde Prozesstransparenz. Die monatlich durchgeführten Treffen der BBB-Werkstatt erhielten zunehmend Info-Austausch-Charakter, so dass von der Projektkollegin vorrangig Dienstleistungen für die Netzwerkpartner erbracht wurden. Das umfasste Recherchen und Weitervermittlung relevanter Finanzierungsquellen/Förderprogramme sowie positiver Beispiele aus Berlin und anderen Bundesländern, die Mitwirkung bei Antragstellungsverfahren, die Auswertung relevanter Forschungsthemen, die Weiterentwicklung der von den Werkstatt-Partnern eingebrachten und vorerst abgelehnten Projektvorschläge, z. B. "Revitalisierung Schloss", "Mobilitätsbüro", "Fördermittel-Agentur", "Regionalpark Barnimer Feldmark". Dazu gehört ebenfalls die Beteiligung an *überregionaler Netzwerksarbeit*.

Das Team



Um diesen Prozess auf Bezirksebene zu befördern, engagiert sich die zuständige Projektkollegin seit dem Jahr 2001 in einer Landes-AG "Neue Arbeit", die sich mit der Zukunft der Arbeit in Berlin (neue Arbeitsinhalte und -formen) beschäftigt und in diesem Zusammenhang auch das BBB-Konzept auf Zukunftsfähigkeit untersucht. Die AG wurde auf Beschluss einer Enquete-Kommission zur Beförderung des Agenda-Prozesses auf Landesebene ins Leben gerufen. Durch Mitarbeit in dieser AG, die sich u. a. aus kompetenten Vertretern unterschiedlicher Forschungsressorts zusammensetzt, besteht die Chance, Rahmenbedin-

gungen auf Landesebene zu verbessern, um dann auf Bezirksebene Handeln zu erleichtern (im Sinne neuer Arbeitsinhalte und -formen). Für eine nachhaltige, zukunftsfähige Entwicklung muss den Vorstellungen der EU (lokale Dimension und Einbeziehung des 3. Sektors) entsprochen und zur Qualifizierung und Umsetzung des BBB-Konzepts Druck auf die Landesverwaltung erzeugt werden. Dazu werden auch die Mitarbeit in der AG und die Organisation öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen beitragen. Im September 2001 fand ein Workshop dieser AG zur Thematik "Zukunft der Arbeit – Der Beitrag Bezirklicher Beschäftigungsbündnisse" statt, an dessen inhaltlicher und organisatorischer Vorbereitung und Durchführung die Intermediärin aktiv beteiligt war. Ein zweiter Workshop in 2002 ist – ebenfalls mit ihrer aktiven Einbeziehung – vorgesehen.

Zwischenergebnisse des Gesamtprozesses BBB und der BBB-Werkstatt

Die BBB-Werkstatt schätzt den gesamten bisherigen Prozess zur Umsetzung des BBB-Konzepts als wenig transparent und innovativ ein. Die erreichten Ergebnisse stehen in keinem sinnvollen Verhältnis zu dem großen bürokratischen Aufwand. Wegen der Bezirksfusion, Verwaltungsreform und Neuwahlen im Land Berlin waren lange Zeit keine kompetenten und verlässlichen Strukturen zur Umsetzung des BBB-Konzepts vorhanden. Inhaltliche Diskussionen zu Zukunftsfähigkeit (neue Arbeit und neue Organisationsformen) konnten kaum geführt werden. Mit den Arbeitsämtern, als Teil einer Bundesbehörde, wurden im Vorfeld keine Absprachen zur Umsetzung von Projekten aus dem BBB-Konzept getroffen, was zu Irritationen führte.

Geringe Resonanz wurde bei den Unternehmen(-sverbänden) erzielt, die bis auf Einzelfälle nicht bereit waren, sich im Rahmen des BBB-Konzepts zu beteiligen. Über die BBB-Werkstatt wurden Kontakte zu einzelnen KMU sowie zum Wirtschaftskreis und zur Wirtschaftsförderung des Bezirksamts geplant und entwickelt. Punktuell existiert Bereitschaft, mitzutun, z. B. bei der Revitalisierung des Schlosses oder auch beim Aufbau eines Mobilitätsbüros.

Aus der Darstellung ist ersichtlich, dass es sich um langwierige Entwicklungs- und Lernprozesse in unterschiedlichen Ebenen und Ressorts handelt. Es bedarf eines langen Atems, um messbare Erfolge zu erzielen. Vor

allem sind umfangreiche Lernprozesse in Verwaltungen notwendig, um komplexe Prozesse zu befördern. Es geht um ressortübergreifendes Handeln im Sinne eines intakten Gemeinwesens, um Neuorientierung im Verwaltungshandeln.

Das Projekt "Lernkultur", als Netzwerkmanager der BBB-Werkstatt, kann auf wichtige Ergebnisse verweisen, die für den weiteren Umsetzungsprozess der BBB erforderlich sind:

- Information und Sensibilisierung der potenziellen Akteure bzgl. eines neuen Handlungsansatzes,
- BBB-Prozessbeschleunigung zur Durchsetzung eines neuen Konzepts,
- Identifizierung und Festlegung von Handlungsfeldern – wobei das Handlungsfeld "Nachhaltige Dorf- und Landschaftsentwicklung" nach längerer Intervention und Argumentation in den Aktionsplan der BBB des Bezirks aufgenommen wurde!

Ausblick

Ende 2001 wurde innerhalb der BBB-Werkstatt Zwischenbilanz gezogen. Es wurde überlegt, ob und wie unter neuen politischen Bedingungen weitergearbeitet werden kann und soll – vor allem auch bei Abwägung von Aufwand und Nutzen. Wir haben uns darauf geeinigt, die Arbeit weiterzuführen. Die zunehmend kritische finanzielle Situation im Land und auf dem Arbeitsmarkt erfordert einen intensiveren Erfahrungsaustausch, die Verbreitung positiver Beispiele für gemeinsames Handeln. Nach der Neuwahl der Landesregierung und der Bezirksämter Ende 2001 ist die Zuständigkeit für die Umsetzung des BBB-Konzepts an den neugewählten Wirtschaftsstadtrat übergegangen, der der lokalen Beschäftigungsförderung durch einen von ihm angestrebten integrierten Ansatz der Verknüpfung von Wirtschafts- mit Arbeitsmarktpolitik aufgeschlossen gegenüber steht sowie auch der BBB-Werkstatt als Bottom-up-Initiative. Zur Möglichkeit der Weiterführung und -entwicklung des BBB-Konzepts und der Einbeziehung der BBB-Werkstatt wurden erste Gespräche initiiert und durchgeführt. Die durch die Werkstatt-Akteure den neuen zuständigen Mitarbeitern in der Verwaltung angebotene Unterstützung zur Einarbeitung in die komplexe Thematik wurde angenommen. Zitat: *"Wie die Arbeitsmärkte benannt werden, ist nicht so wichtig – Schwerpunkt ist*

Beschäftigung; die BBB-Werkstatt sollte als Denkfabrik wirksam werden; die Bezirksverwaltung kann nicht konzeptionell arbeiten.“

Laut neuer Koalitionsvereinbarung wird von der Landesregierung eine begrenzte Finanzierung in Aussicht gestellt wie auch ein zu schließender Rahmenvertrag mit dem Landesarbeitsamt über die BBB sowie die Installierung von Stadtteilgenossenschaften. Die BBB haben auch einen neuen Namen erhalten, "Bündnis für Wirtschaft und Beschäftigung". Welche Auswirkungen das auf die Realisierung von Projekten, und damit auf die lokale Beschäftigungssituation haben wird, bleibt abzuwarten.

Eine wichtige Erkenntnis für die weitere intermediäre Arbeit im Projekt "Lernkultur" ist, dass vielfach nicht nur spezielles Fachwissen für eine zukunftsfähige Regionalentwicklung erforderlich ist, sondern das Erkennen von Zusammenhängen und Entwicklungsmöglichkeiten. Vor allem gilt es, in Regionen mit geringer eigenständiger Wirtschaftskraft, die endogenen Potenziale im Sinne einer regionalen Lernkultur sichtbar zu machen und zu befördern.

Ingeborg Hennig, Detleff Jaeger, Elke Schuster

Strukturanalyse zur Kompetenzentwicklung in der Region Hochrhein-Bodensee

Das erste Jahr unserer Tätigkeits- und Lernagentur war durch Analysen und Recherchen zur Region geprägt. Dabei war auch ein großer Teil der Zeit notwendig, um das Team in seiner neuen Funktion zu etablieren und in der Region noch präsenter zu machen.

Die Strukturanalyse wurde aus mehreren Gründen durchgeführt: Wir wollten Akzeptanz als unabhängige Experten für den Bereich Kompetenzentwicklung in der Region erreichen, intensive Kontakte mit Schlüsselpersonen aus den Betrieben, der Verwaltung und den Organisationen der Wirtschaft (Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsämter) aus- und ggf. aufbauen. Wir hatten dadurch die Möglichkeit, unsere Vorstellungen zu Vorgehen, zu Qualitätsstandards an entscheidender Stelle zu platzieren (= Förderung der Lernkultur Kompetenzentwicklung vs. Qualifikation durch Wissenserwerb), und dieses Vorgehen auf andere Regionen (u. a. im Bodenseegebiet) übertragen zu können. Weil wir für die Strukturanalyse weiteres Personal benötigten, nahmen wir Kontakt mit Fachleuten aus der Region auf bzw. unterstützten wir auf diese Weise auch andere Personen, entsprechende Kompetenzen zu entwickeln. Natürlich konnten wir selbst ebenfalls bisher nicht ausreichend ausgebildete Kompetenzen bei uns entwickeln (Methoden der Sozialforschung, Projektmanagement, Darstellung von Aussagen und Interpretationen). Zudem bekamen wir einen guten Überblick über die regionale Problemlage und die in der Region vorhandenen Potenziale, besonders in den Unternehmen. Weiterhin wollten wir eine Akzeptanz der zu erarbeitenden Ergebnisse erzielen, indem wir die regionalen Akteure in den Entwicklungsprozess mit einbezogen.

Durch die Strukturanalyse war es der Tätigkeits- und Lernagentur Bodensee möglich, Entwicklungstrends der Region aufzuzeigen. Dabei standen verschiedene Fragen im Mittelpunkt der Untersuchung:

- ✿ Wie hat sich die Region seit 1992 entwickelt?
- ✿ Welche Trends haben sich abgezeichnet?
- ✿ Welche Kompetenzen braucht die Region?
- ✿ Wie ist die erforderliche Kompetenzentwicklung erreichbar?
- ✿ Mit welchen Methoden?
- ✿ Welche Voraussetzungen gibt es in der Region?

All diese Fragen leiteten die Untersuchung und machten es möglich, ein Bild der Region zu zeichnen. Den Abschluss der Strukturanalyse bilden deshalb Empfehlungen für einen Kriterienkatalog für zukünftige Qualifizierungsprojekte in der Region.

- ✿ Wie sollten Projekte beschaffen sein, um die regionale Lernkultur zu gestalten?
- ✿ Welche Elemente sollten sie enthalten? Welche Methoden sind zweckmäßig einzusetzen? Welche Kompetenzen sind anzuerkennen (formell und informell)?

Ausgangslage

Zu Beginn der Arbeit der Tätigkeits- und Lernagentur herrschte folgende Situation:

Die letzte Strukturanalyse fand vor zehn Jahren statt und bezog sich auf den Landkreis Konstanz; es gab Überlegungen, eine neue Strukturanalyse für die (Wirtschafts-)Region zu erstellen.

Die Region zeichnet sich durch ein hohes Innovationspotential bei Kommunen, Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern aus.

In der Region gibt es weitreichende Erfahrungen mit Modellprojekten wie bspw. ADAPT.

Die Akteure in der Region können auf unterschiedliche Netzwerke zurückgreifen.

Ein Wandel von der Angebots- zur Bedarfsorientierung wurde bereits in Teilen initiiert und erprobt.

Aber:

Die Arbeitslosenquote liegt beträchtlich über dem Durchschnitt von Baden-Württemberg.

Die freigesetzten Arbeitskräfte leiden unter Qualifikationsmängeln.

Die Unternehmen haben eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeurteilung.

Es besteht eine Abhängigkeit von wenigen Großbetrieben mit externen Entscheidungszentralen.

Es besteht Unklarheit über künftige Kompetenzschwerpunkte des Landkreises.

Die Kooperation hat Grenzen durch die Eigeninteressen der Institutionen.

Mit Beginn der Arbeit der Regionalen Tätigkeits- und Lernagentur Bodensee in Konstanz wurde die Agentur deshalb bereits im Mai ins Gespräch gebracht, eine Strukturanalyse für die Region Hochrhein-Bodensee mit ihren drei Landkreisen Konstanz, Waldshut und Lörrach zu erstellen.

Region Hochrhein-Bodensee



Anhand der Karte wird deutlich, dass die Region Hochrhein-Bodensee, die als Wirtschaftsregion definiert wird, nicht zusammenhängt. Sie wird durch den Schweizer Kanton Schaffhausen geteilt.

Ziele der Strukturanalyse

Mit der Strukturanalyse im Gebiet Hochrhein-Bodensee wurden die Ziele verfolgt,

- durch die Auswertung vorhandener Statistiken eine Trendanalyse für die Landkreise Konstanz, Lörrach und Waldshut durchzuführen,
- mit persönlichen Interviews die Qualifikationsbedarfe der Unternehmen zu analysieren.

Auf Grundlage der ermittelten Entwicklungstrends sowie der Auswertung der Interviews in den zentralen Bereichen Produktion, Dienstleistung, Beschäftigung und Qualifikation sollten regionale Zukunftsszenarien und künftige Handlungsstrategien entwickelt werden.

Im Zentrum der Analyse standen die persönlichen Interviews. Sie wurden mit ausgewählten Unternehmen und Experten in der Region geführt. Die so ermittelten Daten und Aussagen ermöglichten eine systematische Übersicht über Problem- und Bedarfsfelder. Gleichzeitig wurden daraus Handlungsfelder abgeleitet, die mit den Akteuren der Region in zwei Strategie-Workshops gespiegelt wurden.

Aufbau und Durchführung der Strukturanalyse

➤ *Quantitativer Untersuchungsteil*

Erhebung verschiedener statistischer Daten zur Bestimmung nachfolgender Strukturen:

- Wirtschafts- und Branchenstruktur
- Arbeitsmarkt/Beschäftigung
- Qualifikation
- Ausbildungsstruktur
- Berufliche Weiterbildung
- Grenzgänger Deutschland – Schweiz.

➤ *Stellenanzeigenanalyse*

Erhebung von Stelleninseraten in regionalen Tageszeitungen in eine Datenbank und Ermittlung von auffälligen Strukturmerkmalen.

Diese wurden in Telefoninterviews reflektiert. Erfasst wurden insgesamt rund 2.000 Datensätze für alle drei Landkreise.

➤ *Qualitativer Untersuchungsteil*

Durchführung 65 persönlicher Interviews mit Entscheidungsträgern aus Industrie und Handwerk, Weiterbildungseinrichtungen und öffentlichen Institutionen.

Realisierung von 40 Telefoninterviews, um die Stellenanzeigenanalyse qualitativ zu unterstützen.

Die Tätigkeits- und Lernagentur übernahm die Durchführung für den Landkreis Konstanz, die Interviews in den anderen beiden Landkreisen wurden von einer anderen Firma, mit der wir eng zusammengearbeitet haben, durchgeführt.

Während der Durchführungsphase und den damit verbundenen Interviews waren wir in der Lage die Tätigkeits- und Lernagentur Bodensee vorzustellen. Damit wurde bereits zu diesem Zeitpunkt Interesse für das Themengebiet "Lernkultur Kompetenzentwicklung" geweckt.

Ergebnisse der Strukturanalyse

Quantitative Ergebnisse

➤ *Bevölkerungsentwicklung*

In allen drei Landkreisen wird in den nächsten zehn Jahren der Bevölkerungshöchststand überschritten.

Der Altersschnitt der erwerbsfähigen Bevölkerung steigt deutlich schneller als der der Gesamtbevölkerung.

➤ *Schlüsselbranchen nach Beschäftigtenzahlen*

Beschäftigungsschwerpunkte in allen drei untersuchten Kreisen:
Handel und Gesundheitswesen

Schlüsselbranchen in Konstanz:
Gaststätten und Hotels sowie Elektrotechnik

Schlüsselbranchen in Lörrach:
Chemische Industrie sowie Maschinenbau

Schlüsselbranchen in Waldshut:
Chemische Industrie und Bauhauptgewerbe

➤ *Unterschiedliche Tendenzen von Strukturwandel*

Sektoraler Strukturwandel im Landkreis Konstanz: Beschäftigungsverlagerung vom produzierenden Gewerbe hin zu Dienstleistungsbranchen. Dieses kommt vor allem Frauen und jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute.

