Digitale Lernfabrik Dortmund

Kernidee, inhaltliches und räumliches Konzept

Inhaltsverzeichnis

Digitale Lernfabrik Dortmund – Kernidee 6

Lernfabrik im Kontext von Digitalisierung und Digitalität 7

Welchen Mehrwert erhalten die Unternehmen? 8

Welchen Mehrwert erhalten die Schulen? 8

Welchen Mehrwert erhalten die Jugendlichen? 9

Beispiele für Erlebniswelten 9

Erlebniswelt Pflege 9

Erlebniswelt Mobilitätswerkstatt 10

Erlebniswelt Kaufmännische Berufe 10

Erlebniswelt Urban Gardening 10

Erlebniswelt CAFE 10

Erlebniswelt Handwerkliche Allrounder 10

Erweiterte Elemente der Lernfabrik 11

Fitness und Breitensport 11

Was passiert in der digitalen Lernfabrik Dortmund? 12

Empfehlungen für die weitere Umsetzung 18

Empfehlungen 18

Vorgehen bei der Umsetzung 19

Vorschlag für ein Zeitplan/Phasenmodell 20

A. Inhaltliches Konzept der digitalen Lernfabrik Dortmund 22

1. Lernfabrik heißt Digitalisierung in der Bildung neu denken 22

2. Grundlagen für das organisatorische und pädagogische Konzept 23

3. Zentrale pädagogische Elemente in der Lernfabrik 25

3.1 Bewegung und Mobilität 25

3.2 Begegnung 25

3.3 Kreativität 26

3.4 Ziele der Lernfabrik – Individuelle Ebene 26

3.5 Ziele der Lernfabrik – Gesellschaftliche Ebene 28

B. Räumliches Konzept der digitalen Lernfabrik Dortmund 31

1. Die Zeche Westhausen 31

2. Die Umgebung der Zeche Westhausen 32

3. Modul 1 – Welcome & Boarding House 33

3.1 Zielsetzung 33

3.2 Marktanalyse und Marktmodell 33
3.3 Zielgruppen 34
3.4 Vorhabenzielelemente 34
3.5 Konzept/Inhaltliche Beschreibung 35
3.6 Business-Plan 36
3.7 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik 37
3.8 Zusammenfassung 37

4. Modul 2 – Das Generationenhaus 38

4.1 Zielsetzung 38
4.2 Marktanalyse und Marktmodell 38
4.3 Zielgruppen 39
4.4. Vorhabenzielelemente 39
4.5. Konzept/inhaltliche Beschreibung 39
4.6. Business-Plan 41
4.7 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik 43
4.8 Zusammenfassung 44

5. Modul 3 – Explore Base 45

5.1 Zielsetzung 45
5.2 Marktanalyse und Marktmodell 45
5.3 Zielgruppen 45
5.4 Vorhabenzielelemente 46
5.5. Konzept/inhaltliche Beschreibung 46
5.6. Business-Plan 47
5.7 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik 49
5.8 Zusammenfassung 50

6. MobilitätsLAB/ÖPNV 51

6.1 Ausgangslage 51
6.2 Marktanalyse und Marktmodell 52
6.3. Zielgruppen 52
6.4 Vorhabenzielelemente 52
6.5 Business-Plan 54
6.6 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik 54
6.7 Zusammenfassung 55

7. Think-Make-Work-Zentrum 56

7.1 Zielsetzung 56
7.2 Marktanalyse und Marktmodell 56

7.3 Zielgruppen 57
7.4 Vorhabenzielelemente 57
7.5 Business-Plan 58
7.6 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik 58
7.7 Zusammenfassung 59

C. Weitere mögliche Elemente der digitalen Lernfabrik Dortmund 60

1. Nutzung der benachbarten Flächen als Handwerkshöfe 60
2. Nutzung des Malakow-Turms und der Lohnhalle 60
3. Integration von Beratungsstellen im Quartier 60
4. Weitere Module 61

Impressum 62

Partner 62

Digitale Lernfabrik Dortmund – Kernidee

Die Beratung und Begleitung von Jugendlichen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Feld, um auf der einen Seite dem Fachkräftebedarf zu begegnen und auf der anderen Seite Jugendlichen neue Perspektiven aufzuzeigen. Viele Jugendliche haben oftmals das Problem, dass sie nicht ohne Weiteres in den Arbeitsmarkt integriert werden können, insbesondere Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf. Die Unternehmen benötigen häufig flankierende Maßnahmen, um die Jugendlichen in die Ausbildung aufzunehmen. Auf der anderen Seite gibt es viele Jugendliche, die mangels beruflicher Orientierung bislang aus eigener Kraft keinen Ausbildungsplatz finden konnten. Für beide Fälle werden aktuell viele Unterstützungsangebote für die Jugendlichen, aber auch für die Unternehmen angeboten.

Eine zusätzliche, gute Begleitung schon vor der Ausbildung insbesondere in der Altersgruppe 10-14 könnte dazu führen, dass Jugendliche über früher erworbene Kompetenzen später einfacher in Betriebe und bestehende Arbeitsabläufe integriert werden können. Hier setzt die digitale Lernfabrik Dortmund an.

Oftmals fällt eine Entscheidung der Schüler und Schülerinnen für eine Ausbildung mangels praktischer Erfahrung schwer. Sie haben Schwierigkeiten die eigenen Fähigkeiten zu erkennen, Potenziale zu identifizieren und das richtige Berufsfeld zu finden. Hier knüpft die Lernfabrik als unterstützende und flankierende Bildungs- und Begegnungsstätte an - durch das Vermitteln von Berufserfahrungen, direktes Ausprobieren und das Kennenlernen und Erleben der Berufe in Form praxisnaher Unterstützungsmodule mit hohem Aufforderungscharakter.

Durch die Angebote von Erlebniswelten in einer Lernfabrik können Jugendliche und Heranwachsenden dazu animiert werden, sich für die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder des Handwerks und lokaler Betriebe mehr zu interessieren. Wenn dem Fachkräftemangel, der erwiesenermaßen in bestimmten Handwerksbereichen und Ausbildungsberufen vorliegt, entgegengewirkt wird, wirkt sich das positiv für die Betriebe aber auch auf die jungen Menschen aus. Jugendliche bekommen eine neue Perspektive auf sich selbst und Unternehmen gewinnen leichter neue Mitarbeiter*innen. Die digitale Lernfabrik Dortmund versteht sich daher im Kern als Intermediär, Vermittler und Koordinator zwischen Schule und Wirtschaft. Sie soll in unterschiedlichen Bereichen Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungshorizonten untereinander einen Austausch ermöglichen und sie untereinander in Begegnung und Bewegung bringen. Durch eine neuartige Kombination an Akteuren verschiedener Fachbereiche der Bildung und von unternehmerischem Know-How sollen an diesem neuen Typus Lernort über vielfältige modulare Einheiten in einer Campussituation gänzlich neue Angebote kreiert werden. Durch diese soll es möglich werden, Jugendlichen – gerade auch bildungsschwachen Teilnehmern – nachhaltig und eindrücklich neue Wissensaspekte zu vermitteln und diese erfahrbar zu machen.

Durch diese Angebote soll den Möglichkeiten und Herausforderungen einer immer mehr technologieorientierten, digitalen und kulturell veränderten Gesellschaft Rechnung getragen werden und Jugendliche dazu befähigt werden, mit der rasanten Entwicklung Schritt halten zu können. Durch die abgestimmte Analyse der vorhandenen betrieblichen Angebote vor Ort können passgenau und zielgerichtet Jugendliche für unterschiedliche Berufsfelder sensibilisiert werden, die gegebenenfalls vorher nicht in ihrem Fokus waren. Durch die didaktisch aufbereitete Form ist es möglich, den Jugendlichen ein breites Spektrum an Branchen und Fachbetrieben und deren Arbeit in sehr ansprechender Form zu verdeutlichen.

Durch konkretes Handeln und praktisches Ausprobieren erfahren die Teilnehmer*innen, was in diesem Beruf an grundsätzlichen Kompetenzen vonnöten ist und wie konkret vor Ort gearbeitet wird. In den einzelnen Erlebniswelten können sie ganz unmittelbar diese Kompetenzen selbst erleben und erlernen. Die Schwerpunkte der Erlebniswelten werden dabei auf die lokalen und überregionalen Begebenheiten und Betriebe abgestimmt.

Lernfabrik im Kontext von Digitalisierung und Digitalität

Digitalisierung (technologischer Veränderungsprozess) und Digitalität (sozialer Veränderungsprozess) haben aktuell einen erheblichen Einfluss auf die Transformation der gesellschaftlichen Funktions- und Subsysteme (Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Erziehung, Bildung, Kunst, etc.).

Im öffentlichen Diskurs werden in der Regel die technischen Veränderungen diskutiert und mit dem Anhängsel „4.0“ beschrieben, wobei der Bezug zur Digitalisierung häufig diffus bleibt. Obwohl die Autoren*innen des Konzepts der Lernfabrik auch das Suffix „4.0“ verwenden, ist es das erklärte Ziel, sowohl die technischen als auch die sozialen Veränderungen, die sich aus der Digitalisierung und der Digitalität ergeben, als Herausforderung zu verstehen und durch intelligentes und kreatives Handeln innovative Problemlösungsansätze, nicht zuletzt auch im Sinne von sozialen Innovationen, zu entwickeln.

So ist etwa die Bereitstellung von neuesten und zukunftsweisenden Technologien u.a. in der Explore Base von grundlegender Bedeutung, um jungen Menschen Ausbildungsberufe im Rahmen ihrer Berufsorientierung zeitgemäß darstellen zu können. Gleichzeitig darf die Technik nicht zum Selbstzweck werden und muss methodisch und didaktisch eingebunden werden.

Damit verbunden muss auch der Wandel von Berufsbildern, infolge der Digitalisierung, in den Blick genommen werden. Hierzu zählen u.a. das hybride Zusammenwirken von Mensch und Maschine sowie die wachsende Vernetzung des Produktions-, Handwerks- und Dienstleistungsbereichs zu neuen hybriden Ausbildungsberufen. Dabei führt der Veränderungsprozess innerhalb der Wirtschaft, in Folge der Digitalisierung, zwangsläufig auch zu neuen Kompetenzanforderungen und Ansätzen in der pädagogischen Arbeit.

Die technologischen Veränderungsprozesse beeinflussen aber auch die sozialen Strukturen und Zusammenhänge, wodurch neue Aushandlungsprozesse hinsichtlich des Umgangs mit technischen Innovationen stattfinden (Substitution von Arbeitsplätzen, Big Data, KI, etc.). Eine breite gesellschaftliche Partizipation an diesem Aushandlungsprozess ist jedoch nur möglich, wenn Digitalisierung erfahrbar gemacht wird und es Orte der Wissensvermittlung und Reflexion gibt. Die Lernfabrik wird diese Orte z.B. im Think-Make-Work-Zentrum schaffen. Ziel ist es, Digitalisierung z.B. im Kontext von Mobilität multiperspektivisch zu beleuchtet, um so Ableitungen für technische, bildungsbezogene und soziale Innovationen zu schaffen.

Welchen Mehrwert erhalten die Unternehmen?

Für die Unternehmen ist es sinnvoll, längerfristig in ausbildungswillige Jugendliche zu investieren. Viele Unternehmen beklagen einen sogenannten Fachkräftemangel und verweisen darauf, kaum oder nur unzureichend Personal für ihr Unternehmen gewinnen zu können. Für die Betriebe wird durch die Lernfabrik eine Möglichkeit geboten, sich über eine Kostenbeteiligung einzubringen. Die Betriebe haben dann die Möglichkeit, ihr Tätigkeitsprofil und ihre Arbeit sehr konturiert und auf die Zielgruppe abgestimmt/ausgerichtet darzustellen. In der didaktischen Arbeit z.B. können junge Heranwachsende des dritten Lehrjahres animiert werden, interessierten Jugendlichen ihre Sicht der Ausbildung näher zu bringen, über Informationen zu ihren Traumberuf zu sprechen und Ihren Betrieb zielgerichtet den Jugendlichen zu präsentieren (Peer-to-Peer-Ansprache).

Auch über Berufsmessen und Fachveranstaltungen zu einzelnen Themenkomplexen werden über das praktische Handeln und die Information über die Peer-to-Peer-Programme ein breiterer Adressatenkreis und somit mehr Jugendliche angesprochen und für neue, ihnen vielleicht bis dato noch unbekannte Berufsfelder interessiert.

Die jeweiligen Erlebniswelten sind sehr anschaulich gestaltet und haben einen hohen Aufforderungscharakter. Die heranwachsenden Teilnehmenden haben durch die Vielzahl der Branchen eine realistische Möglichkeit, einen für sie neuen Berufsbereich beziehungsweise eine neue Berufssparte zu entdecken und praktisch zu erfahren.

Welchen Mehrwert erhalten die Schulen?

Für die kooperierenden Schulen kann es wichtig erscheinen, junge Menschen über die Erlebniswelten noch mehr für bestimmte Kompetenzen und Berufszweige zu faszinieren und zu interessieren. Aber auch die Lehrerinnen und Lehrer brauchen immer wieder ein „Update“ über die sich ständig verändernde Kompetenzen und die Arbeitswelt. Viele der Jugendlichen kennen sich zudem auf dem Arbeitsmarkt kaum aus. Die meisten sind mit einer Reihe von klassischen Berufen vertraut. Vor diesem Hintergrund entscheiden sich Jugendliche mitunter mit recht rudimentären Informationen gegen bestimmte Berufsausbildungen. Häufig ist es aber so, dass weder die Jugendlichen noch die Eltern und mitunter nicht einmal Lehrer*innen selbst keinen tieferen Arbeitseinblick in das jeweilige Berufsfeld haben. In der Regel beherrschen überholte Bilder oder Fehlinformation die Meinung über Arbeitsplätze im Bereich Handwerk. In der Lernfabrik sind dauerhaft verschiedene Elemente integriert, in denen Jugendliche Kompetenzen oder Berufsfelder kennenlernen und ausprobieren können. Dies kann sowohl in einer Gruppenstärke von zwei bis drei Schulklassen als auch in kleineren Gruppen erfolgen. Die Durchführung ist immer gleich – die Jugendlichen erhalten allgemeine Information über den Arbeitsmarkt, Kompetenzen und verschiedene Berufe. So lernen sie die Anforderung der Berufe kennen und können sich durch das direkte Ausprobieren ein umfangreiches Bild machen.

Diese Jugendlichen könnten konkret durch praktische Einheiten mit Betrieben erfahren, wie eine zukünftige berufliche Perspektive aussehen könnte. So wäre es auch möglich, dass die Schulen in Kooperation Schulbetriebs-Praktika abdecken können. Zudem finden der Erfahrung nach nicht alle Schüler*innen ein betriebliches Schulpraktikum, so dass hier eine Lücke geschlossen werden könnte. Die Erfahrungen aus den Schulen und aus dem Kontext Beratungsstelle Jugend und Beruf zeigen darüber hinaus, dass insbesondere die eintägigen Schnupperpraktika in Betrieben schwierig zu vermitteln sind und nicht alle Jugendlichen einen Platz erhalten.

Durch die bereits vielfältig bestehenden Kooperationen zu unterschiedlichen Schulen und zum Regionalen Bildungs- und Betreuungsbüro in Dortmund, wie auch über den Verteilerkreis Schulsozialarbeit, bestehen konkret sehr gute Optionen, viele Schulen anzusprechen und die neuen Angebote zu skizzieren und zu kommunizieren. Wichtig dabei ist darzustellen, dass alle Angebote der Lernfabrik darauf abzielen, die Autonomie und Selbstbestimmung der Jugendlichen zu stärken und auch mögliche Benachteiligungen auf Teilhabe an Bildungsarbeit und Gesundheit durch die Lernfabrik zu reduzieren.

Welchen Mehrwert erhalten die Jugendlichen?

Für die Jugendlichen besteht das Ziel, über Kompetenzentwicklung die spätere Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern - aber auch die berufliche Orientierung und Berufsfindung, wie auch die Persönlichkeitsstärkung sind zentrale Aufgaben. Durch die unterschiedlichen Bausteine der Lernfabrik sowie deren Kombination sollen Kompetenzen für morgen vermittelt werden, Kompetenzen die Menschen helfen, sich an der sich ständig wandelnden Gesellschaft zu beteiligen zu können. So sollen die jungen Heranwachsenden befähigt werden, sogenanntes divergentes Denken auszuprobieren - also Denkansätze jenseits etablierter Traditionen, Schulen und Diskurse. Dadurch werden die Lernenden darin unterstützt, ihr Leben auch über die bestehenden arbeitsmarktbezogenen Fragen hinaus eigenständig zu gestalten zu können.

Die Lernfabrik soll dabei unterstützen, dass Jugendliche ihre Kompetenzen selber entdecken können und diese dann dabei fördern. Dabei geht es nicht allein um eine Anpassung der Menschen an den Arbeitsmarkt, sondern um ein Aufeinanderzubewegen von Menschen und Arbeitsmarkt. Es geht darum, individuelle Chancen zu verbessern und gleichzeitig darum, dass Jugendliche wahrgenommen werden.

Im Anhang A sind die weiteren pädagogischen Konzepte weiter ausgeführt.

Beispiele für Erlebniswelten

Dadurch, dass Wirtschaftskräfte vor Ort gebunden werden, wird die Lernfabrik ein Begegnungsort für Menschen. Durch die niederschwellige Ansprache und eine wertschätzende Atmosphäre kann ein Begegnungsort für unterschiedliche Menschen entstehen. Deshalb ist für die Lernfabrik wesentliche Voraussetzung, dass die beruflichen Perspektiven für die Fachkräfte von morgen mithilfe der regionalen Zusammenarbeit mit Firmen und Unternehmen aufgezeigt werden.

Nur durch eine professionelle Betreuung und Begleitung in der Lernfabrik kann eine Kompetenzentwicklung oder Berufsorientierung auf einer praxisorientierten und individuell abrufbaren Ebene erfolgen. Es wird empfohlen, folgende Erlebniswelten für die Jugendlichen einzurichten und als „Talentpfad“ miteinander zu verknüpfen:

- Werkstätten für Metall und Holz
- Werkstätten für Elektrotechnik und Mobilität
- Werkstatt für Botanik und Urban Gardening
- Übungsbereich für handwerkliche Allrounder
- Kaufmännische Übungsfirma
- Café als Übungsbereich Gastronomie
- Pflege
- Kinder und Erziehung

Die Idee lautet: engagierte und motivierte Jugendliche sind besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies beginnt schon in der Schule; wenn Jugendliche keine gute Perspektive haben, leiden darunter auch andere Leistungen. Durch diesen „Talentpfad“ bekommen die Jugendlichen nicht nur Einblicke in verschiedene Berufe – können diese ausprobieren und damit Erfahrung machen – der Talentpfad bringt den Teilnehmern*innen auch viele Kompetenzen in einer niedrigschwelligen Art und Weise näher, erlaubt erste berufsfeldübergreifende und spezifische Erprobung und Auseinandersetzung mit der Frage, welche Kompetenzen für den/die jeweiligen Anwender*in, von Interesse sein könnten. Es wird empfohlen die Lernfabrik in mehrere Module zu teilen.

Im Anhang B sind die einzelnen Module weiter ausgeführt.

Im Folgenden sollen beispielhaft einige Erlebniswelten skizziert werden, die sich in einem Modul der Lernfabrik oder als Elemente in verschiedenen Modulen befinden können:

Erlebniswelt Pflege

Pflege und Betreuung sind wichtige Wachstumsmärkte. Immer mehr Menschen in Deutschland sind in ihrem Alltag auf Hilfe angewiesen. Der Bedarf an professionell ausgebildeten Betreu-

er*innen steigt. Auch in Familien werden qualifizierte Pflegekräfte benötigt. Ein ausgewiesener Schwerpunkt liegt in der Erlebniswelt auf dem Kranken- und Pflegebereich. Durch realitätsgetreue Simulation – zur Ausstattung gehören Demenz-Parcours, Altersanzüge, Pflegebetten, Wannenhilfen, Aufsteh- und Hebehilfen – können die Teilnehmer*innen am eigenen Körper erfahren, was es heißt, pflegebedürftig zu sein - aber auch, die Hilfe anderer in Anspruch zu nehmen.

Erlebniswelt Mobilitätswerkstatt

Fingerfertigkeit und technisches Know-How werden in der Mobilitätswerkstatt vermittelt. Hier lernen Jugendliche und junge Erwachsene den Umgang mit Werkzeugen und Materialien. Sie verstehen die Technik und können selbstständig Reparaturen und Instandsetzungen lernen. In der Fahrradwerkstatt können Fahrräder aufgearbeitet werden.

Zu den wichtigen Arbeiten zählen dabei das Reinigen, Reparieren, Ersetzen und Zusammenbauen. Dabei werden technische Zusammenhänge praktisch erfasst, die Jugendlichen packen selbst mit an und erlernen dadurch, technische Sachen aufzuarbeiten und sie wieder nutzbar zu machen. Disziplin, Sachverstand, Ruhe, Geduld und Durchhaltevermögen werden in dieser Seminarsequenz eingeprobt.

Erlebniswelt Kaufmännische Berufe

Kaufmännische Berufe sind und bleiben wichtige Bestandteile der Wirtschaft. Sie zählen seit Jahren zu den gefragtesten Ausbildungsberufen. In der kaufmännischen Übungsfirma erlernen Jugendliche, in einer Simulation in einem Unternehmen grundlegende Aufgaben kaufmännischer Berufe. Dabei durchlaufen die Teilnehmenden die wesentlichen Bereiche von Einkauf über Marketing bis zum Verkauf wie auch die Produktion und das Personalmanagement.

Erlebniswelt Urban Gardening

Gartenarbeit ist so vielfältig wie anspruchsvoll. Im Bereich Garten- und Landschaftsbau lernen die Teilnehmer*innen nicht nur den Anbau von Pflanzen, deren Ernte und die damit verbundenen zahlreichen Schritte und Methoden kennen – vielmehr sind es auch Verantwortungs-, Organisations- und handwerkliches Geschick, wie aber auch technisches Verständnis in Bezug auf die Tätigkeit zum Beispiel als Gärtner*in, Florist*in oder Friedhofsgärtner*in. Die Vermarktung und den Verkauf der produzierten Produkte erleben die Schüler*innen ebenso wie die verschiedenen Formen des Gartenbaus.

Erlebniswelt CAFE

Im Café lernen die Teilnehmer*innen Eigenverantwortung und Selbstständigkeit als wichtige Eigenschaften auf dem Weg in die Schule oder das Berufsleben kennen. Sie bekommen Einblick in die Arbeitswelt der Gastronomie, erhalten wichtige Informationen und Tipps zur Ernährungsorganisation und lernen im Team zu arbeiten. Die Jugendlichen lernen einen verantwortungsvollen Umgang mit Kollegen*innen und Kunden*innen und Lebensmitteln - sie übernehmen selbstständiger Aufgaben und wenden nicht nur soziale Kompetenzen an, sondern bereiten sich auch auf Verkauf- und Teilaufgaben des gastronomischen Geschäftes vor.

Erlebniswelt Handwerkliche Allrounder

Handwerkliche Berufe sind nicht bei allen potenziellen Arbeitnehmern*innen besonders beliebt. Durch die Erprobung wird die Lücke zwischen Vorstellung und Wirklichkeit der Berufe geschlossen und die Teilnehmer*innen entdecken die verschiedenen Facetten der Berufe. Gleichzeitig können sie durch erfahrene Trainer*innen die Geschicklichkeit und Fingerfertigkeit üben und erhalten bestenfalls Empfehlung für eine berufliche Zukunft.

Die Erlebniswelt Handwerkliche Allrounder bildet deshalb wechselnde Gewerke ab. Am Beispiel einer Badrenovierung erhalten die Teilnehmer*innen Einblicke in die Felder Fliesenlegen, Wasserinstallation und Elektroinstallationen sowie Baugewerbe. Andere Einblicke könnten die Teilnehmer*innen zum Beispiel im Bereich Dachdecken erhalten – je nachdem, welche Unternehmen kooperieren.

Im Anhang B sind weitere Erlebniswelten beschrieben.

Erweiterte Elemente der Lernfabrik

Alle Module der Lernfabrik eröffnen jeweils die Möglichkeit, dass Begegnungsorte für Jugendliche geschaffen werden. So sind beispielsweise Lesevor- und nachmittage für Kinder durch Senioren im Modul Generationenhaus vorstellbar oder die Cafeteria kann für ein Elterncafé zum Austausch im Quartier genutzt werden. Hier werden sich gerade Angebote selbst weiterentwickeln. Daneben sollen aber insbesondere ergänzende Angebote des sportlichen Bereiches das vielfältige Angebot komplettieren.

Fitness und Breitensport

Auch sportliche Angebote sollen implementiert werden. Durch allgemeine sportliche Angebote kann auch einem unbegleiteten Medienkonsum in den Familien entgegengewirkt werden. Indem die Heranwachsenden die Möglichkeit haben, sich sportlich zu begegnen und miteinander in Kontakt zu treten, stärken sie zugleich ihr Sozialverhalten.

Über die ebenfalls vorgehaltenen Fitness- und Breitensportangebote lernen die Jugendlichen Disziplin, Zusammenarbeit und Durchhaltevermögen. Sie lernen, erste Absprachen zu treffen und müssen aufeinander Rücksicht nehmen. Sie arbeiten in Gruppen und merken, wie es ist, Leistungen peu à peu zu steigern. Im Breitensport gehört insbesondere der Teamgeist zu den wichtigsten Fähigkeiten die Sportler*innen benötigen. Die Rücksichtnahme auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitspieler*innen sind ebenso bedeutungsvoll wie Absprachen, Durchhaltevermögen und Leistung des Einzelnen aber auch Leistung der gesamten Mannschaft. Die Steigerung der körperlichen und geistigen Fitness sowie der sozialen Kompetenzen stehen im Mittelpunkt der Angebote und bilden somit den dritten Part der bereits ausführlich im pädagogischen Konzept beschriebenen Aspekte der Bewegung mit ein (Siehe Anhang A).

Im Anhang C sind weitere mögliche Elemente beschrieben.

Was passiert in der digitalen Lernfabrik Dortmund?

Zum besseren Verständnis, wie die digitale Lernfabrik Dortmund funktionieren könnte, haben wir einen Personas-Ansatz gewählt, da nicht der Ort entscheidend ist, sondern der Mensch im Mittelpunkt steht – zumal dieser sich, wie beschrieben, stetig mit der Arbeitswelt mitwandeln muss. Im Folgenden sind typische Figuren beschrieben, was sie motiviert oder wie man sie motivieren kann, sich Kompetenzen und Themen zu nähern und was mit ihnen in der Lernfabrik geschieht. Natürlich stellt dieses immer nur einen groben Ausschnitt dar, aber anhand dieser Figuren kann man sicherlich besser verstehen, was die Ziele einer Lernfabrik aus unserer Sicht sein sollten.

Ella (Kindergartenkind)
Alter: 4, Wohnort: Dortmund
Ausbildung/Beruf: Kindergartenkind

Ella geht seit einem Jahr in die Kindertagesstätte Zeche Westhausen. Sie wohnt gemeinsam mit ihren Eltern im Stadtbezirk Bodelschwingh und wird jeden Morgen mit dem Auto gebracht. Beide Eltern sind berufstätig.

Ellas Mutter arbeitet in Teilzeit als Sachbearbeiterin bei einer Versicherung in der Dortmunder Innenstadt. Obwohl sie versucht, Ella immer gegen 14:00 Uhr abzuholen, klappt das nicht immer. Das nunmehr erweiterte Angebot der Kindertagesstätte, die Bring- und Abholzeiten flexibler zu gestalten, ist für die Familie daher überaus wichtig und war zusammen mit dem Konzept der naturwissenschaftlichen/medienpädagogischen Ausrichtung ein Grund, Ella in der Kindertagesstätte Zeche Westhausen anzumelden.

Ella geht gerne in die KiTa, nicht nur wegen ihres besten Freundes Johannes, sondern auch, weil ihre Gruppe häufig kleine Ausflüge auf das Zechengelände macht. Dann darf Ella mit den anderen Kindern in den automatisierten Bussen über das Gelände fahren. Ebenso spannend sind für Ella die Besuche in der Explore Base.

