

# Qualitätsentwicklungsbericht des Bildungsbüros im Landkreis Fulda

---

Zeitraum 2018 – 2019

GEFORDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten. 

## Inhalt

Einleitung .....	3
2. Rahmenbedingungen für die Arbeit des Bildungsbüros .....	5
3. Vorhandene Evaluationen .....	6
4. Blick von außen .....	7
a. Akteur/-innen .....	7
b. Schnittstellen .....	8
5. Blick von innen .....	9
6. Fazit .....	10
Anlage	

## Einleitung

Das Bildungsbüro des Landkreises Fulda – Bildung integriert – will die Qualität der geleisteten Arbeit regelmäßig reflektieren, darstellen und auswerten, um Prozesse, Inhalte und Strukturen kontinuierlich weiterentwickeln zu können.

Dazu haben wir uns zu unterschiedlichen Instrumenten entschieden, deren Einsatz sich aus Qualitätsentwicklungsmodellen und Erfahrungswissen speist.

Der Bericht beginnt mit einem Rückblick auf die geleistete Arbeit und einer kurzen Darstellung der Rahmenbedingungen, er zeigt danach die Ergebnisse verschiedener Auswertungen und bietet einen Ausblick auf zukünftige Veränderungen und Schwerpunkte. Diese werden möglichst konkret gefasst, um die tatsächlichen Entwicklungen durch Abgleich messen, einordnen und bewerten zu können.

Der Bericht gliedert sich in Abschnitte, welche die unterschiedlichen Bereiche des Qualitätsentwicklungsprozesses zusammenfassen. Sie wurden vom Team des Bildungsbüros gemeinsam entwickelt und vereinbart.

Um Einschätzungen und Rückmeldungen über die Arbeit, die Struktur und das Auftreten zu erhalten, wurden unterschiedliche Methoden mit breiter Beteiligung vieler Stakeholder genutzt.

Für den Blick von außen war eine SWOT-Analyse mit anschließender Entwicklung von Arbeitshypothesen vorgesehen. Dies fiel zeitlich zusammen mit der Hochzeit der Corona-Pandemie, sodass wir uns zu einer digitalen Befragung hinsichtlich der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei einigen engen Partner/-innen des Bildungsbüros entschieden. Diese Form einer digitalen SWOT-Analyse nahmen wir auch selbst vor, um einen Blick von innen zu erhalten, der im Anschluss mit der Außenwahrnehmung abgeglichen werden konnte. Um das Zusammenwirken mit den Schnittstellen zu reflektieren, wurde ein Fragebogen entwickelt, versendet und die Rückmeldungen ausgewertet.



Fulda, Juli 2020

Matthias Feuerstein, Michael Friedrich, Sonja Gutermuth, Julian Heins, Uta Riegel

## 1. Rückblick auf den Berichtszeitraum

Das Team des Bildungsbüros hat das Format einer Bildungskonferenz in der Region Fulda etabliert. Dies unter anderem, um die Vernetzung der verschiedenen Bildungsakteur/-innen entlang des lebenslangen Lernens innerhalb der Bildungslandschaft zu verbessern. Zu der am 19.03.2018 durchgeführten Veranstaltung, die unter dem Motto „Bildung gemeinsam gestalten“ ausgerichtet wurde, kamen rund 200 Bildungsverantwortliche aus der Region zusammen. Die Bildungskonferenz wurde von Prof. Dr. Rita Süssmuth eröffnet, die den Fachvortrag „Bildung gemeinsam gestalten“ hielt. Die Veranstaltung ließ u. a. den Bedarf nach einer fachlichen Begleitung im Bereich der digitalen Kompetenzentwicklung erkennen, so dass in der Folge die AG Bildung und Digitales ins Leben gerufen wurde. Gemeinsam mit der Volkshochschule des Landkreises Fulda und dem HESSENCAMPUS Fulda konnte sie realisiert werden. Bedarfsgerechte Konzeptentwicklungen zur Förderung digitaler Kompetenzen für die Bürger/-innen der Region sind wesentlicher Bestandteil der Arbeitsgruppe. Das Bildungsbüro tritt hier als Netzwerk-Organisator und inhaltlicher Impulsgeber auf. Auch das Thema der Fach- und Nachwuchskräfteversicherung wurde als Handlungsfeld identifiziert und findet gemeinsam mit dem Fachdienst „Kommunaler Arbeitsmarkt“ und weiteren regionalen Akteur/-innen Bearbeitung. Hier erfolgen Bedarfsanalysen sowie eine Strategieentwicklung zur Zukunft des Ausbildungsmarkts in der Region. So soll der fortwährend regional hohen Diskrepanz unbesetzter Ausbildungsstellen zu Bewerbern entgegengewirkt werden. Als bildungsrelevantes Handlungsfeld wurde weiterhin die Qualitätsentwicklung in der frühkindlichen Bildung definiert. Dieser Prozess wird durch eine Steuerungsgruppe mit Bildungsmanagement, Mitarbeitenden des Fachdienstes Jugend, Familie, Sport, Ehrenamt sowie dem Institut für Kinder- und Jugendhilfe in Mainz konzipiert und moderiert. Es wurden Workshops mit Leitungen von Kindertagesstätten, Fachkräften, Bürgermeister/-innen, Trägern, Tageseltern etc. durchgeführt, um gemeinsam über Leitsatzdebatten die Qualität frühkindlicher Bildung in den Blick zu nehmen.