Funktionaler Strukturwandel im Landkreis Lörrach: Verschiebung der Beschäftigung innerhalb des verarbeitenden Gewerbes. Dies führt vor allem zu einer starken Nachfrage nach Fachkräften.

Asymmetrischer Strukturwandel im Landkreis Waldshut: Beschäftigungsabbau in traditionellen Branchen ohne Kompensation in Dienstleistungsbranchen.

➤ *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte*

In allen drei Landkreisen wuchs die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1998 und 2000.

Aufgrund des Wachstums in den Dienstleistungs- und Gesundheitsbranchen, stieg der Anteil an Frauen an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

➤ *Arbeitslose*

Das Durchschnittsalter der Arbeitslosen steigt schneller an als das Durchschnittsalter der Beschäftigten.

Neubesetzungen wurden nur zum Teil durch Arbeitslose gedeckt; auch aus der "Stillen Reserve" und der Zuwanderung aus anderen Landkreisen wurden Einstellungen vorgenommen.

An- und Ungelernte sind zwar überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, ihr Anteil bleibt aber bei konjunkturellen Krisen am Arbeitsmarkt stabil.

Bei der Verweildauer in der Arbeitslosigkeit ergibt sich eine Zweiteilung:

Es wächst sowohl der Anteil der kurzzeitig Arbeitslosen als auch der der Langzeitarbeitslosen.

Dagegen sinkt der Anteil der Gruppen der zwischen drei Monate und einem Jahr arbeitslosen Personen.

➤ *Ausbildung*

Im verarbeitenden Gewerbe zeigen sich die konjunkturabhängigen Trends bei den Auszubildenden noch ausgeprägter als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Im Handwerk sind die Ausbildungszahlen seit 1995 stabil – jedoch nach wie vor unter dem Niveau der 1980er Jahre.

➤ *Schulabschlüsse*

Es gibt eine Verschiebung hin zu mittleren Bildungsabschlüssen, da u. a. die Anforderungen der Berufsbildung gestiegen sind.

Qualitative Ergebnisse

➤ *Handlungsfelder*

Die folgenden Handlungsfelder wurden anhand der geführten Interviews identifiziert. Aus ihnen wurden Empfehlungen für die regionale Kompetenzentwicklung abgeleitet.

Internationalisierung	Flexible Spezialisierung
Regionale Netzwerke	Überfachliche Kompetenzen
Diversity Management	Arbeitszeitmodelle
Fachkräftemangel	Personalentwicklung
Weiterbildung	Lernortkooperationen
Ausbildungsverbünde	Telelearning – E-Learning
Telearbeit	Ältere Arbeitnehmer
Elternzeitnehmer und Wiedereinsteiger	
Migranten sowie Aussiedler	
Jugendliche	Arbeitslose
Handwerk	Klein- und Kleinstunternehmen

➤ *Kompetenzen*

Bei Beschäftigten und Betrieben müssen besonders folgende Kompetenzen ausgebaut werden:

- Vermehrter Erwerb von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen
- Erwerb von Handlungskompetenz
- Erwerb von interkulturellen Kompetenzen
- Individuelle Kompetenzentwicklung in Verbindung mit den Veränderungen der Arbeitsorganisation
- Aufbau von Wissens- und Erfahrungsnetzwerken in Betrieb und Region

➤ *Perspektivenwechsel*

In der Studie wird ein Perspektivenwechsel hin zur Nutzerorientierung auf den unterschiedlichen Ebenen vorgenommen:

Arbeitsmarkt: Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit vs. Integration von Problemgruppen

In dem Moment, wo die geförderten Initiativen sowohl die Interessen der Unternehmen als auch der Beschäftigten und jener Menschen, die wir als "Benachteiligten des Arbeitsmarkts" bezeichnen, treffen, hat die Region die Chance auf eine nachhaltige regionale Entwicklung.

Lernen: An den Aufgaben am Arbeitsplatz orientiert vs. Lernen auf Vorrat

Stichwort: Lernen im Prozess der Arbeit – um dabei sicher zu stellen, dass beschäftigungsrelevante Kompetenzen im Vordergrund stehen. Die Forderung nach Lernen im Prozess der Arbeit gilt ebenso für nicht am Erwerbsleben Beteiligte.

Weiterbildung: Nachfrageorientierung vs. Angebotsorientierung

Hier steht im Vordergrund das anzubieten, was von den Nutzern nachgefragt und somit benötigt wird.

Individuum: Kompetenz (handeln können) vs. Qualifikation (wissen)

Wenn ich etwas weiß, bin ich noch nicht in der Lage, dieses Wissen auf die Handlungsebene zu transferieren. Deshalb steht hier die Forderung nach handlungsorientierten Ansätzen für den Einzelnen.

Regionale Zusammenarbeit: Kooperation vs. Konkurrenz

Erfolgreiche Regionen verfolgen das Motto der "Co-opetition" – eine gesunde Balance zwischen Kooperation und Konkurrenz.

Empfehlungen

Folgende Empfehlungen werden aus den Ergebnissen der Untersuchung abgeleitet:

- ✱ Modularisierung der Angebote in der Weiterbildung
- ✱ Zertifizierung bereits erworbener Kompetenzen
- ✱ Lernen im Prozess der Arbeit – Förderung des informellen Lernens
- ✱ Selbst gesteuertes Lernen unterstützen – Beratung und Lernservice
- ✱ Aufbau und Unterstützung von Netzwerkstrukturen
- ✱ Verstärkter Einsatz neuer Medien, E-Learning
- ✱ Transfersicherung in betriebliche und private Anwendungszusammenhänge

Für Qualifizierungsprojekte in der Region seien folgende Empfehlungen angeführt:

- ✱ Förderung der Handlungskompetenz der Beschäftigten
- ✱ Bedarfserhebung unter Beteiligung aller Akteure im Unternehmen
- ✱ Flexible Angebote – zeitlich, örtlich und inhaltlich am Bedarf der Betriebe und der Beschäftigten orientiert
- ✱ Transferkontrolle (über Evaluations- und Selbstevaluationskonzepte)
- ✱ Aufbau von Wissens- und Erfahrungsaustauschnetzwerken – auch überbetrieblich

Integrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt

- ✱ Beteiligung mehrerer Betriebe
- ✱ Nachhaltiges Begleitungskonzept (Coaching)
- ✱ Sicherung des Transfers in betriebliche Arbeitsprozesse
- ✱ Aufbau von Wissens- und Erfahrungnetzwerken

Beispiele von Best Practice bzw. Vorschläge für zukünftige Maßnahmen schließen die Studie ab.

Schlussbemerkung

Von der Strukturanalyse erhoffen wir uns eine strategische Wirkung bezüglich der Ziele, die wir verfolgen. Offen bleibt, ob die Empfehlungen nun von den Akteuren aufgegriffen oder nicht doch als zu "unbequem" wahrgenommen werden. Eine weitere Frage ist sicherlich auch, in welchem Umfang die regionalen Akteure aufgrund ihrer Rolle überhaupt in der Lage sind, die Empfehlungen umzusetzen, und inwieweit sie an einem eigenen Lernprozess Interesse haben.

Festzuhalten gilt, dass wir selbst einen großen Lernerfolg aus der Erstellung der Strukturanalyse ziehen – wir haben unsere eigenen Kompetenzen weiterentwickelt. Bisher existierte in der Region kein unabhängiges Institut, das Analysen dieser Art durchführt. Ein solch unabhängiges Institut "mit regionalen Kenntnissen" ist jedoch wichtig – das wurde von den regionalen Akteuren ebenfalls bestätigt.

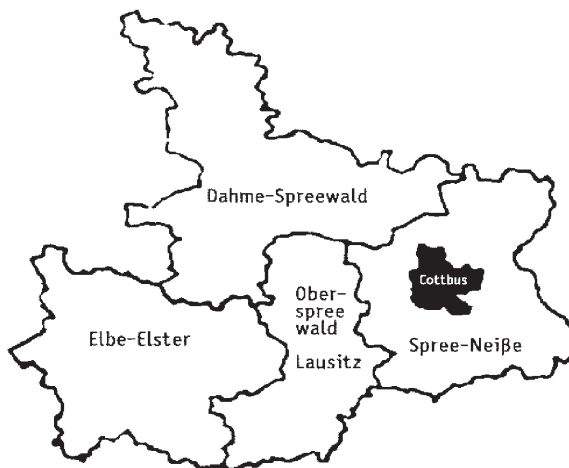
Der Bericht zur Strukturanalyse, so der Wunsch der Akteure, soll als Publikation erscheinen. Diese wird auch von den Akteuren finanziert werden. Wir glauben, dass bestimmte Aussagen durch die überregionale Verbreitung wieder in die Region zurückgespiegelt werden und so sicherlich eine mittelfristige Wirkung festzustellen sein wird.

Claudia Beck-Reinhardt, Wolfgang Himmel, Thomas Peter

An Veränderungen glauben und sich dafür einsetzen

Die zu betrachtende Region erstreckt sich vom Spreewald, etwa 60 km südlich Berlins bis zur Südgrenze des Landes Brandenburg etwa 50 km nördlich von Dresden gelegen und umfasst die Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neisse, Dahme-Spreewald (südlicher Teil) sowie die kreisfreie Stadt Cottbus. Dies entspricht im Wesentlichen administrativen Grenzziehungen (regionale Planungsgemeinschaft, IHK, DGB, Arbeitsamtsbezirk). Die Region Südbrandenburg gehört zu den strukturschwachen Regionen.

Die Region Lausitz-Spreewald



Schwerpunktmäßig konzentriert sich das Projekt auf die beiden erstgenannten Landkreise, da hier bereits wichtige Voraussetzungen durch das

vorherige Projekt "Lernen im sozialen Umfeld" geschaffen wurden. Die Stadt Lauchhammer als eines der ehemaligen großen Industriezentren ist vom Strukturwandel besonders betroffen. Nach dem Zusammenbruch der auf Braunkohlegewinnung und -verarbeitung basierenden Altindustrie ist auch nach gut einem Jahrzehnt eine gleichbleibend hohe Arbeitslosigkeit von 20 bis 25 Prozent zu verzeichnen. Die vorrangige Orientierung der Wirtschaftsförderung auf Industrieansiedlung durch Anwerbung auswärtiger Investoren hat bisher keine Trendwende gebracht, was zu einem beträchtlichen Verlust vor allem an kreativen jungen Menschen führte.

Die große Herausforderung, aber auch Chance für die Region besteht unseres Erachtens darin, eine gesamte Landschaft als Arbeits-, Lebens- und Identitätsraum der Menschen neu zu denken und mit den Menschen gemeinsam zu gestalten. Der vor mehr als 100 Jahren erfolgten industriellen Landnahme durch Abbau und Veredlung der Braunkohle mit den bekannten ökologischen Problemen steht nun die Aufgabe einer Rückführung dieser Flächen in den ländlichen Raum und die Suche nach neuen Perspektiven unter enger Mitwirkung der Bevölkerung gegenüber.

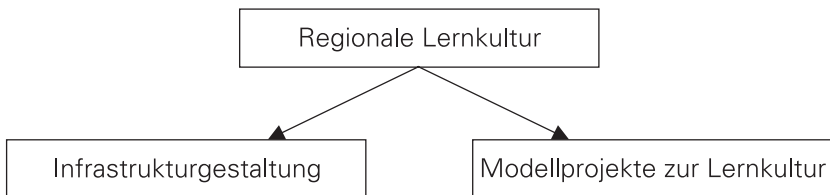
Zielsetzung

Betrachten wir die Region unter dem Gesichtspunkt von Lern- und Innovationsprozessen, dann steht die Handlungskompetenz von individuellen und kollektiven Akteuren (Organisationen, Netzwerke u. a.) im Vordergrund. Periphere Regionen sind gerade dadurch gekennzeichnet, dass es in ihnen nicht (mehr) genügend Akteure gibt, die an Veränderung glauben und sich dafür einsetzen. Generelles Ziel unserer Arbeit ist es deshalb, die Beteiligung an der Gestaltung einer regionalen Lernkultur durch "Kooperationsanstiftung", das heißt, durch intermediäre Tätigkeit Entwicklungs-/Lernnetzwerke und Kooperationen zu initiieren und zu befördern, sowie zum Aufbau innovativer Milieus beizutragen. Die Schwerpunkte liegen für uns in der Förderung und Nutzung des Humanpotenzials – der Kreativität und des Engagements der Menschen – sowie im Sozialkapital einer Region als einen die Entwicklung bestimmenden Faktor (Beteiligungsprozesse; Kombination von Top-down- und Bottom-up-Prozessen; Kooperations- und Netzwerkarbeit). Beide Aspekte sind für die Entwicklung in der Region unabdingbar. Um eine regionale Lernkultur näher beschreiben zu können, gehen wir von drei Untersuchungsebenen und deren Wechselwirkungen aus:

- der lokalen Ebene (die Stadt Laachhammer und ihre unmittelbare Umgebung),
- der Region als politischer Entscheidungs- und verwaltungstechnischer Umsetzungsebene,
- den Beziehungen der Region zur “Außenwelt”.

Die (Mit-)Gestaltungsebene lässt sich in zwei große Bereiche unterteilen:

Bereiche der Gestaltungsebene



Durch das LisU-Projekt verfügten wir in der Region schon über ein bestimmtes Startkapital, da wir uns bereits teilweise mit organisationalen und regionalen Lernprozessen befasst haben. Dadurch waren zu Beginn des neuen Projekts bestimmte Kernbereiche vorhanden, die jetzt weitergeführt werden. Dazu gehören die Lokale/Regionale Agenda 21, die Zusammenarbeit mit der Internationalen Bauausstellung “Fürst-Pückler-Land” (IBA), die Netzwerkarbeit in den von uns mit initiierten Netzwerken, die Mitarbeit in konkreten Projekten speziell unter den Gesichtspunkten Lernberatung und Lernbegleitung. Stärker in den Vordergrund gerückt sind nun vor allem Fragen der Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im wirtschaftlichen und im soziokulturellen Bereich (KMO = kleine und mittlere Organisationen). Im Folgenden werden wir unsere Arbeitsweise an drei Beispielen kurz vorstellen, von denen die ersten beiden der Infrastrukturgestaltung zuzurechnen sind. Alle drei stellen wichtige Mosaiksteine mit vielfältigen Beziehungen untereinander dar.

Agenda 21-Initiativen mit ihrem ganzheitlichen und grenzüberschreitenden Netzwerkansatz schienen uns fast von Beginn an ein besonders interessanter Aspekt für eine lernförderliche Infrastruktur. Wir haben die “Lokale Agenda 21 Laachhammer” (LA 21) vor mehr als vier Jahren mit initiiert und im Rahmen des LisU-Projekts mit der Zielsetzung aufgebaut, geeignete Lernfelder im sozialen Umfeld zu erschließen. Zunächst bestand unser Hauptaugenmerk darin, die LA 21 auf sichere Füße zu stellen

(cirka zwei Jahre). Während der anschließenden Phase der Etablierung als Institution in der Stadt (ein weiteres Jahr) erfolgte parallel die Verbreitung des Agendagedankens sowie die Anstiftung zu und Unterstützung von sich gründenden Agenda 21-Initiativen in der Region (Gründungen Amt Peitz, Amt Schipkau, Senftenberg, Regionale Agenda Elbe-Elster; gegenwärtig in Bewegung Schwarzeiche; Zusammenarbeit mit der Regionalen Agenda des Landkreises Oberspreewald-Lausitz). Neu dazu gekommen ist die nationale Dimension. Durch unsere Initiative wurde im Mai 2002 in Lauchhammer der erste "Lokale Agenda 21-Tage" in Ostdeutschland durchgeführt (Mitveranstalter Friedrich-Ebert-Stiftung, WWF und Brandenburgische Werkstatt Lokale Agenda 21), um einen intensiven Erfahrungsaustausch zu Fragen des bürgerschaftlichen Engagements zu führen und Initiativen zu stärken.

In Verbindung mit dieser Infrastrukturarbeit haben wir auch ein kleineres Projekt durchgeführt, da konkrete Ergebnisse oft am besten überzeugen. Ein besonderes Problem ist in der Region darin zu sehen, dass die Menschen auf Grund des Strukturbruchs und der hohen Arbeitslosigkeit stark verunsichert sind und oft nur das Negative einer zusammengebrochenen Industrie verbunden mit einer zerstörten Landschaft sehen, die sie geformt und jetzt auch zum Teil handlungsunfähig gemacht hat. Diese Sichtweise zu verändern, betrachtet die LA 21 als eine der wichtigsten Aufgaben. Wir versuchen, mögliche Wege aufzuzeigen und vor allem zu demonstrieren, dass persönliches Engagement für die Region und für die eigene Biografie etwas bringt. Ein prädestiniertes Beispiel dafür stellen die Bergbaufolgelandschaft wie auch die damit verbundenen Industrierekte dar, die Potenziale für einen sanften Tourismus beinhalten. Dies erschließt sich dem Betrachter jedoch nicht immer von selbst, sondern bedarf speziell vorbereiteter Führungen. Da die Umweltgruppe unserer LA21 über ausgewiesene Spezialisten verfügt, war schon längere Zeit die Idee vorhanden, Spezialführungen aufzubauen.