Hier gibt es unglaublich viel zu sehen und zu erleben. Während ihr Freund Johannes fast immer im VRLab ist, interessiert sich Ella vor allem für den 3D-Drucker. Zusammen mit anderen Kindern und einem Mitarbeiter der Explore Base hat sie sogar schon einmal eine kleine Figur ausgedruckt, die sie sich vorher selber ausgedacht haben und die jetzt in ihrer Kindergartengruppe steht. Ella findet es toll, was man mit einem Computer und dem 3D-Drucker alles machen kann. Sie freut sich schon, wenn sie in die Vorschule kommt. Dann wird sie noch öfter hier sein.

Aber am tollsten findet es Ella, wenn sie mit allen Kindern auf dem Spielplatz und Bewegungsparcours ist. Dann trifft sie auch häufig Siglinde, die im Generationenhaus wohnt und Ella und den anderen Kindern in der Kita manchmal etwas vorliest. Dafür backt Ella ihr zu Weihnachten immer leckere Plätzchen.

Ziele von Ella:

1. Spielen (spielerisch die Welt erfahren und Neues ausprobieren).
2. Neugierde befriedigen und gemeinsam mit der Gruppe Bewegungsangebote und naturwissenschaftliche und medienpädagogische Angebote nutzen (z.B. im Projekt „Haus der kleinen Forscher“ oder im Trickfilmworkshop oder in der Hörspielsequenz).
3. Spaß haben.

Herausforderungen Ella:

1. Ella möchte einmal ein lebensgroßes Einhorn drucken. Der Mann in der Explore Base sagt, dass es einen so großen Drucker nicht gibt. Wenn Ella groß ist, will sie so einen Drucker bauen.

Ziele Lernfabrik:

1. Spielerischer und kreativer Umgang mit neuesten technologischen Entwicklungen. Ableitungen für den Bereich der frühkindlichen Bildung und Anwenderwissen in didaktisch aufbereiteter Form für Multiplikatorenschulungen.

Herausforderungen Lernfabrik:

1. Abgestimmtes pädagogisches Konzept zwischen der KiTa und der Lernfabrik 4.0. unter Einbezug neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse ggf. in Zusammenarbeit mit dem Binarium in Dortmund Hukarde.
2. Altersgemäße Angebote in den relevanten Modulen, unter Einbezug neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse, ggf. in Zusammenarbeit mit dem Studiengang Soziale Arbeit der FH Dortmund sowie der TU Dortmund im Bereich Sonderpädagogik/ Erziehungswissenschaften/Bereich Lehramt.
3. Medien- und technikaffine Erzieher*innen.

Till (Realschüler)
Alter: 13, Wohnort: Dortmund
Ausbildung/Beruf: Realschule

Till ist eigentlich ein ganz guter Schüler, doch ob er die “Quali” für das Gymnasium schafft, ist nicht sicher, vor allem in Deutsch und Mathe hat er Probleme. Seine Eltern würden es sich wünschen, dass er auf das Gymnasium wechselt. Vor allem sein Vater, der im Schichtdienst bei einem Sicherheitsunternehmen arbeitet, will, dass Till das Abitur macht, damit er es einmal “besser” hat als er. Seit den Berufsorientierungstagen, die die Realschule regelmäßig in Kooperation mit unterschiedlichen Partnern auf der Zeche Westhausen durchführt, möchte Till jedoch lieber eine Ausbildung im Holzbereich machen.

Till war beeindruckt von den Maschinen und vor allem dem praktischen Arbeiten in der Explore Base und den technischen Einsatzmöglichkeiten der Geräte. Das war alles ganz anders, als er es sich vorgestellt hat. Auch seine Eltern wird er überzeugen können, da ist sich Till sicher. Wenn er das nächste Mal mit seinen Eltern auf dem Zechengelände ist, wird er ihnen alles zeigen.

Till möchte nächstes Jahr auf jeden Fall sein Schulpraktikum bei einem holzverarbeitenden Betrieb absolvieren. Sollte er Probleme beim Schreiben der Bewerbung haben oder keinen Praktikumsbetrieb finden, haben ihm die pädagogischen Fachkräfte in der Beratungsstelle Jugend und Beruf auf dem Campus angeboten, ihn dabei zu unterstützen. Da Till sowieso häufiger mit seinen Freunden auf der Skateanlage ist, wird er dieses Angebot sicherlich wahrnehmen und beim nächsten Sommercamp der Lernfabrik ist er auch dabei.

Ziele von Till:

1. Kompetenzen finden, die ihn interessieren.
2. Eine persönliche Perspektive für die Zukunft entwickeln.
3. Seinen Eltern begreiflich machen, was ihn wirklich interessiert.

Herausforderungen Till:

1. Einen Praktikumsplatz finden.
2. Die Eltern von einem Weg in die berufliche Ausbildung überzeugen.

Ziele Lernfabrik:

1. Interesse wecken für unterschiedliche Kompetenzen. Realistische Einschätzungen von Tätigkeiten und Anforderungen der Berufswelt.
2. Bedarfsgerechte und umfängliche Begleitung von Schülerinnen und Schülern beim Übergang Schule-Ausbildung.
3. Begleitung von Schülern und Eltern im Prozess der beruflichen Orientierung

Herausforderungen Lernfabrik:

1. Breites Spektrum an Erlebniswelten darstellen.
2. Vorurteile gegenüber bestimmten Berufsgruppen abbauen/informieren / interessieren.
3. Soziales Umfeld mit einbinden.

Torben (ohne Ausbildung)
Alter: 17, Wohnort: Dortmund
Ausbildung/Beruf: Hauptschulabschluss

Torben hat im letzten Jahr die Hauptschule verlassen. Er wohnt mit seiner Mutter in einer Haushaltsgemeinschaft. Nach der Schule hat er sich mehrfach bei kleineren und mittleren Unternehmen in Dortmund und der näheren Umgebung beworben. Immer ohne Erfolg. Er würde gerne “was mit Autos“ machen, seiner großen Leidenschaft. Bereits mit elf Jahren schraubte er gemeinsam mit seinem Vater am Familienauto herum. Doch für eine Ausbildung im Bereich Automobil-Mechatronik ist sein Abschluss zu schlecht. Die vielen Bewerbungsrückschläge haben ihn resignieren lassen. Auf die Angebote der Arbeitsagentur reagiert er schon lange nicht mehr, was zu Sanktionen und noch mehr Frust führt.

Torben hängt häufig auf dem Zechengelände mit seinen Freunden ab. Manchmal fahren sie mit den autonomen Bussen oder sie schauen sich im MobilitätsLAB/ÖPNV um. Da Torben handwerklich geschickt ist, darf er gelegentlich bei kleineren Reparaturen der Busse helfen. Die Mitarbeiter der Fachhochschule schätzen Torbens Geschick. Auch die pädagogischen Mitarbeiter*innen in der Explore Base haben dies bereits erkannt und Torben zu unterschiedlichen Angeboten eingeladen. Torben hat aber keine Lust sich festzulegen.

Durch die Teilnahme an den Berufserlebniswelten in der Lernfabrik konnte Torben den Ausbildungsberuf Bauten- und Objektbeschichter kennenlernen. Ein Unternehmen in Castrop-Rauxel sucht derzeit dringend Auszubildende. Die praktische Arbeit mit den Geräten und die Gespräche mit dem Auszubildenden Philip im 2. Lehrjahr haben ihn begeistert. Wie Philip festgestellt hat, hat Torben ein gutes Auge, anscheinend viel Feingeschick und er arbeitet sorgfältig. Den anderen Schülern war dieser Bereich eher zu langweilig - aber Torben konnte hier richtiggehend entspannen - die Arbeiten fielen ihm überhaupt nicht schwer. Philip hat erzählt, dass er in seiner Ausbildung viel selbstständiger geworden ist. Beide gemeinsam schrauben gerne an Autos. Philip ist sicher, bald ein Auto kaufen zu können – das will er sich mit seinem gesparten Ausbildungsgehalt dann „tunen“. Torben überlegt nun, ob dieser Bereich etwas für ihn sein könnte.

Ziele von Torben:

1. Ausbildungsplatz finden.
2. Anerkennung erfahren.
3. Selbständig sein und Geld verdienen.

Herausforderungen Torben:

1. Hürden in die Ausbildung überwinden.

Ziele Lernfabrik:

1. Niedrigschwellige Angebote für Jugendliche mit gebrochener Bildungsbiografie und schlechter Ausbildungsperspektive vorhalten.
2. Kompetenzfeststellung.
3. Intrinsische Motivation fördern.
4. Jugendliche für eher unbekannte Berufe interessieren.

Herausforderungen Lernfabrik:

1. Neue Anspracheformen durch die Peer-to-Peer Beratung und Begleitung.
2. Entkopplung von Jugendlichen aus dem System entgegenwirken.

Andreas (Studienabbrecher)
Alter: 24, Wohnort: Dortmund
Ausbildung/Beruf: Student

Andreas studiert im vierten Semester Maschinenbau an der FH Dortmund und arbeitet als studentische Hilfskraft am Lehrstuhl.

Nach dem Abitur hat sich Andreas bewusst für das Studium entschieden, da er sehr technikaffin und praktisch veranlagt ist. Seit dem letzten Semester zweifelt Andreas jedoch an seiner Wahl, da er erhebliche Probleme mit den mathematischen Anforderungen im Studienfach hat.

Im Rahmen seines Studiums besuchte er schon mehrfach das MobilitätsLAB/ ÖPNV und hat sich auch die Berufserlebniswelten in der Lernfabrik angeschaut. Insbesondere die Metallberufe haben sein Interesse geweckt, allerdings ist er sich nicht sicher, ob er das Studium zugunsten einer Ausbildung aufgeben will.

Ziele von Andreas:

1. Berufliche gesicherte Zukunftsperspektive entwickeln.
2. Arbeiten in einem technischen Umfeld.

Herausforderungen Andreas:

1. Eigene Kompetenzen und Stärken erkennen.
2. Alternativen zum Studium kennenlernen.

Ziele Lernfabrik:

1. Alternativen zum Studium aufzeigen.
2. Kompetenzfeststellung/Beratung bezüglich Anerkennungen von Leistungen aus dem Studium.

Herausforderungen Lernfabrik:

1. Enge Anbindung des MobilitätsLAB/ ÖPNV an die Berufserlebniswelten.
2. Entwicklung von Programmen für Studienabbrecher/ Beratung und Begleitung.

Siglinde (Rentnerin)
Alter: 81, Wohnort: Dortmund
Ausbildung/Beruf: Rentnerin

Siglinde wohnt seit dem Tod ihres Mannes in einem Appartement im Generationenhaus. Sie ist aktuell noch nicht auf Pflege angewiesen und kann ihren Haushalt alleine führen. Siglinde wohnt gerne auf dem Campus, da sie die Begegnung mit jungen und alten Menschen schätzt.

Ihr ganzes Leben lang war sie ehrenamtlich engagiert. Entsprechend tatkräftig bringt sie sich nun auch in die intergenerationalen Angebote der KiTa ein. Obwohl Siglinde mit großem Spaß die Bewegungsangebote des Generationenhauses wahrnimmt und Bewegungsspiele an der Videokonsole spielt und sich über die Fotos der Enkelkinder auf dem Handy freut, ist sie doch manchmal skeptisch, was die digitale Entwicklung noch mit sich bringt.

Um das alles besser zu verstehen, besucht sie regelmäßig Praxis-Workshops und Veranstaltungen im Generationenhaus und dem Think-Make-Work-Zentrum.

Ziele von Siglinde:

1. Selbstbestimmtes Leben und Wohnen.
2. Kontakt zu Menschen unterschiedlichen Alters.

Herausforderungen Siglinde:

1. Aktive Teilhabe am (digitalen) Leben.
2. Informationen zu technischen Neuerungen und deren Handhabbarkeit.

Ziele Lernfabrik:

1. Intergenerationale Angebote und Begegnungsanlässe initiieren.

Herausforderungen Lernfabrik:

1. Digitale Entwicklungen als generationsübergreifende Fragestellung verstehen.
2. Spielerischer Umgang mit neuen Medien/ Geräten/digitalen Modulen.

Maren (Lehrerin)
Alter: 56, Wohnort: Castrop-Rauxel
Ausbildung/Beruf: Realschullehrerin

Maren unterrichtet seit 25 Jahren Englisch und Biologie an einer Dortmunder Realschule. Als Klassenlehrerin begleitet sie auch federführend die Schulpraktika ihrer Schülerinnen und Schüler. Maren fiel es in den letzten Jahren aber immer schwerer, die Berufsorientierung adäquat zu begleiten. Viele Ausbildungsberufe haben sich in Folge der Digitalisierung gewandelt und erfordern neue Fähigkeiten und Kompetenzen. Dabei sind ihre eigenen Kompetenzen auf dem Feld der “Digitalisierung” nicht sonderlich ausgeprägt. Häufig muss sie ihre Schüler*innen um Hilfe bitten, wenn es um digitale Technik geht. Das wurmt sie.

Maren schätzt daher die umfänglichen Angebote des Campus. Mindestens einmal im Jahr fährt sie daher mit ihren Schülern*innen auf das Gelände zur Berufsorientierung. Zunächst war es nicht leicht für sie zuzulassen, dass ihre Schüler*innen vermeintlich unstrukturiert über das Gelände liefen und lieber “chillten” als sich über Kompetenzen zu informieren. Doch am Ende des Tages wussten fast alle von ihnen, was sie später einmal wirklich, wirklich machen wollen.

Maren hat sich mittlerweile mit den kreativen und zuweilen anarchischen Strukturen angefreundet und nutzt die Berufsorientierungstage zur eigenen Weiterbildung. Darüber hinaus knüpft sie wichtige Kontakte zu ansässigen Unternehmen und informiert sich über Vorträge auf dem Campus rund um das Thema Leben und Arbeiten “4.0”.

Ziele von Maren:

1. Begleitung der Schüler*innen bei der Orientierung und Kompetenzentwicklung.
2. Netzwerk zu Unternehmen aufbauen.
3. Angebote und Beratung im Bereich Arbeit 4.0.

Herausforderungen Maren:

1. Die eigenen digitalen Kompetenzen ausbauen.

Ziele Lernfabrik:

1. Zusammenarbeit mit Multiplikatoren und Kompetenzexperten.

Herausforderungen Lernfabrik:

1. Enge Zusammenarbeit mit Schulen aus Dortmund und Umgebung.
2. Passgenau Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrer*innen.
3. Entwicklung von biografie- und kompetenzorientierten pädagogischen Angeboten.

Richard (Anwohner)
Alter: 44, Wohnort: Dortmund
Ausbildung/Beruf: Öffentlicher Dienst

Richard wohnt in Bodelschwingh und kennt das Gelände seit seiner Kindheit. Seit der Eröffnung des Campus ist er regelmäßig mit seiner Familie oder seinen Freunden hier. Richard schätzt die Symbiose aus alter Industriekultur und moderner offener Architektur.

Auch seine Kinder sind gerne auf dem Gelände unterwegs, denn hier gibt es immer etwas Spannendes zu entdecken. Vor allem bei den Mitmach-Aktionen am Wochenende sind sie mit dabei. Dann können Richard und seine Frau in Ruhe einen Kaffee im Bistro trinken gehen. Dabei treffen sie häufig Bekannte aus der Nachbarschaft. Vor dem Hintergrund der vielen digitalen Angebote auf dem Campus, sprechen sie dann häufig über mögliche zukünftige Entwicklungen in ihrer Lebens- und Arbeitswelt. Aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen, sind diese Gespräche immer sehr spannend und bereichernd.

Ziele von Richard:

1. Freizeit mit Freunden und Familie genießen.

Herausforderungen Richard:

1. Digitalisierung verstehen.

Ziele Lernfabrik:

1. Attraktive Freizeit- und Familienangebote vorhalten.

Herausforderungen Lernfabrik:

1. Akzeptanz der Angebote im Sozialraum.
2. Einbindung des Campus in den Stadtteil.

Jasina (Flüchtling)
Alter: 22, Wohnort: Dortmund
Ausbildung/Beruf: Sie besuchte nach eigenen Angaben in Syrien die 11. Klasse/ Hauptschulabschluss anerkannt.

Jasina lebt seit drei Jahren in Deutschland. Sie ist über die Türkei mit ihren Geschwistern aus ihrem Heimatland Syrien zu Verwandten nach Dortmund geflohen. Sie genießt subsidiären Schutz. Jasina fühlt sich in Dortmund wohl, hat aber trotz mehrerer Deutschkurse weiterhin Probleme mit der deutschen Sprache. Bereits zweimal ist sie an der B2 Sprachniveauprüfung gescheitert. Und ohne B2 Sprachniveau gestaltet sich die Suche nach einem Ausbildungsplatz für Jasina schwierig.

Über eine Mitarbeiterin des Jugendmigrationsdienstes hat sie erfahren, dass das Generationenhaus auf dem Campus der Lernfabrik Praktika im Pflegebereich anbietet. Obwohl es Jasinas größter Wunsch ist Jura zu studieren, hat sie das Angebot angenommen. Sie mag die Arbeit mit den älteren Menschen und die Kollegen*innen schätzen ihre empathische und freundliche Haltung gegenüber den Bewohnern*innen. Auch

ihre Sprachkenntnisse haben sich verbessert. Jasina, überlegt eine Ausbildung im Pflegebereich anzustreben, auch wenn sie ihren Traum vom Jurastudium nicht ganz aufgeben will. Auf dem Campus will sie sich über ihre Möglichkeiten weiter informieren. Auch ihr Bruder nimmt im Rahmen des Sonderprojektes für junge Geflüchtete an dem Sportprojekt der Beratungsstelle teil.

Beim Besuch des Sinnesgartens war ihr Bruder Ahmed total begeistert von den Blumen und Pflanzen. Er selbst hat, wie seine Freunde sagen, den grünen Daumen. Aber auch für technische Geräte interessiert er sich. Eine pädagogische Fachkraft hat ihn angesprochen, ob er nicht einmal die Berufserlebniswelt kennenlernen möchte, da er Interesse an Arbeiten mit technischen Geräten und in der Natur hat. Freude an Technik und technisches Verständnis bringt er ebenso wie die Bereitschaft zum Bedienen von Maschinen und Geräten mit. Dies weiß er aus den Beratungsgesprächen, an denen er regelmäßig teilnimmt.

Ziele von Jasina:

1. B2 Sprachniveau bestehen.
2. Berufliche Perspektive entwickeln.

Herausforderungen Jasina:

1. Alternative Berufsperspektiven kennenlernen.

Ziele Lernfabrik:

1. Zusammenarbeit mit Akteuren im Bereich Migration/Integration.
2. Zielgenaue Angebote für Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund vorhalten.

Kamil (Gründer)
Alter: 34, Wohnort: Dortmund
Ausbildung/Beruf: Elektroniker für Informations- und Systemtechnik/ Informatiker B. Sc.

Nach seinem Abitur hat Kamil seinen Eltern zuliebe zunächst eine Ausbildung zum Elektroniker in Dortmund gemacht. Anschließend zog er nach Stuttgart und studierte dort vier Jahre Informatik. Nach seinem Abschluss arbeitete er in einem kleinen Software-Unternehmen in Waiblingen.

Kamils großer Wunsch war es jedoch schon immer, sich selbstständig zu machen, und so nutzte er die Chance, als sein Bruder ihn fragte, ob er nicht mit ihm eine Werkstatt auf dem neuerrichteten Handwerkerhof des Campus anmieten möchte. Gemeinsam bieten die Brüder neben üblichen Elektrodienstleistungen auch Smart-Home Lösungen an. Dabei kommt Kamil sowohl sein Studium als auch seine Ausbildung zugute.

Häufig ärgert er sich über die schlechte Programmierung und Usability der eingesetzten Produkte, ebenso wie über die Verarbeitung. Daher sitzt er immer öfter mit Gleichgesinnten im Think-Make-Work Zentrum zusammen und programmiert Apps und Programme für den Einsatz im Smart-Home Segment. Gemeinsam wollen sie ein Steuerungselement für “intelligente” Häuser entwickeln. Die kurzen Wege zur Explore Base, wo der Prototyp teilweise gebaut wird, sind ein großer Standortvorteil. Kamil hofft, dass sie das fertige Produkt irgendwann einmal im Welcome & Boarding House oder im Generationenhaus testen können. Siglinde, die manchmal die Projektgruppe besucht, wenn ihr Handy mal wieder nicht das macht was es soll, hat schon angekündigt, dass sie eines kaufen würde, damit sie dann abends nicht mehr aufstehen muss, um das Licht auszumachen – aber nur, wenn das Display auch groß genug ist. Kamil will das berücksichtigen.

Ziele Kamil:

1. Verbesserung von bestehender digitaler Technik.
2. Moderne Handwerksdienstleistungen anbieten.

Herausforderungen Kamil:

1. Partner für die Entwicklung und Umsetzung innovativer Produkte finden.

Ziele Lernfabrik:

1. Förderung von neuen Gründungen und Start-ups.
2. Digitale Entwicklungen in Unternehmen des Handwerks/ der Industrie fördern.

Herausforderungen Lernfabrik:

1. Symbiotische Vernetzung der Module.
2. Unterstützungsangebote für Neu- und Ausgründungen bereitstellen.
3. Kreatives Denken in Unternehmen fördern.

Empfehlungen für die weitere Umsetzung

Empfehlungen

1. Es wird empfohlen, eine digitale Lernfabrik als neues Modell für Dortmund und die Region umzusetzen. Durch neue, innovative Formen der Wissensaneignung für die jungen Heranwachsenden erfolgt auf der Ebene der pädagogischen Begleitung eine potenzial- und biografieorientierte Herangehensweise, die jeden Einzelnen dazu befähigt, eigenständig und in seinem Tempo durch binnendifferenzierte, modulare Einheiten und Sequenzen eigene Fähigkeiten zu erkennen und sein volles Potenzial auszuschöpfen. Durch erlebnispädagogische Sequenzen und didaktisch aufbereitete, erfahrbar gemachte Wissenseinheiten können die Teilnehmer*innen auf spielerische Art und Weise mit dem Bezug Arbeitswelt und mit neuen Formen der Digitalisierung in Kontakt kommen.

Gesellschaftlich wird die digitale Lernfabrik einen Beitrag leisten, Jugendliche zu befähigen, den Anforderungen einer digitalen Arbeitswelt zu begegnen und sich auf diese vorzubereiten. Durch Begegnung mit desperaten Wissens- und Erfahrungshorizonten können neue Ideen und Kreativität gefördert werden. Begegnung auch mit neuen Menschen, potenziellen neuen Berufsfeldern und Aufgaben können den Erfahrungs- und Wissensschatz erweitern.

2. Es wird empfohlen, die digitale Lernfabrik als Campus mit mehreren Modulen umzusetzen. Durch die gesamte Struktur und das Ineinandergreifen der unterschiedlichen Module steht den Teilnehmenden ein breites Spektrum von neuen Formen der Wissensaneignung und -Vermittlung zur Verfügung, mit dem ihre vorhandene Kreativität gefördert und unterstützt wird. Allen Einheiten gemeinsamen ist, dass diese Begegnungen ermöglichen und die geistige Mobilität, wie auch die Kreativität der Teilnehmenden fördern. Durch die Arbeit mit benachteiligten Gruppen können wir binnendifferenzierte, modulare Einheiten konzipieren, die erlebnispädagogisch untermauert, für die Teilnehmer ansprechend sind und neue Erfahrungshorizonte ermöglichen. Gleichzeitig lernen sie, sich besser in vernetzen, digitalen Strukturen zu bewegen, in denen sowohl analoge wie digitale Sequenzen, unterstützt durch kreative Impulse, Know-how und Wissen vermittelt werden. Hierzu erfolgt ein Lernen durch Ausprobieren und exemplarisches Tun mit hohem Aufforderungscharakter. Fachkompetenz und Kreativität werden passgenau auf die Lernenden ausgerichtet, wobei die Berücksichtigung individueller Lernbiografien als zentral in der didaktischen Ausgestaltung angesehen wird. Neben diesen praktischen Einheiten, in denen immer teilnehmerorientiert und partizipativ gearbeitet wird, sind wir ebenso in der Lage, diese Angebote durch weitere Beratungs- und Unterstützungsformen zu untermauern.

Durch das „Verwobensein“ der modularen Einheiten schafft man tatsächlich Begegnung auf dem Campus - nämlich Begegnung in unterschiedlichen Settings, mit verschiedenen Aspekten. Zugleich erfahren die Teilnehmenden neue Formen der Begegnung und Mobilität. Mobilität ist auf dem Campus gefragt, aber auch im Kontext interkultureller Beweglichkeit und nicht zuletzt im „Sich Einlassen“ im Sinne einer geistigen Beweglichkeit. Bereits durch die Bewegung und das Agieren im Rahmen der Berufsfelderkundung - aber auch durch die spezifischen Angebote im Kontext Sport/Bewegungsaustausch durch gesonderte Einzelprojekte sollen Jugendliche eingeladen werden, ganzheitliches Lernen zu erleben. Dies wiederum wirkt sich positiv auf ihre sprachlichen, kognitiven und körperlichen Entwicklungen aus, wie bereits in einer Vielzahl von Studien belegt wurde. Phantasie, Vorstellungskraft, künstlerische und handwerkliche Begabung werden durch neue Ansätze ganzheitlich auf unterschiedlichen Ebenen gefördert.

3. Wichtig erscheint es, die unterschiedlichen Akteure aus diesem Bereich vor Ort im Quartier zusammen zu bringen und die unterschiedlichen Netzwerke nutzbar zu machen. Neben dem Quartiersmanagement sind hierbei auch

das Familienbüro und der Jugendhilfedienst wie auch beispielsweise der Fachreferent der Kinder und Jugendförderung zu beteiligen: Bereits in der Vergangenheit sollte bildungsferner Benachteiligung durch Herkunft, Abstammung oder Wohnort durch vernetzte Angebote und in sich genauer passende Bildungsketten begegnet werden. Neue Formen außerschulischen Lernens als ergänzenden Bestandteil im Prozess der Selbstfindung, sowie beruflichen und persönlichen Entwicklung einfließen zu lassen, fällt vielen Akteuren aufgrund der Nähe zu den Zielgruppen und der Kenntnis passender „Stakeholder“ im pädagogischen Gesamtgefüge leicht. Die Expertise der Bereiche Jugendberufshilfe und Jugendhilfe kann hier durch die Einbindung in ein multiprofessionelles Team positive Effekte erzielen.

Um das Vorhaben bestmöglich realisieren zu können, wird weiterhin empfohlen, unterschiedliche schulische Kooperationspartner zu beteiligen. So ist es sinnstiftend, unter anderem die Reinoldi Sekundarschule der Stadt Dortmund in Westerfilde zu beteiligen. Bei der Reinoldi Sekundarschule besteht bereits ein Ausbildungspakt. Der Ausbildungspakt Westerfilde bereitet Jugendliche bereits während der Schulzeit gezielt auf den Übergang in eine Ausbildung vor. Ein Netzwerk aus Schulen, Betrieben und anderen lokalen Akteuren bietet den Schüler*innen mit Erfüllung des Ausbildungspaktes eine sichere Anschlussperspektive in einer betrieblichen Ausbildung. Da hier auch das Regionale Bildungsbüro im Fachbereich Schule beteiligt ist, wie auch die IHK zu Dortmund und die Berufsberatung der Agentur für Arbeit Dortmund, sind bereits viele wichtige Akteur*innen gemeinsam versammelt. Ferner finden sich so sehr konzentriert und gebündelt Betriebe, die bereits ihre Bereitschaft haben erkennen lassen, bildungsfernen Jugendlichen wie auch ausbildungswilligen Jugendlichen eine Option der Ausbildung zu vermitteln, die nicht dem „Idealmuster des oder der Auszubildende/en“ entsprechen.