Einen Überblick über die Bildungslandschaft der Region erhalten Bildungsinteressierte über das sogenannte „Webverzeichnis für Lernorte der Region Fulda“. Dieses wurde vom Bildungsbüro in Zusammenarbeit mit bildungsrelevanten Fachdiensten erstellt ([www.bildungsregion-fulda.de](http://www.bildungsregion-fulda.de)). Bisher sind dort mehr als 700 Lernorte gelistet, eine Kartenansicht mit den Kontaktinformationen stellt diese übersichtlich dar und sorgt so für mehr Transparenz in der regionalen Bildungslandschaft. Strukturiert ist die Website entlang des lebenslangen Lernens. In Kooperation mit der Fachstelle „Demokratie Leben“ (Stadt Fulda) wurde ein Runder Tisch der Akteur/-innen politischer Bildung gegründet. In 2019 fanden erste Treffen statt, die Bedarfe im Themenfeld identifizierten sowie auf den Austausch und Vernetzung der Akteur/-innen abzielen.

Auch im Jahr 2019 fand eine Bildungskonferenz statt, wiederum mit mehr als 200 Teilnehmenden. Der renommierte Bildungswissenschaftler Prof. Dr. Wassilios E. Fthenakis eröffnete den inhaltlichen Teil der Veranstaltung mit dem Motto „Bildungsauftrag und Digitalisierung: Chancen – Herausforderungen – Perspektiven“.

## 2. Rahmenbedingungen für die Arbeit des Bildungsbüros

Das Bildungsbüro des Landkreises Fulda besteht seit dem 01.09.2016 und wird über das Programm „Bildung integriert“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert. Es befindet sich seit dem 01.09.2019 in der zweiten Förderphase, die am 31.08.2021 enden wird.

### Stellenumfang:

- 1 x Vollzeit Bildungsmanagement: Matthias Feuerstein
- 1 x Vollzeit Bildungsmonitoring: Julian Heins
- Anteilig im Bildungsmonitoring: Uta Riegel, Jugendhilfeplanung
- Praxissemester/ Werkstudent/-in Soziale Arbeit

Organisatorisch ist das Bildungsbüro in der Volkshochschule des Landkreises Fulda (FD 4200) verortet.

Das Büro befindet sich im Landratsamt, Wörthstraße 15, 36037 Fulda.

### Kontakt:

Telefon (06 61) 60 06- 16 52

Telefax (06 61) 60 06- 16 30

### 3. Vorhandene Evaluationen

Im Berichtszeitraum führte das Bildungsbüro zwei Veranstaltungen durch, die evaluiert werden konnten: die Bildungskonferenzen in 2018 und 2019. Dazu wurden die Teilnehmenden gebeten, die Veranstaltung nach ihren einzelnen Bestandteilen zu bewerten, um daraus Erkenntnisse für kommende Veranstaltungen zu generieren.