Im letzten Jahr bestand erstmalig im Land Brandenburg die Möglichkeit, kleine Projekte im Rahmen von Agenda 21-Initiativen über das Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung fördern zu lassen. Wir nutzten diese Gelegenheit, um eine Broschüre über die Bergbaufolgelandschaft auszuarbeiten und zu drucken. Um die lokale Lernkultur darüber hinaus weiter zu verbessern, haben wir den Antrag damit verbunden, am Beginn des Prozesses eine eintägige Zukunftswerkstatt "sanfter Tourismus" mit der Bevölkerung und Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Soziokultur durchzuführen, die von den Akteuren

der LA 21 zusammen mit Partnern moderiert wurde. An einem Sonnabend im Oktober kamen über 50 Bürger. Mit der Werkstatt waren mindestens drei Lerneffekte verbunden. Viele der Teilnehmenden hatten zum ersten Mal einen solchen Prozess mitgemacht und waren über die Anzahl von Ideen erstaunt, die geäußert und systematisiert wurden. Auch das gemeinsame Arbeiten führte zu positiven Erlebnissen. Am Ende der Werkstatt erklärten sich mehrere bereit, eine Arbeitsgruppe "Tourismus" ins Leben zu rufen, die inzwischen arbeitet.

Komplexität und Ganzheitlichkeit des Agendaansatzes bieten ein breites Lern- und Tätigkeitsfeld, in dem berufliche Kompetenzen erworben werden können, die für Unternehmen immer wichtiger werden. Die Akteure bestimmen im Prozess ihre Lernziele über einen partizipativen Aushandlungsprozess weitgehend selbst und müssen Entscheidungen über einen Konsens orientierten und gleichberechtigten Dialog treffen. Das Interesse an der Thematik und der Region motiviert die Akteure ebenso wie die weitgehend hierarchiefreie Arbeitsweise. Diese offene Atmosphäre schafft Raum für Kreativität und Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit, stärkt die Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem und gegenüber anderen Meinungen. Hierin liegen große Potenziale sowohl in der Ausprägung der Selbstorganisationsfähigkeit als auch in der Übernahme von Selbstverantwortung durch den Einzelnen. Das Klima, das ein Entwicklung bezogenes Netzwerk wie die lokale Agenda aufbauen kann, liefert lernförderliche Rahmenbedingungen, die in Organisationen oft nur schwer zu verwirklichen sind.

Zusammenarbeit mit der Internationalen Bauausstellung "Fürst-Pückler-Land"

Zu den Kernbereichen unserer Arbeit gehört auch die Zusammenarbeit mit der Internationalen Bauausstellung "Fürst-Pückler-Land" (IBA). Diese versucht, ausgehend vom Potenzial der Bergbaufolgelandschaft, Visionen zu entwickeln und Zeichen für die Zukunft der Region nach der Kohle zu setzen. Sie sagt von sich selbst, dass sie keine Beschäftigungswunder verspricht, aber zwei Optionen besitzt. Sie kann die Region interessant machen und Milieus entstehen lassen, die mit großer Wahrscheinlichkeit Innovationen hervorbringen. Und das ist mit Blick auf die allgemeine Ratlosigkeit konventioneller Strukturpolitik eine ganze Menge. Sie bezeichnet sich im Gegensatz zu ihren Vorgängerinnen als IBA von unten und meint damit, dass lokale Planer, Architekten und Politiker den Gedanken

der brandenburgischen Landesregierung nahe gebracht haben. Das bedeutet aber nicht zwingend, dass die IBA auch von der Mehrheit der hier lebenden Menschen getragen wird. Genau dieser Punkt war für uns interessant. Um den Kontakt zwischen IBA und Bevölkerung herzustellen und so als Ansprechpartner vor Ort, als Multiplikatoren und als Moderatoren in beiden Richtungen zu wirken, arbeiten wir in der im Mai 2000 gegründeten IBA-Arbeitsgruppe Lauchhammer (IBA-AG) als Vertreter LA 21 und der Kooperationsanstiftung e. V. von Beginn an mit. Die Gruppe trifft sich regelmäßig alle vier bis sechs Wochen. Maßgeblich durch ihre Aktivitäten wurde die Herausbildung der Landschaftsinsel Lauchhammer – Klettwitz als einer der sieben Teilräume des "IBA-Landes" im Zuge der Präzisierung des IBA-Konzepts neu aufgenommen. Die IBA-AG, der inzwischen weitere Vereine und Netzwerke angehören bzw. mittelbar mit ihr verbunden sind, zählt heute zu den aktivsten der IBA.

Die vielen Aktivitäten, die zu diesem Ergebnis geführt haben und die eine Wirkungskette darstellen, können hier nur exemplarisch genannt werden. Es begann mit der *ErFAHRung Lauchhammer*, einer geführten Radtour um die Stadt, die Landschaft, die Menschen in Lauchhammer und die Akteure selbst besser kennen zu lernen sowie ein Gefühl für den Altindustriestandort Lauchhammer, seine Besonderheiten und seine Verbindung mit anderen IBA-Projekten zu entwickeln (Lernen mit allen Sinnen). Ein *Laienhistorikerwettbewerb* sollte die Identität der Menschen mit ihrer Region erhöhen, um aus der Auseinandersetzung mit der Vergangenheit Ideen für die Zukunft zu entwickeln und den Menschen zu zeigen, dass ihre Kreativität, ihr Engagement gebraucht und anerkannt werden. Dazu trägt auch die inzwischen sehr intensive und kontrovers geführte Diskussion um den Erhalt der Biotürme bei. Diese stellen das letzte noch vorhandene bauliche Zeugnis der kohleverarbeitenden Industrie in Lauchhammer dar und sollen wichtiger Bestandteil der Landschaftsinsel werden. Sie sind in ihrer Art einmalig. Der Lernprozess muss also darin bestehen, den Wert der Türme und die Chancen, die die IBA bietet, zu erkennen und daraus Handeln abzuleiten. Wir organisierten gemeinsam mit der IBA eine öffentliche Anhörung zum Thema "Industrierelikte in Lauchhammer – Last oder Chance?" In Auswertung wurde ein Zeit- und Aktivitätenplan für 2001 erarbeitet. Die IBA-AG richtete einen *Aufruf zum Erhalt der Biotürme* an die Stadtverordneten und an die Bevölkerung. In engem Zusammenhang mit den Impulsen, die von der IBA-AG und dem Laienhistorikerwettbewerb ausgingen, kam es zur *Gründung des Traditionsvereins Braunkohle Lauchhammer e. V.* Seit längerer Zeit hatten sich

ehemals in der Braunkohleverarbeitung Tätige im "stillen Kämmerlein" getroffen.

Um die Denkmal geschützten Biotürme als Symbol der Verbindung von Vergangenheit und Gestaltung der Zukunft weiter ins Blickfeld der Öffentlichkeit zu rücken, wurde der Tag des offenen Denkmals zu einem "Bioturmfest" genutzt. Die kontinuierliche Arbeit der IBA-AG und ihr Ringen um feste Ansprechpartner bei der Stadtverwaltung führte dazu, dass der Bürgermeister im Mai den Verantwortlichen für Wirtschaftsförderung als Vertreter der Stadtverwaltung gegenüber der IBA berief. In der neunten Zusammenkunft der IBA-AG in Lauchhammer Ende 2001 stellten wir rückblickend fest, dass sich die Gruppe zu einem effizienten Diskussionsgremium mit inzwischen stabilen Kontakten zur Stadtverwaltung entwickelt hat. Es ist sehr gut gelungen, Vereine in die Arbeit zu integrieren und damit eine Brücke zwischen IBA und der Bevölkerung in Lauchhammer zu bauen. Schwachpunkt ist nach wie vor, dass es noch nicht gelungen ist, die politischen Entscheidungsträger mehrheitlich von den entwickelten Konzepten zu überzeugen.

Projekt "Neue Wege in der südbrandenburgischen Landwirtschaft"

Das Projekt "Neue Wege in der südbrandenburgischen Landwirtschaft" ist eine inhaltliche und organisatorische Weiterentwicklung des EU-Projekts "PRATIKAS – Europäische Frauenprojekte in der Uckermark", das von der tamen GmbH durchgeführt wurde. Es ist maßgeblich durch die intermediäre Tätigkeit des LisU-Initiators zustande gekommen und besteht aus zwei eng miteinander verbundenen Teilprojekten. Der spezielle Hintergrund der Überlegungen zu diesem Projekt ist darin zu sehen, dass die Landwirtschaft in den neuen Bundesländern seit der Wende einem dramatischen Wandel unterworfen ist. Über 80 Prozent der ehemals Beschäftigten verloren ihren Arbeitsplatz. Weiterbildung erfolgte seitdem bestenfalls marginal.

Der Projektansatz verfolgt das Ziel, durch Beförderung innovativer Ideen zur Stabilisierung und Entwicklung landwirtschaftlicher Unternehmen beizutragen und durch Umsetzung dieser Ideen zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Da die Führungskräfte der meisten landwirtschaftlichen Unternehmen mit dem täglichen Überleben zu kämpfen und dadurch weder Zeit noch Muße haben, sich mit Zukunftsfragen zu beschäftigen, sollten

arbeitslose Personen mit entsprechenden Voraussetzungen in diesem oder in angrenzenden Bereichen die Initiierung oder Weiterentwicklung von Ideen bis zur Umsetzungsreife übernehmen. Die Teilnehmer werden also nicht für einen existierenden Arbeitsplatz qualifiziert. Sie müssen sich durch ihre Kreativität und ihr eigenes Engagement erst das Feld selbst bearbeiten, als dessen Frucht schließlich der eigene Arbeitsplatz entsteht.

Für uns bestand durch die Initiierung dieses Projekts in der Lausitz die Möglichkeit, das Projekt auch als Experimentierfeld für neue Lernansätze zu nutzen und Erfahrungen zu sammeln, was zu einer qualitativen Aufwertung des Projekts beitrug (teilnehmerorientierte und individualisierte Kompetenzentwicklung durch Lernberatung, Lernbegleitung und intensive Arbeitsgruppenarbeit). Wir konnten den Nachweis führen, dass der Projektansatz für die Bedingungen der Region sinnvoll ist. Etwa 40 Prozent der Teilnehmer wurden auch eingestellt. Auf Grund unseres Einsatzes ist eine erneute Auflage des Projekts in der Region möglich geworden.

Das Projekt hat auch im Zusammenhang mit den Agenda 21- sowie den IBA-Aktivitäten und anderen Netzwerken, in denen wir arbeiten, wesentlich dazu beigetragen, dass wir inzwischen über eine Vielzahl von Vertrauensbeziehungen zu regionalen Unternehmen, zur Administration, Politik und zum soziokulturellen Bereich verfügen.

Kerstin Gogolek, Hartmut Scholz, Carola Werner

Kooperationsförderung zwischen Stadt-Land/Land-Stadt

*In der Region steckt mehr als Porsche und BMW
(Kursteilnehmer)*

“Entdecken – Lernen – Unternehmen”? ... kann man im Raum Leipzig/Südost – Muldental – Leisnig – Döbeln vieles! Hier brach z. B. Johann Gottfried Seume zum “Spaziergang nach Syrakus” auf, dichtete Ringelnatz, forschte Nobelpreisträger Oswald, brachten Bürger 1989 die Wende mit auf den Weg.

Etwa 250.000 Einwohner leben heute im Raum Leipzig/Südost, Muldentalkreis, Leisnig, Döbeln auf einer Fläche von ca. 150 km². In der funktional zugeschnittenen Region befinden sich in der Spannweite von innerstädtisch europäisch geprägtem Stadtquartier bis zur landwirtschaftlich geprägten Kulturlandschaft sehr unterschiedliche sozial-ökonomische Gebietskontexte.

In Groß- und Kleinstadt, Dorf, Flussauen und weitem Feld: Von A wie Arbeitslosigkeit und Abwanderung bis Z wie Zusammenbruch alter Industriezweige ist auch in dieser Region der Problem- und Fragenkatalog der lokalen Akteure reichlich gefüllt.

Wie sind aus vielfältigen Traditionen und aktuellem Engagement heraus Gegenwart und Zukunft nachhaltig gestaltbar?

Welche Anforderungen und Herausforderungen ergeben sich aus der aktuellen Situation und den zu erwartenden Entwicklungstrends für Stadt, Land und deren Kooperationen?

Wer oder was ist überhaupt die Region?

Alleinstellungsmerkmal der Region? Es gilt, das BESONDERE zu finden, zu sehen oder auch zu kreieren! (Kursteilnehmer)

“Entdecken – Lernen – Unternehmen” prozesshaft anzuregen hat sich, die Lern- und Entwicklungsagentur, LEA, zum Motto und damit zur Aufgabe gemacht. Die LEA versteht sich als ein Pilot- und Entwicklungsprojekt für regionale Strukturbildung und innovatives Lernen, das lokale Initiativen, deren Kooperation sowie Projekte und Fragestellungen in ihrer Entwicklung unterstützen will. Das Lernen an der Erfahrung des anderen steht dabei im Mittelpunkt eines regionalen Managements.

Träger des LEA-Projekts ist der *Netzwerk Südost e. V.*, Leipzig in Kooperation mit dem Verband *sächsischer Bildungsinstitute* (VSBI e. V.). (Nähere Informationen zum Netzwerk Südost e. V. sind zu finden unter www.netzwerk-suedost.de und zum Verband sächsischer Bildungsinstitute unter www.vsbil.de.) Seit 1998 arbeitet das 1993 gegründete Netzwerk Südost als Fachverein für Stadtteil-, Regionalentwicklung und Gemeinwesenarbeit über die Grenzen Leipzigs hinaus an der Stadt-Umland-Beziehung. Nicht nur um die Überwindung der Stadt- bzw. Verwaltungsgrenzen geht es dabei. Wesentliche Schwerpunkte sind die *Erweiterung des fachlichen Horizonts durch interdisziplinäre Arbeitsansätze und die Suche nach neuen Herangehensweisen bei Lern- und Entwicklungsprozessen.*

Bei der Entwicklung des *Pilotprojekts LEA* stellte sich Netzwerk Südost e. V. und VSBI im Programm *“Managements für regionale Lernkulturen”* daher die Frage nach einem Lernstrukturen förderlichen Instrument, um sich gemeinsam mit lokalen Akteuren der regionalen Ressourcen bewusster zu werden, in der Region wichtige Problemstellungen aufzumachen und an diesen zu arbeiten.



(Unter dem Motto "Entdecken – Lernen – Unternehmen" entwickelte die LEA gemeinsam mit der Künstlerin Gabi Francik acht Figuren einer "Lern-Vogelfamilie", die für unterschiedliche Orte, Berufe und Fähigkeiten, Generationen und Kulturkreise stehen. Mit diesem Marketing-Instrument eröffnet die LEA-Initiative einen Raum für Beteiligung, Gestaltung und Pflege unter dem Leitbild von Kooperation und Assoziation in Vermittlung ausgeprägter Individualität.)

Es entstand die Konzeption eines neuartigen Kurses in Form einer Werkstattreihe unter dem Titel "*Regionales Management und kulturelle Praxis im Raum Leipzig/Südost – Muldental – Leisnig – Döbeln*", der von August 2001 bis Februar 2002 stattfand.