Im Weiteren hat das Netzwerk IN Familie der Stadt Dortmund kommunal für die Stadtteile Bodelschwingh und Westerfilde ein breites Netz gespannt um Kinder, Jugendliche und junge Heranwachsende in ihren Lebensphasen optimal im Bereich früher Hilfen, Jugendberufshilfe und (Schul-)Sozialarbeit zu unterstützen. So liegt bezüglich des Stadtteils eine Sozialraumanalyse aus dem Bereich Schulsozialarbeit vor, an dem die Westhausen Grundschule und das Amt für Wohnen und Stadterneuerung mitgearbeitet haben. Auch haben hierbei die Bereiche Sport und Bewegung sowie das Jugendamt, durch den Bereich Büro für Kinderinteressen vertreten, mitgearbeitet. Die Erkenntnisse der unterschiedlichen sozialen Einrichtung und des Quartiersmanagement sollten bestmöglich für die Ausgestaltung der Explorer Base genutzt werden.

Im Weiteren möchten wir an dieser Stelle darauf verweisen, dass Netzwerkpartner, wie beispielsweise das Dortmunder U einzubinden wären, um Doppelangebote zu vermeiden und neue Angebote zu gestalten. Hier kann gerade mit dem Bereich Bildung zusammengearbeitet und kooperiert werden, sodass auch der kulturelle Aspekt, gerade auch im Hinblick auf Digitalisierungsaspekte, den Jugendlichen auf spielerische, erlebnispädagogische Art vermittelt wird. Das U2kulturelle Bildung des Dortmunder U vermittelt Themenbeiträge zum Beispiel zum Bereich Hörspiel, Radio, Internetnutzung, Handy-Nutzung, Fotografie-Beiträge, Manga-Zeichnen etc.

4. Auch der Aspekt der Genderforschung und der differenzierten Berufsqualifikation sollte bei der Entwicklung im Gesamtkontext nicht außer Acht gelassen werden. Durch Ansprechpartner*innen in Mädchennetzwerken, Schulen, Schulsozialarbeit und außerschulischen Angeboten lassen sich die Moduleinheiten weiterentwickeln und effektiv in unterschiedlichen Kreisen bewerben.

Vorgehen bei der Umsetzung

Die Konzepterstellung wurde von einer breiten Basis unterschiedlicher Akteure getragen und qualitativ unterstützt. So waren insbesondere die Wirtschaftsförderung der Stadt Dortmund sowie zahlreiche städtische Stellen in wichtige Entwicklungsschritte des Konzeptes involviert. Dieser Prozess sollte entsprechend dieser Empfehlungen fortgeführt und erweitert werden. Aus der Forschung zu Gelingensbedingungen von Innovationen hat sich ein Ansatz des Stakeholder-Einbezugs entwickelt, der auch für die Weiterarbeit an der Lernfabrik eine produktive Bearbeitung des Konzeptes verspricht. Carayan-

nis et al. (2012)[1] gehen davon aus, dass Innovationsprozesse einerseits auf die Beteiligung sehr vieler unterschiedlicher Akteure angewiesen sind, andererseits aber auch sehr leicht durch einzelne Akteure konterkariert werden können. Aus diesem Aufeinandertreffen von fördernder und hemmender Akteursvielfalt hat sich der Ansatz entwickelt, Akteure verschiedenen Typen zuzuordnen und in einem Verfahren sicher zu stellen, dass jeder Typus aktiv eingebunden wird. Carayannis et al. visualisieren den Einbezug von Stakeholdern in Form einer vierfachen in sich verschränkten Helix (der „Quadruple Helix“). Die vier Stränge entsprechen dabei den Stakeholder-Gruppen „Wirtschaft“ (also im Stadtteil ansässige Unternehmen und soziale Entrepreneure, aber auch deren Verbände und Kammern sowie ökonomische Stakeholder mit Interessen am Stadtteil), „Politik“ (hier wären lokale, aber auch kommunale Akteure wie Parteien, Verwaltung und Kostenträger anzusprechen), „Wissenschaft/Beratung/Bildung“ (hier wären Schulen und Hochschulen zu nennen, aber auch Ausbildungszentren und Weiterbildungseinrichtungen) sowie „Zivilgesellschaft“ (also z.B. Anwohnern*innen, lokale Vereine und Verbände sowie Interessensgruppen).

Ziel einer als Vierfach-Helix konzeptionierten Kooperation zur Weiterentwicklung der Lernfabrik sollte es sein, - erstens - Wissen aus möglichst allen relevanten Feldern und Zielgruppen in den Prozess der Weiterentwicklung einzubeziehen. Dabei werden Ziele sowie fördernde und hemmende Faktoren der Weiterentwicklung erarbeitet. Zweitens ist das Verfahren geeignet, die Unterstützung der beteiligten Akteure zu sichern. Nur durch konstruktiven Einbezug und das Aufzeigen von Mehrwerten können die unterschiedlichen Stakeholder eine positive Stellung zur Weiterentwicklung einnehmen.

Konkret ließe sich der Quadruple-Helix-Ansatz durch Workshops umsetzen, bei denen die verschiedenen Stakeholder gemeinsam zu den Weiterentwicklungsoptionen der Lernfabrik arbeiten. Dabei sollte über eine Reihe von Treffen das Zusammenspiel der unterschiedlichen Beteiligten angelegt, erprobt und realisiert werden. Gleichzeitig sollten einerseits ganz bewusst akteursspezifische Logiken artikuliert werden (z.B. „Was aus Sicht der Unternehmen erstrebenswert ist…“), andererseits aber auch Anreize zu einer akteursübergreifenden Kooperation gesetzt werden (z.B. „wie können Politik, Bürger*innen, lokale Bildungseinrichtungen und Unternehmen gemeinsam interessante Lerninhalte für die Plattform definieren?“). Ein solches Beteiligungskonzept stellt die zentrale Verantwortung der Verbundorganisation der Träger nicht in Frage. Vielmehr ermöglicht es die Einbeziehung zusätzlicher Expertisen in Planungsprozesse und stärkt die Kooperationsbereitschaft von Akteuren im erweiterten Netzwerk.

Durch dieses Verfahren sollte es in den nächsten Schritten gelingen, verstärkt die lokale Nachfrage in den Blick zu nehmen und sozialräumliche Stakeholder positiv einzubinden.

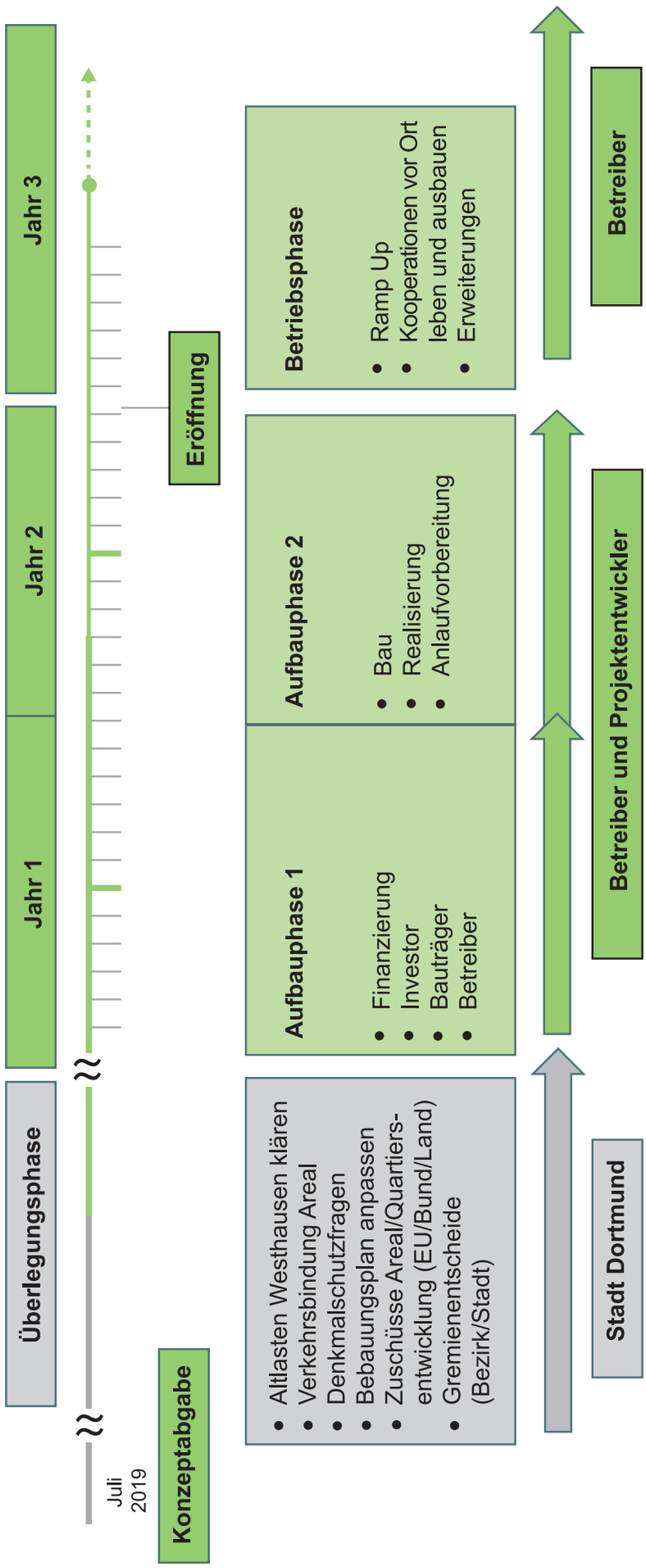
Vorschlag für ein Zeitplan/Phasenmodell

Im Anschluss an die Konzeptabgabe müssen aus Sicht des Konsortiums folgende Fragen von Seiten der Stadt Dortmund abschließend geklärt werden, um operativ in die anschließende zweijährige Um- und Aufbauphase einzusteigen:

1. Altlasten auf dem Zechengelände resp. dem Gelände der Maschinenfabrik Völkmann sind zu klären
2. Verkehrsanbindung an das Areal
3. Denkmalschutzfragen (insb. Lohnhalle und Malakowturm)
4. Anpassung des Bebauungsplans
5. Welche Förderkulissen (Land/Bund/EU) stehen zur Verfügung?
6. Gremienentscheide (BV/Rat der Stadt Dortmund)

Parallel dazu sollte von Seiten der Projektentwicklung die erste Aufbauphase geplant werden. Da aktuell jedoch noch nicht abschließend gesagt werden kann, welcher Zeitraum nötig ist, um die oben aufgeführten Punkte abzuarbeiten, ist eine konkrete Terminierung aus Sicht des Konsortiums nicht möglich. Eine enge Zusammenarbeit bzw. ein enger fachlicher Austausch zwischen dem Projektentwickler/ den Betreibern sowie den relevanten Akteuren der Stadt Dortmund ist in dieser Phase daher entscheidend, um unnötige Verzögerungen zu vermeiden und zeitnah in die erste Aufbauphase einzutreten.

1 Carayannis, E.G.; Campbell, D.F. J. (eds.). (2012) Mode 3 Knowledge Production in Quadruple Helix Innovation Systems. New York.


Überlegungsphase
Jahr 1
Jahr 2
Jahr 3
Juli
2019
Konzeptabgabe
Eröffnung
Altlasten Westhausen klären
Verkehrsbindung Areal
Denkmalschutzfragen
Bebauungsplan anpassen
Zuschüsse Areal/Quartiers-entwicklung (EU/Bund/Land)
Gremienentscheide (Bezirk/Stadt)
Aufbauphase 1
Finanzierung
Investor
Bauträger
Betreiber
Aufbauphase 2
Bau
Realisierung
Anlaufvorbereitung
Betriebsphase
Ramp Up
Kooperationen vor Ort leben und ausbauen
Erweiterungen
Stadt Dortmund
Betreiber und Projektentwickler
Betreiber

A. Inhaltliches Konzept der digitalen Lernfabrik Dortmund

1. Lernfabrik heißt Digitalisierung in der Bildung neu denken

Digitalisierung ist in den letzten Jahren als Teil der Kultur, Arbeitswelt und des Alltags in das Zentrum der Gesellschaft gerückt. Für die meisten Menschen gehören heute Smartphones, Tablets und Laptops ebenso zur Grundausstattung wie der allgegenwärtige Zugang zum Internet. Dabei hat die Durchdringung des Digitalen, mit allen seinen Implikationen, zu einer erheblichen Veränderung unserer Lebens- und Arbeitswelt geführt und wird dies auch in Zukunft weiter bewirken.

Gerade in Deutschland, dem Land der Ingenieure, wird Digitalisierung allerdings noch häufig als Summe neuer Technologien (etwa: Künstliche Intelligenz, Big Data, soziale Medien, etc.) verstanden. Diese technologiezentrierte Perspektive führt auf der Bildungsebene zu Angeboten, die das Beherrschen einzelner Technologien (z.B. „Office“-Kurse) zum Ziel haben. Für eine langfristige pädagogische Konzeption springt diese Auffassung jedoch zu kurz, denn Technologien wandeln sich immer schneller und Anwendungswissen veraltet damit rasant. Ein moderner pädagogischer Ansatz sollte daher die Kompetenzebene betrachten und fragen, welche hinter der Technologiebeherrschung verdeckten Kompetenzen (z.B. Problemlösung, Kreativität, Kommunikation, Reflexionsfähigkeit) zur produktiven Nutzung und Anzeigen von Technik benötigt werden.

Der Ansatz der Lernfabrik sollte daher kompetenzorientiert sein. Eine langfristige pädagogische Konzeption sollte von der Ebene der Technologie abstrahieren und fragen, welche neuen Nutzungsweisen und Konfigurationen von Mensch-Technik-Interaktionen entstehen. Diese Perspektive nimmt die soziale Innovation ein: Sie fragt nach neuen Verhaltensweisen, wie Menschen Technik nutzen und was sich dadurch auf individueller aber auch gesellschaftlicher Ebene ändert. Die Lernfabrik blickt daher aus der Perspektive sozialer Innovation auf Technologie und stellt die Nutzer*innen von Technologie sowie die Veränderung von Gesellschaft in den Mittelpunkt. Wir schließen damit an die “Strategie für das digitale Nordrhein-Westfalen 2019” der Landesregierung an, die “Digitalisierung in den Dienst der Menschen” (S. 4) stellt und erkennt: “Digitalisierung ist nicht nur eine technische Herausforderung, sondern zugleich ein gesellschaftliches, rechtliches, ethisches und kulturelles wie kommunikatives Phänomen” (S. 5). Dieses soziale Verständnis von Digitalisierung reicht deutlich weiter als technologische Ansätze und öffnet den Blick auf pädagogische Ziele, die auch bei sich wandelnden Technologien längerfristig Bestand haben sollten.

Eine so verstandene Digitalisierung führt zu zahlreichen Veränderungen in der Art des Lernens und Arbeitens. Dies gilt nicht zuletzt auch für die Bildung. Während sich die Lebens- und Arbeitswelt von jungen Menschen grundlegend verändert hat, ist der Bereich der Bildung auf vielen Feldern noch in seinen traditionellen Strukturen, Arbeitsweisen und Lehrinhalten verhaftet.

Vor dem Hintergrund der oben aufgeführten Befunde, ergeben sich vier wesentliche Fragen:

1. Welche Kompetenzen sind für gesellschaftliche Teilhabe auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt einer digitalen Gesellschaft relevant?
2. Welche Kompetenzen sind in der Abgrenzung zur „Maschine“ wichtig?
3. Wie können bereits vorhandene Kompetenzen genutzt werden?
4. Wie gelingt es die gesellschaftlichen Ungleichzeitigkeiten zu überwinden?

2. Grundlagen für das organisatorische und pädagogische Konzept

Mit dem Konzept einer Lernfabrik wollen wir die oben aufgeführten Fragen auf der Grundlage neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse und jahrzehntelanger praktischer Erfahrungen mit den Zielgruppen beantworten. Die Lernfabrik versteht sich als ein übergeordnetes Konzept und ist nicht einzelnen Gebäuden eines Campus oder den dort handelnden Akteuren zugeordnet. Perspektivisch soll auf dem Gelände eine vernetzte Lernfabrik implementiert werden, in der zukunftsweisende Formen der Wissensaneignung und Wissensvermittlung sowie der potenzial und biografieorientierten Begleitung unterschiedlicher Zielgruppen umgesetzt werden.

Die digitale Lernfabrik greift dabei auf Erfahrungen mit der Entwicklung von Laboren und Zentren sozialer Innovation zurück: Die Entwicklung und Umsetzung der Lernfabrik wird als Prozess sozialer Innovation verstanden (Howaldt/Schwarz 2010, Howaldt et al 2014). Mit dem Ziel, eine den Zielgruppen angemessene Pädagogik, eine den Aufgaben und Möglichkeiten der einzelnen Partner entsprechende Verbundorganisation und eine auf die lokal-regionalen Herausforderungen passende Strategie zu entwickeln, werden zunächst interne Klärungs- und Vereinbarungs-, später externe Beteiligungsprozesse durchgeführt (Co-creation, inkrementelle Entwicklung, Einbezug von Stakeholdern und Zielgruppen in das Design von Lösungen, Dialoge zwischen Wissenschaft-Unternehmen-Politik-Zivilgesellschaft). Dieser Prozess soll eine vertrauensvolle und transparente Kooperation der Kernpartner der Lernfabrik in der Verbundorganisation ermöglichen und darüber hinaus Akteure aus allen vier Bereichen der „quadruple helix“ (Carayannis et al. 2012) in das Netzwerk der Lernfabrik einbinden, diese über das Vorhaben informieren und in unterschiedlichen Formaten Feedback, Unterstützung und Impulse einholen.

Die eingenommene Perspektive auf Digitalisierung als (auch) soziale Innovation öffnet den Blick auf längerfristige pädagogische Ziele. Dabei geht es letztlich um das Ziel, Menschen dazu zu befähigen, sich in einer sich verändernden Lebens- und Arbeitswelt zurechtzufinden und sich aktiv einzubringen. Um dieses übergeordnete Ziel zu erreichen, folgen alle Einheiten und Angebote der Lernfabrik einem einheitlichen pädagogischen Modell, das drei Ebenen adressiert und in Form von **drei Zielebenen** miteinander verbindet:

1. Die Ebene des Individuums,
2. die der Organisationseinheit „Campus/ Lernfabrik“ und
3. die gesellschaftliche Ebene.

Die Strukturen und Angebote der Lernfabrik sollen maßgeblich auf die Bedürfnisse des **Individuums** und damit die Lebenslagen und sozialen Verhältnisse der lernenden Jugendlichen abgestellt werden. Hier ist davon auszugehen, dass ein beträchtlicher Anteil dieser Lernenden als eher „bildungsfern“ bezeichnet würde. Um diese Gruppe zu erreichen, aber genauso diejenigen, die mit einer „klassischen“, bruchfreien Lernbiografie ausgestattet sind, werden Bildungsangebote als Mittel zur Förderung gesellschaftlicher Teilhabe und Lebensbewältigungsfähigkeit verstanden. Die Lernfabrik, so eine zentrale Annahme des Vorhabens, kann dabei nur dann sinnvoll und dauerhaft im „Regelbetrieb“ arbeiten, wenn sie zu integrativen Leistungen in der Lage ist, die die einzelnen Campus-Bausteine und die hierfür stehenden Träger mit ihren Kompetenzen, Traditionen und Kulturen verschränkt, Synergien beim Einsatz von Ressourcen erzielt und gleichzeitig Fachkompetenz, Kreativität, Engagement und Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten herausfordert. Im Zentrum aller Entwicklungen steht die Persönlichkeit der Jugendlichen, auf die eine adäquate Pädagogik, die die Eigenverantwortung der Lernenden wahrt und fördert, ausgerichtet wird. Die Berücksichtigung ihrer Lernbiografien (individuelle Vorerfahrungen, Problemlagen und Perspektiven) wird als zentral angesehen. Die Lernfabrik richtet sich gegen eine Verkürzung der Bildung auf reine berufliche Verwertbarkeit und orientiert sich an modernen Lernbiografien, bei denen im Rahmen der Erfordernisse des lebensbegleitenden Lernens fortwährend neue Lernbedarfe entstehen. Die Lernfabrik unterstützt eigenständigen lebensbegleitenden Kompetenzerwerb.

Im Zuge der digitalen Transformation der **Gesellschaft** ist die Entwicklung angemessener Qualifizierungsangebote von zentraler Bedeutung. Für die Lernenden und zukünftigen Beschäftigten birgt die digitale Transformation ein erhebliches Maß an Unsicherheiten und unvorhersehbaren Veränderungen. Aufgabe der Lernfabrik ist es,

sich mit der Zukunft der Arbeit (Arbeit 4.0) auseinanderzusetzen und Angebote zu entwickeln, die auf die digitalisierte Arbeitswelt vorbereiten. Hierzu gehören berufsorientierende Formate, die Entscheidungen im Rahmen des Übergangs in den Beruf unterstützen und erleichtern.

Auf der Ebene **„Campus/Lernfabrik“** findet eine Fokussierung pädagogischer Inhalte statt, die sich in **drei pädagogische Prinzipien** abbilden:

1. Begegnung,
2. Bewegung/Mobilität und
3. Culture-based creativity (mehr hierzu s. 26).

Diese Schwerpunkte bilden einerseits eine Antwort auf die Kompetenzbedarfe für Menschen in der sich fortschreitend digitalisierenden Gesellschaft und andererseits den „Markenkern“ der Lernfabrik. Sie wirken nach innen und verbinden die verschiedenen Bestandteile der Lernfabrik miteinander, machen sie nach außen kommunizierbar und bilden „Wahlpflichtangebote“ für alle Bausteine/Module der Lernfabrik, über die gemeinsame Angebote formuliert und Kooperation eingeübt werden.

Die Umsetzung dieses gemeinsamen pädagogischen Leitbilds setzt eine enge und verbindliche Zusammenarbeit der Einheiten der Lernfabrik sowie ein Einziehen von Verbindlichkeit voraus. Dazu sind **drei Kooperationsdimensionen** vorgesehen:

1. Diese Verbindlichkeit wird durch Kooperation nicht nur in der hier beschriebenen pädagogischen Dimension sichergestellt.
2. Neben der pädagogischen wird auch die organisatorische Integration durch gemeinsame Koordinierungsstruktur, Beteiligung der Beschäftigten, gemeinsame Nutzung von Räumlichkeiten, Geräten und Berichtssystemen, Personalentwicklung und eine „Corporate Identity“ sichergestellt.
3. Drittens erfolgt eine regionale Integration: eine dem regionalen Bedarf folgende Auswahl von Schwerpunkten, Netzwerkbildung und Nutzung bestehender Netzwerke, Abstimmungen mit der regionalen Politik, Verwaltung, Sozialpartnern, Kammern, Betrieben und weiteren Akteuren. Hierbei ist die Anbindung an den Sozialraum leitend. Die Lernfabrik ist in den Sozialraum eingebettet und nimmt dessen Bedarfe sowie Ressourcen inhaltlich auf.

Erst durch diese dreifache Verschränkung (pädagogisch, organisatorisch, regional) der Lernangebote entsteht der Mehrwert der Lernfabrik. Der Mehrwert wird sich ökonomisch messen lassen (z.B. durch bessere Auslastung von Räumen und Personal sowie höhere Teilnehmendenzahlen), er wird pädagogisch sein (z.B. durch ein Aufeinanderbeziehen etwa von Bewegung und Kreativität im Lernfeld MINT) und er wird für Beschäftigte, Adressaten und Kunden*innen der Lernfabrik einen Markenkern darstellen. Dazu ist jedoch ein aktives Management der Lernfabrik im Sinne eines Bezugs aller Angebote und Aktivitäten auf die Prinzipien hin erforderlich. Die beschriebenen Ziele stellen hohe Anforderungen an die Lernfabrik. Diese muss einerseits nach innen verbindend wirken, um einen Mehrwert zu erzeugen, der oberhalb der Wirkung der Summe der Einzelangebote liegt. Nach außen muss die Lernfabrik als homogene Struktur mit klaren Ansprechpartnern*innen, Leistungen und Verantwortlichkeiten auftreten. Um diese geschlossene Form zu erreichen, ist neben den aufgeführten Strukturen auch ein **aktives Plattform-Management** nötig. Dieses kann folgende Elemente enthalten:

1. Leitbild: Das in diesem Dokument formulierte Leitbild der Lernfabrik muss in allen Angeboten erkennbar sein und diese leiten. Dazu kann sich das Plattformmanagement zum Anwalt des Leitbildes erklären und dessen Erfüllung in Einzelangeboten überprüfen.
2. Leitprojekte: Um die einzelnen Module miteinander zu verbinden, ist eine konkrete Zusammenarbeit in Handlungskontexten zu empfehlen. Dazu sollten von Modulverantwortlichen und dem Plattform-Management gemeinsam Leitprojekte definiert werden, in denen die Zusammenarbeit konkret realisiert wird.
3. Kooperationsvereinbarung: Eine Kooperationsvereinbarung aller Partner*innen, Modul-Verantwortlichen, Träger*innen und dem Plattform-Management sollte Verantwortlichkeiten klären, das Leitbild verankern und Leitprojekte definieren.
4. Aktive Vernetzung: Die Module müssen untereinander, aber auch in Bezug auf externe Kooperationspartner*innen vernetzt werden; dies kann durch die Modul-Verantwortlichen erfolgen, sollte aber durch das Plattform-Management unterstützt werden.

5. Hierzu zählt auch eine Vernetzung innerhalb des Sozialraumes; das Plattform-Management kennt den Sozialraum und nutzt (die bereits vorhandene gute) Vernetzung des Sozialraumes.
6. Leitungskreis. Ein gemeinsamer Leitungskreis aller Stakeholder der Plattform sollte installiert, mit Rechten und Verantwortlichkeiten ausgestattet sowie vom Plattform-Management organisiert werden. Der Leitungskreis sollte die Interessen aller Stakeholder – inklusive der Modul-Verantwortlichen, der Kunden*innen sowie des Sozialraumes – artikulieren und diese mit den Angeboten der Plattform abgleichen. Der Leitungskreis sollte sich wie das Plattform-Management dem gemeinsamen Leitbild verpflichten.

3. Zentrale pädagogische Elemente in der Lernfabrik

3.1 Bewegung und Mobilität

Bewegung und Mobilität spielen gerade für junge Menschen im eigentlichen und übertragenen Sinne eine wichtige Rolle, um die zukünftigen Herausforderungen meistern zu können. In der aktuellen Studie des IAB zur veränderten betrieblichen Personalpolitik im Zeichen der Digitalisierung wird ausgeführt, dass Unternehmen mit zunehmendem Digitalisierungsgrad häufiger Anforderungen an die Interkulturelle Kompetenz von Bewerbern stellen. Dies gilt vor allem für Betriebe, die vornehmlich mit Zulieferern und Kunden vernetzt sind.[1] Bei einer Befragung des deutschen Industrie- und Handelskammertages im Jahr 2012 gaben zwei Drittel der Unternehmen an, dass sie in den nächsten fünf Jahren ihr Auslandsengagement weiter intensivieren möchten. Vor allem im Bereich Predictive Maintenance eröffnet sich für viele Unternehmen ein neues, nicht selten internationales Geschäftsfeld, das auch neue Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abverlangt. Mobilität, z.B. im transnationalen Kontext (interkulturelle Beweglichkeit), trägt folglich nicht nur dazu bei, dass Menschen offen werden für neue Erfahrungen und Begegnungen, sondern eröffnet ihnen auch Arbeits- und Jobperspektiven. Ziel des Konzepts ist es daher, geistige Mobilität gezielt in allen Facetten zu fördern.

Darüber hinaus ist aber auch Bewegung im originären Sinne ein wichtiger Aspekt. Der Körper ist nicht nur ein zentrales Instrument der Persönlichkeitsentwicklung und der Beziehungsfähigkeit junger Menschen, sondern oftmals auch die einzige Ressource, über die Heranwachsende, deren sonstige Teilhabe eingeschränkt ist, tatsächlich verfügen. Der Einbezug von bewegungsbezogenen Angeboten bietet daher einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Neben der produktiven Funktion (mit dem Körper etwas herstellen) und der explorativen Funktion (die räumliche und dingliche Umwelt wahrnehmen und nutzen), steht vor allem die adaptive Funktion (körperliche Grenzen kennenlernen und Leistung steigern)[2] im Kontext von sportlichen Angeboten im Fokus der Lernfabrik. Denn Sport hat neben dem Freizeitaspekt, auch einen positiven Effekt auf die sprachliche, schulische und körperliche Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und fördert damit auch ihre geistige Beweglichkeit/ Mobilität. Zudem bilden gemeinsame Sportaktivitäten einen niedrigschwelligen Ansatz, um miteinander ins Gespräch zu kommen. Mit der Umsetzung von Sport- und Bewegungsangeboten auf dem Gelände werden gleichzeitig die bestehenden Angebote in Quartieren erweitert und diese aufgewertet.