Im Vergleich stellen sich die zusammengefassten Ergebnisse folgendermaßen dar:

	Bewertung durch die Teilnehmer/-innen	2018	2019
Fachvortrag	sehr gut, gut	90%	90%
Anregungen aus den Workshops	sehr gewinnbringend, gewinnbringend	75%	60%
Fachlicher Austausch	sehr gewinnbringend, gewinnbringend	87%	78%
Moderation	sehr gut, gut	92%	90%
Pinnwandstationen	sehr gut, gut	45%	

Die Ergebnisse zeigen sehr positive Rückmeldungen – dabei ist sicherlich auch zu bedenken, dass dies die ersten Veranstaltungen dieser Art in der Region waren, die sich gezielt an Akteur/-innen im Bereich der Bildung richteten. Im Vergleich eher schwach wurden aktivierende Bausteine bewertet: die Pinnwandstationen bei der Bildungskonferenz 2018 und die Workshops in 2019. Beide Formate hinterließen auch in der Selbstreflexion der Veranstaltungen durch die Verantwortlichen den Eindruck, dass Verbesserungsbedarf besteht, weil sie nicht gut angenommen wurden.

Dabei stellt sich die Frage, ob die Angebote ausreichend auf den Teilnehmerkreis abgestimmt waren, d. h., ob das Interesse an aktiven Teilnehmungsformaten gering einzuschätzen ist. Neue Netzwerke zu erschließen und neuen Input zu erhalten scheinen die wichtigen Komponenten solcher Veranstaltungen im Bildungsbereich zu sein.

#### Erkenntnisse:

Bildungskonferenzen sind ein inzwischen etabliertes Format in der Region, das von einer Vielzahl von Bildungsakteur/-innen genutzt wird. Diese müssen in ihren Aufgabenfeldern viel initiieren, anleiten, anregen und aufbauen. Wenn sie in der Rolle als Teilnehmer/-in eine Veranstaltung besuchen, möchten sie neue Themen und unbekannte Fragestellungen kennenlernen. Auch der kollegiale Austausch und das Vernetzen stehen hierbei im Vordergrund.

#### Schlussfolgerungen:

Aktivierende Beteiligungen benötigen ein eigenes Format. Dieses Erkenntnis wird in der Konzeptionierung zukünftiger Veranstaltungen aufgegriffen.

## 4. Blick von außen

### a. Akteur/-innen

Das Bildungsbüro lud einige Partner/-innen, aus dem Schulamt, dem Gesundheitsamt, dem Kommunalen Kreisjobcenter, dem Fachdienst Jugend, Familie, Sport, Ehrenamt, der Volkshochschule und der Transferagentur Hessen zu einer Beteiligung in digitaler Form ein. Dazu wurde um Einschätzungen in der Struktur einer SWOT-Analyse gebeten. Sieben Personen wurden eingeladen, vier Akteur/-innen gaben eine Rückmeldung.

Die Zusammenführung der Ergebnisse stellt unserer Arbeit ein gutes Zeugnis aus. Die Darstellung aller Rückmeldungen ist als Synopse dem Bericht beigefügt. In dieser Anlage werden alle Rückmeldungen vergleichend gegenübergestellt.

Beispielhaft hier einige Rückmeldungen:

Stärken: Innovation, Flexibilität, Datengrundlagen, gutes Gespür für zukunftsweisende Themen

Schwächen<sup>1</sup>: Projektstruktur, zu viele Themen, Personenfokussierung

Chancen: Vernetzung, Übergang aus dem Projekt-Status in Regelbetrieb, strategische Weiterentwicklung der Bildungsregion

Risiken<sup>2</sup>: Komplexität der Themen im Bildungsbüro, Projektstruktur

Mit der gemeinsamen Einordnung aller Rückmeldungen durch die Mitarbeiter/-innen des Bildungsbüros wurden Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die zukünftigen Vorhaben erarbeitet.

### **Erkenntnisse:**

Die Komplexität und Vielschichtigkeit der regionalen Bildungsarbeit machen es erforderlich, die Vernetzung innerhalb der Bildungsregion noch stärker zu fokussieren. Insgesamt wird die Arbeit des Bildungsbüros jedoch als gewinnbringend erachtet.

### **Schlussfolgerungen:**

Das Bildungsbüro führt einmal pro Jahr eine Bildungskonferenz zu einer bedeutsamen Fragestellung für alle relevanten Akteur/-innen der Region durch.