Der Kurs in Stichworten

➤ *Kursdauer*

08.08.2001 bis 02.02.2002, 27 Veranstaltungen (wöchentlich), jeweils 18.15 -21.30 Uhr

➤ *Teilnehmer*

20 Fach- und Führungskräfte aus der Region mit der Hoffnung "gemeinsam Sachen zu machen, die man sich alleine nicht traut", dem Wunsch "regional etwas zu bewirken", "Leute kennen zu lernen", "Infos und Meinungen austauschen", "etwas anzuschieben" und der Erfahrung "Einzelne kann man die Anforderungen nicht mehr lösen" (Kursteilnehmer)

➤ *Arbeitsprinzip in der jeweiligen Kursveranstaltung*

1. Teil: Fachlicher Input durch Referenten als Orientierung und Wissenszugewinn entsprechend dem Thema der Veranstaltung, Aussprache zum fachlichen Inhalt
2. Teil: Werkstatt zur Aufarbeitung der eigenen regionalen Struktur und Potentiale, Gespräch und Entwurf zu eigenen und regionalen Strategien zur Praxisumsetzung (in Moderation durch Veranstalter)

➤ *Prinzip Fachthemenvielfalt*

25 Fachfelder, ein Thema pro Kursveranstaltung als Vertiefung oder Erweiterung des eigenen Fachfelds der Teilnehmer, spezifischer Ansatz dabei: die Verbindung von Großstadt, Umland und ländlichem Raum in ausgewogenem Verhältnis

➤ *Prinzip Austausch dem Kursthema entsprechender regionaler Informationen*

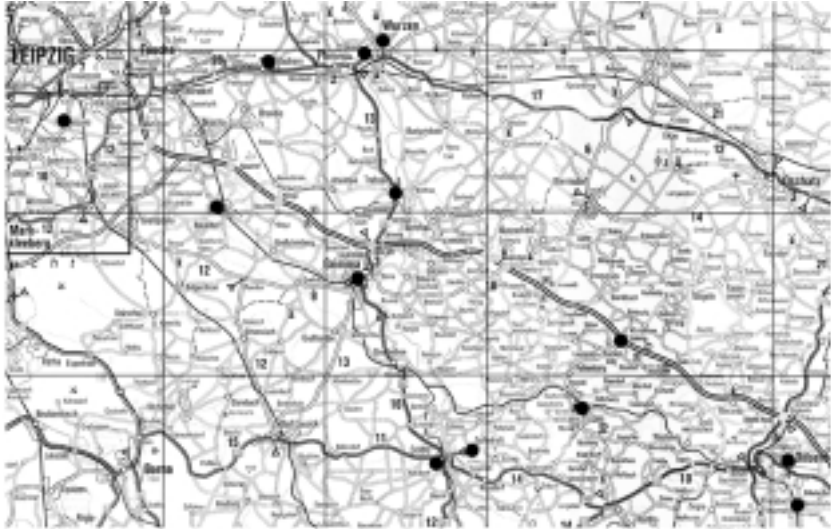
Möglichkeit, im Werkstattteil dem Thema entsprechend regionale Informationen auszutauschen und eigene Projekte vorzustellen, zwei Veranstaltungen boten ganztägige Kurs-Werkstätten dazu und einen noch intensiveren Austausch

Ganztägige Werkstatt im IHK-Sitz Grimma zu Beginn des Kurses



➤ *Reiseprinzip*

Kursveranstaltungen an 16 verschiedenen Orten vom Wurzener Gemeindehaus über Bildungsträger AWUS Grimma, Gut Haferkorn, Rathäuser in Grimma, Leisnig und Liebertwolkwitz, Schlösser Colditz und Trebsen, Kelterei der Sachsenobst GmbH bei Döbeln, Diakonisches Werk Zschadraß, Deutsche Bücherei Leipzig u. a. Orte – zum besseren Kennenlernen von “Land und Leuten” auf dem Weg zum oft nahen doch unbekannten Nachbarort.



Rathaus Stadt Leisnig



Denkmalschmiede Höfgen



Begegnungszentrum
Mühlstraße, Leipzig Südost

► Kurs begleitende Angebote

“Handbuch für den regionalen Akteur”: mit dem Kurs wachsende Materialsammlung zu regionalen Daten zum jeweiligen Thema (zugearbeitet durch Veranstalter), Unterlagen der Referenten u. a.

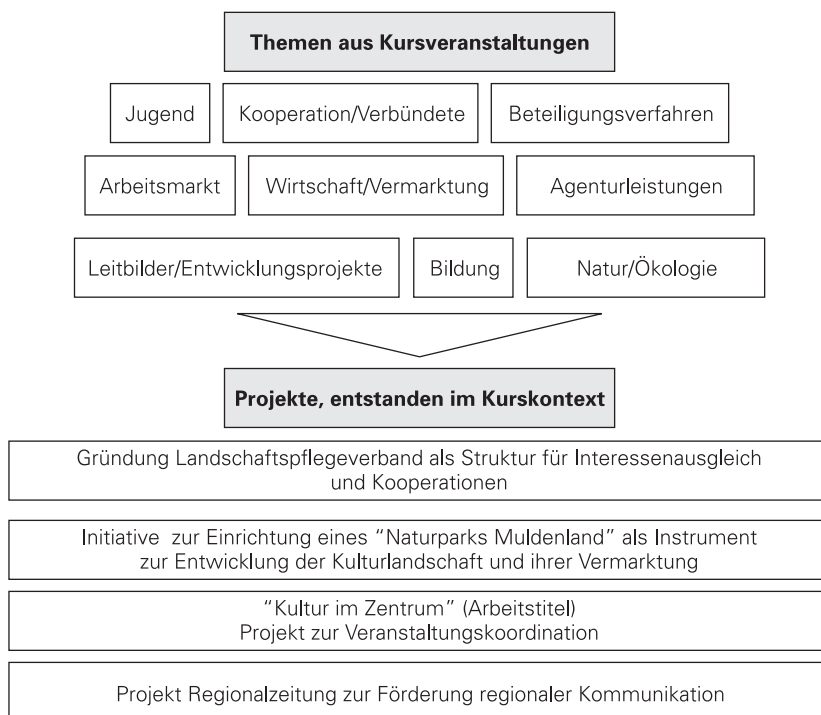
Coaching: parallel zum Kurs laufendes Coaching für jeden Teilnehmer im eigenen Fachfeld in den Bereichen:

Eigene Leistungen im regionalen System (Regionalmanagement) oder Marketing/Organisationsentwicklung im regionalen Engagement.

Realisierung des Kurses

In der folgenden Übersicht werden Beispiele für Themen aus Kursveranstaltungen angeführt und Projekte, die im Kurskontext entstanden sind.

Beispiele für:



Angeichts der im Kurskontext erwachsenen Projekte und deren praktischer Umsetzungsansätze stellt sich der eingeschlagene Weg intensiver Kommunikations- und Erarbeitungsphasen in Form einer Kurs-/Werkstattreihe als tragfähig und erfolgreich dar.

Das modellhafte Instrumentarium dieses Pilotkurses ist deshalb in der Weiterentwicklung begriffen. Angestrebt wird dabei auch, die Entwicklung zur Regelförderung solcher Lernarrangements zu unterstützen.

Nicht alle Fragestellungen und Lösungsansätze können sofort vertieft oder gar durch Praxisprojekte angegangen werden. Wichtig war daher,

Ganztägige Werkstatt im Rathaussaal Grimma als Abschluss des Kurses



wie eingangs geschildert, die Gestaltung eines Lernprozesses, die Aufnahme von regionalen Bedarfen, Ressourcen und Projektideen durch die LEA Grimma. Im Sinne der im Kurs von Teilnehmern und Veranstalter gesetzten Impulse fördert die LEA daher Projekte und Ideen wie die Gründungsinitiative zum Landschaftspflegeverband, die Naturparkinitiative, den Projektansatz Regionalzeitung u. a.

Entwicklungen aber sind erfolgversprechender, wenn der Impuls von "unten", von den Akteuren kommt, und zwar durch Projekte und Projektnetzwerke. (Kursteilnehmer)

Auch die Idee, regelmäßig zwei- bis dreimal im Jahr "Regionalwerkstätten", jeweils zu einem spezifischen, aktuellen Thema zu veranstalten, folgt dem Wunsch der Kursteilnehmer den gemeinsamen Lern- und Arbeitsprozess fortzusetzen und diesen durch weitere Gesprächspartner aus den eigenen Netzwerken/Arbeitsbeziehungen zu erweitern. Im Mai 2002 veranstaltet die LEA Grimma daher die "1. Regionalwerkstatt Stadt-Land-Mulde" zum in der Region aktuellen Thema "Vermarktung/Naturpark". Auch dabei werden sich mit Sicherheit wieder neue Entwicklungsimpulse ergeben.

Georg Pohl, Jürgen Salomon, Annette Ullrich

Leuchte, meine Region, leuchte

... davon gehen wir aus

Die Arbeitsweise von HeurekaNet e. V. ist darauf gerichtet, zukunftsorientierte Lernkulturen in der Region Münsterland (mit)zugestalten. (Im Folgenden wird der Begriff "Lernkultur" in dem Sinne verwandt, dass durch die Tätigkeit von Intermediären Prozesse eingeleitet werden, die eine neue Qualität des lebensbegleitenden Lernens im regionalen Kontext gestalten. So entsteht eine neue "Lernkultur", von der heute noch keiner exakt vorhersagen kann, wie sie aussehen wird. In Komposita setzen wir deshalb Lernkultur in Klammern.

Dabei handelt es sich um einen differenzierten Gestaltungsprozess, der in der ersten Phase vor allem als sensibler und empathischer Kommunikationsprozess sowohl mit Akteuren (Leitfiguren von relevanten Organisationen, Institutionen und Unternehmen) als auch mit anderen Engagierten (aus Vereinen, Bürgerinitiativen u. a.) und mit den Einzelnen als den "lebenslang Lern-Betroffenen" zu organisieren ist.

Wie kommunizieren wir in diesem Kontext Lerndienstleistungen?

Wie praktizieren wir Gestaltungsarbeit für zukunftsorientierte, regionale Lernkulturen?

... damit müssen wir rechnen

Am Anfang war es notwendig, uns mit einer "status-quo-Analyse" in der Region Münsterland "zu vergewissern" hinsichtlich:

- der ordnungspolitischen bzw. administrativen Verwaltungsstrukturen,
- der Aktions- und Einflussgrößen der unterschiedlichen regionalen Akteure (Wirtschafts-, Arbeits-, Weiterbildungs-, Sozial-, Kulturmarkt),

- der sozialen Lernumfeldsituationen (formell und informell),
- der regionalen Kommunikationskulturen (Regionalkonferenzen, Netzwerke, Arbeitskreise, Initiativen u. a.),
- der weiterbildungspolitischen und -normativen Diskursstrukturen.

Es hat sich gezeigt, dass in der Region für eine prozessorientierte (Lernkultur)Entwicklung folgende Aspekte berücksichtigt werden müssen:

- Es existieren über Jahrzehnte gewachsene (Lernkultur)Strukturen, die relativ manifest und strukturkonservativ gegründet bzw. verinnerlicht sind.
- Die regionalen Kommunikationskulturen werden von Lobbyismus- und langjährigen Netzwerkstrukturen dominiert.
- Es gibt eine relativ eingeschränkte Bereitschaft, sich für Innovationen im Sinne von regionalen (Lernkultur)Entwicklungsprozessen (als Chance für die Region) nicht nur taktisch sondern auch strategisch-inhaltlich zu engagieren.
- Weiterbildung steht, differenziert nach arbeits- und lebensweltlichen Bedarfen und Bedürfnissen, unter einem nachhaltigen Modernisierungsdruck (nicht erst seit PISA 2000), der sich in Nordrhein-Westfalen u. a. in einem novelliertem Weiterbildungsgesetz mit einer Übergangszeit von 2000 bis 2004 und den damit verbundenen (Lernkultur)Gestaltungsaufgaben manifestiert.

Für eine konstruktive, regionale (Mit)Gestaltungsarbeit haben sich für uns folgende Fragen als entwicklungsrelevant gestellt:

- Welche regionalen “Einfallstore” für Lerndienstleistungsangebote sind sichtbar?
- Welche Kommunikationsstrukturen müssen erschlossen werden?
- Wie müssen Ressourcen und Kompetenzen kommuniziert (“platziert”) werden, um regionale (Lernkultur)Prozesse im Kontext von Kompetenzentwicklung strategisch mitgestalten zu können?
- Wo sind in der Region Promotoren und potentielle Unterstützer (innovative “Köpfe”) als Kommunikationspartner und Kommunikatoren zu identifizieren?
- Welche Funktionen könnten Lerndienstleistungsangebote kompetenz-orientiert in der Region einnehmen, um nachhaltig wirken zu können?

Im Folgenden wird auf dem Hintergrund der genannten Voraussetzungen die intermediäre Arbeitsweise von HeurekaNet e. V. exemplarisch anhand der Entwicklungsgruppe Ost-Münsterland "Leuchte, meine Region, leuchte" skizziert.

"Regionale Leuchttürme zusammenbringen ..."



... so wollen wir leuchten

Phase A

Kommunikationsangebote von Lerndienstleistungen als Chance für den Einzelnen und für Organisationen als Investitionen in Lebens- und Arbeitsweltgestaltung veröffentlichen

Das öffentliche Forum "Regionalkonferenz Münster" bot uns eine Möglichkeit, unsere intermediäre Lerndienstleistungen sowie Kernkompetenzen und Ressourcen darzustellen; begleitet von Flyern, Gesprächen und weiteren Informationen (www.heurekanet.de).

Phase B

Mit interessierten, regionalen Akteuren entwicklungsbedarfs-orientierte Gespräche vereinbaren bzw. für (auch spätere) Nachfragen offen sein

In einem Arbeitsgespräch mit dem Leiter einer Landvolkshochschule im östlichen Münsterland wurden dialogisch unsere Lerndienstleistungsangebote und seine regionalen "Interessen" kommuniziert:

"Die Zeit ist reif, eine gemeinsame Initiative von Wirtschaft, Politik, Kultur und Weiterbildung für eine zukunftsorientierte Region zu starten, die Lernen und Weiterbildung in einem umfassenderen Sinne als bisher, als prozess-orientiertes Entwicklungspotential versteht."

(Landvolkshochschulen haben in NRW als Weiterbildungseinrichtungen ein Profil entwickelt, das als Ort von Begegnungen über mehrere Tage mit seinen Weiterbildungsangeboten lokal und überregional Zielgruppen erreicht, die insbesondere den Ort Landvolkshochschule als Kommunikations- und Begegnungsort mit anderen erleben. Besonderheiten dieses Ortes sind niederschwellige Zugangsbarrieren (vor allem auch für Menschen, die eher weniger "direkt" weiterbildungs-interessiert sind), freizeit-orientierte Umgebung, spezifische Zielgruppe-Situation sowie differenzierte Angebote als Tagungszentrum.)

Es gibt in der Region des östlichen Münsterlands viele Akteure ("entdeckte und unentdeckte"), die in ihrem Wirkungskreis wichtige Impulse setzen ("Leuchttürme"). Diese Akteure handeln überwiegend in abgegrenzten Umfeldern (in tradierten Branchen- und "Vorteilsfeldern").

Phase C

Eine "belastbare" konzeptionelle Idee (Konzeption für eine regionale Entwicklungsgruppe Ost-Münsterland "Leuchte, meine Region, leuchte") erarbeiten und sie mit potentiellen Akteuren reflektieren

Die Idee wurde in einem weiteren Arbeitsgespräch mit dem genannten Akteur kritisch reflektiert – und entsprechend von uns modifiziert. Potentielle Mitglieder einer Entwicklungsgruppe wurden als "Leuchttürme" aus den Akteursfeldern Weiterbildung, Wirtschaft, Kultur, soziales/ehrenamtliches Engagement identifiziert und benannt.

Phase D

Zu einem ersten Brain-Meeting einladen

Basierend auf dem AIDA-Konzept (attention-interest-desire-action) wurde ein Einladungsschreiben (Herstellung einer Assoziation zu den Intentionen des russischen Films "Leuchte, mein Stern, leuchte") formuliert und die konzeptionelle Idee als Einladung zu einem ersten Brain-Meeting verschickt.

Phase E

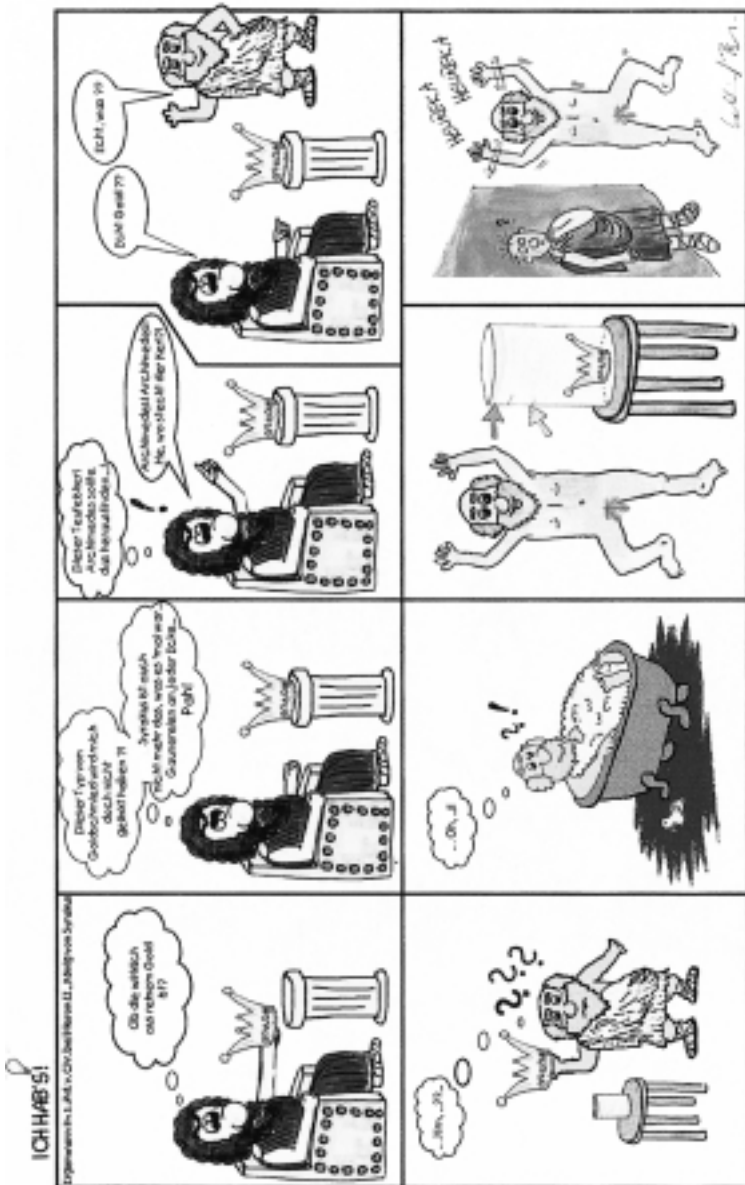
Ein pro-aktives Entwicklungskonzept auf einem ersten Brain-Meeting "LernkulturLandschaft Ost-Münsterland" darstellen

Der Einladung zum ersten Initiativtreffen waren neun Vertreter aus den Bereichen Weiterbildung, Kultur, soziales/ehrenamtliches Engagement gefolgt; Vertreter der Wirtschaft hatten kurzfristig abgesagt.