3.2 Begegnung

Die Begegnung von Menschen, mit unterschiedlichen bzw. komplementären Wissens- und Erfahrungshorizonten, ist ein wichtiges Element, um Kreativität und neue Ideen zu fördern. Das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Denk- und Sichtweisen katalysiert etwas eigenständiges Neues, was einerseits den Konsens der Parteien widerspiegelt, andererseits für die Beteiligten aber auch eine Bereicherung und Erweiterung darstellt.[3] Die Lernfabrik greift diese Gedanken auf und vernetzt Menschen aus unterschiedlichen Institutionen, mit unterschiedlichen Professionen miteinander und initiiert Gesprächs- und

1 Warning, Anja/ Weber, Enzo: Wirtschaft 4.0: Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik, in: IAB-Kurzbericht, 12/2017, S.6.

2 Zimmermann, Germo: Der Körper als Ressource in der (offenen) Kinder- und Jugendarbeit, in: Wendler; Huster (Hrsg.): Der Körper als Ressource in der sozialen Arbeit, Wiesbaden 2015, S. 203-218.

3 Fromhold-Elisebith, Martina: Wissenschaft als kreatives Milieu, in: Wierlacher, Alois und Bogner, Andrea (Hg.): Handbuch interkulturelle Germanistik, Stuttgart 2003, S. 118.

Begegnungsanlässe. Menschen erhalten so nicht nur die Möglichkeit ihre Begegnungskompetenz umfassend zu stärken, sondern werden auch in der Fähigkeit geübt, sich auf etwas Neues und Kontroverses einzulassen, was nicht zuletzt auch eine Voraussetzung für erfolgreiches multiprofessionelles Arbeiten ist. Hierzu werden in der Lernfabrik verschiedene formale und non-formale Begegnungsorte, die das synergetische und innovatorische Potenzial von Begegnungen katalysieren, implementiert und pädagogisch begleitet.

3.3 Kreativität

Kreativität entsteht nach dem Konzept der culture-based creativity, wenn drei Komponenten zusammenkommen:

a. Persönliche Fähigkeiten, wie Vorstellungskraft und Fantasie sowie die Fähigkeit „anders zu denken".
b. Künstlerische oder handwerkliche Begabung.
c. Ein soziales, kreatives und kulturelles Umfeld, in dem Bildung und Wissen nicht zuletzt durch die Wirtschaft gefördert werden.

Bereits im Jahr 1992 präsentierten die Wissenschaftler Land und Beth Jarman in ihrem Buch „Breakpoint and Beyond: Mastering the Future Today" die Ergebnisse einer Langzeitstudie, in der sie ab 1968 ca. 1600 Kinder im Alter von fünf Jahren auf ihre Kreativität hin getestet haben. Der Test wurde in den sechziger Jahren für die NASA entwickelt, um Bewerber auf Ingenieurstellen nach ihrem Kreativitätslevel filtern zu können. Der altersgerechte Kreativitätstest für die jungen Probanden führte zu erstaunlichen Ergebnissen. 98 Prozent der Fünfjährigen erreichte die maximale Punktzahl – und damit das Kreativitätsniveau eines Genies. Fünf Jahre später wurde ein dem Alter angepasster Test mit den inzwischen zehnjährigen Kindern erneut durchgeführt. Auch hier war das Ergebnis erstaunlich. Nur noch 30 Prozent erreichten den höchsten Level. Weitere fünf Jahre später waren es nur noch 12 Prozent. Erwachsene, mit einem Durchschnittsalter von 31 Jahren, schnitten mit einer Quote von 2 Prozent am schlechtesten ab. Die Erkenntnisse aus dieser Studie lauten demnach: Kreativität ist uns angeboren und der Verlust ist hausgemacht.

Dabei sind kreative Mitarbeiter*innen in einer digitalen Wirtschaft für die Unternehmen essenziell, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Diese Entwicklung führt bereits heute zu einem Paradigmenwechsel und hat Auswirkungen auf die individuellen Bildungswege. Bereits im Jahre 2003 waren 43 Prozent der neueingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei McKinsey Absolventen von Kunsthochschulen, die durch ihre Design-Ausbildung im gesamtheitlichen Denken geschult sind.[1]

Der Grund für die Entwicklung liegt in der Tatsache begründet, dass immer häufiger der Erfolg von Unternehmen nicht auf noch effizienteren Herstellungsverfahren beruht, sondern auf innovativen (immateriellen) Produkten und Dienstleistungen, die die Erwartungen der Menschen in den Mittelpunkt stellen. Diese neue Art der Nachfrage, die ihren Ursprung in individuellen und kollektiven Wünschen und Ambitionen hat, zu erfüllen, setzt ein neues Paradigma voraus, in dem Marketing und Dienstleistungen ebenso wichtig sind wie die Produktion. Dies erfordert kreative Fähigkeiten und Denkweisen, da Produktivitätsgewinne beim Herstellungsprozess nicht mehr ausreichen, um einen unternehmerischen Wettbewerbsvorteil zu schaffen.[2]

Kreativität und ganzheitliches Denken zeichnen folglich den Angestellten/die Angestellte von morgen aus – egal ob im Handwerk oder im Dienstleistungsbereich. Ziel einer zukunftsweisenden Bildung muss es daher sein, junge Menschen nicht nur in der originären Bildung zu fördern, sondern sie auch in ihrem divergenten und kreativen Denken zu unterstützen. Die Lernfabrik bietet hier in ihrer methodisch-pädagogischen Konzeption einen Rahmen, in dem Menschen ergebnisoffen und ohne Druck kreativ sein dürfen. Culture-based creativity versteht sich im Kontext der Lernfabrik weder als eine zu erwerbende Qualifikation noch als creatio ex nihilo, sondern im Schumpeterschen Sinne als schöpferische Dekonstruktion und Neukombination bestehender Elemente.

3.4 Ziele der Lernfabrik – Individuelle Ebene

Jeder Mensch ist kreativ
Unsere analoge und digitale Lebens- und Arbeits-

1 o.A.: Die Neuerfindung der Arbeitswelt; in: Megatrend Dokumentation 2012; https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/die-neuerfindung-der-arbeitswelt/ (abgerufen: 2. März 2019).

2 Attali, Jacques: Der Einfluss von Kultur auf Kreativität, Brüssel 2009, S. 5-6.

welt ist gestalt- und veränderbar und jede*r Einzelne kann im Rahmen ihrer/seiner Möglichkeiten einen positiven Beitrag dazu leisten. Im Rahmen der pädagogischen Umsetzung, wollen wir in der Lernfabrik junge Menschen darin fördern und dazu ermutigen, ihre kreativen Potenziale auszuschöpfen. Dabei handelt es sich um einen ergebnisoffenen Prozess, der nicht-lineare und nicht prognostizierbare neue Wege geht. Diesen Prozess wollen wir mit Zutrauen auf die kreativen Fähigkeiten und die Wertschätzung für die unterschiedlichen Talente begleiten.

Inklusive Lernfabrik
Unsere Gesellschaft besteht aus einer Vielfalt von Menschen mit unterschiedlichen persönlichen, sozialen, kulturellen und religiösen Hintergründen sowie verschiedenen Fähigkeiten. Eine inklusive Gesellschaft nimmt alle in ihrer Individualität an und ermöglicht damit ein Leben in einer Vielfaltsgemeinschaft, in der sich alle Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten einbringen können und wertgeschätzt werden. Die Lernfabrik ermöglicht Teilhabechancen für alle Menschen, fördert Vielfalt sowie Vielfalt schätzendes Verhalten und bekämpft Diskriminierung. Wir vertreten einen breiten Inklusionsansatz und wollen allen jungen Menschen nicht nur eine individuelle Begleitung in Bildungsfragen, sondern auch eine Unterstützung in sozialen Belangen ermöglichen. Wir wollen persönliche Ressourcen erkennen und fördern. Im Vordergrund stehen die Befähigung zur Verselbstständigung und die Teilhabe an der Gesellschaft.

Niedrigschwellige Angebote
Die Lernfabrik zeichnet sich grundsätzlich durch niedrigschwellige Angebote aus. Für jedes einzelne Modul oder Projekt werden von den verantwortlichen Akteuren die Kriterien zielgruppenorientiert angepasst. So wird gewährleistet, dass allen jungen Menschen die Teilhabe ermöglicht wird.

Intrinsische Motivation
Die Lernfabrik ist ein Ort, der Menschen die Möglichkeit einräumt, ergebnisunabhängig und aus eigener Motivation heraus Gedanken und Dinge zu entwickeln. Dabei ist die Tätigkeit selber der Anreiz und nicht die Performance. Wir wollen junge Menschen auf diesem Weg begleiten und sie dazu motivieren herauszufinden, was sie wirklich wollen.

Partizipation
Die Lernfabrik ist ein Ort der tatsächlichen Teilhabe und Mitgestaltung. Für die handelnden Akteure der Lernfabrik gilt, dass jeder Mensch ein Experte für sein persönliches Anliegen ist. Dabei gehen Sichtbarkeit und die daraus erwachsene Möglichkeit zur Teilhabe Hand in Hand. Die Lernfabrik bietet Menschen einen Ort, an dem sie sichtbar sind und in dem sie ihre Anliegen einbringen können.

Empowerment
Die Methode des Empowerments versteht sich im konzeptionellen Referenzrahmen der Lernfabrik als ein Prozess, “in dem Menschen, Organisationen oder Gemeinschaften ihren ökologischen und sozialen Lebensraum gestalten und somit einschränkenden Bedingungen und problematischen Situationen kreativ und ihren Bedürfnissen gemäß umgehen lernen.” [1] Dabei richtet sich der Blickwinkel gezielt auf die Ressourcen und Stärken der Menschen, auf ihre Potenziale zur Lebensbewältigung und -gestaltung – auch unter den eingeschränkten Bedingungen des Mangels oder dem Hintergrund vielfältiger persönlicher und sozialer Defizite. Das Ziel ist immer eine symmetrische Arbeitsbeziehung zwischen den Klienten und den Professionellen herzustellen, die auf der Anerkennung der Gleichberechtigung beruht. Dahingegen verstehen wir Empowerment nicht als eine Methode, um Menschen „marktgängig“ und ökonomisch verwertbar zu machen, damit sie den Anforderungen der Selbstregulation im Rahmen der Flexibilisierung der Berufs- und Alltagswelt und der Individualisierung von Lebensverantwortung entsprechen. Vielmehr sind, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der technischen und damit auch einhergehenden gesellschaftlichen Veränderungen, die emanzipatorischen Potenziale zentral, um Menschen mit ihren individuellen Lebensentwürfen die Möglichkeit zu eröffnen, sich in den gesellschaftlichen Verhältnissen zu verorten.

Lerner*innen-Persönlichkeit
Die Lernfabrik will zur Förderung der Lernkompetenz von Menschen beitragen. Das Konzept der Lernkompetenz geht davon aus, dass Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Gewohnheiten und Einstellungen für individuelle und kooperative Lernprozesse benötigt und zugleich beim Lernen entwickelt und optimiert werden. Lernkompetenz umfasst die miteinander verbundenen Dimensio-

1 Stark, Wolfgang:(1996). Empowerment. Neue Handlungskompetenzen in der psychosozialen Praxis. Freiburg i. B.: Lambertus, S. 108.

nen der Sach- und Methodenkompetenz sowie der Sozial- und der Selbstkompetenz. Die Lernfabrik bietet im Rahmen ihres modularen Aufbaus die Vernetzungen der oben genannten Kompetenzziele an und ermöglicht ein kumulatives Lernen in einem Beziehungs- und Arbeitsumfeld, das die Lerner*innen-Persönlichkeit fördert. Die Kompetenzstärkung der Lerner*innen-Persönlichkeit setzt dabei auf allen Ebenen an. Die Lernfabrik nimmt neben den kognitiven auch emotionale Entwicklungen in den Blick.

Zudem ist die Bewusstmachung persönlicher Einstellungen, Interessen, Stärken und Schwächen eine Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Arbeiten. In der Lernfabrik wird Menschen vermittelt, wie sie ihre erworbenen Kompetenzen in Hinblick auf das Weiterlernen und zur Verbesserung der eigenen Lernstrategien anwenden und reflektieren können. Dabei werden die Lernenden im Sinne eines konstruktivistischen Menschenbildes als Subjekte ihrer eigenen Lerntätigkeit wahr- und ernstgenommen.

Biografie-Orientierung
Getragen von den Grundideen des konstruktivistischen Ansatzes, in dem die Erfahrungs- und Sinnwelten der Lernenden als entscheidende Ressourcen und Kontexte für Bildungsprozesse fungieren, will die Lernfabrik auf die individuellen biografischen Erfahrungen der Menschen zurückgreifen. Voraussetzung für das biografieorientierte Lernen ist zunächst die grundlegende Perspektive, die Lernen als einen biografischen Prozess betrachten. Jede*r Lernende bringt in eine Bildungssituation bereits einen „biografisch artikulierten“ Wissensvorrat mit. Biographisches Wissen meint damit keineswegs nur explizierbares Wissen, sondern die Gesamtheit an explizitem und implizitem Erfahrungs- und Deutungswissen. Bei diesem Wissen handelt es sich also nicht nur um reine „Informationen“, sondern um ein diffuses, aufgeschichtetes Wissen, das nach psychologischen Regeln strukturiert und verändert wird. Daraus ableitend wird die Lernfabrik didaktische Konzepte anbieten, in denen die Lernenden zu aktiven Konstrukteur*innen ihres eigenen Lernprozesses werden.

Ziel ist es, unterschiedliche Module, Angebote, Bildungsarrangements und Möglichkeitsräume zu entwickeln, aus denen die Teilnehmenden ihre eigenen „Lehren“ ziehen können. Dabei steht nicht die Vermittlungsperspektive, sondern die Aneignungsperspektive im Vordergrund. Diese unterscheidet sich von den für organisierte Bildungsprozesse üblichen didaktischen, curricularen oder institutionellen Betrachtungsweisen. Gleichzeitig handelt es sich nicht um ein dichotomes Konzept nach dem Muster „biografisches versus curriculares Lernen“, sondern um zwei aufeinander bezogene und miteinander verschränkte Perspektiven. In der Umsetzung der Lernfabrik kommen beide Perspektiven zum Tragen und werde entsprechend zielgruppenorientiert unterschiedlich akzentuiert.

3.5 Ziele der Lernfabrik – Gesellschaftliche Ebene

Arbeit 4.0
Die Veränderungen der Arbeitswelt durch die Digitalisierung werden oft unter dem Begriff Arbeit 4.0 beschrieben. Gemeint ist damit die vierte Phase der Industrialisierung, in der es gegen Ende des 20. Jahrhunderts zu einer verstärkten Digitalisierung und Vernetzung von IT und Fertigungstechnik kam:

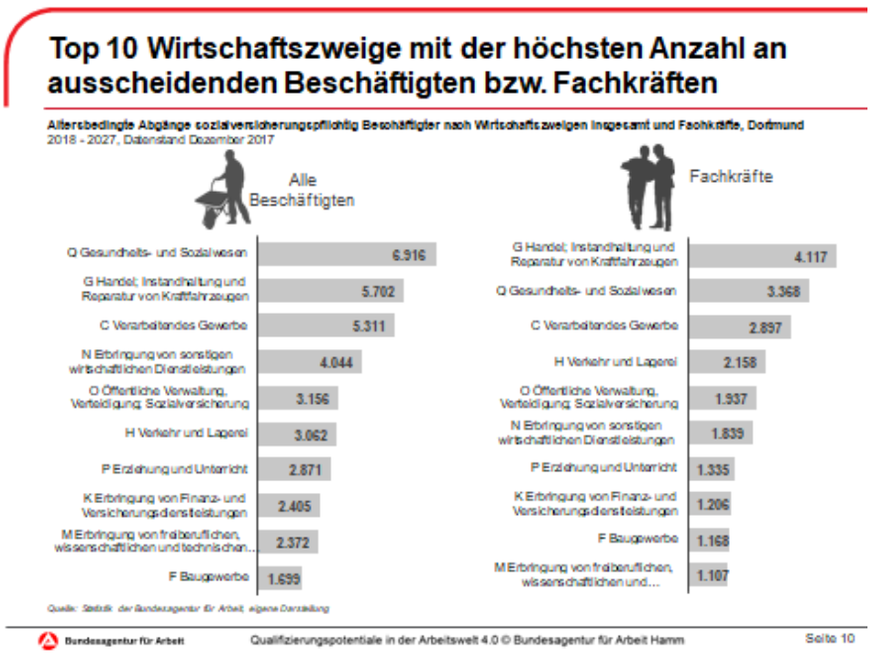
Dabei oszilliert die aktuelle Diskussion über die Auswirkungen von Arbeit 4.0 zwischen den Fragestellungen: Wird es durch die digitalen Innovationen zu einem Wegfallen von Arbeitsplätzen kommen, oder entstehen Umwälzungs- bzw. Komplementäreffekte?

Hier zeichnet sich seit der Jahrtausendwende eine zunehmende Job-Polarisierung zwischen hochqualifizierten und tieferqualifizierten Berufen ab. Für eine fundierte Analyse zukünftiger Qualifizierungs- und Beschäftigungsbedarfe ist die demografische Entwicklung der Region wichtiger Ausgangspunkt. Statistiken der Bundesagentur für Arbeit für Dortmund, die auch Grundlage für strategische Diskussionen im Facharbeitskreis Westfälisches Ruhrgebiet sind, zeigen, dass

- in den nächsten zehn Jahren in Dortmund über 40.000 Beschäftigte das Renteneintrittsalter erreichen,
- bis 2027 in Dortmund die Fachkräfte den größten Anteil beim Renteneintrittsalter ausmachen werden,
- und bestimmte Wirtschaftszweige die meisten Beschäftigten altersbedingt verlieren werden (s. Abbildung 1, Seite 29).

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt zu dem Ergebnis, dass Verluste für Beschäftigte in Helfertätigkeiten

Abbildung 1



in den nicht-wissensintensiven Dienstleistungen gesehen werden und ein Zuwachs vor allem in hochkomplexen Expertentätigkeiten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie zu erwarten ist. Die Summe der Arbeitsplätze bleibt also nach dieser Analyse durch die Verschiebung in andere meist, aber in anspruchsvollere Tätigkeiten erhalten. Folglich sind gerade repetitive Tätigkeiten mit geringerem Qualifikationsniveau und solche mit einer binären Logik von Substitution gefährdet. Insgesamt beläuft sich der Anteil der Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial in Dortmund auf 20,8% - ein beträchtlicher Anteil, wenngleich sich auch Nachbarregionen mit noch höheren Zahlen konfrontiert sehen (s. Abbildung 2, Seite 30).

In Summe bedeutet dies, dass sich Berufe mit den dahinter liegenden Tätigkeiten kontinuierlich wandeln werden. Unter anderem wird es durch die wachsende Vernetzung des Produktions-, Handwerks- und Dienstleistungsbereichs in Folge der Digitalisierung zu neuen hybriden Ausbildungsberufen kommen. So könnten bis zu 65 Prozent der Kinder, die heute in die Grundschule kommen, zukünftig Tätigkeiten ausüben, die es aktuell noch gar nicht gibt.[1] Umgekehrt führt jede Automatisierung zu einer Aufwertung jener Berufe, die (noch) nicht automatisierbar sind, zum Beispiel komplexe handwerkliche Tätigkeiten. Bis Maschinen eine Heizungsanlage installieren können, wird es noch lange dauern.

Eine umfängliche Darstellung der Herausforderungen im Kontext Arbeiten 4.0 ist an dieser Stelle sicherlich nicht möglich. Allerdings zeigen die Analysen auf, dass sich Arbeit verändern wird und der Zugang zum Arbeitsmarkt noch stärker von einer qualifizierten Ausbildung abhängig ist.

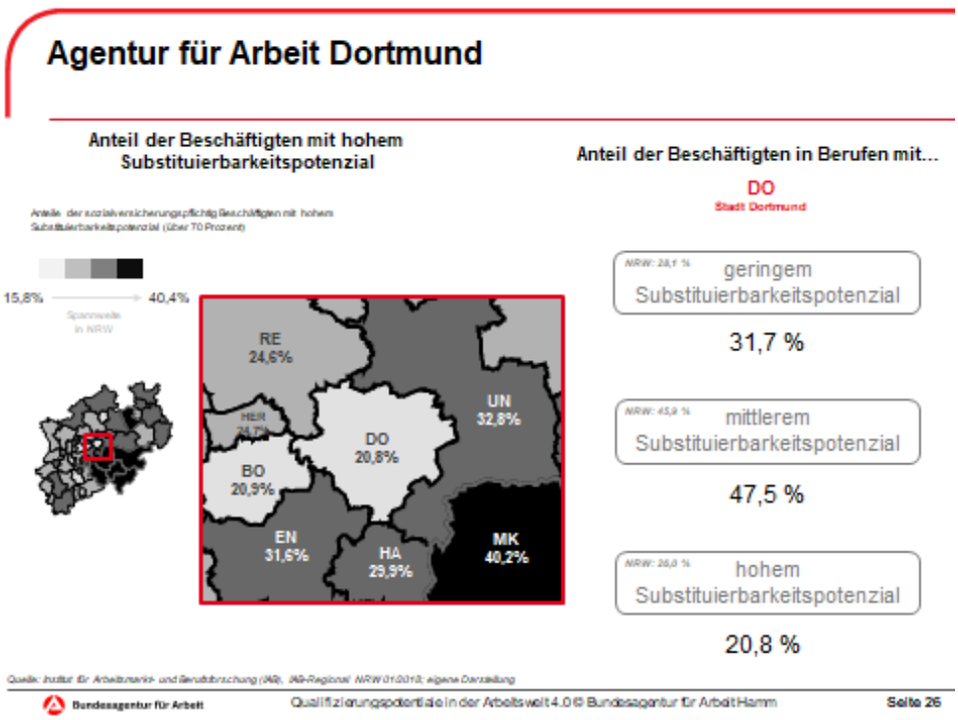
Übergänge Schule/Wirtschaft und Berufsorientierung

Der Berufsbildungsbericht 2018 zeigt auf: 2,13 Millionen junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland haben keinen Berufsabschluss.[2] Trotz bester Wirtschaftslage und dem weiter wachsenden Fachkräftebedarf ist der Anteil junger Menschen ohne formale berufliche Qualifikation von 13,4 % auf 14,3 % gestiegen. Unverändert hoch ist auch die Zahl (290.000) der jungen Menschen, die von der Schule in eine Maßnahme des Übergangssystems wechseln. 2017 waren zudem 23.713 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber registriert, die weder einen Ausbildungsplatz noch eine Alternative hatten. Gleichzeitig gelten über 80.0000 junge Menschen noch als ausbildungssuchend, während die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen um 12,6 % gestiegen ist. Ebenfalls schwierig sind die Chancen auf gelingende Ausbildung für junge Menschen mit Migrationshintergrund, obwohl die Ausbildungsmotivation bei den Jugendlichen etwa hinsichtlich der Aktivität bei den Bewerbungen sogar oftmals höher ist. So münden 54 % der jungen Menschen ohne deutschen Pass nicht in

1 O.A.: The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, in: Global Challenge Insight Report, o.O. 2016, S.3.

2 vgl.: Berufsbildungsbericht 2018, S. 14.

Abbildung 2



einer Ausbildung, sondern zuerst in einer Maßnahme des Übergangssystems ein. Langfristig bleiben 33,6% von ihnen ohne Berufsabschluss.

Für den Stadtbezirk Mengede ergibt sich beispielsweise folgendes Bild: Im Stadtbezirk Mengede lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2017 im Schnitt bei 12,3%. Dabei sind die Spreizungen erheblich. Während der Stadtbezirk Schwieringhausen lediglich 4% Arbeitslosigkeit aufweist, liegt die Quote in Westerfilde bei 16,5%. Für den Ausbildungsstellenmarkt zeigen die Zahlen für das gesamte Stadtgebiet, das den 4.392 Ausbildungssuchenden nur 3.774 betriebliche Ausbildungsstellen sowie 51 außerbetriebliche Ausbildungsstellen gegenüberstanden. Es blieben 835 (22,1%) der Berufsausbildungsstellen (Stand: August 2018) in Dortmund unbesetzt. Für die Lernfabrik bedeutet dies, dass konkrete Konzepte und Angebote entwickelt werden müssen, die gezielt die Passungsprobleme abbauen und das Matching verbessern.

Die Lernfabrik bietet umfassende und mit den relevanten Akteuren der Stadt abgestimmte Angebote an, die jungen Menschen an der ersten Schwelle (Übergang Schule–Ausbildung) zu unterstützen. Es ist das vordringliche Ziel der Lernfabrik über institutionalisierte Kontakte zu Schulen junge Menschen frühzeitig über Ausbildungsberufe zu informieren und zu interessieren. Insbesondere bietet die Lernfabrik hier einen niedrigschwelligen und praxisnahen Zugang.

Teilhabe

Teilhabe bedeutet dazugehören, dabeisein, mitgestalten. Im konzeptionellen Referenzrahmen der Lernfabrik hat Teilhabe eine fundamentale Bedeutung, da wesentliche Teile des menschlichen Lebens in gesellschaftlichen Zusammenhängen stattfinden (Familie, Nachbarschaft, Kultur, Sport, Freizeit, Bildungsinstitutionen, Arbeitsmarkt). Alle diese gesellschaftlichen Subsysteme sind voneinander abhängig. Nur dort, wo Menschen über ihren Familienkreis hinaus anderen Menschen begegnen, können Zusammenschlüsse Gleichgesinnter für Freizeitgestaltung, karitatives Engagement oder politisches Handeln entstehen. Deshalb haben gerade die gesellschaftlichen Subsysteme Schule, Arbeitsplatz und lokales Umfeld eine herausragende Bedeutung für die Teilhabe an anderen Subsystemen. [1]

Eine konzeptionelle Engführung der Lernfabrik auf die Formel “Teilhabe durch Erwerbsarbeit” würde dem umfassenden gesellschaftlichen Teilhabegedanken daher entgegenstehen. Es ist daher vielmehr das Ziel der Lernfabrik, für die unterschiedlichen Subsysteme, Angebote vorzuhalten, in denen Menschen selbstbestimmt agieren können. Dabei müssen die Angebote frei von jeglichen diskriminierenden Faktoren sein.

1 Rudolf, Beate: Teilhabe als Menschenrecht – eine grundlegende Betrachtung; in: Diehl, Elke (Hrsg.): Teilhabe für alle?!, Bonn 2017, S. 15.

B. Räumliches Konzept der digitalen Lernfabrik Dortmund

1. Die Zeche Westhausen

Bei der Erarbeitung des Konzepts einer Lernfabrik spielte neben der pädagogischen und der daraus folgenden inhaltlich-fachlichen Ausgestaltung der Module auch immer wieder die konkrete Verortung auf dem Gelände als Campus eine zentrale Rolle. Dabei war es dem Konsortium immer wichtig, dass bei der Gestaltung der Module sowohl der Campus-Charakter gewahrt bleibt als auch die Möglichkeit einer finanzierbaren Umsetzung besteht.

Die oben aufgeführte Visualisierung stellt folglich nur eine mögliche Nutzung des gesamten Geländes dar und leitet sich aus den konzeptionellen Überlegungen ab. Eine endgültige Festlegung der Standorte der Gebäude erfolgt erst nach enger Absprache mit allen beteiligten kommunalen sowie privaten Akteuren. Die Visualisierung dient somit in erster Linie dem Gesamtverständnis und der besseren (optischen) Darstellbarkeit des intendierten Campus-Charakters und versteht sich als Entwurf.