HeurekaNet e. V. stellte das programmatische Selbstverständnis des Vereinsnamens (Comic-Darstellung "heureka") in den Kontext von "Leuchte, meine Region, leuchte".

Die konzeptionelle Idee wurde mit Folien und mit einer grafischen Animation als Input vorgestellt. Kernpunkte waren dabei – neben den grundsätzlichen Aspekten von "Lernen im sozialen Umfeld" und "Lernkultur Kompetenzentwicklung" –, Gestaltungschancen von "beiläufiger" Kommunikation mit unterschiedlichen Schnittmengen zu verdeutlichen. Dem liegt folgende Kommunikations- und Gestaltungsstrategie zugrunde:

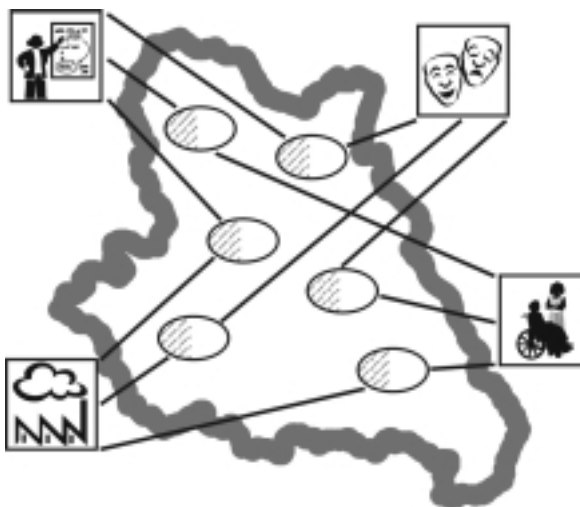
Wenn von den vier "Leit-Akteurs-Ebenen" (Wirtschaft/a/, Weiterbildung/b/, Kultur/c/, soziales/ehrenamtliches Engagement/d/) für jeweils zwei Ebenen "offene" Begegnungen organisiert und arrangiert werden, ergeben sich sechs unabhängige Begegnungsebenen (a-b, a-c, a-d, b-c, b-d, c-d). Die jeweiligen "Kommunikations-Schnittmengen" sind dabei in ihrer Entwicklungsmöglichkeit pro-aktiv offen. In jedem Fall "passiert" in der Begegnung Kommunikation – und potentiell Lernen und Gestalten (Synergie-Support "Leuchten"). Dass das "passieren" kann, dafür bietet HeurekaNet e. V. seine Lerndienstleistungen an.



Unter dem Aspekt "Regionale Lernkultur und Potentiale" wurden sowohl grundsätzlich praktizierbare als auch regional spezifische Begegnungsebenen vorgestellt:

- a-b JobAQTIV-Gesetz; Jobrotation; Teilzeit*plus*
- a-c YAP (yet another project) – Theaterinitiative Münster (Das YAP-Theaterprojekt "Welcome to the machine – Eine Zeitreise für Menschen und Maschinen" wird 2002 an unterschiedlichen Orten im Münsterland aufgeführt. Spielorte werden Arbeits- und Produktionsräume von Unternehmen sein, wobei die Angestellten modifizierte Mit-Mach [als Techniker]- oder Mit-Spiel-Funktionen übernehmen können. Die Intermediäre von HeurekaNet e. V. sind in den regionalen Kommunikationsstrukturen mit den YAP-Initiatoren "zusammengekommen" und haben, einerseits Unterstützung bei der Suche nach geeigneten KMUs zugesichert und sich andererseits die Option eröffnet, regionale "Lernkultur-Beobachtungen" an den Spielorten zu überlegen.)
- a-d "SeitenWechsel"
- b-c museums-/theaterpädagogische Lernstrukturen (Support und Transformation einer Diplomarbeit an der Katholischen Fachhochschule Münster, Fachbereich Sozialarbeit/Sozialpädagogik "Psycho-soziale Lernerfahrungen in der theaterpädagogischen Arbeit mit Kindern" – Arbeitstitel)
- b-d "trendscouting" als aufsuchende Bildungsarbeit (Modul "trendscouting" von HeurekaNet e. V. konzipiert)
- c-d sozio-interkulturelle Lern- und Gestaltungsperspektiven.

Begegnungsebenen zwischen Wirtschaft, Weiterbildung, Kultur, soziales/ehrenamtliches Engagement



Im Sinne eines pro-aktiven Engagements wurden vier Thesen formuliert:

1. Leuchttürme leuchten nicht einfach so!
2. Pro-aktive Regionalentwicklung ist vor allem Kommunikation gleich Leuchten!
3. Die Menschen mit ihren verschiedenen Fähigkeiten sind die wahren Leuchttürme in der Region!
4. Weiterbildung ist der "Li(eu)chtschalter" für regionale Innovationen – und damit für Innovationen in die regionale Zukunft!

Phase F

Diskurs und Konsequenz des pro-aktiven, regionalen Entwicklungsangebots

"Der Kreis Warendorf ist eine sinnvolle Einheit für eine Regionalentwicklungsgruppe. Hiermit können sich die Menschen identifizieren. In diesem Rahmen bin ich zur Mitarbeit bereit." /c/

"Die bereits vorhandene Verbindung zwischen Wirtschaft und Kultur bezieht sich fast ausschließlich auf Sponsoring. Das sollte sich dahingehend ändern, dass die Wirtschaft auch ihre Kompetenzen mit einbringt." /b/

"In dieser Entwicklungsgruppe muss eine Meta-Kommunikationsebene erreicht werden. Die Leute müssen unter bestimmten Schwerpunkten zusammengeführt werden. Die konkreten Zielsetzungen und Arbeitsschwerpunkte müssen noch mit Inhalten und Leben gefüllt werden. Vorhandene Strukturen, dass z. B. Wirtschaft und Handwerk ausschließlich mit ihren festen Weiterbildungspartnern zusammenarbeiten, müssen aufgebrochen werden." /b/

"Das, was hier vorgeschlagen wird, wird von uns schon praktiziert. Wir bringen Leute in einem speziellen Setting zusammen, in dem viel mehr geleistet wird, als nur berufliche Perspektiven zu beleuchten. Diese Erfahrungen können transparent gemacht werden; sie haben Vorbildcharakter." /d/

"Bei uns im Museum werden generelle Themen regional dargestellt ("Das Heilige ist mehr als das Göttliche."). So findet man in den grundsätzlichen Ausstellungsthemen unmittelbar die Region wieder. Allerdings so dargestellt, dass eine weltweite Verständlichkeit garantiert wird. Die

Arbeit ist immer projektorientiert. Es gibt Kooperationen mit der regionalen Wirtschaft, z. B. Kreishandwerkerschaft und anderen Institutionen im Kreis. Es sind durchaus Projekte vorstellbar, in denen Leute bzw. Kompetenzen angesprochen werden können. Es sollte ein überall erkennbares Lichtzeichen gesetzt werden." /c/

"Wenn man ein überall erkennbares Lichtzeichen setzen möchte, kann dann bei der Regionalentwicklung auf regionale Abgrenzung verzichtet werden?" /d/

"Regionale Diskussionsbeiträge müssen global verbreitet werden, damit sie regional wirksam werden." /c/

"Wir nehmen die Metaebene ein und schauen, was links und rechts passiert..."

Den beteiligten Kommunikationspartnern muss in einem prozess-orientierten Entwicklungszusammenhang die Chance gegeben werden, sich mit ihren "wirklichen" Interessen zu "outen": "Das Heilige ist mehr als das Göttliche. Kompetenz ist mehr als Qualifikation."

Phase G

Kontinuität eines pro-aktiven Anfangs gewährleisten (Ausblick intermedialer Praxis)

Konkrete "Anpack-Punkte", die für die regionalen Akteure bei grundsätzlicher prozess-orientierter Offenheit alltagspraktisch nachvollziehbar sind, werden überlegt und kommuniziert. Folgende Handlungsebenen scheinen dafür geeignet:

- YAP-Begegnungsebene,
- Kommunikationsebene "Forum Zukunft der Arbeit" in Ahlen (Veranstaltungsreihe von "Zentrum Zukunft der Arbeit" und dem Verein "Zukunftsfähig im Kreis Warendorf" mit den Schwerpunkten "Neue Dienstleistungen", "Selbständigkeit", "Lebenslanges Lernen" in Ahlen)
- Regionalprozent für die lernende Region "Leuchte, meine Region, leuchte" (Modifikation der Idee der schweizerischen Migros, 1 % der Umsätze als Investitionssumme für Weiterbildungsangebote: 1 % der regionalen Umsätze [wäre noch zu definieren, was das sein könnte] für pro-aktive, regionale [Lernkultur]Entwicklung).

... das wird sein

Erfahrungen, die wir in anderen regionalen Handlungsfeldern bisher gemacht haben, geben uns eine relative Gewissheit, dass die skizzierte, pro-aktiv intendierte Vorgehensweise, regionale Entwicklungsprozesse auslöst und somit eine neue regionale Lernkultur gestaltet. Diese Prozesse sind mit "Sickerbewegungen" zu beschreiben – vergleichbar dem Eindringen von Sickerwasser (nach einem Niederschlag; hier: Impuls "Leuchte, meine Region, leuchte" durch intermediäre Lerndienstleistungen) in den Boden, abhängig von seiner Konsistenz, Dichte, Perforationsstruktur (hier: abhängig von der Offenheit und Bereitschaft der Akteure, "Infiltration" als Chance von pro-aktiver Entwicklung "zuzulassen").

Max Baltin, Marcus Flachmeyer, Peter Rytz

Multitalente

Was kennzeichnet die Region Nordthüringen? Sie ist sehr aktiv.

Ein zweiter Platz für den Beitrag des Nordthüringer Projektnetzwerks im bundesweiten Wettbewerb "Regionen der Zukunft" macht dies deutlich. Dieser Preis lobte "gute regionale Kooperation und beispielhaft integrierte Projekte".

Nordthüringer Lernkultur? Sie hat ein interessantes Erbe: Befragten wir Menschen der Region, was ihrer Meinung nach ihre Lernkultur prägte, antworten sie: "Wir waren Multitalente". Improvisieren, Talente nutzen, viele Tätigkeiten beherrschen können, technisches Geschick war kein Privileg der Handwerker. Die Knappheit der Ressourcen machte erfindereich und erforderte vielfältige eigenständig organisierte Tätigkeiten und Selbstlernprozesse und gelebt wurde in vielen sich gegenseitig stützenden Netzwerken. Die Lebenswelten des Beruflichen und Privaten boten viele Schnittstellen.

Diese erlebte Erfahrung könnte das Vorhandensein einer Vielfalt an Initiativen und Netzwerken in unserer Region erklären.

Das Besondere bringt den Mehrwert

Nordthüringen entwickelt sich zu einem "Erlebnisreich". Viele Initiativen arbeiten zusammen an der Ausgestaltung dieses Leitbilds. Mit Engagement wird unsere reizvolle Landschaft mit ihrer ausgeprägten ländlichen Kultur beworben. Unsere Potenziale, wie das Kyffhäuserdenkmal, und unsere Kleinode für den sanften Tourismus, der Nationalpark Hainich und die Naturparke Kyffhäuser und Eichsfeld-Hainich-Werratal, werden effektiv vermarktet. Mit der Vermarktung regional typischer Produkte, wie der Zwiebelrispe aus Heldringen oder dem Eichsfelder Feldkieker,

erschließen regionale Akteure "traditionelles Gut" und mit der Nutzung des "Regionalen Informationssystems Nordthüringen", einem netzbaasierten Kommunikationssystem, wird an "zukunftsweisende Technik" angedockt.

Diese Entwicklung ist Produkt einer seit Jahren kontinuierlichen Arbeit für die Verwirklichung eines Wegs einer eigenständigen Regionalentwicklung.

Eine hohe Dichte an Vereinsaktivitäten, von Selbsthilfegruppen sowie lokaler und regionaler Partnerschaften und Netzwerke prägt die gesellschaftliche Landschaft.

Vertrauen in Entwicklungsfähigkeit

... und dies in einer durch signifikante Merkmale gekennzeichneten äußerst strukturschwachen ländlichen Region! Alte Wirtschaftsstrukturen sind nahezu völlig verloren gegangen. Charakteristisch sind überwiegend Kleinstrukturen, Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten bilden den Hauptbestandteil des wirtschaftlichen Aktivraums. In einigen Teilregionen hat Nordthüringen seit zehn Jahren stetig die höchste Arbeitslosenquote in Thüringen und in nächster Zukunft kein ausreichendes regionales Arbeitsplatzangebot für die einheimische Bevölkerung. (Seit mehreren Jahren gibt es etwa 30.000 arbeitslose Menschen und etwa 1.500 offene Stellen.) Diese Entwicklung prägt die überwiegende Mehrzahl einheimischer Familienbiografien und ist von bedeutungsvoller gesellschaftlicher Problematik. Mit Abwanderungen in andere Regionen antworten vor allem junge Menschen aus der Region auf diese Situation. Ein Brain-drain manifestiert sich, obwohl unzählig viele Menschen der Region vielfältige Umorientierungsprozesse aktiv und stetig praktiziert haben und weiterhin vollziehen, sei es durch berufliche Umstellungen, eigene Weiterbildungen oder durch organisierte Qualifizierungen und vielfältige selbst organisierte Lernprozesse. Nur wenige sind beruflich in den Feldern tätig, in denen sie vor zehn Jahren gearbeitet haben. Hier wird eine lernende Region in Permanenz sichtbar.

Multitalente zu unterstützen, wird eine Aufgabe bleiben. Gute Lebensmöglichkeiten für Menschen in der Region zu fördern, ist eine Herausforderung der Gegenwart, um Zukunft bewältigen zu können. Die Aktivierung regionaler Lernkultur wird dabei einen wichtigen Part einnehmen.

Welche Voraussetzungen für Lernprozesse bietet vorhandene Infrastruktur den Menschen in Nordthüringen? Im eigenen Selbstverständnis ordnet die Region diese Aufgabe den Kommunen als Form der Garantie von "Daseinsfürsorge" zu. Wo sind lernförderliche Strukturen, wo gilt es Vorhandenes zu verbessern, neue Leitbilder gemeinsam zu entwickeln und umzusetzen? Wie können Strukturen kontinuierlichen Lernens effektiver ausgestaltet werden?

Die Intermediäre des Nordthüringer Projekts beobachten, untersuchen und vernetzen handlungsorientiert in vielen gesellschaftlichen Bereichen, in denen Kompetenzen erworben werden.

Denkmuster erkennen, öffnen und verändernd gestalten

Für unser Projekt haben sich verschiedene Handlungsfelder herausgebildet:

- Auswerten von Beobachtungen regionaler Erscheinungen und deren Prozesse und Umsetzung in projektbezogenes Handeln,
- Mitgestalten verschiedener regionaler Netzwerke und Nutzbarmachen der Vorteile dieser Form der regionalen Zusammenarbeit für die Optimierung von Entwicklungsprozessen,
- Unterstützen regionaler/lokaler Kommunikations- und Lernprozesse u. a. durch ein modernes netzbasiertes "Regionales Informationssystem Nordthüringen",
- Bedingungen schaffen, regionale Kompetenzentwicklung zu befördern und sie "gestaltbar" zu machen.

Die unsere Region begleitende Aktionsforschung hat einen wesentlichen Anteil an der Realisierung dieser Arbeitsziele, denn mit Hilfe der Möglichkeit der "Distanzierung" und Nutzung flexibler methodischer Denkmuster, vollzieht sich ein ergebnisorientierter Arbeitsprozess, den wir wie folgt beschreiben:

In einem Entwicklungs- und Suchprozess vollziehen sich Analyse (Realität, vorzufindende Entwicklung), Interpretation (Was ist das erkennbar Notwendige?) und Gestaltung (Entwicklung von umsetzungsrelevanten, zukunftsfähigen Projekten). Dabei rückt die Nutzerperspektive in den Vordergrund der Systemebene und informellem Lernen wird besondere Beachtung zuteil. Die Ergebnisse dieses Untersuchungsprozesses werden regionalen Akteuren zur Verfügung gestellt. Sie werden innovatives Po-

tenzial sichtbar machen, auf notwendige Verknüpfungen Aufmerksamkeit lenken sowie gesellschaftliche Bedarfssituationen und mögliche Handlungsansätze beschreiben.

So ist z. B. bereits deutlich geworden, dass für den Bürger eine Transparenz des regionalen Bildungsangebots organisiert werden sollte, dass Bedarf an Beratern für eigene Entwicklungsbiografien und dafür notwendiger Kompetenzen vorhanden ist und dass Aktivierungsstrukturen für Selbstlernprozesse fehlen. Oft erleben die Intermediäre, dass es darum geht, Blicke für sektorübergreifende Projektideen zu öffnen und Schnittstellen sichtbar zu machen, zu entwickeln und zu aktivieren.

Vereine, die das gesellschaftliche Leben der Region wesentlich mitprägen und die sich stabilisieren und weiterentwickeln möchten, brauchen Projektideen für neue Lernbegleitungsformen, die "Vereins-Arbeit" schulen können – praktisch und in der Begleitung vereinsarbeitendem Tätigsein, jenseits von traditionellen Schulbank-Lehr-Systemen und finanzierbar für magere Vereinskassen (Lernwerkstattssysteme/mentorische Begleitungen).

Unsere strukturschwache Region produziert Resignation, Frustration und Depression. Viele Menschen resignieren, wenn Weiterbildungs- und Umqualifizierungsprozesse wieder in Arbeitslosigkeit und sozialer Unsicherheit enden. Welche persönlichkeitsstabilisierenden Lernangebote könnten Menschen helfen? Hier ist ein großer Bedarf an Angeboten festzustellen. Auch das Wiederherstellen von Vertrauen in Entwicklungsfähigkeit und Lebensimpulsgebung durch Lernen bedarf der Unterstützung.

Durch Gruppenbildungen und Netzwerke vollziehen sich viele regionale Entwicklungsschritte. Akteure in Nordthüringen werden durch die Arbeit der Intermediäre bei dem Prozess, eigene regionale Potentiale zu entdecken und optimierend für die Eigenentwicklung einzusetzen, unterstützt und können sich nach außen hin öffnen. Methoden des forschenden und sich selbst aktivierenden Lernens unterstützen dieses Vorgehen.

Akzeptanz durch Transparenz

Seit mehreren Jahren gibt es das "Regionale Informationssystem Nordthüringen" (RIS NT).

Es ist Bestandteil eines Telematikkonzepts der Region, empfohlen von der Regionalen Planungsgemeinschaft Nordthüringens und gestaltet Infrastruktur im Bereich der Kommunikation für die Region.

Mit dem RIS NT soll eine komplexe internetbasierte Informations- und Kommunikationsplattform für den Bürger der Region entwickelt werden.

Im RIS wird es dem Bürger möglich sein

- Regionalinformationen zu erhalten,
- mit der zuständigen Verwaltung zu kommunizieren (virtuelles Amt),
- mit Bürgern gleicher Interessenlage zu kommunizieren.

Das RIS soll von Regionalinformationen und von hoher Interaktivität der Bürger leben, d. h. Nutzer können eine Vielzahl von Problemen über die Plattform RIS NT für sich klären.

Das RIS in seiner Grundidee ist eine nichtkommerzielle Plattform. Zielgruppen sind Bürger der Region, öffentliche Verwaltungen und diverse regionale Akteursgruppen, insbesondere benachteiligte Akteure in der Region, die eine besondere Unterstützung beim Zugang zu den aktuellen Medien und zu den aktuellen Kanälen der Verteilung der Information und des Wissens der Gesellschaft brauchen.

Auch regionales Gestalten von Bildungsprozessen in Nordthüringen ist auf Instrumente angewiesen, die eine Kommunikation und Informationsverarbeitung auf neuer Stufe. Von besonderer Bedeutung ist deshalb ein regionales Bildungsportal innerhalb des RIS NT als ein neues Instrument der Kooperation, an dem die Intermediäre mitarbeiten.

Nähe schafft Vertrauen – Netzwerkarbeit

Die effektivste Kommunikation bleibt das Gespräch. Eine gute Kommunikationskultur zu pflegen, Dialogfähigkeit zu bewahren und in Erfahrungsaustauschkreisen zu wirken ist eine wesentliche Aufgabe der Intermediäre.

In der letzten Zeit sind in Nordthüringen wichtige Netzwerke entstanden, die sich vor allem im Zusammenhang mit Förderprogrammen herausgebildet haben. Es sind u. a. die Netzwerke "Lernende Region Südharz Kyffhäuser", regionale Initiativen für den ländlichen Raum um das europäische Förderprogramm LEADERplus mit eigenen Strategieumset-

zungsplänen, Entwicklungspartnerschaften im Zusammenhang mit dem Programm EQUAL, Innoregio, Region der Zukunft und weitere mehr. Hinzu kommen Vernetzungsstrukturen von Fraueninitiativen und im Bereich Senioren und Tourismus.

Nordthüringer Intermediäre arbeiten in ausgewählten regionalen Netzwerken mit. Sie leisten Unterstützung durch prozessbegleitende Mit- und Zuarbeit sowie Moderationsleistungen.

Die Zukunft wird zeigen, dass für regionale Akteure Netzwerkarbeit optimiert wird, wenn gute Kommunikationsformen zum Einsatz kommen und eigenes regionales Erfahrungswissen in diesem Bereich herausgearbeitet wird und wieder erfolgreich zum Einsatz kommen kann. Lernend entsteht eine Netzwerk-Kultur, die wiederum Werkzeuge für weitere Netzwerke bietet.

Dazu werden die Intermediäre vor allem im Netzwerk des Förderprogramms "Lernende Region Südharz-Kyffhäuser" netzbasierte Instrumente der Kommunikation mitbefördern und deren Nutzung durch die Netzwerkpartner unterstützen.

Die Intermediäre helfen folgenden Prozessen zur Entfaltung:

- einer gemeinsamen Entwicklung von Kooperationspotentialen regionaler Akteure,
- dem Erlernen einer effizienten Kommunikation in Netzwerken incl. der Anwendung einer netzbasierten Plattform,
- einer Koordinierung der Entwicklung von Teilprojekten,
- einem Aufbau von regionalen Unterstützungsstrukturen,
- dem Erlernen der Koordinierung der Arbeit verschiedener regionaler Netzwerke,
- der Aneignung von Fachwissen zur Regionalentwicklung, zu Methoden und Instrumenten der Netzwerkarbeit.

Insbesondere soll eine Bereitschaft zur Beteiligung bei vielen regionalen Akteuren erzeugt werden. Das setzt eine hohe Transparenz im Projekt voraus. In allen Netzwerken wird die große Bedeutung entsprechender Kommunikationsinstrumente offensichtlich, ebenso wie die Notwendigkeit eines regionalen Wissensmanagements.

Roswitha Kucklick, Matthias Lammert, Torsten Wein

Chronik einer Beteiligung

Im Februar 2001 stellten wir uns mit dem neuen Projekt "Management für regionale Lernkulturen" unter anderem in der Stadtverwaltung Prenzlau ("Hauptstadt" der Uckermark) vor, in diesem Fall beim Amtsleiter für Jugend, Kultur, Schulen, Kita und Soziales. In diesem Gespräch unterbreiteten wir auch das Angebot, die konzeptionellen Arbeiten für das geplante Bürgerhaus (im Rahmen des Programms "Soziale Stadt") zu unterstützen. Schon zu diesem Zeitpunkt war absehbar, dass im Vorfeld der baulichen Maßnahmen keine Bürgerbeteiligung geplant war, d. h., die Einflussnahme der künftigen Nutzer auf die räumliche Gestaltung "ihres" Hauses war nicht vorgesehen. Allerdings erklärte der Amtsleiter, dass die Presse "das bürgerliche Beteiligungspotential aktivieren" würde. Wir verabschiedeten uns mit der Versicherung, dass wir auf jedem Fall bereit seien, unterstützend tätig zu werden.

Exakt einen Tag später erschien in der Prenzlauer Zeitung ein Beitrag zum Thema Bürgerhaus, unter dem Titel "Mehr für Schlappis und Weicheier". Dies sollte wohl eine Art Rechtfertigung dafür sein, dass in dem Bürgerhaus auch ein Fitness-Bereich vorgesehen war, der offensichtlich regionalen Fitness-Studios ein Dorn im Auge war. Die Sorgen der "Konkurrenz" sollten also dadurch ausgeräumt werden, dass die möglichen Nutzer als "Weicheier" klassifiziert wurden.

Auf diesen Beitrag hin verfasste ich (Octavia Wolle berichtet über das Vorgehen, das natürlich im Team abgestimmt war) einen Leserbrief (als Privatperson aus der Region), und unabhängig von mir und zeitgleich reagierte ein engagierter evangelischer Pfarrer aus Prenzlau mit einem sehr kritischen Schreiben, in dem die Verfahrensweise in Bezug auf die Bürgerbeteiligung nachdrücklich in Frage gestellt wurde. Ich rief diesen Pfarrer sofort an, und wir verabredeten, an der öffentlichen SVV-Sitzung teil-

zunehmen, in der es u. a. auch um das Bürgerhaus ging. Außerdem hatte ich ein Schreiben an den Amtsleiter gerichtet, sozusagen die Chance ergreifend, seine Aussage vom Vortag in einen kritischen Kontext zu dem genannten Pressebeitrag zu setzen.

Der Pfarrer und ich waren übrigens die einzigen Gäste der Ausschusssitzung. Dort wurde unter anderem eine "Prioritäten-Liste" zur Abstimmung vorgelegt, in der die inhaltlichen Schwerpunkte der Arbeit des Bürgerhauses beschrieben sind (!). Ich fragte, was denn geschehe, wenn die Bürger in den vorgesehenen Prozessen ihrer Beteiligung vielleicht zu anderen Prioritäten gelangten? Schweigen. Dann folgte der Beschluss, die Abstimmung über diese Liste zurückzuziehen. Auf die Frage nach bisherigen Beteiligungsformen gab es etwas verschwommene Antworten – es hatte wohl dies und das gegeben, aber die Veranstaltungen waren offenbar nicht dokumentiert worden. Sowohl der Pfarrer als auch ich boten nochmals Unterstützung an. Sie wurde formal freudig angenommen, aber zunächst erfolgte erst einmal eine "Pause" von drei Monaten.

Im Mai hatten wir eine Anfrage der Frauenbeauftragten bekommen: Es ginge um die Professionalisierung ehrenamtlicher Arbeit – ob wir da nicht ein Trainingsangebot machen könnten, es gebe dafür irgendwelche Fördergelder. Im Juni gab es einen Anruf aus der Stadtverwaltung. Unser Trainingsangebot läge ihnen vor, man wünsche ein Gespräch zum Thema Soziale Stadt bzw. "Zukunft im Stadtteil" (ZiS).

Es kam zu einem Gespräch im Bauamt der Stadt. Neben dem erwähnten Amtsleiter war auch die Geschäftsführerin der URBIS GmbH (Gesellschaft für Stadtentwicklung, Potsdam) anwesend, die mit der Umsetzung des Programms betraut wurde.

Die Atmosphäre war ziemlich frostig, auf unsere Nachfragen nach der bislang erfolgten Bürgerbeteiligung wurde ausweichend geantwortet, das sei alles bisher "in anderen Ebenen" verhandelt worden. Auffallend oft stand das Wort "Dokumentation" im Raum. Es herrschte im Übrigen scheinbar die Auffassung, dass die Bürgerbeteiligung erfolgen soll, nachdem das Bürgerhaus feierlich eröffnet worden ist. Wir gaben zu bedenken, dass es doch eigentlich im Sinne der Sache logischer sei, die Bürger so früh wie möglich in die gemeinsame Arbeit für ein Konzept des Hauses und seine bauliche Gestaltung einzubeziehen.

Es wurde vereinbart, dass wir ein Konzept für Recherche, Durchführung von Zukunftswerkstätten und deren Dokumentation erarbeiten und dem Bauamt vorlegen. Das taten wir auch. Einige Zeit hörten wir gar nichts mehr – keine Eingangsbestätigung, keine Meinungsäußerung.

Am gleichen Tag hatte ich noch ein Gespräch mit Pfarrer Quart. Er wusste – was mir neu war –, dass die regionale Presse in der Landesregierung Brandenburg gelesen und ausgewertet wird. Auf diese Weise wurden unsere Leserbriefe sehr wohl wahrgenommen – und es musste eine Anfrage an die Stadt-Verwaltung Prenzlau gegeben haben, in dem Sinne: Was ist denn da bei Euch in Prenzlau mit dem Bürgerhaus los?!

Jetzt wurde mir auch das ständige Beharren auf der “Dokumentation” klar: Die Förderbedingungen schreiben zwingend vor, dass die Bürgerbeteiligung nachzuweisen ist – sonst fließen keine Fördermittel. Insofern war also offenbar akuter Handlungsdruck entstanden – das erinnerte ziemlich deutlich an Druck, der auf Arbeitslose ausgeübt wird, wenn es darum geht, an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen – wehe wenn nicht, dann droht Geld-Entzug. Hier gleichen sich also die Mittel: Androhung von Geld-Entzug als “Lernanlass”...

Mich erfreute der Gedanke, dass es offenbar doch Sinn macht, sich gelegentlich öffentlich zu positionieren. Ich hätte, ehrlich gesagt, nicht gedacht, dass so ein Leserbrief wirklich Wirkungen zeitigt...

Im Juli gab es dann schließlich die Bestätigung, dass unser Vorschlag akzeptiert ist, und wir verabredeten für September einen Termin für die Abstimmung der weiteren Vorgehensweise. Wir setzten uns mit der Geschäftsführerin der Interessengemeinschaft Frauen e. V. in Prenzlau in Verbindung, dem künftigen Träger des Bürgerhauses. Es zeigte sich (auch für sie), dass es in der Region niemanden gibt, der bisher Erfahrungen mit Bürgerhäusern hat. Insofern nahm sie meinen Vorschlag gerne an, meine eigenen Erfahrungen aus Moskau einzubringen (auch die russischen Sprachkenntnisse, weil in dem fraglichen Wohngebiet viele Spätaussiedler leben). Wir waren auch darin einig, dass es sich hier um einen langfristigen Prozess handeln wird. Sie erwartet frühestens in zwei Jahren echte Strukturbildungen – ein Zeitraum, den ich aus meinen bisherigen Erfahrungen vor Ort gut nachvollziehen kann.

Wir beschlossen, eine kleine Arbeitsgruppe zu bilden, der sie, die Geschäftsführerin der URBIS GmbH und ich angehören, und die ab Anfang

September regelmäßig die einzelnen Arbeitsschritte abstimmt – auch, was die Öffentlichkeitsarbeit betrifft. Dazu wurden u. a. 600 Einladungen verteilt – in Supermärkten und als Hauspost im Wohngebiet. Die Einladungen zur Zukunftswerkstatt enthielten eine Art Los, das zur Teilnahme an einer Tombola berechnete – ein kleines "Lockmittel". Es gab mehrere Pressebeiträge, darunter einen halbseitigen, in dem Sinn und Zweck einer Zukunftswerkstatt erläutert wurden. Weiterhin führten wir mit den Mitarbeiterinnen des Bürgerhauses einen kleinen Workshop durch, in dem ihnen die Methode "Zukunftswerkstatt" ebenfalls sinnfällig erläutert wurde – indem wir nämlich eine solche mit ihnen durchführten.

Außer den öffentlichen Einladungen gab es noch eine Reihe direkter persönlicher Einladungsschreiben, die die Stadtverwaltung an einen ausgewählten Kreis von regionalen Akteuren versandte.

Die 1. Zukunftswerkstatt fand schließlich im November statt. Es waren ca. 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erschienen. Ein gemeinsamer Themenkatalog wurde erarbeitet, die konkreten weiteren Schritte liefen im Februar 2002 an (die Dokumentation der Zukunftswerkstatt liegt im Prenzlauer Büro "Management für regionale Lernkulturen" vor und kann dort ausgeliehen werden).