Die Zeche Westhausen ist im Nordwesten der Stadt Dortmund im Stadtbezirk Mengede zwischen den Stadtteilen Bodelschwingh und Westerfilde zu finden. Mit je rund 7.000 Einwohnern gehören diese zu den kleinen bis mittelgroßen Stadtteilen der Ruhrgebietsstadt, sind aber zugleich die bevölkerungsreichsten Stadtteile des Stadtbezirks Mengede. Der Name der Zeche ist vom benachbarten „Schloss Westhusen“ in Westerfilde abgeleitet. Dieses Wasserschloss

aus dem 14. Jahrhundert ließ die Adelsfamilie von Bodelschwingh genauso errichten, wie einige Jahrzehnte zuvor das Wasserschloss „Haus Bodelschwingh“ im heutigen Stadtteil Bodelschwingh. Für beide Stadtteile war der Beginn der Steinkohleförderung in der Zeche Westhausen im Jahr 1873 eine wichtige Wegmarke: Handelte es sich bis dahin um bäuerlich und ländlich geprägte Stadtteile, hielt nun die Industrialisierung Einzug und die Einwohnerzahlen stiegen an. 1928 schließlich wurden die bis dahin eigenständigen Gemeinden an Dortmund angeschlossen, die Zeche blieb noch bis in die 1980er-Jahre aktiv. Bei den Gebäuden handelt es sich nicht nur um die markanten Wahrzeichen des Stadtbezirks, sie sind auch in konzeptioneller Hinsicht ein günstiger Standort, da dieser sich in weiten Teilen im Besitz der Maschinenfabrik Völkmann befindet.

Das Konzept sieht eine mögliche und flexible Einbeziehung aller Gebäude vor. Das bedeutet, dass in der ersten Umsetzungsphase das Zechengelände erschlossen werden sollte. Dieses Vorgehen erachten wir deshalb für sinnvoll, da auf dem angrenzenden Gelände weitere Ansiedlungen von Handwerksunternehmen, beispielsweise durch Handwerkshöfe möglich sind. Welche Gewerke und Branchen sich auf dem Gelände ansiedeln sollten, leitet sich hierbei aus den Modulbeschreibungen ab, da sich hier weitere Beziehungen zur praktischen Erkundung von Berufen für Jugendliche ergeben. Hierbei sollten die Industrie- und Handelskammer zu Dortmund sowie die Handwerkskammer zu Dortmund in die Planungen eng einbezogen werden.

2. Die Umgebung der Zeche Westhausen

Das Quartier Westerfilde/Bodelschwingh gilt innerhalb Dortmunds als potenzialreiches Gebiet. Fünf Kinderbetreuungseinrichtungen, zwei Grundschulen, eine Sekundarschule und ein Schulzentrum mit Haupt-, Realschule sowie Gymnasium im benachbarten Stadtteil Nette stellen das Bildungsangebot vor Ort dar. Der „Ausbildungspakt Westerfilde“ als Kooperation verschiedener Partner sorgt hier aktuell für eine geeignete Anbindung der Sekundarschul-Abgänger an den Ausbildungsmarkt. Nicht nur im Grünen gelegen (die Bebauungsdichte ist gegenüber ganz Dortmund unterdurchschnittlich) und mit einer Kombination aus Großwohnanlagen im Zentrum und Einfamilienhäusern darum herum ausgestattet, sind Westerfilde und Bodelschwingh auch gut an den öffentlichen Nahverkehr angebunden: Zentraler Anknüpfungspunkt hierfür ist der S- und U-Bahnhof Westerfilde. Von hier fährt die S-Bahnlinie S2 werktags alle zwanzig Minuten in beide Richtungen und bindet nicht nur Ruhrgebietsstädte wie Recklinghausen, Gelsenkirchen oder Essen direkt an, sondern auch den Dortmunder Hauptbahnhof, der in 12 Minuten erreicht wird. Die U-Bahnlinie U47 fährt werktags im 10-Minuten-Takt und steuert über die Innenstadt den südlichen Dortmunder Stadtteil Aplerbeck an. Darüber hinaus verbinden drei Buslinien Westerfilde und Bodelschwingh mit den Stadtteilen im direkten Umfeld. Für Autofahrer ist ein naher Anschluss an die Bundesautobahnen A42 und A45 gewährleistet.

Städtebaulich sind Westerfilde und Bodelschwingh sehr eng miteinander verknüpft, weshalb sie auch als Quartier betrachtet werden. Gleichwohl gibt es statistisch durchaus auffällige soziodemographische Unterschiede zwischen den beiden Stadtteilen. Dies gilt beispielsweise für die Altersstruktur [1] : Während die Bevölkerung von Westerfilde unterdurchschnittlich alt ist (41,7 Jahre vs. 43,6 Jahre im gesamten Stadtgebiet), ist die Bevölkerung in Bodelschwingh überdurchschnittlich alt (44,6 Jahre). In Westerfilde sind entsprechend die Alterskohorten 0 bis 5 sowie 6 bis 17 Jahre im Vergleich zur gesamten Dortmunder Bevölkerung überrepräsentiert, während alle darauffolgenden Alterskohorten unterrepräsentiert sind. Innerhalb der Bevölkerung von Westerfilde ist darüber hinaus eine hohe Arbeitslosigkeit (16,5% vs. 1% in ganz Dortmund) sowie ein hoher Ausländeranteil (26,5% im Vergleich zu 17,8% in ganz Dortmund) festzustellen.[2] Dies gilt wiederum nicht für Bodelschwingh, wo der Ausländeranteil mit 10,5% und die Arbeitslosigkeit mit 9,7% jeweils unterschiedlich ausfallen.

Die soziodemografischen Daten deuten bereits darauf hin, dass Schwierigkeiten bestehen, die nicht unbedingt das Quartier als Ganzes betreffen, sondern sehr lokal bestimmte Bereiche. Dies deckt sich mit einer Analyse der Stadt aus dem Jahr 2014, in der eine „Besorgnis erregend[e]“

1 Stand der Daten: Dezember 2013

2 Stand der Daten: Juni 2017

Abnahme der Wohnqualität für bestimmte Teilbereiche im Teilgebiet Westerfilde festgestellt wird, wofür mangelnde Investitionen der Vermieter als ursächlich ausgemacht werden. Zu diesen Problemen auf dem Wohnungsmarkt kommen einige Probleme in anderen Teilbereichen, die in ihrer Gesamtheit verhindern, dass das Quartier Westerfilde/Bodelschwingh sein erwähntes Potenzial ausschöpfen kann. Hierzu gehören etwa auch städtebauliche Defizite, wie etwa Freiflächen, Spielplätze, ÖPNV-Haltestellen und bestimmte Straßenzüge in qualitativ schlechtem Zustand. Zudem mangelte es an Räumen und Orten für soziale Veranstaltungen und der Einzelhandel hatte mit Leerständen zu kämpfen.

Auf Basis der verschiedenen Aspekte entwickelte die Stadt Dortmund für Westerfilde und Bodelschwingh ein „Soziale Stadt"-Programm, mit dem die dortige Lebensqualität verbessert werden soll. Die unterschiedlichen Maßnahmen betreffen etwa den Wohnungsmarkt (wo etwa Vermieter „in die Pflicht genommen" und unterstützt werden sollen); im öffentlichen Raum sollten bestimmte Plätze aufgewertet werden, und ein Stadtteilfonds im Umfang von jährlich 35.000 Euro soll Veranstaltungen und Angebote der Bürgerinnen und Bürger unterstützen.

Die zentrale Lage der zurzeit ungenutzten Zeche Westhausen inmitten dieser beiden entwicklungsfähigen Stadtteile, ihre gute ÖPNV-Anbindung (U- und S-Bahnstation sind nur ca. 500 Meter entfernt) und auch ihre architektonische Besonderheit machen sie zu einem attraktiven Entwicklungsobjekt, das sowohl für das Quartier selbst, als auch für Interessierte aus ganz Dortmund einen Mehrwert darstellen kann.

3. Modul 1 – Welcome & Boarding House

3.1 Zielsetzung

Auf dem Campus der Lernfabrik sollen unterschiedliche Bereiche des Lernens und Lebens entstehen. Alle Bereiche werden für sich stehen und eigene Ansätze haben und dennoch Synergien untereinander nutzen. Obwohl die Bereiche unterschiedliche Ansätze haben, soll sich der Campus „nach außen" als großes Ganzes präsentieren. Insofern ist ein zentrales Gebäude als Ansprechpartner für Interessierte, Teilnehmer und Kunden unerlässlich. An dieser Stelle knüpft die Idee des Welcome & Boarding House an. Es soll ein Zentrum für Begegnung, Vernetzung und gleichzeitig Ansprechpartner sein. Das setzt einen zentralen Standort auf dem Gelände für das Gebäude voraus.

Unterschieden werden interne und externe Servicefunktionen des Welcome & Boarding House. Die zentrale interne Funktion des Welcome & Boarding House ist die des aktiven Campus-Managements. Auch alle verwaltungstechnischen Bereiche werden von hier aus koordiniert. Außerdem werden diverse externe Funktionen wahrgenommen (Information, Verpflegung, Wohnen). Angesiedelt direkt am Eingang des Komplexes, können seitens der Gäste im Welcome & Boarding House Informationen zum Angebot der Bereiche eingeholt und Kontakte hergestellt werden. Hier werden die Buchungsanfragen bearbeitet und etwaige Veranstaltungen geplant.

Ziel des Welcome & Boarding House ist es, dass sich die durchaus vielseitigen internen und externen Stakeholder-Gruppen zentral an einem Ort informieren können. Konkret sind folgende Komponenten für das Welcome & Boarding House geplant:

- Campus-Management
- Verwaltung
- Appartements
- Tiny House
- Bistro/Café
- Tagungsräume

Empfohlen wird, dass das Welcome & Boarding House im Generationenhaus (siehe nächstes Kapitel 4) integriert wird. In diesem Fall würde das Generationenhaus bautechnisch größer ausfallen, um alle Bereiche des Welcome & Boarding House aufnehmen zu können.

3.2 Marktanalyse und Marktmodell

Für das Welcome & Boarding House lässt sich der Markt nur schwer analysieren. Jedoch können einzelne Bereiche durchaus bewertet werden.

Campus-Management und Verwaltung
Für ein Projekt dieser Größenordnung, mit vielen Elementen und verschiedenen Bereichen ist ein Campus-Management wichtig um eine direkte Verknüpfung der Bereiche nicht nur auf

dem Papier entstehen zu lassen sondern auch praktisch umzusetzen. Dies ist nicht möglich, wenn jeder Bereich „sich selbst“ verwaltet. Das Campus-Management und die Verwaltung sind unmittelbar mit allen Teilen des Campus verknüpft.

Das Leitungsbüro/respektive die Verwaltung übernimmt alle organisatorischen und abrechnungsrelevanten Komponenten des Boardinghauses. Hierzu gehören die Planung und der Wareneinkauf des Bistros/Cafés, das Tagungsmanagement in Zusammenarbeit mit der Zentrale, die Vermietung der Appartements und Tiny-Houses sowie deren Organisation und Abwicklung aller dazugehörigen Formalitäten. Weitere Aufgabenbereiche des Leitungsbüros sind Angebots- und Rechnungsstellung sowie die Personalplanung.

Eine zentrale Funktion, die im Welcome & Boarding House angesiedelt sein wird, ist außerdem die des aktiven Campus-Managements. In die Zuständigkeit dieses Moduls fallen

- die Steuerung und Supervision der Leitprojekte, in denen die Kooperation der verschiedenen Akteure eingeübt wird,
- die Aushandlung der Kooperationsvereinbarung und die regelmäßige Überprüfung, ob das Handeln der Akteure dieser entspricht,
- die Förderung der Vernetzung insbesondere mit dem umliegenden Sozialraum,
- die Organisation der Leitungskreis-Treffen,
- sowie die campusübergreifende Öffentlichkeitsarbeit.

Appartements & Tiny Houses
Das Welcome & Boarding House fungiert in erster Linie als Dienstleister für die anderen Bereiche des Campus. Jedoch benötigt auch das Welcome & Boarding House eine eigene Einnahmequelle, sodass die Kosten für den Betrieb nicht komplett auf die anderen Bereiche umgelegt werden müssen. Appartements für kurzfristige Vermietung und Tiny Houses sind ein guter Geschäftszweig, sowohl für die Unterbringung von externen Gästen als auch von Kunden des Campus. Die Stadt Dortmund hat bereits eine Kampagne für Tiny Häuser auf den Weg gebracht. Insofern ist es durchaus folgerichtig, diesen Gedanken auf den Campus der „Zeche Westhausen“ zu übertragen.

Bistro/Café & Tagungsräume
Der Bedarf an Tagungsräumen ist allein durch die verschiedensten Bereiche und Veranstaltungen gedeckt. Die einzelnen Bereiche des Campus lassen keinen Platz für größere Besprechungs- und Tagungsräume, jedoch werden sie durchaus gebraucht. Im Welcome & Boarding House können sowohl Tagungen als auch Informationsveranstaltungen und Schulungen/Seminare abgehalten werden. Die Tagungsgäste müssen entsprechend bewirtet werden. Das macht das Bistro/Café so wichtig. Dieses dient nicht nur der Versorgung der Gäste und Bewohner sondern auch als Begegnungsstätte. Hier können Bewohner des Generationenhauses mit ihren Familien verweilen, die Mitarbeiter*innen aller ansässigen Unternehmen und Menschen aus dem Sozialraum können hier zu Mittag essen. Gerade durch das Café in Verbindung mit dem Sinnesgarten soll ein vielfältiges Gelände im Stadtteil Bodelschwingh entstehen, von dem das soziale Umfeld profitiert.

3.3 Zielgruppen

Das Welcome & Boarding House hat eine große und durchaus unspezifische Zielgruppe, die wiederum in interne und externe Stakeholder unterteilt ist. Hier laufen alle Bereiche des Campus zusammen, gleichzeitig setzt das Welcome & Boarding House eigene Angebote. Zielgruppen sind

- Schulen zur Berufsorientierung
- Behörden
- Vereine und Verbände
- Forscher und Hochschulen
- Unternehmen
- „Kunden“ des Campus sowie alle interessierte Menschen

3.4 Vorhabenzielelemente

Die drei großen Elemente des Welcome & Boarding House sind die Zentrale/Verwaltung, Unterkünfte und Bewirtung. Diese Teile sind essenziell für die Verknüpfung der Bereiche untereinander und bilden den Geschäftsbereich des Welcome-Hauses.

- Appartements für kurzzeitige Vermietung
- Tiny Houses für kurzzeitige Vermietung
- Bistro/Café für Besucher

- Tagungsräume
- Verwaltung und Zentrale des Campus „Zeche Westhausen“

3.5 Konzept/Inhaltliche Beschreibung

Zentrale/Empfang
Die Zentrale (ähnlich einer Hotelrezeption) übernimmt alle organisatorischen Aufgaben im laufenden Geschäftsbetrieb und koordiniert diese. Dort können Bewohner, Gäste und Teilnehmer, Lieferanten sowie weitere Interessierte Informationen zu den Angeboten und Leistungen des Zechengeländes einholen und diese buchen. Gleichzeitig bildet die Zentrale eine Schnittstelle zu den einzelnen Bereichen des Campus „Zeche Westhausen“, sodass die Firmen oder Teilnehmer einen übergeordneten Ansprechpartner haben.

Das Leistungsbüro/respektive die Verwaltung wird ebenso im Welcome & Boarding House angesiedelt. Von der Zentrale erhält die Verwaltung alle abrechnungsrelevanten Informationen.

Appartements und Tiny Houses
Die Appartements des Welcome & Boarding House sollen die Nische zwischen einer Hotelübernachtung und einer konventionellen Mietwohnung schließen. Wichtig ist zu erwähnen, dass hier keine zukunftsorientierte Vermietung angestrebt wird.

Die Appartements und Tiny Houses stehen jedem, der an einer kürzeren Vermietung interessiert ist, zur Verfügung. Der Zeitraum der Vermietung ist von einer Woche bis zu ca. einem Jahr möglich. Die Kündigungsfristen fallen entsprechend kürzer aus. Zielgruppe der Appartements sind Mitarbeiter aus dem In- und Ausland verschiedener Unternehmen, die für einen projektbezogenen Zeitraum in oder um Dortmund arbeiten werden und für diese Zeit eine Unterkunft benötigen. Ebenso besuchende Angehörige der Generationenhausbewohner oder beispielsweise Forschungsmitarbeiter der Fachhochschule.

Geplant sind volleingerichtete 1-Zimmer Appartements (evtl. auch 2-Zimmer Appartement) mit einer integrierten Küchennische und einem Duschbad/WC. Um dem Charme eines Hotelzimmers entgegen zu treten und ein heimisches Gefühl aufkommen zu lassen, werden die Appartements nach verschiedenen Stilrichtungen eingerichtet. Alle Artikel des täglichen Bedarfs gehören ebenso zur Einrichtung. In der volleingerichteten Küche sind es in kleinerer Stückzahl: Geschirr, Gläser und Besteck, sowie etwaige wichtige Kochutensilien. Zum Wohnbereich gehören neben einem Schlafsofa, Kissen und Decken sowie elektronische Geräte. Die Mieter bringen lediglich ihre Kleidung und persönlichen Gegenstände mit, alles Weitere wird gestellt und gehört zu den Mietgegenständen. Die Mieter der Appartements haben die Möglichkeit, sich komplett eigenständig wie zu Hause zu versorgen. Alternativ können alle Mahlzeiten gegen Aufpreis im Bistro eingenommen werden. Zusätzlich zu den konventionellen Appartements wird es ein Angebot an Tiny Houses geben, zu Anfang im kleinen Rahmen – eine Aufstockung ist bei dauerhaft hoher Nachfrage und Auslastung geplant.

Momentan lässt sich der Bedarf der kurzzeitigen Vermietung schwer abschätzen. Tiny Houses haben vor diesem Hintergrund vielfältige Vorteile. Sie sind preisgünstiger als konventionell gebaute Appartements. Sie sind modern und eine neue Form der Unterbringung, die nicht zuletzt auch einen Begegnungscharakter haben. Durch diese Komponente kann die Auslastung der kurzzeitigen Vermietung optimiert und das finanzielle Risiko gemindert werden. Sie können auch als Alternative zur Errichtung von Appartements betrachtet werden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass bis zum jetzigen Zeitpunkt der Konzeptentwicklung die Nutzung der Lohnhalle aufgrund der beschriebenen Problematik, unsicher ist.

Bistro/Café
Das Café steht allen Mietern, Gästen und Besuchern des Areals offen und integriert somit die Einrichtungen in das Quartier. Das Angebot des Bistros umfasst Frühstück sowie eine Auswahl wechselnder warmer Mahlzeiten, Süßspeisen und Backware und eine Auswahl an Warm- und Kaltgetränken. Mieter der Appartements können hier ihre Mahlzeiten einnehmen, insofern sie nicht selbst kochen möchten. Bewohner des Generationenhauses können im Café Zeit verbringen oder ihren Besuch empfangen (wie schon oben erwähnt, ist die Nähe zum Generationenhaus wichtig). Die Mitarbeiterschaft der umliegenden Firmen kann hier zu Mittag essen. Das Personal des Bistros/Cafés wird dort in verschiedenen Schichten beschäftigt sein. Um Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten, kann das Bistro/Café als Inklusionsbetrieb betrieben werden.

Tagungsräume
Die Tagungsräume können für interne wie externe Tagungen, Besprechungen, Seminare und Treffen aller Art gebucht werden. Geplant sind 3 verschiedene Raumgrößen – für kleine, mittlere und große Gruppen.

Die Räume sind mit allen notwendigen Gegenständen ausgestattet. Dazu gehören neben klassischem Schreib- und Präsentationsmaterial auch relevante Komponenten der Tagungstechnik. Die Tagungsgäste werden von den Mitarbeitern des Bistros bewirtet. Die Mahlzeiten können ebendort auch eingenommen werden.

Die Vernetzung mit Bereichen des Campus wird angestrebt. Bei einem Schulausflug zur Berufsfelderkundung kann beispielsweise vorab eine Informationsveranstaltung in den Tagungsräumen des Welcome-Hauses stattfinden.

Ebenso können das Generationenhaus und die Kindertagesstätte die Räumlichkeiten für Versammlungen und Elternabende nutzen.

3.6 Business-Plan

Betriebswirtschaftlich ist das Welcome & Boarding House von allen Einrichtungen des Zechengeländes sowie den oben beschriebenen Entwicklungen abhängig.

Es kann externe Umsätze generieren, die Grundeinnahmen sind aber aus den bestehenden und entstehenden Unternehmen/Einrichtungen zu akquirieren. Die Bedarfe bestimmen letztlich die Größenordnung des Gebäudes und den Standort.

Projektierung
Das Welcome & Boarding House kann als wirtschaftliche Komponente des Campus erst betrachtet werden, wenn die Bedarfe der anderen Säulen des Campus geklärt sind.

Das Welcome & Boarding House kann als kleines Café mit wenigen Tiny-Houses zur Vermietung ausgeprägt werden bis hin zu einer Größenordnung mit Restauration, Veranstaltungs- und Tagungsbereich sowie mehreren Appartements.

Umsetzung
In jedem Fall wird ein Gebäude an einem gut erreichbaren Standort benötigt. Ein Terrassenbereich zum Garten ist sinnvoll.

Ertragskomponenten

- Einnahmen von Campus Unternehmen
- Einnahmen aus dem Café-Betrieb
- Einnahmen aus Tagungs- und Veranstaltungsräumen
- Einnahmen aus Vermietung (Appartements und Tiny-Houses)

Personalausgaben
Campus-Management: Personal- und Sachkosten in Anlehnung an die KJP-Sätze (Bund)

1 Vollzeitstelle (100%)
Entgeldgruppe: 13-15
80.776,80 €

1 Teilzeitstelle (50%)
Entgeldgruppe: 5-9
25.304,56 €

Finanzierung
Die notwendigen Investitionen müssen sich über die Betriebseinnahmen refinanzieren lassen. Hier ist das Engagement der anderen Campus-Ansässigen wichtig, um den Welcome Charakter dauerhaft zu finanzieren.

Betriebsmodell
Ein Betreibermodell mit einem regionalen Gastronomen scheint für jede Lösung sinnvoll. Bei einer größeren Lösung kann auch ein Inklusionsprojekt für Menschen mit und ohne Behinderung angedacht werden.

Synergien und Vernetzung
Das Welcome & Boarding House hat die idealen Voraussetzungen, Synergien zu heben und die Vernetzung aller Beteiligter zu schaffen:

- Café und Bistro als Treffpunkt
- Zentraler Empfang/Anlaufpunkt
- Zentrale Verwaltung des Zechengeländes – erforderlich für gemeinsame Projekte/ Zusammenhalt
- Tagungskapazitäten
- Poststelle

3.7 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik

Dieses Modul ist naturgemäß als Anlaufstelle mit allen Modulen vernetzt.

3.8 Zusammenfassung

Modul 1 „Welcome & Boarding - House“ im Überblick	
Zielsetzung	
Kernziele (max. 3)	1. Campus-Management und Verwaltung 2. Anlaufstelle für Gäste und Besucher 3. Verpflegung 4. Übernachtung
Zielgruppe(n)	1. Übernachtungsgäste 2. Auszubildende (Wohnen) 3. Mitarbeiter*innen Campus 4. Menschen aus dem Stadtbezirk
Campus-Bezüge: Inhalte und Kooperationen	
Bezug zu den drei zentralen Inhalten der Lernplattform	**Bewegung und Mobilität** Kurz-/langfristige Übernachtungsmöglichkeiten
	Begegnung Das Welcome-Zentrum ist der zentrale Anlaufpunkt, das Zentrum der Begegnung – für Lernende, auch für Mitarbeitende in den unterschiedlichen Modulen auf dem Campus
	Culture-based creativity
Bezug zu den anderen Modulen	**Modul 1 (Welcome & Boarding House):**
	Modul 2 (Generationenhaus): Verpflegung; Besprechungen des Personals;
	Modul 3 (Explore Base): Verpflegung; Tagungsräume z.B. zur Vor- und Nachbereitung für Gruppen der Explore Base
	Modul 4 (MobilitätsLAB): Verpflegung; Besprechungen; Bewirtung externer Gäste; kleinere Tagungen
	Modul 5 (Think-Make-Work-Zentrum): Verpflegung
Bezug zu Akteuren im Umfeld des Campus	▷ Anlaufstelle ▷ Verpflegung
Kennzahlen	
Fläche	300 - 600 m²
Möglicher Umsatz	100.000 € pro Jahr
Investitionsbedarf	1.000.000 €

4. Modul 2 – Das Generationenhaus

4.1 Zielsetzung

Über viele Generationen hinweg haben sich die familiären Strukturen geändert. Zu Anfang des vergangenen Jahrhunderts lebten Menschen im Kreise der Großfamilie unter einem Dach. Es herrschte eine Art des Zusammenlebens die geprägt von wirtschaftlichen Verkettungen und sozialen Verbindungen war. Um die älteren und jüngeren Familienmitglieder war ein Netz aus Betreuung und Versorgung gespannt.

Im Laufe der Jahrzehnte hat sich die Art des Zusammenlebens stark gewandelt. Die Kleinfamilie stellt in der heutigen Gesellschaft die häufigste Familienform dar. Ein dauerhafter Wegzug aus der Geburtsstadt ist heute gängig. Die Menschen sind beruflich stark eingespannt. Gleichzeitig steigt die Lebenserwartung. Aus vielerlei Gründen können ältere Menschen heute nicht mehr „klassisch“ von ihren Kindern versorgt werden. Die Herausforderungen des Zusammenlebens sind heute anders als früher.

Hier setzt die Idee des Generationenhauses an. Senioren sollen hier selbstbestimmt und in einer familienähnlichen Situation zusammen wohnen und gleichzeitig Unterstützung im Alltag erfahren. Alle Bereiche des Generationenhauses sollen der Isolation, die im Alter durch Krankheiten, körperlichen Einschränkungen und nicht-altersgerechte Wohnsituationen entsteht, entgegen wirken. Durch die Vernetzung mit der Kindertagesstätte, entsteht eine Lebenssituation, die ein inklusives und generationenübergreifendes Miteinander fördert.

Das Generationenhaus auf dem Gelände der Zeche Westhausen im Dortmunder Stadtteil Bodelschwingh, wird für Menschen jeden Alters, in jeder Familien- oder Lebensphase, mit oder ohne Handicap einen Ankerpunkt bilden und Infrastrukturen schaffen, die ein inklusives und generationenübergreifendes Miteinander fördern. Die Individualität, Selbstbestimmung und das Freiheitsrecht der Bewohner*innen stehen im Vordergrund.

Das Generationenhaus besteht aus mehreren miteinander vernetzten Einrichtungen der Jugend- und Altenhilfe unter einem Dach. Folgende Einrichtungen sind Teile des Konzeptes:

- Kindertagesstätte
- Pflege-Wohngruppe
- Service-Wohnungen
- Wohngemeinschaften für Senioren
- Ambulante Betreuung
- Tagespflege

Referenzprojekt
Das im Jahr 2014 eröffnete Kolping Generationenhaus Borchen und das Quartier Springbach Höfe in Paderborn bilden für das in der „Zeche Westhausen“ geplante Projekt eine Referenz.

Die Konzeption und Struktur des Kolping Generationenhauses stellt bisher ein in dieser Art regional einmaliges Projekt dar. Der Kerngedanke des Mehrgenerationenwohnprojektes ist das Zusammenleben von jüngeren und älteren Menschen mit und ohne Handicap mit möglichst offenem Charakter: Die einzelnen Bereiche stehen grundsätzlich für sich. Oberstes Prinzip ist eine möglichst individuelle Lebensgestaltung, welche sich an den persönlichen Bedürfnissen und Ressourcen des Einzelnen orientiert. Synergieeffekte sind gewünscht, aber keine Grundvoraussetzung für die Funktion des Konzeptes. Entstehende Synergien werden im Rahmen von pädagogisch begleiteten, strukturierten Angeboten gezielt genutzt und gesteuert. Die generationenübergreifende Arbeit erfolgt sowohl in regelmäßigen wöchentlichen Angeboten, gemeinsamen Feiern und Festen im Jahreslauf, aber auch in gezielten Einzelaktivitäten. Die in diesem Projekt gewonnenen Erfahrungen sollen auf das Gelände der Zeche Westhausen übertragen werden. Hierzu gehören auch die Erkenntnisse über fehlende Elemente, weil zum Beispiel keine Pflegebedürftigkeit im Sinne des SGB XI vorliegt oder Angebote für Menschen in einer Zwischenphase nicht attraktiv sind. Darüber hinaus ist eine Tagespflege zusätzlich zum Pflegedienst eine mögliche Ergänzung.