Erstes Fazit: Über einen Prozess, der sich länger als ein halbes Jahr hinzog, konnten wir uns sowohl durch eigenes Engagement als auch durch in diesem Falle förderlichen Druck von außen in ein wichtiges regionales Projekt einbringen. Unser Anliegen wird es auch künftig sein, mit Nachdruck *Inhalte* zu befördern, Prozesse von Bürgerbeteiligung nachhaltig zu intendieren und zu begleiten und damit für jene, die zunächst nach althergebrachter Manier, "die Augen steil auf die Fördergelder gerichtet", agierten, klar zu machen, dass sie sich – wie der Zauberlehrling – auf "Geister" eingelassen haben, die sie so schnell nicht wieder loswerden.

Zu den wesentlichen Anliegen unserer Tätigkeit in der Region gehört eben auch, bei den entsprechenden Akteuren und Entscheidungsträgern den Schritt von der "Pflichterfüllung" hin zu wirklichem eigenem Verständnis und daraus resultierendem Engagement zu intendieren und zu unterstützen. Im Kontext zur Beschreibung und Entwicklung regionaler Lernkulturen erscheint uns diese Art von "Sensibilisierung" für Fragen *wirklichen* Interesses an partizipatorischen Prozessen ein wesentlicher Faktor für die Erschließung der viel zitierten "human resources" und damit ein Element von Regionalentwicklung insgesamt.

Wesentlicher Effekt des bisherigen Verlaufs des beschriebenen Beteiligungsprozesses ist es, dass sich auf diesem Wege wieder einige Akteure neu begegnet sind, die vergleichbare konzeptionelle Anliegen vertreten und sich gegenseitig bei deren Umsetzung unterstützen können. Dieser Prozess muss fortgeführt und im Bedarfsfall intensiviert werden. Dazu gehört im konkreten Fall die Kontaktaufnahme zum neu etablierten Quartiersmanagement und die stärkere Zuwendung zur Zielgruppe Spätaussiedler, wo es aus sehr unterschiedlichen Gründen (zum Beispiel mangelnde Sprachkenntnisse und Informationsmöglichkeiten) noch große Defizite im Bereich der Beteiligung (und damit Integration) gibt.

Die Frage, die offen bleibt, ist: Was wäre, wenn der äußere Druck nicht stattgefunden hätte? Wann wären wir selbst aktiv geworden und hätten versucht, in die laufenden Prozesse intervenierend einzugreifen? Schwierig zu beantworten, da uns die Offensive ja gewissermaßen abgenommen wurde. Wichtig ist, dass in der Region langsam wahrgenommen wird, welche Art von spezifischen Potenzialen in der "Agentur" vertreten sind und inzwischen auch nachgefragt werden.

Dorothee Flohr, Dietmar Müller, Octavia Wolle

Partnerschaftliche Interaktion zwischen Theorie und Praxis

Themenfelder des Projekts – Ein philosophischer Streifzug

Niemand findet den Fortschritt da, wo er ihn verlassen hat.
SENECA

⇒ *Zukunft und Zukunftsfähigkeit von Regionen*

Es ist sinnlos, von den Göttern zu fordern, was man selber zu leisten vermag.
EPIKUR

⇒ *Endogene Potentiale von Regionen*

Das Wesen der Dinge versteckt sich gern.
HERAKLIT

⇒ *Kultur und Lernkultur*

Veranlagung haben ist das Beste, das Zweitbeste, etwas zu lernen.
EPICARMOS

Man kann dem Mensch nichts lehren. Man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.
GALILEO GALILEI

⇒ *Lernen und Lernkultur*

... ich kann nicht sagen ob es besser wird wenn es anders wird; aber eines ist gewiß: es muß anders werden wenn es gut werden soll.
LICHTENBERG

⇒ *Lernkultur*

Es ist leichter für andere, als für sich selber klug zu sein.
LA ROCHEFOUCAULD

⇒ *Begleitforschung*

Um Einsichten zu vermitteln, gibt es nur den einen Weg, im Schüler die Bedingungen zu schaffen, unter denen er selbst zur Einsicht gelangen kann.

WOLFGANG METZGER

Jede Erfahrung verändert den, der sie macht.
JOHN DEWY

⇒ *Lernen im sozialen Umfeld*

Themenfelder des Projekts – Forschungsschwerpunkte der Begleitforschung

Die Begleitforschung erforscht v. a. die folgenden Themengebiete, die sich aus der Zielstellung des Projekts ergeben:

- Regionales Lernen und zukunftsorientierte Lernkultur
- Intermediäre Tätigkeit auf dem Gebiet der Regionalentwicklung unter dem Fokus Lernen und Bildung
- Intermediäre Agentur.

Das zentrale Forschungsfeld besteht in der Untersuchung *regionaler Lernkultur*. Darunter wird eine solche Art des Umgangs in einer Region gefasst, die lokalen Problemen und Veränderungsanstößen Rechnung trägt, diese aufnimmt und in verändertem Verhalten und Strukturen berücksichtigt. Dies kann als wichtiges Element der Zukunftsfähigkeit einer Region betrachtet werden. Wissenschaftlich beschreibt Kultur ein System von Werten, Annahmen, Leitvorstellungen, Normen und deren materiellen Entäußerungen. Beim Bezug auf ein bestimmtes Territorium oder den Wirkungsbereich spezieller Akteure oder Akteursgruppen konkretisiert es sich als regionale Kultur. Damit verbunden ist, dass sowohl innerhalb der territorialen Grenzen als auch bei den beteiligten oder betroffenen Personen gemeinsame Wahrnehmungen und gleichgelagerte handlungsleitende Überzeugungen vorhanden sind.

Wenn sich Kultur auf die Qualität von Erlebens- und Verhaltensveränderungen von Personen, Akteuren und Systemen bezieht, spricht man von

Lernkultur. Diese zeigt sich an einer Veränderung von Kompetenzen, Wissen sowie des Verhaltensrepertoires auf individueller, organisationaler und regionaler Ebene. Im Projekt soll bewusst zukunftsorientierte Lernkultur gestaltet werden. Ein Instrument dafür besteht im Aufbau von regional wirksamen intermediären Agenturen. Eine solche Agentur ist in regional-gesellschaftliche Prozesse intergriert und verknüpft als Mittler die gesellschaftlichen Subsysteme wie Politik, sozialer Bereich, Wirtschaft usw. Ihre Funktionen bestehen theoretisch hauptsächlich in der Orientierung, Zielverwirklichung, Mustererhalt und Integration. Mit ihnen bringen sie Leistungen wie Vernetzung, Aktivierung, Initiierung, Kooperation, Wissensvermittlung und Innovation hervor. In Bezug zur Lernkultur geht es vorrangig um die Initiierung kommunikativer Lernformen, Unterstützung der Kompetenzentwicklung von Menschen, Initiierung von Vernetzung zur Deckung von Informations- und Vermittlungsbedarf. Diese vielfältigen Aufgaben beachten die Wesensmerkmale intermediärer Tätigkeit wie Unabhängigkeit und Offenheit in wechselnden Spannungs- und Tätigkeitsfeldern auszubalancieren.

Aus dem Leben der Begleitforschung – eine Deskription

- ⇒ Teambesprechung.
- ⇒ Protokollvorlage liegt auf dem Tisch. Die Struktur im Chaos.
- ⇒ Besprechungspunkt eins: "Bericht aus den Regionen". Mitgebrachte Neuigkeiten aus den Reflexionsgesprächen: Netzwerkgründungen, Zusammenarbeit mit Bürgermeister, Initiierung neuer Projekte, Mitarbeit in Initiativen. Gewonnene Eindrücke und Erlebnisse in der Region: Freistehende Kamele in der Uckermark gesichtet, Zwischenstop in Berlin – Eintauchen in die Hektik einer Großstadt. Hinter den Hochhausplatten des größten europäischen Neubausiedlungsgebiets die pure Natur. Gegensätze wie sie gegensätzlicher nicht sein können.
- ⇒ Besprechungspunkt zwei: ... Das Telefon klingelt. Anruf aus dem Schloss Münchhausen. Das entstandene Biogasnetzwerk tritt in eine entscheidende Phase. Sitzungstermin vorverlegt auf morgen. Könnte die Begleitforschung teilnehmen? Kurzer Blick zu www.bahn.de – die Zugverbindung steht. Der Treffpunkt in Sondershausen wird vereinbart. Und wieder ist ein Termin mehr im Kalender.
- ⇒ Kurzer Blick über die Liste der zu erledigenden Besprechungspunkte. Absprachen zur Veröffentlichung, Vorbereitung der Arbeitsgruppensitzung, Diskussion der Lernkulturdefinition, Vorstellung der Moderationskonzeption,...
- ⇒ Blick auf die Uhr.

- ⇒ Der Interviewtermin naht.
- ⇒ Ein Stapel Fragebögen quält sich aus dem Kopierer. Der Versand wird vorbereitet.
- ⇒ Gesprächsvorbereitung für morgen und Fahrkartenbestellung.
- ⇒ Online-Bestellung in der Bibliothek. Bücher liegen in zwei Stunden zur Abholung bereit.
- ⇒ Telefonat. Neue Terminabsprache für nächste Woche.
- ⇒ Prioritäten setzen heißt das Zauberwort.

Begleitforschung – wissenschaftlicher Dialog zwischen Theorie und Praxis

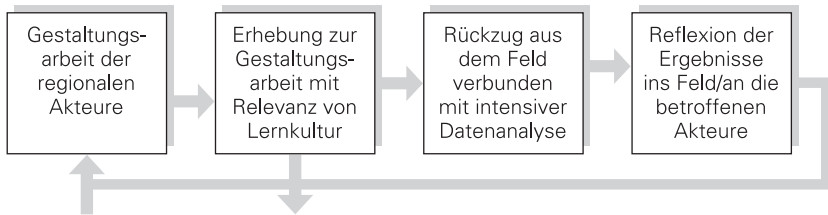
Die zuvor beschriebene Tätigkeiten und die Vielfalt an Perspektiven ergeben sich aus den Rollen der Begleitforschung und dem zugrundegelegten Begleitforschungsansatz.

Regionales Lernen wie auch Lernkultur spielt sich weder allein auf der Ebene sichtbarer Faktizitäten ab, noch sind die Ergebnisse von Lernen und Lernkultur den Regionen, den Akteuren und Betroffenen oder einem Beobachter sofort zugänglich. Und schon gar nicht kann ein externer Beobachter, wie ein Forscher, treffsicher von einer Ebene der erkennbaren Dinge auf soziale Prozesse (an denen er kaum beteiligt war) schließen. Was sich durch Lernprozesse verändert hat und inwieweit es für die jeweilige Region wertvoll ist, sollte nicht dem Urteil des Forschers allein überlassen bleiben. Die am Lernen Beteiligten und die Nutzer von Lernergebnisse sind diejenigen, die ebenfalls und gerade ein Urteil darüber ablegen können, was sich gewandelt hat, ob die Ergebnisse nützlich sind, ob eine neue Kultur spürbar ist. Insofern gibt es gute Gründe, die Erforschung und Auswertung des Lernens und der intermediären Tätigkeit unter größtmöglicher Beteiligung mit den regionalen Gestaltern zu unternehmen. Dafür bietet Handlungsforschung eine wertvolle Basis. Denn: Mit der Handlungsforschung wird die Grenze zwischen Theorie und Praxis gegenüber traditioneller Forschung neu bestimmt: Das alltagsweltliche Wissen und Können, die Erfahrungen werden als Erkenntnisquelle achtend genutzt. Und umgekehrt wird theoretisches Wissen in der gemeinsamen Lösung von Problem- und Aufgabenstellungen durch Wissenschaftler und Praktiker pragmatisch verwertet.

Handlungsforschung betont vor allem die Interaktion zwischen Wissenschaftler und Praktikern, die partnerschaftliche Gestaltung des For-

schungsfelds und dessen gemeinsame Beurteilung. Es wechseln – wie die Übersicht zeigt – Phasen der Analyse und der Gestaltung in einem zyklischen Prozess einander ab.

Handlungsforschung



Im Rahmen der Untersuchungen des Projekts werden unterschiedliche qualitative und quantitative Methoden genutzt. Dabei gibt es Erhebungen über Dokumentenanalyse (z. B. Projektanträge), Interviews (bspw. zur Gestaltungsintention der Intermediäre) und Fragebögen (z. B. zu Agenturfunktionen und -leistungen), teilnehmende Beobachtung (von z. B. Lerndienstleistungen) sowie Interventionen verschiedener Ebenen. Die qualitative Datenanalyse erfolgt vor allem über Inhaltsanalysen, die quantitative mittels statistischer Auswertungsmethoden.

Aufgrund des hohen Interaktionsanteils des Handlungsforschungsansatzes verzahnen sich Methoden der Erhebung und der Intervention. Dieser Aspekt kann durch ein Kontinuum widergespiegelt werden, das Interventionen mit dem Charakter von Erhebungen (teilnehmende Beobachtung des Biogas-Netzwerks) und Interventionen mit beraterischem Charakter (Fallbesprechungen in der Region, Rückspiegeln von Analyseergebnissen) darstellt. Für diese Arten von Interventionen steht jeder Region ein Ansprechpartner aus der Begleitforschung zur Reflexion und Beratung zur Verfügung. Seine Rolle ist dann, die Potentiale zur Problemlösung bei den Gestaltern zu aktivieren, die Selbstreflexion über ihre Tätigkeiten, Partner und Situationen anzuregen. Ein Begleitforscher dagegen hat keinen direkten beraterischen Kontakt zu den regionalen Teams, sondern arbeitet im Rahmen von gruppeninterner Supervisionen die individuellen Kovarianzen der einzelnen Feldbegleiter heraus. Damit wird unterstützt, dass die Forscher das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz kompetent ausbalancieren müssen und können.

*Katrin Jutzi, Jörg Knoll, Holger Müller,
Anja Sachse, Rita Schulz, Katrin Wöllert*

Begleitforschung und intermediäres Handeln

Die wissenschaftliche Begleitforschung der Universität Münster ist im Bereich der Erwachsenenbildung angesiedelt. Den Untersuchungsgegenstand "Entwicklung regionaler Lernkulturen durch intermediäres Handeln" (einschließlich des Aufbaus von Tätigkeits- und Lernagenturen) sehen wir in einem übergreifenden Zusammenhang.

Über das Erwachsenenlernen und wie man es unterstützen kann, muss neu nachgedacht werden. Gelernt wird nicht nur in den Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung wie Volkshochschulen, Berufsakademien, betrieblichen Schulungszentren, unabhängigen Bildungsvereinen usw. Auch am Arbeitsplatz, in der Familie oder beim gesellschaftlichen Engagement finden vielfältige und häufig andere Lernprozesse statt. Diesem Lernen, seinen Eigenheiten und den Übergängen zwischen den verschiedenen Lernformen und Lernorten ist bisher in der Erwachsenenbildung, aber auch in anderen Bereichen, zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden. Es besteht heute insgesamt ein zunehmender Bedarf an Wissen, Kenntnissen und Kompetenzen ganz unterschiedlicher Art, die sowohl für die Arbeitswelt als auch für andere Lebensbereiche von Bedeutung sind.

Um das Lernen Erwachsener in dieser Hinsicht umfassender unterstützen zu können, bedarf es neuer Formen der Zusammenarbeit in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen. Die Intermediäre in den Regionen initiieren und entwickeln mit den Akteuren vor Ort solche neuen Kooperationsformen.

Vor diesem Hintergrund kommt nun mit der Entwicklung regionaler Lernkulturen die innovative Aufgabe von Intermediären ins Spiel, und zwar da-

hingehend, den örtlich-regional vorfindbaren Lernverhältnissen Impulse zu geben und zu deren Weiterentwicklung beizutragen. Dabei gerät für einen Wirtschafts- und Sozialraum die Vielfalt veranstalteter, selbst organisierter und informeller Lernprozesse in das Blickfeld. Ganz allgemein kann man unter regionaler Lernkultur verstehen, wie in einem Gebiet Prozesse der Bildung, des Lernens und des Umgangs mit Wissen ablaufen und organisiert sind. Dabei ist Region keine feststehende territoriale Größe, sondern ein Feld mit fließenden Übergängen. Je nach dem einzelnen Projekt, das verfolgt wird, und je nach dem sachlichen Handlungskontext, der betrachtet oder hergestellt wird, können unterschiedliche Zentren existieren.

Die wissenschaftliche Begleitung der Universität Münster bezieht sich auf drei Regionen:

- den urbanen Stadtraum Berlin-Mitte, zu dem drei sich stark unterscheidende Stadtteile zählen,
- den Raum Konstanz mit der Grenzlage zur Schweiz und dem Bodensee “vor der Haustür”,
- das historisch und kulturell gewachsene mittelständische Münsterland mit der Universitätsstadt Münster.