4.2 Marktanalyse und Marktmodell

Im Bereich der Pflege werden auf Grund der höheren Lebenserwartung der Menschen in Deutschland immer mehr Plätze benötigt. Viele Senioren möchten dazu gerne so viele Freiheiten und Gewohnheiten wie möglich in ihrem Leben

erhalten. Die Pflege-Wohngemeinschaft sowie die Service-Wohnungen als Sozialwohnungen sind ein kleiner Beitrag zur Sicherung der Unterbringung von pflegebedürftigen Menschen. Um den bestehenden Markt zu überblicken, wurde dieser analysiert.

Konkurrenzprojekt und Kindertagesstätte, Tagespflege und Wohngruppen
In der Umgebung der „Zeche Westhausen“ und dem Ortsteil Bodelschwingh ist kein mögliches Konkurrenzprojekt angesiedelt. Die Umsetzung fügt sich gut in das Bild des Stadtteils ein. Der Bedarf für eine Kindertageseinrichtung wurde von Seiten des Jugendamtes bereits bestätigt. Damit diese an dem Standort vom möglichen Investor mit dem generationenübergreifenden Konzept realisiert werden kann, muss seitens der Stadt ein entsprechendes Vergabeverfahren initiiert werden. In der nord-östlichen Region von Dortmund besteht ein Angebot an Tagespflegeeinrichtungen und Wohngruppen, auch speziell für demenzerkrankte Personen. Allerdings ist das Angebot sehr überschaubar. Daher ist ein zusätzliches Angebot einer Tagespflegeeinrichtung und von Wohngruppen nur positiv zu betrachten. Von diesem Angebot profitieren die Region und speziell die Zielgruppe.

Mobiler Pflegedienst
Das Angebot der mobilen Pflegedienste in der näheren Umgebung ist mehr als ausreichend. Daher ist es wenig sinnvoll, einen weiteren mobilen Pflegedienst als Konkurrenzangebot zu den vorhandenen zu schaffen und den ohnehin schon angespannten Markt der Pflege weiter zu beeinträchtigen.

Der geplante ambulante Pflegedienst hingegen, wäre einzig für die Versorgung der Bewohner des Generationenhauses zuständig.

4.3 Zielgruppen

Das Generationenhaus hat unterschiedliche Zielgruppen. Von Kindern bis zu Senioren, die die verschiedenen Angebote nutzen können. Ebenso sozialschwache Familien mit kranken oder beeinträchtigten Familienmitgliedern sollen angesprochen werden.

- Kinder im Alter für Kindertageseinrichtungen
- Wohnungssuchende (Sozialwohnungen und frei finanzierte Wohnungen)
- Familien
- Alleinerziehende
- Ältere Menschen
- Menschen die Pflege benötigen
- Menschen mit Handicap

4.4. Vorhabenzielelemente

Die verschiedenen Zielgruppen werden durch die Elemente des Generationenhauses aufgenommen und es werden ihnen Kontaktmöglichkeiten und Synergien geboten. Folgende Elemente sind in Kolping-Generationenhäusern möglich und sinnvoll:

- Pflegedienst (ambulant)
- Kindertagesstätte
- Wohngemeinschaft für Pflegebedürftige
- Service-Wohnungen (barrierefrei)
- Wohnungen
- Tagespflege
- Begegnungsstätten
  - Gemeinschaftsraum
  - Sinnesgarten

4.5. Konzept/inhaltliche Beschreibung

Pflegedienst
Der ambulante Pflegedienst soll ein verlässlicher Partner sein, wenn Hilfe bei der Grundpflege oder bei ärztlich verordneten Behandlungen benötigt wird. Es gilt, die Angehörigen zu entlasten und in jeder Pflegesituation mit den Fachkräften den Bedarf abzudecken. Die Büros des Pflegedienstes sind im Foyer des Generationenhauses angesiedelt. So ist dieser Bereich nah an den Bewohnern des Hauses, dennoch separat und durchbricht das Zusammenleben der Gemeinschaft nicht.

Das Angebot umfasst Hilfen bei der Betreuung und der täglichen Pflege sowie die medizinische Behandlungspflege nach SGB V. sowie praktische Alltagshilfen. Geplant sind auch Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Helferinnen und Helfer sowie Betreuung nach § 45 SGB XI.

Service-Wohnungen/Pflege
Angeboten werden barrierefreie Sozialwohnun-

gen verschiedener Größen für Senioren und Menschen mit Behinderungen jeder Altersgruppe, gleichermaßen für Familien mit und ohne Kinder, sowie Einkommensschwache mit ebensolchem Bedarf.

Die Mieter müssen in erster Linie die Bereitschaft mitbringen, sich auf eine generationenübergreifende Konzeption einzulassen. Geeignet sind die Wohnungen besonders für Menschen, die noch selbstständig einen Haushalt führen können, aber bereits einen leichten Unterstützungsbedarf haben oder diesen in Zukunft erwarten. Der ansässige Pflegedienst bietet Pflege- und Unterstützungsleistungen für die Mieter an. Den Mietern steht jedoch die Wahl des Pflegedienstes frei. Die Wohnungen sind mit einem Hausnotruf versehen. Als zusätzlicher Service ist die Nutzung des Hausmeisterdienstes inklusive. Angesichts der eingeschränkten Mobilität der Bewohner sollte bei der Planung der Anlage besonders viel Wert auf die unmittelbare Nähe der einzelnen Aufenthaltsbereiche gelegt werden. In erster Linie sollen diese für die Senioren ohne große Hilfe dritter zu erreichen sein.

Welcome & Boarding House
Das Welcome & Boarding House könnte gänzlich in das Gebäude des Generationenhauses integriert werden. Es wäre im selben Gebäude angesiedelt, hätte aber einen eigenen Bereich, sodass die Senioren in ihren Privaträumen nicht gestört würden. Der Bereich der Kindertagesstätte ist in allen Fällen von den anderen Bereichen abgetrennt.

Wohngemeinschaften für Senioren
Wohngemeinschaften sind eine Alternative zu Altenpflegeheimen. Die geringe Anzahl an Mitbewohner*innen ermöglicht eine familienähnliche Struktur, in der jeder sein gewohntes Leben im Rahmen seiner Möglichkeiten und in der Geborgenheit einer Gemeinschaft weiterführen kann. Die Bewohner sollen sich nach ihren Bedürfnissen frei bewegen und gleichzeitig eine dauerhafte Unterstützung erfahren. Durch die vielfältigen Angebote und Möglichkeiten (siehe Sinnesgarten, Gemeinschaftsraum oder Nutzung des Bistros) können sie ihren Alltag so gestalten, wie es ihnen gefällt. Jede*r Mieter*in hat die Möglichkeit, die eigenen Räumlichkeiten nach dem persönlichen Geschmack zu gestalten und einzurichten. Nach der Idee des Generationenhauses soll der Wohnraum in erster Linie zum Nächtigen oder Ausruhen bzw. Zurückziehen gedacht sein. Zum Verweilen stehen die großzügigen Gemeinschaftsräume zur Verfügung. Durch die Gemeinschaftsräume sollen die Senior*innen einer Isolation, die im Alter durchaus entsteht, entkommen und mit Gleichgesinnten in einer Gemeinschaft leben. Es sollen Senior*innen angesprochen werden, die aufgrund von physischen oder auch psychischen chronischen Erkrankungen nicht mehr in der Lage sind, einen eigenen Haushalt zu führen und fast ständig auf Betreuung angewiesen sind. D.h. natürlich auch, dass die Bewohner bei zunehmendem Pflegebedarf in ihrer gewohnten Umgebung bleiben können. Für die Versorgung der Bewohner*innen steht der im Haus ansässige ambulante Pflegedienst „rund um die Uhr“ zur Verfügung. Die Wohnräume sind auch in erster Linie zum Wohnen gedacht, daher wird bei physiotherapeutischen Behandlungen bewusst auf die Behandlungsräume ausgewichen.

Der Gemeinschaftsraum
Der Gemeinschaftsraum bietet eine angenehme Aufenthaltsqualität. Die Angebote umfassen Freizeit- aber ebenso auch Bastel- und handwerkliche Angebote, die durchaus in Kooperation durchgeführt werden können. Im Essbereich sollen die Bewohner*innen ihre Mahlzeiten gemeinsam einnehmen, um kognitive und emotionale Prozesse in Gang zu setzen und ein Ritual für sie werden. Durch das gemeinsame Essen, soll das Zugehörigkeitsgefühl gestärkt und als wichtigstes Element der Isolation entgegengewirkt werden. Für die Bewohner*innen werden regelmäßig Ausflüge und saisonbezogene Veranstaltungen, Angebote und Abendveranstaltungen geplant. Gerade bei den Ausflügen und Angeboten ist die Kooperation mit der Kindertagesstätte von enormer Bedeutung. Konkrete Beispiele für Kooperationsveranstaltungen können sein:

- Gemeinsame Bastelaktionen mit den Kindern
- Gemeinsamer Sankt-Martin-Umzug, Adventsmarkt/Plätzchenbacken
- Gemeinsames Singen
- Vorlese Angebote
- Integration der Senioren in Abendveranstaltungen der Kindertagestätte
- Gemeinsamte Spaziergänge
- uvm.

Sinnesgarten
Der Sinnesgarten soll ein wichtiges Element des Generationenhauses darstellen. Es soll eine Erholungsanlage mit Platz für Austausch, Entspannung aber auch gleichzeitig Hobbys und Aktivitäten entstehen.

Für die Bewohner des Generationenhauses soll der Sinnesgarten die Möglichkeit bieten, spontan und ohne große Hilfe Zeit draußen in einer kleinen „parkähnlichen“ Situation zu verbringen. Hier können auch verschiedene physiotherapeutische Übungen ausgeführt werden.

Er soll direkt an das Generationenhaus anschließen und (im besten Fall, jedoch über einen kurzen Weg) mit der Außenanlage der Kindertagesstätte verbunden werden. Der Sinnesgarten ist von der Terrasse des Aufenthaltsraumes für die Bewohner*innen zu erreichen.

Da der Garten für jedermann zugänglich sein soll, ist die Terrasse abgeschirmt. Der Garten soll auch für die Nutzer des Welcome & Boarding House, der Explore Base, des MobilitätsLABs, die Gäste der Generationenhaus-Bewohner sowie Nachbarn des Geländes offen sein.

Die Kindertagesstätte (in Kooperation)
Für die Realisierung der Kindertagesstätte bestehen zwei Möglichkeiten. Mit der bereits ansässigen Kindertagesstätte wird in jedem Fall eine Kooperation angestrebt. Das Generationenhaus und die Kindertagesstätte können durch einen Außenbereich verbunden werden, sodass ein generationenübergreifendes Arbeiten durch Einbeziehung der Wohngemeinschaft und der dort lebenden Senior*innen mit den Kindern entstehen kann. Die Verbindung von Jung und Alt geschieht informell und durch geplante Angebote, die aber stets einen freiwilligen Charakter haben. Alle Aktivitäten, ob informell oder geplant, werden stets durch pädagogische Kräfte begleitet.

Zum Beispiel:

- Vorlesen von Märchen und Geschichten
- Gemeinsames Anschauen von Fotoalben
- Exkursionen im Haus: Wie sieht es da denn aus?
- Projekte: Wie es früher war (z.B. handwerkliche Arbeiten, Essen von „Früher“ kochen, Fotos von „Früher“ aus Dortmund anschauen)
- Jahresbedingte Feste, zum Beispiel eine gemeinsame Weihnachtsfeier, Nikolausfeier, Karneval, St. Martin et cetera
- Spaziergänge mit Kindern
- Die Nutzung eines Märchensessels im Mehrzweckbereich, der stundenweise besetzt werden kann.

Die zweite Möglichkeit ist die Integration einer eigenen, inklusiven Kindertageseinrichtung ins Generationenhaus. Diese muss entsprechend der Bedarfe vom Jugendamt der Stadt Dortmund nach geregeltem Vergabeverfahren beauftragt werden. Ein Bedarf für eine Kindertageseinrichtung wurde durch das Jugendamt bestätigt. Eine Ansiedlung einer KiTa an dem Standort kann sicherlich bis zur Realisierung beauftragt werden. Eine Kindertageseinrichtung würde im Erdgeschoss an das Generationenhaus anschließen und ein Bestandteil dessen mit separaten Zugang werden.

Der Generationenübergreifende Ansatz wäre ein entscheidender Teil des KiTa-Konzeptes und würde eine Kooperation mit dem Generationenhaus voraussetzen.

Diese Kombination stellt einen Mehrwert für die Kinder und Senioren dar. Darüber hinaus wären Bewegung, Spielen und Gestalten, Sprache und Natur wichtige Aspekte der Kindertagesstätte.

4.6. Business-Plan

In der Betrachtung als Gesamtmodell ist das Generationenhaus inkl. der Kindertageseinrichtung für einen Investor-Betreiber attraktiv, wenn Fördermittel für die Errichtung des Gebäudes berücksichtigt werden.

In dem vorgestellten Modell sind Investor sowie Betreiber aller Elemente des Generationenhauses identisch. Bei einer Aufteilung verschiedener Elemente an verschiedene Betreiber gehen Synergieeffekte verloren.

Bei getrennten Investor/Betreiber-Modellen verändern sich die Voraussetzungen bei den Investitionen – dieses Modell ist auch eine Möglichkeit.

Kostenkomponenten
Das Generationenhaus mit Kindertageseinrichtung wird neu errichtet. Genaue Größe und notwendige Investitionen müssen in der Projektierung vom beauftragten Architekten spezifiziert werden. Geht man von vergleichbaren Projekten aus, ergeben sich folgende Investitionen:

Gesamtinvestition	
Grundstück mit Nebenkosten	600.000,00 €
Baukosten Gebäude (Schätzung)	5.626.500,00 €
Außengelände/Parken	225.000,00 €
Sinnesgarten	200.000,00 €
Baunebenkosten	1.125.300,00 €
Projektierung	200.000,00 €
Einrichtung KiTa (Möbel)	45.000,00 €
KiTa Außengelände	60.000,00 €
KiTa Einrichtung (Päd. Material)	15.000,00 €
Einrichtung Seniorenclub	40.000,00 €
Wohngemeinschaft	80.000,00 €
Sicherheit 10 %	761.680,00 €
Rundung	21.250,00 €
Summe	**9.000.000,00**

Finanzierung
Diese Investitionen könnten wie folgt aufgeteilt und finanziert werden:

Finanzierung		
Finanzbedarf	9.000.000,00 €	94%
Eigenmittel	500.000,00 €	5,6%
Bankdarlehen	4.12.000,00 €	45,8%
Stadt: KiTa-Zuschuss	2.100.000,00 €	23,3%
Sozialer Wohnungsbau zinslos	1.780.000,00 €	19,8%
Weitere Förderungen	500.000,00 €	5,6%

Für den sozialen Wohnungsbau gibt es über die NRW Bank zinslose Darlehen, die nur nachrangig besichert werden müssen. In Dortmund sind dies 1750€ pro qm geschaffenem Wohnraum sowie weitere festgelegte Mittel z.B. für Fahrstühle, die Größe der Wohnungen usw. Überschlägig sind für ca. 1.000 qm sozialen Wohnraum ca. 2 Mio. € zinsloses Darlehen zu bekommen.

Kindertageseinrichtungen erhalten nach NRW-Vorgaben 30.000€ pro Platz Investitionszuschuss. Bei einer viergruppigen KiTa kann von 70 Kindern ausgegangen werden. Dieser Zuschuss hat eine Bindungsfrist von 20 Jahren.

Weitere Förderungen bei der Errichtung eines solchen Komplettangebotes sind je nach Status des Betreibers möglich.

Ertragskomponenten
Erträge werden aus Vermietung und Verpachtung, aus Pflegeleistungen der Wohngemeinschaften, sowie für die KiTa nach Kibiz erzielt. Der Vermietungsteil wird nur zur Kostendeckung der Investitionen genutzt, die übrigen Erträge finanzieren den Betrieb des Generationenhauses.

Betriebsmodell
Ein integriertes Betriebsmodell ergibt Umsätze in der Größenordnung von 1,3 Mio. € im ersten bis zu knapp 1,7 Mio. € in einem Regeljahr. Mit diesen Umsätzen lässt sich das Generationenhaus wirtschaftlich mit einer Umsatzrendite von 6% betreiben.

Veränderungen im Geschäftsmodell wirken sich direkt auf den Umsatz und die Kosten aus. Eine Ergänzung um eine Tagespflege für Demenzkranke ältere Menschen kann sinnvoll sein.

Um die Planungen zu verfeinern, muss ein Architekturbüro mit dem Entwurf des Bauobjektes beauftragt werden. Dieses kann auch aus der resultierenden Kubatur die Investitionskosten besser einschätzen.

4.7 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik

Wie bereits beschrieben wird das Generationenhaus durch die Kindertagesstätte eine hohe Vernetzung mit den Familien der nahen Wohngebiete erreichen.

Durch die entstehenden Wohnungen integriert sich das Generationenhaus in die vorhandene Gemeinschaft im Stadtteil. Wichtig für das Leben im Generationenhaus ist die Vernetzung mit der Explore Base und dem Café im Boardinghaus. Schüler*innen aus der Explore Base, die Praxisübungen in der KiTa oder dem Pflegedienst machen, stellen eine wichtige Konzeptkomponente auf dem Zechencampus dar.

Das Café als zentraler Treffpunkt stellt auch für die Senior*innen im Generationenhaus einen wichtigen Austauschpunkt dar, der im Nahbereich zur Verfügung stehen sollte.

Innovative Technik
Neben den oben beschriebenen „klassischen“ Angeboten wird die Implementierung von neusten Technologien angestrebt, die die Seniorinnen und Senioren in ihrer autonomen Lebensführung unterstützen sollen. Hierzu gehören sowohl anwendungsnahe Robotik in der Altenpflege und virtuelle Angebote als auch die Möglichkeit, durch einen automatisierten ÖPNV den Mobilitätsgrad zu erhöhen.

Dabei ist es das Ziel, ältere Menschen niedrigschwellig an neue Technologien heranzuführen und Hemmschwellen abzubauen. Zudem können aus den gewonnenen Erfahrungen Rückschlüsse für die weitere Forschung und Entwicklung dieser Systeme gezogen werden.

Eine enge Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Dortmund (Lehrstuhl Maschinenbau/ MobilitätsLab/ÖPNV) wird es ebenso geben wie mit weiteren relevanten wissenschaftlichen Einrichtungen.

Mögliche Partner

- Kolping Akademie für Gesundheits- und Sozialwesen gemeinnützige GmbH
- die Brücke Südwestfalen gGmbH
- Adolph Kolping Stiftung Paderborn
- Stadt Dortmund - Jugendamt
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe

4.8 Zusammenfassung

Das Modul 2 „Generationenhaus“ im Überblick	
Zielsetzung	
Kernziele (max. 3)	1. Verständnis zwischen Jung und Alt 2. Gemeinsamkeit und Miteinander fördern, Isolation entgegenwirken 3. Hilfe zu selbstbestimmten Leben
Zielgruppe(n)	1. Senior*innen und Menschen mit Handicap 2. Kinder bis 6 Jahre
Campus-Bezüge: Inhalte und Kooperationen	
Bezug zu den drei zentralen Inhalten der Lernplattform	Bewegung und Mobilität ▷ Sinnesgarten mit Mobilitätsangeboten
	Begegnung ▷ Räume der Begegnung ▷ Intergenerationelle Begegnung
	Culture-based creativity
Bezug zu den anderen Modulen	Modul 1 (Welcome & Boarding House): ▷ Verpflegung und Begegnung
	▷ Modul 2 (Generationenhaus):
	Modul 3 (Explore Base): ▷ Das Generationenhaus bietet Jugendlichen Praxis im Bereich Kindergarten und Pflege ▷ Intergenerationelles Lernen ▷ Kinder erkunden Technik
	Modul 4 (MobilitätsLAB): ▷ Mobilitätsgewinn durch die Nutzung der Demonstratoren auf dem Zechengelände nutzen
	Modul 5 (Think-Make-Work-Zentrum): ▷ Demographische Herausforderungen erkennen und meistern
Bezug zu Akteuren im Umfeld des Campus	▷ Bietet sozialen Wohnraum ▷ Kinderbetreuung
Kennzahlen	
Fläche	4.000 m² Neubau
Möglicher Umsatz	1.650.000 € pro Jahr
Investitionsbedarf	9.000.000 €

5. Modul 3 – Explore Base

5.1 Zielsetzung

Für die nächsten Jahre wird übereinstimmend prognostiziert, dass es dem deutschen Arbeitsmarkt gut gehen wird. Fakt ist aber ebenso, dass es zunehmend schwerer wird, offene Stellen zu besetzen. Nach Aussage des Deutschen Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK) sieht mehr als jedes zweite Unternehmen in Deutschland im Nachwuchs- und Fachkräftemangel eine zentrale Herausforderung für seine Geschäftsentwicklung. Die Knappheit qualifizierter Fachkräfte wirke als Wachstumsbremse, wenn in die Stärkung für die dualen Ausbildungen und die berufliche Weiterbildung zu wenig investiert würde. Betroffen von diesem Fachkräftemangel sind heute vor allem kleine und mittelständische Betriebe, die im Arbeitsmarkt für potenzielle Bewerber nicht immer sichtbar sind. Aber auch große Betriebe reihen sich in den Wettbewerb um beste Mitarbeiter*innen ein. Gleichzeitig müssen diese der fortschreitenden Digitalisierung gerecht werden. Die Situation wird deshalb vor allem für geringer qualifizierte Menschen nicht einfacher. Für die Unternehmen wird es immer schwieriger, zeit- und kostenintensiver, geeignete Nachwuchskräfte zu finden und diese dann zu einer Ausbildung zu motivieren. Hier ist die Explore Base ein idealer Verknüpfungspunkt zwischen Schule und Wirtschaft.

5.2 Marktanalyse und Marktmodell

Die Analyse der Region erfolgt auf der Basis zahlreicher Faktoren. Dazu zählen die Zahl der potenziellen Schulabgänger*innen, die Schulformen, Anfahrtswege, Beschaffenheit der Wirtschaft vor Ort und vorhandener Angebote. Je nach regionaler, politischer, wirtschaftlicher und infrastruktureller Beschaffenheit der Umgebung wird der Einzugsbereich für die Explore Base umrissen. Das bedeutet, dass selbstverständlich Rücksicht auf bereits bestehende Angebote zur Berufsorientierung genommen wird. Das ist wichtig, um ein möglichst breites Spektrum an Branchen, Partnern und attraktiven Berufsbildern anbieten zu können. Die Angebote selber werden individuell auf die jeweiligen Zielgruppen der Jugendlichen ausgerichtet, so dass ein möglichst großer Zulauf an Nutzer*innen der Explore Base gesichert wird. Es wurde festgestellt, dass hier keine Konkurrenz besteht, wenn die Abgrenzungen zu bestehenden Angeboten gewahrt werden. Die gesellschaftliche und demographische Ausgangssituation der Region wird ebenfalls zur Klärung des notwendigen Bedarfs herangezogen. Dabei ist es u.a. entscheidend, wie hoch die Jugendarbeitslosenzahlen sind, welche (Migrations-)Hintergründe ggf. bestehen und wie die Altersstruktur des Einzugsgebietes ist. Hier weisen Dortmund und die Region überdurchschnittliche Negativwerte auf.

Grundsätzlich ist die Explore Base auch für die Förderung der Wirtschaft vor Ort geeignet. Lokale Unternehmen haben bei der Ausgestaltung der Angebote „den ersten Zugriff“. Gemeinsam mit ihnen werden die Schwerpunkte der Berufserlebniswelten abgestimmt, bevor ggf. weitere aus der Umgebung dazu genommen werden. Zur Marktanalyse gehört an dieser Stelle dann auch die Bewertung des lokalen und regionalen Fachkräftemangels in bestimmten Branchen. Dadurch kann das Angebot zielgerichtet gesteuert werden. Dieses muss also ständig überprüft werden, jedoch besteht seitens der Unternehmen deutliches Interesse an einem solchen Angebot.

Die ÖPNV-Infrastruktur der Region ist für die Teilnehmer*innen entscheidend. Da die Zielgruppe vor allem Schüler*innen und Jugendliche sind, ist es notwendig, dass die Explore Base gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen ist. Dies ist gegeben.

5.3 Zielgruppen

Für die unterschiedlichen Zielgruppen werden verschiedene jeweils passgenaue Formate und Angebote konzipiert, die sich in Ansprache, Niveau und Zielsetzung unterscheiden können. Zielgruppe sind erst einmal alle Schüler*innen und Jugendliche vor der Ausbildung, insbesondere in der Gruppe 10-14 Jahre. Dabei muss aber heute immer feingliedriger betrachtet werden. So gibt es beispielsweise:

- Schulmüde und –abbrecher*innen
- Junge Geflüchtete in der Schule
- Schüler*innen internationaler Klassen
- Lehrer*innen (auch Integrationslehrer*innen, Förderlehrer*innen), die diese Jugendlichen unterrichten

- Personalentscheider*innen/ Ausbilder*innen, die sich über Entwicklungen informieren wollen
- Eltern/Ehrenamtliche, die sich informieren wollen

Der spezifischen Situation vor Ort obliegt es dann innerhalb der Zielgruppen Schwerpunkte und Mengengerüste zu verschieben, so beispielsweise, wenn es sich um Schüler*innen, Jugendliche und junge Erwachsene handelt, denen noch eine eindeutige berufliche Perspektive fehlt (mögl. Gründe: geringe Motivation; keine Kenntnisse darüber, was machbar ist; schlechte Schulabschlüsse und/oder Sprach- oder Lernschwierigkeiten). Die Angebote können zudem auf Wunsch an firmenspezifische Anforderungen angepasst werden.

5.4 Vorhabenzielelemente

- Durchführen von zielgruppenorientierter Berufsorientierung
- Heranführen an duale Ausbildungsberufe
- Aktives Mitwirken im Bildungsnetzwerk Mengede

Qualitative Ziele sind:

- Berufliche Perspektiven für die Fachkräfte von Morgen aufzeigen
- Kompetenzen stärken
- Herausforderungen erkennen, Jugendliche stärken
- Intensive Begleitung motivationsarmer Jugendlicher
- Potenziale und Interessen der Nutzer*innen der Explore Base erkunden und ausbauen
- Begleitung/Förderung bei der Integration von jungen Geflüchteten
- Langjähriges Know-How der beteiligten Unternehmen nutzen und weitergeben

Interessierte Unternehmen sollen stark in das Projekt eingebunden werden, um so die Möglichkeit zu erhalten, rechtzeitig zu den dann späteren Schulabgänger*innen Kontakte knüpfen zu können. Für die Unternehmen wird die Möglichkeit geschaffen, sich zu präsentieren und sich ein Bild über mögliche neue Arbeitnehmer*innen zu machen sowie Praktikant*innen und Auszubildende zu finden. Die Vielfältigkeit der Berufsorientierung in zahlreichen Berufssparten komprimiert in der Explore Base, ist ein sehr interessantes Angebot. Durch sie können vor Ort die Angebote im Bereich Schule/Wirtschaft erweitert und noch attraktiver gestaltet werden.

5.5. Konzept/inhaltliche Beschreibung

Die Explore Base dient der beruflichen Orientierung und der Entdeckung und Herausbildung von Kompetenzen diverser Zielgruppen mittels praxisorientierter Erfahrungsmöglichkeiten durch eingerichtete Berufserlebniswelten. Unter Einbeziehung regionaler Akteure (insb. aus Unternehmen, Verwaltung, Schule, Vereine) werden die Berufsfelder und die dafür notwendigen Kompetenzen entwickelt. Dies umfasst die Schaffung erforderlicher Ressourcen, Wege der Zielgruppenansprache und Erkenntnisse bzgl. des Aufbaus erforderlicher Partnerschaften.

Die Explore Base ist eine Summierung von zahlreichen Wesensmerkmalen, die sich aus den Erfahrungen der letzten Jahre für die Berufsorientierung herauskristallisiert haben. Dabei hat sich herausgestellt, dass die Kompetenzvermittlung vor allem im Netzwerk und durch Beteiligungen von Unternehmen gedeckt werden kann, indem Synergien effizient genutzt werden. Die konkrete Zielgruppenansprache ist dabei entscheidend, um sowohl den Teilnehmer*innen, als auch den Anforderungen der Unternehmen gerecht zu werden. Durch die Einbindung der Unternehmen in Planung und Umsetzung einer Explore Base werden reale Wirtschaftsprozesse abgebildet. Eine solche indirekte Berufsorientierung beruht deshalb nicht auf Fragebögen oder theoretischen Tests, sondern wird immer direkt durch das Ausprobieren im konkreten Wortsinn „begreifbar“. Gleichzeitig ist die Explore Base ein Erlebnisort, an dem die Vielfalt der Arbeitswelt deutlich wird. Begeisterungsformate zeigen den Teilnehmer*innen, dass Arbeit auch den eigenen Talenten und Interessen entsprechen kann. Dabei ist es ein wesentlicher Bestandteil der Explore Base, dass die Ausstattung auf dem aktuellen Stand der Technik ist. Kompetenzen in Berufen können nur dann seriös vorgestellt werden, wenn auch die Werkzeuge, Maschinen und Arbeitsgeräte den Standards entsprechen, wie sie in Industrie, Handwerk und Dienstleistung verwendet werden.

Darüber hinaus steht die Explore Base grundsätzlich allen Interessierten offen. Es werden

nach Möglichkeit keine Hürden oder Zugangsbeschränkungen aufgebaut, sodass die Schwelle für Jugendliche niedrig ist. Dabei ist der Ansatz, soweit technisch machbar, immer inklusiv und integrativ. Die Vielfalt der einzelnen Berufe entspricht dem Bedarf des Stadtteils, der Stadt und der Region, da die Planungen von Anfang an mit einem breiten Konsortium von Partnern aus Bildung, Verwaltung und Wirtschaft durchgeführt werden. Die Bündelung dieser zahlreichen Akteure und Potenziale im Rahmen der Explore Base macht die Breite der Zielgruppen möglich. Diese werden durch den direkten Kontakt in den Schulen oder Vereinen angesprochen. Die kleinteilige und aufwendige Ansprache unterschiedlicher Akteure wird dadurch gebündelt.

Im Kontext der Explore Base werden neue, innovative Formen der Wissensaneignung für die Zielgruppen der Jugendlichen weiterentwickelt sowie auf der Ebene der pädagogischen Begleitung eine potenzial- und biografieorientierte Herangehensweise gewählt, die jede*n Einzelnen dazu befähigt, eigenständig und in seinem Tempo durch binnendifferenzierte Einheiten und Sequenzen eigene Kompetenzen zu erkennen und sein/ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Durch die gesamte Struktur und das Ineinandergreifen der unterschiedlichen Module steht den Teilnehmenden ein breites Spektrum von neuen Formen der Wissensaneignung und -Vermittlung zur Verfügung, mit dem ihre vorhandene Kreativität gefördert und unterstützt wird. Allen Einheiten gemeinsamen ist, dass diese Begegnung ermöglichen und die geistige Mobilität, wie auch die Kreativität der Teilnehmenden fördern. Gleichzeitig lernen sie, sich besser in vernetzen, digitalen Strukturen zu bewegen, indem sowohl analoge wie digitale Sequenzen, unterstützt durch kreative Impulse, Know-how und Wissen vermittelt werden. Hierzu erfolgt ein Lernen durch Ausprobieren und exemplarisches Tun mit hohem Aufforderungscharakter. Fachkompetenz und Kreativität werden dabei jeweils passgenau auf die Lernenden ausgerichtet.

Lehrkräfte und Schulen werden durch die Explore Base in ihrem Berufsorientierungsauftrag unterstützt. Die Formate orientieren sich dabei am Lehrplan und den jeweils aktuellen Vorgaben der Landesregierung. Der Lernortwechsel ist dabei ein wichtiger Pluspunkt für die Berufsorientierung. Die unterschiedlichen Niveaustufen machen die Explore Base für alle Schulformen nutzbar. Darüber hinaus können zeitgleich Erlebniswelten aus ganz unterschiedlichen Branchen kennengelernt werden, die im Rahmen von Betriebsbesichtigungen oder anderen Formaten außerhalb der Explore Base nicht möglich und auch nicht im direkten Fokus der Schüler*innen wären. Die Nähe zum lokalen und regionalen Arbeitsmarkt ermöglicht es auch schwächeren Schüler*innen einen Weg in die Ausbildung zu finden. Grundsätzlich kann die Explore Base schon in der Grundschule genutzt werden. Unterschiedliche Angebote, die einige Stunden oder wenige Tage umfassen, führen die Schüler*innen an praktische Tätigkeiten heran. So können beispielsweise der Umgang mit Pflanzen in der Gartenerlebniswelt gelernt, ein Insektenhotel oder eine Kräuterkiste gebaut und möglicherweise in der vierten Klasse kleinere Reparaturen am Fahrrad durchgeführt werden. Förderschulen, Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen erhalten Angebote im Rahmen ihrer Lehrpläne und Möglichkeiten und bekommen ebenso wie Abiturient*innen Einblicke in die Wirtschaft/Industrie 4.0 und lernen hochqualifizierte duale Ausbildungsberufe kennen. Für die Zielgruppe der Gymnasiast*innen werden zudem alternative Karrieremöglichkeiten zum Studium aufgezeigt.

Mädchen und junge Frauen erhalten Einblicke in „typisch männliche“ Berufe. Sie lernen die unterschiedlichen MINT-Fachbereiche kennen und können so für eine Ausbildung beispielsweise in der IT-, Elektronik- oder Metallbranche begeistert werden. Gleichzeitig lernen die Jungen Berufe in Pflege und Gastronomie kennen, die bislang häufiger von Frauen ausgeübt werden.

Durch praxisnahe Sprachkurse erhalten junge Geflüchtete eine Brücke in die Ausbildung und Beruf. Parallele Kontaktaufnahme zu Unternehmen in der Region erleichtert den Zugang deutlich. Auch in dieser Zielgruppe ist eine fundierte und praxisnahe Berufsorientierung notwendig, um die unterschiedlichen, meist unbekannten Möglichkeiten und Wege deutlich aufzuzeigen.

5.6. Business-Plan

Projektierung
Im Rahmen der Projektierung werden wesentliche Parameter der Umsetzung einer Explore Base erarbeitet. Dies sichert nicht nur eine ökonomisch sinnvolle Umsetzungsplanung, sondern auch einen größtmöglichen Zulauf an Nutzer*innen dank hoher Passgenauigkeit.

Zu klären sind u.a. die Bedarfe von Unternehmen und potenziellen Nutzer*innengruppen, Art und Anzahl der Erlebniswelten und damit der Zuschnitt der Explore Base, nutzbringende Formate, Auslastungsabschätzungen und Möglichkeiten der effizienten Vernetzung in der Region. Hinzu kommt die Klärung baulicher Anforderungen im Rahmen des Aufmaßes nach DIN 276 sowie notwendiger Investitionen zur Ausstattung der Berufserlebniswelten. Für eine umfassende Projektierung und damit einhergehende einjährigen Machbarkeitsprüfung sind Vorlaufkosten in Höhe von 147.000 € notwendig.

Diese schlüsseln sich wie folgt auf:

Personalkosten	**100.980 €**
Koordinator 0,2 VZÄ (~ 20 Tagen)	16.800 €
Berater 1,25 VZÄ (~ 136 Tagen)	76.980 €
Projektassistenz	7.200 €
Sachkosten	**15.900 €**
Büro/Telefon/Kopien/Software etc.	6.000 €
Fahrtkosten f. Akquisetermine	9.600 €
Kundenbewirtung i.R.d. Akquise	300 €
Leistungen Dritter	**17.000 €**
Beratung/Honorare Notar	5.000 €
Bauingenieur/Architekt	12.000 €
Marketing/PR	**13.120 €**
Ingenieurbüro für grafische Entwürfe	4.120 €
Werbeagentur/Grafiker	5.000 €
Informationsworkshops (4x)	4.000 €

Kostenabschätzung
Für die Einrichtung einer Explore Base fallen Bau- bzw. Umbaukosten an. Hinzukommen Baunebenkosten, z.B. für Architektenleistungen. Da die Höhe dieser Kosten je nach Beschaffenheit der Immobilie und der konkret einzurichtenden Berufserlebniswelten deutlich variieren können, sind die zu erwartenden Kosten für das hier beschriebene Vorhaben in der Projektierungsphase zu ermitteln.

Aus bisheriger Erfahrung muss bei einem Bedarf von rund 1.000 m² in einem bereits bestehenden Gebäude ohne besondere Sanierungs- oder Umbaubedarfe und ohne Arbeiten im Bereich Heizungs- und Sanitäranlagen sowie Wand- und Dachbau mit Kosten in Höhe von mind. 500.000 € gerechnet werden.

Aus der Erfahrung bisheriger BANG StarterCenter, dem Vorbild für die Explore Base, und Machbarkeitsstudien muss für die Einrichtung von folgenden denkbaren Berufserlebniswelten (ohne Funktion als Lehrwerkstatt) je nach Erlebniswelt mit unterschiedlichen Kosten gerechnet werden. Beispielsweise würden anfallen:

Berufserlebniswelt/Raum	m²-Bedarf	Investition Ausstattung
Botanik	72 (innen) + 300 (außen)	20.000 €
Logistik	72 (innen) + 150 (außen)	82.000 €
Umsetzung einer Industrieumgebung in VR	30	90.000 €
Elektrotechnik/Industrie 4.0	120	30.000 €
kfm. Übungsfirma	120	33.000 €
Büros & Besprechungen/Beratung	120	22.000 €
Allg. Schulungsräume	84	43.000 €
Öffentliche Räume	120	16.000 €

Neben Bau- und Einrichtungskosten fallen in Vorbereitung auf die Eröffnung der Explore Base Kosten für die Format- und Prozessentwicklung sowie die individuelle projektbezogene Didaktisierung der Berufserlebniswelten an. Hierfür sind erfahrungsgemäß Kosten i.H.v. ca. 35.000 € zu kalkulieren.

Die Betriebs- & Sachkosten einer Explore Base belaufen sich nach einer Erfahrungsabschätzung auf jährlich rund 85.000 €. Hinzu kommen Personalkosten i.H.v. 125.000 € p.a. und Mietkosten i.H.v. 35.000 € p.a. Die Gesamtkosten betragen 245.000 € p.a.

Finanzierung
In der Projektierungsphase wird ein Finanzierungsmodell zu entwickeln sein. Der Finanzierungsumfang richtet sich dabei individuell nach dem geplanten Objektaufbau. Es wird ein Finanzierungsmix aus Unternehmenseinlagen, Unternehmenssponsoring, Öffentlichen Fördermitteln und Bankdarlehen empfohlen. Umsätze werden mit der Durchführung von Berufsorientierungsmaßnahmen und Schulungen erzielt.

Der Hauptpunkt ist dabei die Entwicklung eines für den Standort Dortmund passgenauen Angebots. Dieses wird im Rahmen des Aufbaus mit Bildungsakteuren und der Wirtschaft gemeinsam entwickelt.

Darüber hinaus werden Institutionen akquiriert, über die wiederum Teilnehmer*innen gewonnen werden. Dazu zählen in erster Linie Schulen, dann aber auch zdi-Zentren, Betriebe, Jobcenter und die Agentur für Arbeit. Weitere Institutionen sind aber auch Vereine, Verbände und Initiativen.

5.7 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik

Über die einzelnen dargestellten Kompetenzen und Berufsfelder hinaus ergibt sich durch die Kombination mit dem geplanten Generationenhaus, der gastronomischen Einrichtung (Welcome & Boarding House) und den angeschlossenen Arbeitsfeldern (Think-Make-Work-Zentrum, MobilitätsLab usw.) ein „Talentepfad“. Der Talentepfad unterstützt bei der Kompetenzfeststellung und erst durch das Zusammenspiel (und auch dem Coaching) können insbesondere Unorientierte/Unmotivierte erreicht werden.

Des Weiteren können im Zusammenspiel Feriencamps angeboten werden, die über den Zeitraum von 1-2 Wochen Schüler*innen die Möglichkeit geben, im MINT-Bereich Erfahrungen zu sammeln; dies z.B. durch den Bau eines kleinen Hochgartens oder eines kleinen Modellwagens, der eigenständig am Computer entwickelt und danach gebaut wird. Auch dies dient der beruflichen Orientierung in einem spannenden, praxisorientierten und berufsübergreifenden Umfeld.

Mieter im Think-Make-Work Zentrum können die Berufserlebniswelten zur praktischen Entwicklung oder Erprobung nutzen. Zudem können diese als Lehrräume oder Besprechungsräume von allen Teilnehmern anderer Module genutzt werden.

5.8 Zusammenfassung

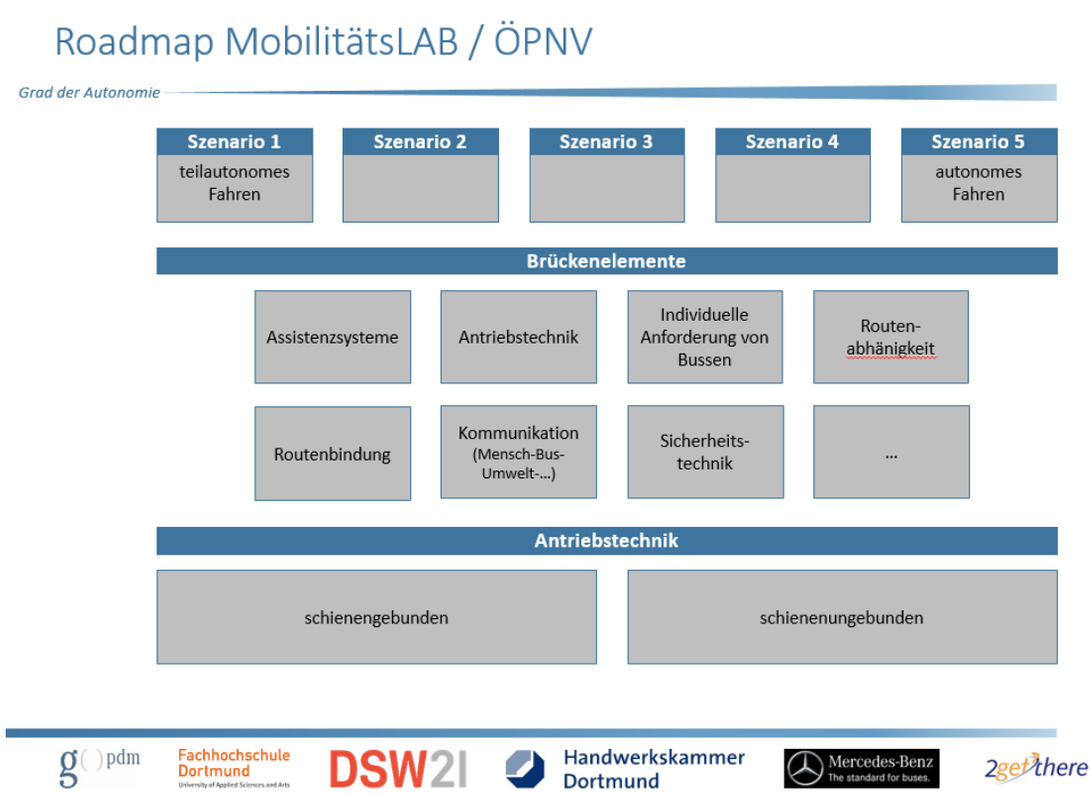
Das Modul 3 „Explore Base“ im Überblick	
Zielsetzung	
Kernziele (max. 3)	1. Berufe entdecken 2. Kompetenzen entdecken 3. Fördern und begleiten
Zielgruppe(n)	1. Kinder und Jugendliche 2. Unternehmen
Campus-Bezüge: Inhalte und Kooperationen	
Bezug zu den drei zentralen Inhalten der Lernplattform	Bewegung und Mobilität ▷ Gewerkeübergreifendes und interkulturelles Arbeiten und Lernen.
	Begegnung ▷ Austausch unterschiedlicher Gewerke und Professionen vor dem Hintergrund neuste Entwicklungen im Bereich Handwerk und Industrie.
	Culture-based creativity ▷ Ergebnisunabhängiges Ausprobieren und Experimentieren, divergentes Denken im Handwerks- und Industriebereich fördern.
Bezug zu den anderen Modulen	Modul 1 (Welcome & Boarding House):
	Modul 2 (Generationenhaus): ▷ Bereitstellung von Angeboten für Kinder und Senioren
	Modul 3 (Explore Base):
	Modul 4 (MobilitätsLAB): ▷ Übersetzung neuste Forschungs- und Entwicklungsergebnisse in die Praxis.
	Modul 5 (Think-Make-Work-Zentrum): ▷ Bereitstellung von Technik und Know-how zur Umsetzung von Marktideen. Fachlicher Austausch mit Praktikern.
Bezug zu Akteuren im Umfeld des Campus	▷ Enge Kooperationen mit Schulen im Stadtbezirk.
Kennzahlen	
Fläche	1000 qm
Möglicher Umsatz	
Investitionsbedarf	500.000 €

6. MobilitätsLAB/ÖPNV

6.1 Ausgangslage

Die Ausbildung von gut qualifizierten Fachkräften ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung und Produktion hochwertiger Produkte. Die Anforderungen in hochmodernen Industriezweigen steigen dabei immer weiter. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die Kompetenzbildung bei Jugendlichen auf demselben hohen Niveau stattfindet, wie sie in der Industrie als Standard festgesetzt sind. Dies gilt auch für die Mobilitätsbranche, die in der Komplexität der einzelnen Arbeitsschritte in den vergangenen Jahren immer höhere Anforderungen an Technik, Innovation und Präzision stellt. Mobilität verändert sich heute schnell. Neue Fortbewegungsmethoden werden parallel von Industrie und Hochschulen entwickelt. Dabei steigt auch der internationale Druck durch die Entstehung von Start-ups und die Spezialisierung von Konzernen in diesem Bereich. Für die Lernfabrik auf dem und um das ehemalige Zechengelände Westhausen ergeben sich daraus zwei Ansätze, die zur Weiterentwicklung der Region, des Wissenschafts- und Forschungsstandorts und des Wirtschaftsumfeldes beitragen. Durch die Schaffung einer kombinierten Forschungs- und Entwicklungs-, sowie Ausbildungsumgebung werden moderne Lehr- und Lernansätze für unterschiedliche Zielgruppen ermöglicht.

Im „MobilitätsLAB/ÖPNV“ werden zwei Schwerpunkte angeboten. Zum einen dient das MobilitätsLAB der Entwicklung und dem Test von neuen Fortbewegungsmöglichkeiten im ÖPNV. Der Fokus hier liegt vor allem auf der Entwicklung von Mobilitätskonzepten, die autonom, CO2- und schadstoffminimiert, sowie schienenungebunden sind. Die wissenschaftliche und praktische Weiterentwicklung durch die Fachhochschule Dortmund steht dabei im Mittelpunkt des MobilitätsLABs. Der zweite Schwerpunkt ist die Kompetenzbildung bei Jugendlichen im Zusammenspiel mit Mitarbeiter*innen regionaler Unternehmen. Beide Angebote sind miteinander verknüpft. Das bedeutet, dass sowohl die Komponente für Jugendliche und Unternehmen als auch Forschung und Entwicklung im Hochschulkontext ihren Raum finden. Dazu wird das Gebäude so eingerichtet, dass die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden, um sowohl eine Kompetenzbildung im Schwerpunkt Mobilität-KFZ zu ermöglichen als auch im Lehr- und Forschungsbereich durch die Fachhochschule Dortmund an modernen Alternativen für den ÖPNV zu arbeiten. Beide Seiten lernen so ständig voneinander.



6.2 Marktanalyse und Marktmodell

Auf Grundlage der Forschungsschwerpunkte der Fachhochschule Dortmund und der Ausbildungsverordnungen der auszuwählenden dualen Ausbildungsberufe der beteiligten Unternehmen werden Fachgebiete definiert. Daneben werden Querschnittsthemen gebildet. Damit werden die Anforderungen an eine moderne Kompetenzbildung bei Jugendlichen abgebildet und gleichzeitig können beide Seiten von den jeweils anderen Wissensgebieten profitieren. Die Themen werden dann in modulare Schulungsbausteine zusammengefasst. Unternehmen aus der Region, die diese Berufe ausbilden, können dann diese Module nutzen. Das MobilitäsLAB ist damit regional und auch im Sozialraum eingebunden und wird eine hohe Attraktivität für Unternehmen wie auch Jugendliche und Bildungsträger entfalten. Ein solches Angebot besteht in der Region bisher nicht.

Das MobilitätsLAB ist überregional und sogar national und auf Forschungsebene auch international ausgerichtet, entwickelt aber zahlreiche Bezüge zum Standort. So wird durch den hohen Standard an Forschung, Entwicklung und Lehre/ Ausbildung eine Sogwirkung für Unternehmen wie auch Jugendliche entstehen. Das MobilitätsLAB wird auf dem Campus eine sichtbare Thematisierung von Mobilität erzeugen und damit Interesse wecken sowie Diskurse und Begegnungen initiieren. Der Standort wird zu einem wichtigen Bezugspunkt zum Thema Mobilität/ ÖPNV. Durch die Ansiedlung von Arbeitsplätzen für Wissenschaftler*innen und die sichtbare Erprobung von Konzepten und Modellen entsteht hier Mehrwert. Ein solches Angebot besteht in NRW bisher nicht.

6.3. Zielgruppen

Um ein differenziertes Lernen zu ermöglichen, werden für die verschiedenen Niveaustufen der Jugendlichen verschiedene Lernmodule entwickelt, die von Basiskenntnissen bis hin zum Experten*innenwissen miteinander kombinierbar sind. Somit kann zielgerichtet und individuell geschult werden. Die Lernumgebung ist dem realen und modernen Handwerks- und Industrieprozess nachempfunden. Indem die Teilnehmenden an der Realität orientierten Werkaufträgen arbeiten, lernen sie die Zusammenhänge einer modernen Produktion bestmöglich kennen. Damit erfolgt eine ideale Verzahnung von Theorie und Praxis. Anhand der Real-Aufträge wird die gesamte Kette von der Planung, Konstruktion über den Prototypenbau, von der 0-Serie bis hin zum fertigen Produkt durchgeführt. Die Teilnehmenden können dadurch wertvolle Erfahrungen im Bereich der Reflexion und des Qualitätsmanagements machen.

Das MobilitätsLAB ist eine der Grundlagen für die Konzeption eines autonomen, schienenungebundenen und CO2- bzw. schadstoffminimierenden ÖPNV. Die Fachhochschule hat hier die räumlichen Möglichkeiten für die Entwicklung und Erprobung der verschiedenen Ansätze. Daher sind Dozenten und Studierende aus der Region für den Forschungsbereich eine weitere Zielgruppe.

Beteiligte Unternehmen können aus den Bereichen Elektronik für Geräte und Systeme, IT Systemtechnik, technisches Produktdesign, Mechatronik und Konstruktionsmechanik, KFZ- Elektronik, -Mechatronik oder -Mechanik kommen.

6.4 Vorhabenzielelemente

Für die Forschung an und die Entwicklung von neuen Methoden des schienenungebunden, autonomen ÖPNV werden Räume eingerichtet. Auf einer Fläche entstehen die notwendigen Bereiche:

- Grundlagen Elektrotechnik, Elektronik, EMV, Städtische Geomatik, UWB Aggregate, Antrieb, Speichertechnik
- Prüfstände, Antriebsstrang, Rollenprüfstände
- Werkstatt, Montage, Akustik
- Formwerkstatt, Chassis, neue Verbundwerkstoffe
- Seminarräume
- Besprechungsräume
- Sozialräume
- Büroarbeitsplätze

sowie im Außengelände eine Demofläche für autonomes Fahren und Mustererkennung. Große Teile dieser Flächen werden sowohl für den Kompetenzbildungsbereich als auch für die Forschung und Entwicklung genutzt. Für den Kompetenzbildungsbereich werden insbesondere Arbeitsplätze für das Feld Elektronik eingerichtet. Hier werden an ausgewählten Projekten die Herausforderungen und Funktionen moderner Mobilität

den Jugendlichen im Rahmen des Lehrplanes und sinnvoller Zusatzqualifikationen und Kompetenzen vermittelt.

Die Fachhochschule Dortmund möchte am Standort Zeche Westhausen das MobilitätsLAB nutzen, um neue Ansätze der Mobilität zu entwickeln und zu testen. Die Fragestellungen, die im Mittelpunkt stehen, betreffen vor allem Sicherheit, Antriebstechnik, Ortungstechnik, optische Mustererkennung, Chassis und Einbindung in das Urban-Wide-Bent (Navigationsnetz etc.).

Übersicht über die fünf Leitthemen, die im Rahmen Forschung und Entwicklung im MobilitätsLAB/ÖPNV geplant sind:

Plattform/Antriebstechnik		
Forschungsfrage	**Themenfelder**	**Partner**
Wie sieht der Antrieb der Zukunft aus? CO2-minimiert, schadstoffarm energieeffizient	Antriebe, Verbrenner, Elektro, Hybrid	

Chassis/Konstruktion		
Forschungsfrage	**Themenfelder**	**Partner**
Wie sieht das Fahrzeug der Zukunft aus? nachhaltige Materialien altersgerechtes Design	Formenbau, Fügetechnik, Faser-Verbund-Stoffe, Prüfstände, Produktdesign (FB Design)	

Sensorik/Sicherheit		
Forschungsfrage	**Themenfelder**	**Partner**
Wie fährt ein Fahrzeug autonom sicher?	Mensch-Maschine-/Maschine-Maschine-Kommunikation, Umweltinteraktion Sicherheitstechnik, Akustik, AI, KI (FB Informatik)	

Leitsysteme/Logistiksysteme		
Forschungsfrage	**Themenfelder**	**Partner**
Wie können autonome Systeme optimal vernetzt und gesteuert werden?	Taktzeiten, Leitstandsysteme, Regelungssysteme, Steuerungsinfrastruktur	▸ terragraph

SozialökonomischeAspekte		
Forschungsfrage	**Themenfelder**	**Partner**
Wie kann Akzeptanz für das System erreicht werden?	Zielgruppenanalyse (demografischer Wandel), Nutzungsmodellanalyse, Regionale Infrastruktur (FB Sowi/Wiwi)	

Simulation als Querschnittsaufgabe
Übergang zu/mit den Berufewelten: Produktdesigner*in, KFZ-Mechaniker*in, KFZ-Mechatroniker*in, Elektroniker*in für Geräte und Systeme, Technische*r Produktdesigner*in, Konstruktionsmechaniker*in, IT-Systemtechniker*in

6.5 Business-Plan

Als Invest sind je nach Gebäude abzuschätzen:

- Gebäude renovieren
- Anschaffung der Grundausstattung

Sachkosten sind je nach Gebäude abzuschätzen:

- Einrichtung des MobilitätsLABs
- Notwendige Renovierungen
- Infrastruktur
- Betriebskosten
- Bildungscampusfee

Als Personalkosten sind abzuschätzen:

- 12 Mitarbeiter*innen FH Dortmund (werden über die FH finanziert)
  - 1 leitende*r Professor*in
  - 1 Assistent*in
  - 6 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen für Projektierung und Vertrieb
  - 4 Mitarbeiter*innen Labortechnik
- 1,5 Mitarbeiter*innen Kompetenzentwicklung
  - 1 Trainer*in
  - 0,5 Mitarbeiter*in Organisation, Vertrieb (Unternehmenspartner)

Als Ertragskomponenten sind möglich: Mieteinnahmen, Sponsoring und Trainingsbeiträge.