Intermediäre: “Innovative Ermöglicher”

Die drei Untersuchungsgebiete besitzen eine jeweils eigene Charakteristik, durch die sich auch spezielle Bildungsbedarfe und Anforderungen an die Entwicklung regionaler Lernkultur ergeben. Verbindendes Anliegen der Intermediärenteams ist es, bei ihrer Tätigkeit ausgetretene Pfade der Bildungsproduktion zu verlassen und nach situationsgerechten Wegen lebenslangen Lernens zu suchen. So fragen Intermediäre danach, wie über den engeren Weiterbildungsbereich hinausgegangen und wie das Lernen außerhalb von (Bildungs-)Institutionen gestärkt und mit anderen Lernformen vernetzt werden kann. Angesichts eines durch Globalisierung, Medieneinflüsse und anhaltende Differenzierung von Erwerbsarbeitsmustern insgesamt komplexer und wissensabhängiger gewordenen Alltags gilt es, dem steigenden Bedarf eines problemnahen Lernens “vor Ort” zu entsprechen.

Der erweiterte Blick auf das Lernen und die wissensbasierte Dynamik in den verschiedenen gesellschaftlichen Handlungskontexten bezieht die Region als Ganzes ein: als Ort des Lebens, Arbeitens, Wirtschaftens und kultureller Eigentätigkeit. Die Region öffnet sich dann als ein Raum mit zahlreichen, vielfältigen und potentiell entwicklungsfähigen Orten des Lernens und der Kompetenzentwicklung. Diesen lernkulturellen Entdeckungszusammenhang gilt es, in das Bewusstsein zu rufen und auszugestalten. Hierauf müssen sich die regionalen Einrichtungen der Weiterbildung durch Unterstützung und Begleitung von Vernetzungsprozessen einstellen. Aber auch die Betriebe, Arbeitsmarktpolitik, Vereine, Verbände und Verwaltungen haben gar keine andere Chance als umzudenken und stärker zusammenzuarbeiten, da die neuen Herausforderungen nur gemeinsam zu lösen sind. Dieser Vorgang wird sich nicht selbstläufig einstellen. Hier setzt die Arbeit der Intermediäre an, geht es doch um eine bereichsübergreifende Mobilisierung für eine Lernkultur, die als "Bottom-up-Bewegung" von Lernenden, sozialen Milieus, Organisationen und Netzwerken des Lernens zu gestalten ist.

Hintergrund: Region als "Ermöglichungsraum"

Region stellt sich in lernkultureller Perspektive als ein Feld selbst gesteuerten Handelns und als *Ermöglichungsraum* für Lernen und Bildung dar. Regionalisierung ist verbunden mit dem Aufbau interinstitutioneller Netzwerke, die situationsgerechte Formen des Lernens ermöglichen, unterstützen und fördern sollen. Neu ist dabei, dass sich diese Kooperationsformen nicht beschränken auf die bisher schon bekannte Zusammenarbeit unterschiedlicher öffentlich geförderter Bildungsträger, sondern dass sie weit über den bisherigen Lernbereich hinausgehen. Das Lernen "wandert" dabei keineswegs in nicht-pädagogische Bereiche aus, denn in Betrieben, in Initiativen, im bürgerschaftlichen Engagement oder in Vereinen wurde schon immer gelernt. Allerdings wurde in der neuhumanistischen Tradition deutschen Bildungsdenkens dieses Potenzial an tätigkeitsbezogenem Lernen und an Wissenserwerb häufig nicht angemessen wahrgenommen. Einige Eckpunkte für den nun stattfindenden Prozess, auf den sich auch implizit die Aufgaben für Lern- und Tätigkeitsagenturen und für Intermediärenarbeit beziehen, sind:

Stärkung informellen Erwachsenenlernens: Unterstützt wird die Schaffung oder Intensivierung einer lernfördernden Umwelt und sozialen Öffnung von Lernkultur. Vor diesem Hintergrund lässt sich Region als eine "Lernumgebung" für lebenslanges Lernen verstehen, "regionale Lern-

kultur“ und deren Weiterentwicklung eröffnet eine nachhaltige Strategie der sozialen Verbreiterung lebenslangen Lernens.

Begleitung interinstitutioneller Vernetzung: Die Region wird als ein geeignetes Handlungsfeld für die Vernetzung von Weiterbildungsträgern und für bereichsübergreifende Kooperation sowohl innerhalb des Weiterbildungssektors als auch darüber hinaus herausgestellt. Dabei ist von besonderem Interesse, inwieweit eine flexible und nachfragebezogene Kooperation zwischen Wirtschaftsbetrieben – insbesondere Klein- und Mittelbetrieben – und Bildungsträgern gelingt.

Lern-Vernetzungen mit der regionalen Struktur- und Arbeitsmarktpolitik: In Anbetracht der bekannten Effizienzprobleme zentral gesteuerter Wirtschafts- und Arbeitsförderungspolitiken erhält die Regionalisierung ein zunehmendes Gewicht. Weiterbildung, koordiniertes Erwachsenenlernen und Lernberatung werden zu einem integrierenden, flexiblen Instrument einer bedarfsgerechten Regionalförderung. Zwischen unterschiedlichen Politikfeldern lassen sich grenzüberschreitende Synergieeffekte erzielen.

Lernender Umgang mit dem Strukturwandel von Erwerbsarbeit: Persönliches Engagement verbunden mit einem “Lernen im sozialen Umfeld” eröffnet eine erst anfänglich aufgenommene Chance, die zu einer individuell wie gesamtgesellschaftlich geschätzten Identitäts- und Wertschöpfungsressource neben der marktförmig gebundenen Erwerbsarbeit etabliert werden kann (Stichwort: *bürgerschaftliches Engagement*). Dabei schaffen die lokale Ebene und die Herausbildung einer regional verankerten zivilgesellschaftlichen Kultur von Tätigkeit und Gemeinwohlorientierung ein unabdingbares Fundament für einen erfolgreichen Umgang mit dem Strukturwandel von Erwerbsarbeit und für die sozialkulturelle Innovation eines “post-industriellen” Modus von Subjektkonstitution (Stichwort: *integrative Tätigkeitsgesellschaft*).

Begleiten und Forschen – “über den Tellerrand blicken”

Die Aufgabe der intermediären Akteure stellt noch weitgehend Neuland dar. Gefordert ist deshalb eine Form der wissenschaftlichen Begleitung, die sich nicht in der bloßen Registratur von Vorgängen, von Erfolgen und Misserfolgen erschöpft. Vielmehr ist hier die empirische Humanwissenschaft auch als eine prozessbezogene Sondierungs- und Reflexionsinstanz gefragt. Das Handeln der Intermediärenteams, ihre Profilbildung zu

“Tätigkeits- und Lernagenturen” gilt es durch eine problemlösungsnahe Beratung und kommunikative Formen eines prozessbezogenen Wissenstransfers zu unterstützen.

Dabei nehmen wir die methodologischen Problemstellungen auf, die sich aus den – notwendigerweise bestehenden – unterschiedlichen Bezugssystemen aller am Projektgeschehen beteiligten Akteure ergeben. Während das Handeln der Intermediäre in erster Linie darauf zielt, in “ihrer” Region Impulse zu geben (also zu “bewirken”), hat die Begleitforschung eine vom Handlungsdruck entlastete Distanz und Urteilskompetenz gegenüber dem Untersuchungsfeld zu wahren. Um ein Beispiel zu geben: Damit die wissenschaftliche Begleitung die Frage der Verallgemeinerung und Übertragbarkeit von modellhaft erworbenen Erkenntnissen kritisch prüfend in den Blick nehmen kann, können Begleitforscher nicht stellvertretend für die intermediären Akteure handeln.

Besonderer Wert wird darauf gelegt, den mit dem Aufbaucharakter der intermediären Tätigkeits- und Lernagenturen zusammenhängenden Fragen gerecht zu werden. Wer neue Wege geht, braucht Orientierung, also “Richtungen” und Hinweise auf sinnvolle und vielversprechende Pfade. Er muss über den Rand des Tellers hinausblicken, um innovativ tätig werden zu können.

Daran knüpft das Vorgehen der wissenschaftlichen Begleitforschung der Universität Münster an. Kennzeichnend ist eine zweistufige Vorgehensweise mit ineinander verschränkten Forschungsphasen. Zum einen müssen die Arbeit und das Handeln der Intermediärenteams in ihrer Region verfolgt und beratend unterstützt werden. Zum anderen wollen wir die Wirkungen ihres Handelns im Sinne der Entwicklung von einer “Ist-Kultur” zu einer “Ziel-Kultur” des Lernens beobachtend in den Blick nehmen. Begleitforschung wird hier zur “Kontextforschung” lebenslangen Lernens, indem “Lernkulturwandel” und das Lernklima der Region beleuchtet werden.

Die von der Begleitforschung gewonnenen Erkenntnisse über die regionalen Eigenheiten und Modernisierungsbedarfe von Lernkultur werden den Intermediären wiederum zugänglich gemacht und fließen auf diese Weise in deren Arbeit zurück. Prägend für die Kooperation zwischen wissenschaftlicher Begleitung und Intermediärenteams ist eine am Entwicklungsprozess orientierte kommunikative Rückkoppelung.

Unterstützungsformen der Begleitforschung

Erkenntnisse und Einschätzungen der Begleitforschung können das Handeln der Intermediäre nicht unmittelbar anleiten. Leistbar ist demgegenüber aber die Realisierung eines Unterstützungsangebots bei der aufgabenbezogenen Selbstvergewisserung, um neue und bisher nicht wahrgenommene Aspekte zu erkennen und um sich mit blinden Flecken zu konfrontieren. So können die Intermediäre über 'Deutungshilfen' und Anregung zur beruflichen (Selbst-)Reflexion zu neuen Sichtweisen und Handlungsoptionen gelangen, die auch anschlussfähig sind an ihr bisheriges Wirken und in ihre Handlungsziele eingebaut werden können. Dies geschieht im Rahmen von begleitend-unterstützenden Interventionen. Methoden und Instrumente sind:

- *Turnusmäßige "Begleitung vor Ort"*
Gemeinsames Reflektieren und Bilanzieren mit den Intermediärenteams
- *Regionalübergreifende Beratungs- und Informationsforen*
Gemeinsame Arbeitstreffen der Intermediärenteams zum Erfahrungsaustausch und zur Vertiefung zentraler Themen
- *Bilanzierungsgespräche*
Systematisches Resümieren einzelner Etappen des Aufbauprozesses von Agenturen
- *Unterstützung der Praxisforschung*
Qualifizieren der Intermediären für eigene "Vor-Ort-Forschung"
- *Fallstudien*
Begleitung und Dokumentation wichtiger Einzelprojekte der Intermediären

Schon nach gut einem Jahr lässt sich für die Intermediärenteams in Berlin Mitte, Konstanz und Münsterland festhalten, dass ihre Arbeit trägt. Dabei ist es nur konsequent, wenn in den Regionen unterschiedliche Positionen und Vorgehensweisen von Intermediärenarbeit verfolgt werden. So bilden sich variantenreiche Profile einer professionellen Bearbeitung für regionale Problemlagen im Bereich von Lernkultur heraus. Dieser Aspekt interessiert nicht nur hinsichtlich einer typologischen Differenzierung bei der Frage nach der bundesweiten Implementierung von intermediären Handlungsmustern als Unterstützungsform für regionale Lernkulturentwicklung. Auch das Problem, welche fachlichen Anforderungen an die intermediäre Tätigkeit in den Agenturen gestellt werden müssen, hängt damit zusammen.

Intermediäres Handeln ist eine innovative Tätigkeit, deren Orientierung auf Leitbilder angewiesen ist. Allerdings dürfen die Leitbilddefinitionen von den regionalen Rahmenbedingungen nicht übermäßig abstrahieren, sondern müssen Anschlussfähigkeit gegenüber den örtlichen Problemlagen aufweisen. Das heißt: Regionale Lernkulturen können sich nicht ohne Bodenhaftung entwickeln und sie müssen an historisch gewachsene Vorstrukturen von Arbeit, Bildung, Wirtschaft und regionaler Lebensform anknüpfen.

Rainer Brödel, Helmut Bremer, Anke Chollet, Ina-Marnie Hagemann

So erreichen Sie uns

Die Bereichsleitung

Der Standort

ABWF/QUEM
Bereich "Lernen im sozialen Umfeld"
Storkower Straße 158
10402 Berlin

Tel.: 030/42187315
Fax: 030/42187305
E-Mail: bootz@abwf.de

Das Team

Dr. Ingeborg Bootz, Bereichsleiterin
Dr. Sigrid Busch, Consultant

Die wissenschaftliche Begleitung "Regionale Modellprojekte Ost"

Der Standort

Universität Leipzig
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Erwachsenenpädagogik
Karl-Heine-Straße 22 b
04229 Leipzig

Tel.: 0341/9731590
Fax: 0341/9731479
E-Mail: rschulz@rz.uni-leipzig.de

Das Team

Prof. Dr. Jörg Knoll
Dr. Katrin Jutzi
Holger Müller

Anja Sachse
Rita Schulz
Katrín Wöllert

Die intermediären Teams “Regionale Modellprojekte Ost”

Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Ost

Der Standort

WiR e. V.
Gesellschaft zur Förderung der Weiterbildung in der Region
Warnitzer Straße 28
13057 Berlin

Tel.: 030/96061877 oder 030/96061876

Fax: 030/96061875

E-Mail: wir.ev@gmx.de

Das Team

Dipl.-Sportlehrerin Ingeborg Hennig
Dipl.-Pol. Detleff Jaeger
Dipl.-Ing. Elke Schuster

Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Lausitz-Spreewald

Der Standort

Kooperationsanstiftung e. V.
Dietrich-Heßmer-Platz 31
01979 Lauchhammer

Tel.: 03574/464326

Fax: 03574/4603914

E-Mail: koop.anstiftung@freenet.de

Das Team

Kerstin Gogolek
Dr. Hartmut Scholz
Carola Werner

Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Leipzig/Südost

Der Standort

Netzwerk-Arbeitsgemeinschaft zur Förderung einer gemeinwesen-orientierten Sozialstruktur Leipzig-Südost e. V.
Stötteritzer Straße 43
04317 Leipzig

Tel.: 0341/9902309 oder 0341/2614009

Fax: 0341/9902309

E-Mail: nw-suedost@t-online.de

Verband Sächsischer Bildungsinstitute e. V.
Saarländer Straße 20
04179 Leipzig

Tel.: 0341/4782620

Fax: 0341/4782620

E-Mail: j.salomon@seniorenansnetz.de

Das Team

Georg Pohl
Dr. Jürgen Salomon
Annette Ullrich

Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Nordthüringen

Der Standort

Institut für Bildungsmanagement Nausitz GmbH
Schloss Münchhausen
06571 Nausitz

Tel.: 03466/33690

Fax: 03466/336946

E-Mail: ml@schloss-muenchhausen.de

Das Team

Roswitha Kucklick
Matthias Lammert
Torsten Wein

Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Uckermark-Barnim

Der Standort

Brüssower Allee 91
17291 Prenzlau
Tel.: 03984/718172
Fax: 03984/718173
E-Mail: lisu.prenzlau@t-online.de

Das Team

Dorothee Flohr
Prof. Dr. Dietmar Müller
Octavia Wolle

Die wissenschaftliche Begleitung "Regionale Modellprojekte West"

Der Standort

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften
Institut für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und Empirische Pädagogik
Abteilung Erwachsenenbildung und Außerschulische Bildung
Georgskommende 33
48143 Münster
Tel.: 0251/8329460
Fax: 0251/8328461
E-Mail: huchstedt@uni-muenster.de

Das Team

Prof. Dr. Rainer Brödel
Dr. Helmut Bremer
Dipl.-Päd. Anke Chollet
Dipl.-Päd. Ina-Marnie Hagemann

Die intermediären Teams “Regionale Modellprojekte West”

Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Berlin Mitte

Der Standort

Kommunales Forum Wedding e. V.
Regionale Tätigkeits- und Lernagentur
Wiesenstraße 29
13357 Berlin

Tel.: 030/46507355
Fax: 030/4629447
E-Mail: kom.forum@web.de

Das Team

Sabine Hartmann
Jan Nadolny
Hans-Georg Rennert

Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Bodensee

Der Standort

Lernagentur Bodensee
Impuls GmbH
Hermann-Hesse-Weg 2
78464 Konstanz

Tel.: 07531/580152
Fax.: 07531/580155
E-Mail: lernagentur@impuls-bodensee.de

Das Team

Claudia Beck-Reinhardt
Wolfgang Himmel
Thomas Peter

Regionale Tätigkeits- und Lernagentur Münsterland

Der Standort

HeurekaNet e. V.
Windhorststraße 32
48143 Münster

Tel.: 0251/39995942
Fax: 0251/39995943
E-Mail: info@heurekanet.de

Das Team

Max Baltin
Marcus Flachmeyer
Peter Rytz