Betriebsmodell
Die Herstellung der Nutzbarkeit (Renovierung etc.) soll über Investor(en) erbracht werden. Anschließend teilen sich Fachhochschule und MobilitätsLAB das Gebäude. Beide zahlen entsprechend die Miete für MobilitätsLAB, Büros und sonstige Räume.

6.6 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik

- Das MobilitätsLAB kann im Rahmen der Ausbildung geeignete Teile der Explore Base nutzen.
- Erfahrungen aus Wissenschaft und Forschung werden aus dem MobilitätsLAB deduktiv in die Explore Base herangetragen.
- Im MobilitätsLAB finden die Teile der Erlebniswelt KFZ statt.
- Mieter*innen im Think-Make-Work Zentrum können Räume und Maschinen nach Absprache nutzen.
- Es bestehen außerdem Anknüpfungspunkte zum inhaltlichen Strang “Mikromobilität “ im Think-Make-Work-Zentrum. Hier werden gemeinsame Aktivitäten durchgeführt und Projekte realisiert.

6.7 Zusammenfassung

Das Modul 4 „MobilitätsLAB/ÖPNV“ im Überblick		
Zielsetzung		
Kernziele (max. 3)	1. Entwicklung und Test von neuen Fortbewegungsmöglichkeiten 2. Kompetenzentwicklung von Jugendlichen mit Mitarbeiter*innen regionaler Unternehmen der KFZ Branche und verwandter Branchen	
Zielgruppe(n)	1. Jugendliche 2. Studierende	3. Handwerk 4. Industrie 5. Führungskräfte
Campus-Bezüge: Inhalte und Kooperationen		
Bezug zu den drei zentralen Inhalten der Lernplattform	Bewegung und Mobilität ▷ Erprobung und Entwicklung neuer Mobilitätsmöglichkeiten	
	Begegnung ▷ Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, Zusammenführung von Experten mit komplementären Wissens- und Erfahrungshorizonten	
	Culture-based creativity ▷ Mobilität „neu“ denken	
Bezug zu den anderen Modulen	Modul 1 (Welcome & Boarding House): ▷ Übernachtungsmöglichkeit für externe Mitarbeiter etc.	
	Modul 2 (Generationenhaus): ▷ Akzeptanz- und Nutzungsanalyse von automatisierten Mobilitätsangeboten	
	Modul 3 (Explore Base): ▷ Übersetzung neuester Forschungs- und Entwicklungsergebnisse in die Praxis	
	Modul 4 (MobilitätsLAB):	
	Modul 5 (Think-Make-Work-Zentrum): ▷ Ausgründungen (Spin-off)	
Bezug zu Akteuren im Umfeld des Campus	▷ Leuchtturmprojekt für den Stadtbezirk, Projekt mit einer überregionalen Strahlwirkung	
Kennzahlen		
Fläche		
Möglicher Umsatz		
Investitionsbedarf		

7. Think-Make-Work-Zentrum

7.1 Zielsetzung

Die Arbeitswelt steckt inmitten eines tiefgreifenden Wandels: Begriffe wie „New Work“, „Next Work“, „Agility“ oder auch „Arbeit 4.0“ charakterisieren die zunehmende Flexibilisierung der gesamten Wertschöpfung, die sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer*innen und „Freelancer“ vor neue organisatorische Herausforderungen stellt. Verbunden mit der funktionalen Umgestaltung von Arbeits-, Produktions- und Dienstleistungsprozessen ist die wachsende „Wissensgrundierung“ aller Wirtschaftszweige. Wissen wird im Konzept der modernen „Wissensgesellschaft“ gleichsam zur entscheidenden Ressource im Wettlauf der Volkswirtschaften. Die proaktive Gestaltung des „New Work“ fordert angefangen beim institutionalisierten Bildungswesen über die konkrete Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen bis hin zum Innovationsmanagement eine neue Performance sowohl in der Arbeitsplatzarchitektur als auch der Transferprozesse. Eine Antwort auf die veränderten Anforderungen des Wissenstransfers sind „Co-Working-Spaces“. Ihren Ursprung hat diese Form des kollaborierten Arbeitens im Silicon Valley. 2005 wurde das erste Co-Working-Space in San Francisco gegründet. Seither ist es ein globales Phänomen geworden. Das Online-Magazin „desmag.com“ verzeichnete 2015 weltweit 7.800 Co-Working-Spaces, Anfang 2017 waren es über 10.000. 2018 arbeiteten weltweit 1,7 Millionen Menschen in derartigen Einrichtungen. Dabei ist den meisten Co-Working-Spaces zu eigen, dass sie sich vor allem auf den Dienstleistungssektor konzentrieren. Co-Working-Spaces mit Schwerpunkt Handwerk sind bisher kaum vorzufinden. Das würde sich mit diesem Modul ändern.

7.2 Marktanalyse und Marktmodell

Je dynamischer sich die Wirtschaft entwickelt und je kürzer die Lebenszyklen der Produkte sind, desto flexibler muss ein Unternehmen seine personelle und monetäre Ressourcenplanung erledigen können. Auf beiden Ebenen ist auch die Frage der „Just-in-Time“-Arbeitsmöglichkeiten zentral. Co-Working-Spaces tragen dieser Entwicklung Rechnung. In Dortmund haben Formen des kollaborativen Arbeitens mittlerweile Konjunktur. Exemplarisch für die zahlreichen Co-Working-Spaces in Dortmund und der näheren Umgebung sind die folgenden fünf Einrichtungen:

Die Urbanisten e.V., Rheinische Straße 137: Die Urbanisten sind mit ihren Hallen und offenen Werkräumen thematisch breit aufgestellt und in den Bereichen Upcycling (Holzwerkstatt), Stadtplanung und -entwicklung, Urban Gardening, Design und Gestaltung öffentlicher Plätze und Gebäude („Kunst im öffentlichen Raum“) sowie in der Urban Game Entwicklung (Spiele speziell für einen Stadtteil) aktiv. Offene Werkstattangebote, Vorträge, Workshops, Fortbildungen und aktive Forenarbeit runden das Angebot ab. Ein Arbeitsplatz (ohne Material) im offenen Werkbereich kostet 12,00 € die Stunde und 65,00 € am Tag. Mit entsprechender Fachbegleitung kostet die Stunde 55,00 € und der Tag 450,00 €.

Union-Gewerbehof, Huckarder Straße: Im Union-Gewerbehof haben über 200 Personen ihr Büro, Atelier oder ihren Arbeitsplatz. Viele kommen aus dem Bereich Kunst und Grafikdesign. Die am stärksten vertretene Branche ist jedoch die Stadtplanung/-entwicklung. Die Gesellschaft wurde von einer GmbH in eine Genossenschaft umgewandelt und finanziert sich über den Verkauf von Genossenschaftsanteilen (mindestens 100,00 € plus Anteile pro genutztem qm).

Rent24, Hansastraße 95: Rent24 ist ein klassischer Co-Working-Space mit Arbeitsplätzen, Konferenzräumen und Workshops. Eine Mitgliedschaft (Flexibler Arbeitsplatz, Zugang zur „Community“, Teilnahmemöglichkeit an den Events) ist ab 50,00 € pro Tag zu haben, ein „Private Office“ (Flexibel erweiterbare Büroflächen, freie Nutzung der Meetingräume, repräsentative Geschäftsadresse, Postannahme und Weiterleitung) kostet ab 250,00 € pro Tag.

Coworking-Space und Cultural-Hub im Dortmunder Hafen, Speicherstraße 100: Co-Working-Arbeitsräume auf einer Gesamtfläche von 150qm (drei Büros, eine Lounge, eine Küche und Toiletten), dazu eine Werkhalle/Atelier von 600qm direkt daneben, wo auch Ausstellungen und Veranstaltungen stattfinden. Kosten: Schreibtische für 155,00 € im Monat, Arbeitsplatz im Atelier für 50,00 € im Monat.

WorkInn an mehreren Standorten in Dortmund, u.a. in der Innenstadt, am Hafen, in DO-Wickede und im Technologiepark: Ein Tag Co-Working im

Monat ab 19,00€, Flat pro Monat 99,00 €. Neben Büro- und Arbeitsflächen werden zahlreiche ergänzende Events und Angebote beworben, wie etwa das Mitbringfrühstück, die Macher-Night oder Impuls-Workshops zur Business-Planung.

Diese Angebote haben kein Angebot für das Handwerk vorgesehen.

7.3 Zielgruppen

Das Think-Make-Work-Zentrum der Zeche Westhausen versteht sich als Inkubator für neue Ideen und innovative Ansätze mit dem Schwerpunkt „Industrie und Handwerk“. Daher richtet sich das Angebot der kollaborativen Arbeitsplätze vor allem an operativ tätige Industrie- und Handwerksunternehmen sowie Start-ups, die diesen Sektoren zuzuordnen sind:

Mitarbeiter*innen, die für die Digitalisierung im Unternehmen zuständig sind und sich mit der Transformation ihres Betriebs auf die Veränderungen der Arbeitswelt beschäftigen. Die Möglichkeiten des Co-Working-Spaces bieten den Handwerksbetrieben die Möglichkeiten der Begegnung und der schnellen Vernetzung. So entstehen Synergieeffekte zwischen Handwerksbetrieben, die zwar aus anderen Kammern kommen, jedoch vor ähnlichen Herausforderungen stehen.

Gründer*innen und Start-ups, die bereits eine konkrete Geschäftsidee mitbringen und einen Zugang bzw. ein Netzwerk suchen, um am Markt Fuß zu fassen: Durch die flexiblen Strukturen einerseits und die anregende, durch Austausch und informelles Lernen geprägte Umgebung anderseits, haben junge Pioniere beste Chancen, auf Veränderungen des Marktes aufmerksam zu werden und agil, ggf. mit neu gewonnenen Partner*innen, darauf zu reagieren. Die Nähe zu Vertreter*innen etablierter und größerer Unternehmen kann den „Absatz“ der eigenen Produkte und Dienstleistungen beflügeln und den Markteintritt erleichtern. Die kollaborativen Arbeitsplätze sollen nicht nur für operativ tätige Handwerksunternehmen attraktiv sein, sondern explizit auch für Forschung und Entwicklung sowie für Gründer*innen, die sich thematisch dem Handwerk zuzuordnen

Studierende oder wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die sich im Rahmen von Praxisprojekten, Abschluss- und Forschungsarbeiten mit Innovationsthemen rund um das Handwerk beschäftigen: Sie sollen hier die Gelegenheit haben, mit ihrem Forschungsgegenstand in Berührung zu kommen, Kontakte zu knüpfen, Fragen zu adressieren und in einer anregenden Arbeitsumgebung von vielfältigen Synergieeffekten zu profitieren. Entscheidende Forschungsgebiete werden in den nächsten Jahren u.a. die Digitalisierung des Handwerkes sowie die infrastrukturelle Erschließung einer Fachkräftesicherungsstrategie sein. Denkbar ist auch, dass über das Think-Make-Working-Zentrum von Unternehmen kleinere Auftragsforschungsarbeiten an Studierende oder Promovierende vergeben werden.

Selbständige und Freiberufler, die eine Alternative zum Homeoffice oder festen externen Bürosituationen suchen: Untersuchungen zur Attraktivität von Co-Working-Spaces zeigen, dass Freelancer die Atmosphäre von rotierenden gemeinschaftlichen Arbeitsplätzen schätzen und sich aufgrund der anregenden und kreativitätsfördernden Umgebung für dieses Modell entscheiden. Natürlich profitieren auch sie vom sich automatisch ergebenden Netzwerk, von der Möglichkeit des Austausches und der Begegnung, der geringen Distanz zum Wettbewerb und zu potenziellen Kunden*innen.

Projektgruppen, die sich temporär zu handwerksspezifischen Innovationsthemen zusammenschließen und dafür eine Bürosituation nutzen müssen: Für heterogene Entwicklerteams, die sich aus Vertretern mehrerer Unternehmen, der Wissenschaft und Forschung oder Politik und Gesellschaft zusammensetzen, kann das Think-Make-Work-Zentrum die institutionelle Projektierungsgrundlage darstellen. Durch geringe Fixkosten, zeitlich flexible Laufzeit und eine für alle Beteiligten neue, d.h. aus dem vertrauten Kontext herausgelöste Arbeitsumgebung, wird sowohl auf organisatorischer als auch auf motivationaler Ebene eine gute Arbeitsgrundlage gelegt.

Etablierte Unternehmen, die eine Nähe zur Gründerszene und Wissenschaft suchen: So wie junge Pioniere, Start-ups und Nachwuchswissenschaftler*innen von den etablierten Unternehmen profitieren können, so können bereits länger am Markt vorhandene Akteure symbiotisch von den frischen Ideen kleinerer Innovationseinheiten profitieren.

7.4 Vorhabenzielelemente

Das Think-Make-Work-Zentrum sollte über ca. 12 vollausgestattete reine Büroarbeitsplätze mit Schreibtisch, Computer, W-LAN und sämtlichem

Schreib-, Papier- und Druckbedarf verfügen. Die Arbeitsplätze werden bei einer solchen Aufteilung gegen Tages- (2 Arbeitsplätze), Wochen- (4 Arbeitsplätze), Monats- (4 Arbeitsplätze) und Jahrespauschalen (2 Arbeitsplätze) vermietet. Das Zentrum ist 24 Stunden an 7 Tagen in der Woche an 365 Tagen im Jahr geöffnet. Weitere Angebote können sein:

Institutionalisierte Vortragsreihe zum Thema „Zukunftsherausforderungen des Handwerkes“: Die Vortragsreihe startet unmittelbar mit der Eröffnung des Think-Make-Work-Zentrums. Im Monatsrhythmus werden pro Jahr 12 Vorträge exklusiv für Kunden*innen („Externe“ zahlen Eintritt) zu Themen wie „Digitalisierung des Handwerkes“, „Fachkräftesicherung“, „Analysen zur Konjunkturentwicklung“ etc. angeboten. Für Mieter*innen soll dieses Angebot einen Benefit darstellen. Zugleich fällt es in die Rubrik „Öffentlichkeitsarbeit“, um weitere Interessierte auf das Think-Make-Work-Zentrum aufmerksam zu machen und neue Kunden*innen zu akquirieren.

Workshops und Coachings speziell für Gründer*innen: Speziell für die Zielgruppe junge „Start-ups“ und Studenten soll es ein Gründercoaching geben. Hier prüfen Experten*innen gemeinsam mit den Co-Workern deren Geschäftsidee und helfen beim Herausarbeiten eines USP, unterstützen beim Erstellen des Finanzplans und arbeiten Marketing-Konzepte mit aus. Das Angebot ist kostenpflichtig.

Experten*innengespräche und Mentorenprogramme zu Geschäftsfeldentwicklung und Changemanagement: Auch am Markt etablierte Unternehmen sehen sich ständig vor neue Herausforderungen gestellt: Diversifizierungs- oder Umstrukturierungsprozesse, neue Projekte, Reaktionen auf sich verändernde Kundenanforderungen und Märkte. Um diese Unternehmen im Veränderungsprozess zu begleiten, werden für Kunden*innen des Think-Make-Work-Zentrums Mentoren- bzw. Unterstützerprogramme angeboten. Diese Angebote sind kostenpflichtig.

Nutzung von Maschinen und Ressourcen: Um die Ideen direkt vor Ort als Prototyp zu produzieren und zu testen, können die Kunden die vorhandenen Maschinen des MobilitätsLAB/ÖPNV und der Explore Base nutzen und haben gleichzeitig die Möglichkeit, kleine Aufträge an diese zu vergeben. Um die Bindung zur Handwerkskammer Dortmund zu stärken, besteht eine enge Kooperation mit dem Ausbildungszentrum der Handwerkskammer Dortmund, die bei Bedarf die Möglichkeit der Nutzung von vorhanden Ressourcen (spezielle Maschinen etc.) in ihren Ausbildungsräumen kostenlos zur Verfügung stellt.

7.5 Business-Plan

Die Investitionen sind im Vergleich zu den anderen Modulen sehr gering, da sie nur die Büroausstattung betreffen. Da den geringen Investitionen jedoch auch eine schlechte Einnahmesituation gegenübersteht, wird sich das Modul wirtschaftlich nicht über eine Kostendeckung hinaus führen lassen. Noch realistischer als die Kostendeckung ist das Szenario einer Quersubventionierung durch andere Module. Der Charme des Think-Make-Work-Zentrums besteht jedoch im Mehrwert für den gesamten Bildungs-Campus, den Wirtschaftsstandort im Gesamten und die beteiligten Unternehmen im Besonderen.

7.6 Vernetzung innerhalb der Lernfabrik

Darüber hinaus verfügt das Think-Make-Work-Zentrum über:

- Fünf „ausgelagerte“ kollaborative Arbeitsplätze in der MobilitätsLAB/ÖPNV im Nachbargebäude auf dem Zechengelände,
- einen „Networking-Room“,
- Tagungsmöglichkeiten in der Explore Base,
- Zugangsmöglichkeiten zum Bistro des Welcome & Boarding House.

Das bedeutet, dass das Think-Make-Work-Zentrum in alle anderen Module des Bildungs-Campus eingebunden ist und sich dadurch vielfältige Synergien ergeben. In der Schnittstelle zum MobilitätsLAB „automatisiertes Fahren“ kann im Entwicklungs- und Gründungszentrum „Think-Make-Work“ an der Mobilität der Zukunft mitgearbeitet werden. Im Mittelpunkt steht hier die Weiterentwicklung von „kleinen, leisen und sauberen“ – Mikrofortbewegungseinheiten, die vornehmlich batteriebetrieben sind. Das Bundesverkehrsministerium bescheinigte der Mikromobilität jüngst „ein enormes Zukunftspotenzial“ und kündigte an, die rechtlichen Grundlagen für den Einsatz in deutschen Städten zu legen. Im Think-Make-Work-Zentrum können in enger Verbindung zur

MobilitätsLAB/ÖPNV verschiedenste Akteure unterschiedlicher Branchen wie der Zwei- und Vierradtechnik, der Batterieentwicklung, der KI-Forschung sowie der Vermarktung und des Vertriebs zusammengeführt werden. Auch für das gesamte Gebiet der Logistik bieten sich hier Anknüpfungspunkte, da nicht nur die private Mobilität, sondern auch der komplette Handel samt Warentransfer revolutioniert werden wird.

7.7 Zusammenfassung

Das Modul 5 „Think-Make-Work-Zentrum“ im Überblick		
Zielsetzung		
Kernziele (max. 3)	1. Ausgründungen/Start-ups aus dem Bereich Handwerk und Industrie 2. Ort der Begegnung und Vernetzung 3. Think-Tank für Mobilität und Digitalisierung/Soziale Innovationen	
Zielgruppe(n)	1. Studierende 2. Start-ups	3. Wissenschaftler*innen 4. Selbstständige 5. Mitarbeiter*innen Handwerksbetriebe
Campus-Bezüge: Inhalte und Kooperationen		
Bezug zu den drei zentralen Inhalten der Lernplattform	Bewegung und Mobilität	
	Begegnung ▷ Netzwerkarbeit und Austausch	
	Culture-based creativity ▷ Freiraum für neue und divergente Ansätze im Bereich Handwerk, Industrie und Wissenschaft	
Bezug zu den anderen Modulen	Modul 1 (Welcome & Boarding House):	
	Modul 2 (Generationenhaus): ▷ Intergenerationeller Austausch und Entwicklung von alltagstauglichen Assistenzlösungen für ein selbstbestimmtes Leben (Active Assisted Living)	
	Modul 3 (Explore Base): ▷ Nutzung der Maschinen in der Explore Base und fachlicher Austausch	
	Modul 4 (MobilitätsLAB): ▷ Nutzung der Maschinen im MobilitätsLAB und fachlicher Austausch	
	Modul 5 (Think-Make-Work-Zentrum):	
Bezug zu Akteuren im Umfeld des Campus	▷ Kreativer Inkubator für Ideen	
Kennzahlen		
Fläche		
Möglicher Umsatz		
Investitionsbedarf		

C. Weitere mögliche Elemente der digitalen Lernfabrik Dortmund

1. Nutzung der benachbarten Flächen als Handwerkshöfe

Die angrenzenden Flächen befinden sich im Besitz der Familie Völkmann. Die Gespräche im Rahmen dieser Konzeptentwicklung haben das Interesse aufgezeigt, hier eine gemeinsame Entwicklungsperspektive zur Lernfabrik einzunehmen. Im Raum Dortmund besteht ein wachsender Bedarf an Flächen für Gewerbe bei gleichzeitig wachsender Knappheit des Angebots. Zudem werden in Deutschland, gerade in Großstädten, klassische Handwerksbetriebe im Quartier zunehmend weniger und diese zunehmend verdrängt. Eine Möglichkeit, diese nicht nur in der Stadt zu halten, sondern gerade auch weiter zu vernetzen, sind Handwerkshöfe, also eine Fläche, auf der Unternehmen verschiedener Gewerke sich zusammenschließen. Ein solches Konzept würde sich an dieser Stelle anbieten.

2. Nutzung des Malakow-Turms und der Lohnhalle

Die Wahrzeichen des Geländes und somit unmittelbar mit der Historie der Zeche Westhausen verbunden sind der Malakow-Turm und die Lohnhalle. Der Malakow-Turm wurde im Jahre 1873 erbaut, die Lohnhalle kam im Jahre 1906 hinzu. Eine Eingliederung dieser bedeutenden Gebäude in den Campus der Zeche Westhausen würde auch die Geschichte des Geländes aufnehmen.

Der Malakow-Turm und die Lohnhalle sind in die Denkmalliste der Stadt Dortmund eingetragen. Die momentanen Besitzverhältnisse sind eindeutig geklärt. Beide Gebäude befinden sich in Privatbesitz verschiedener Personen. Sowohl der Malakow-Turm als auch die Lohnhalle sollten zeitnah in das Konzept mit eingebunden werden. Hier müssen aber zunächst die baulichen und architektonischen Voraussetzungen geprüft werden. Letztendlich ist die Lage des Malakow-Turms und der Lohnhalle zentral, was wiederum perfekt zum Ansatz des Welcome & Boarding House passen würde.

Betrachtet man die Gebäude losgelöst von den Besitzverhältnissen und den Kosten der Instandsetzung, so würde ihre Nutzung den Campus deutlich aufwerten, die Umgebung verschönern und die Zeche Westhausen als ein Ganzes betrachten.

3. Integration von Beratungsstellen im Quartier

Um die Identifikation mit der Lernfabrik und der Zeche Westhausen zu erhöhen, lassen sich verbandliche Angebote von Beratungsstellen vor Ort zentral auf dem Gelände realisieren. So bieten sich Beratungen an für:

1. Beratungsstelle Jugend und Beruf
2. Jugendmigrationsberatung
3. Alleinerziehenden Beratung

Es geht in erster Linie darum, durch eine Exploration der persönlichen Interessenslagen, Fähigkeiten und schulischen Leistungen geeignete und realistische Anschlussperspektiven zu finden. So werden die Teilnehmer*innen im Rahmen eines Case-Managements begleitet, beraten und an andere Fachstellen in Dortmund vermittelt. Die an der Lebenswelt der Klient*innen orientierte Beratung fördert durch ihre Ausrichtung die Persönlichkeitsentwicklung und die gesellschaftliche Teilhabe der von Ausgrenzung bedrohten Menschen und eröffnet individuelle, passende Zugänge in die Berufs- und Arbeitswelt.

Durch das niedrigschwellige und quartierbezo-

gene Angebot könnten erste Kontaktpunkte entstehen sowie verlässliche Bindungen realisiert werden, die es ermöglichen, weiterführende Beratung zu initiieren.

4. Weitere Module

Grundsätzlich können je nach Bedarf der Unternehmen und des Standortes auch weitere Begleitangebote geplant werden, die nach einen guten Start nach und nach in der Lernfabrik angeboten und verstetigt werden könnten. Beispielhaft wären zu nennen:

Erweiterung durch das Modul Tourenwagenbau: Möglich ist es, bei den Berufserlebniswelten auch für einen speziellen Teilnehmerkreis für die Dauer von circa 6-12 Monate ein projektorientierte Modul mit dem Titel Tourenwagenbau zu implementieren. Tourenwagenbau ist ein bereits existierendes Projekt, welches Jugendliche fördert, gezielt zur Ausbildungsreife führt und in eine Ausbildung vermittelt. Es können Jugendliche angesprochen werden, die ohne einen Schulabschluss sind oder ohne eine Aussicht auf eine Ausbildung oder Arbeitsstelle. Dabei richtet sich der Fokus auf Jugendliche, die eher durch praktische Arbeit angesprochen werden und in ihrem Schulalltag eher als schulmüde zu bezeichnen sind. Es besteht eine Kombination von Projektbausteinen der Persönlichkeitsförderung, verbunden mit einem hohen Anteil praktischer Arbeit und sozialer Übungseinheiten. Projektziel ist dabei, die Jugendlichen mit Hilfe von Coaching und betriebsnahem Training zur strukturierten Teilnahme zu führen. Ergänzt durch Sozialkompetenztraining, theoretische Nachhilfe und einen guten Personalschlüssel mit einem kleinen Teilnehmerkreis wurden bereits in anderen Städten gute Vermittlungsergebnisse erzielt. Die einstigen Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden konnten durch die praktische Arbeit und das projektorientierte Arbeiten weitestgehend aufgelöst werden. So sind gute Erfolge zu verzeichnen. Dass Jugendliche bei zunächst eingeschränkten und ungünstigen Startbedingungen durch eine intensive Begleitung eine verbesserte Möglichkeit haben, in eine Ausbildung zu finden, ist dabei zu unterstreichen.

Angebote für Studienaussteiger*innen: Möglich wäre auch - im erweiterten Projektverlauf - in der Explorer Base Studienaussteiger*innen alternative berufliche Wege aufzuzeigen. Sie erhalten passgenaue Unterstützung, um zügig in den zu ihnen passenden dualen Ausbildungsberufen Fuß zu fassen. Die Angebote sind so gestaltet, dass bereits erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten zum Nutzen der Teilnehmenden wertgeschätzt, anerkannt und ausgebaut werden. Dabei geht es um eine individuelle Beratung in Form eines Case-Management, in dem mit den Betroffenen diese Fragen geklärt werden: Welche Berufsfelder passen zu meinen Fähigkeiten und Fertigkeiten? Welche im Studium erbrachten Leistungen werden angerechnet und anerkannt? Wie komme ich finanziell aus? In welchen einzelnen Schritten kann eine Ausbildung gangbar sein?

Diesbezüglich wäre es denkbar, speziell auf die Fachbereiche erweiterte Kompetenzbausteine anzubieten, sodass die jungen Erwachsenen ihre Fertigkeiten und Kompetenzen erweitern können. Unternehmen selbst sind an Fachkräften mit Studienerfahrung durchaus interessiert und können durch eine passgenaue Begleitung gegebenenfalls die Möglichkeit bieten, eine Ausbildung zu verkürzen oder auch durch Qualifizierungsbausteine eine Ausbildung sinnvoll ergänzen.

Impressum

Herausgeber:
Bundesarbeitsgemeinschaft
Katholische Jugendsozialarbeit
(BAG KJS) e. V.
Carl-Mosterts-Platz 1
40477 Düsseldorf
Fon: 0211 94485-0
Fax: 0211 486509
bagkjs@jugendsozialarbeit.de
www.bagkjs.de

Verantwortlich:
Andreas Lorenz
(Geschäftsführer)

Redaktion:
Dr. Michael Herkendell

Gestaltung und Layout:
Maryam Aliakbari
(Abid Webdesign)

Partner

KJS Katholische Jugendsozialarbeit

IN VIA

KOLPING
Kolping-Bildungswerk Paderborn gGmbH

KOMMENDE DORTMUND
Sozialinstitut

gpdm

Fachhochschule Dortmund
University of Applied Sciences and Arts

Wissenschaftliche Begleitung:

Dr. Christoph Kaletka
Dr. Bastian Pelka

Digitale Lernfabrik Dortmund

Kernidee, inhaltliches und räumliches Konzept