Das Bildungsbüro führt bis Ende 2021 einen fachdienstübergreifenden Workshop zur Identifikation gemeinsamer Handlungsfelder durch.

Das Bildungsbüro organisiert in 2021 einen fachdienstübergreifenden Austausch der datenhaltenden Stellen in der Kreisverwaltung.

<sup>1</sup> Dieser Aspekt wurde von drei Personen eingeschätzt.

<sup>2</sup> Dieser Aspekt wurde von drei Personen eingeschätzt.

## **b. Schnittstellen**

Abgeleitet aus der Relevanz und Notwendigkeit von Schnittstellen-Arbeit wurden die beteiligten Bereiche und Abteilungen der Kreisverwaltung, mit denen das Bildungsbüro interagiert, die Volkshochschule, der Fachdienst Jugend, Familie, Sport, Ehrenamt, das Kommunale Kreisjobcenter, der Fachdienst Regionalentwicklung, der Fachdienst Personal, die Informationstechnik, die Pressestelle sowie einige Partner/-innen, das Institut für Kinder- und Jugendhilfe (Mainz), der Kolping-Diözesanverband, das Bonifatiushaus, die Region Fulda GmbH, „Demokratie Leben“ der Stadt Fulda, Filmreflex sowie andere Bildungsbüros, befragt.

Diese wurden vom Bildungsbüro namentlich per Mail mit Link zur Befragung angeschrieben und vor Ablauf der Frist an die Befragung erinnert. Geantwortet haben 35% (sechs) der angefragten Personen. Dieser Rücklauf ist gering. Das hatten wir uns als Verantwortliche anders gewünscht. Der Zeitverlauf (Hochzeit der Pandemie) wird als eine mögliche Ursache angenommen.

Erfragt wurde, inwieweit die Zusammenarbeit mit dem Bildungsbüro als unkompliziert, zuverlässig, vertrauensvoll, innovativ, planvoll, fachkompetent, gewinnbringend, gut vorbereitet und entlastend eingeschätzt wird. Auch der Umgang mit Hürden und Anforderungen wurde erfragt. Mit einer 4-er-Skala (++, +, -, --) sowie „kann ich nicht beurteilen“ konnte jedes der zehn Kriterien bewertet werden. In die Auswertung fließen die Antworten der sechs Teilnehmenden ein, davon gaben zwei Drittel eine kontinuierliche, ein Drittel eine punktuelle Zusammenarbeit an.

Den Kriterien zur Zusammenarbeit wurden nahezu ausschließlich positive Bewertungen zugeordnet: sehr gut (85%) und gut (13%), schlecht (2%). Sechsmal wurde angegeben, einen Aspekt nicht beurteilen zu können. Die einzig negative Bewertung bezieht sich auf die Frage der Entlastung durch das Bildungsbüro.

Die Hälfte der Befragten (sowohl mit punktueller als auch mit kontinuierlicher Zusammenarbeit) bewerteten alle Kriterien mit „sehr gut“. In den Freitextfeldern wurden neben dem Dank für die Zusammenarbeit insbesondere die hohe Flexibilität und Unterstützungsbereitschaft formuliert.

### **Erkenntnisse:**

Bezüglich der Zusammenarbeit innerhalb der Schnittstellen scheint es wenig Verbesserungsbedarf zu geben. Der Aspekt der Entlastung für andere muss auf den Prüfstand gestellt werden.

Die Befragungsstruktur sowie die Auswahl der Indikatoren scheinen nicht passgenau, um differenzierte Ergebnisse zu erhalten.

### **Schlussfolgerungen:**

Für den kommenden Qualitätsentwicklungsbericht werden die Fragebögen überarbeitet und die Indikatoren konkreter gefasst. Die Ansprache und Bitte um Rückmeldung werden in ihrer Form überdacht, beispielsweise durch persönliches Verteilen der Fragebögen oder eine direkte Ansprache ausgewählter Akteur/-innen.

## 5. Blick von innen

Alle Mitarbeitenden des Bildungsbüros beantworteten nach demselben Verfahren wie die Partner/-innen digital Fragen einer SWOT-Analyse zur Einschätzung ihrer Arbeit im Berichtszeitraum. Dabei ergaben sich hohe Übereinstimmungen der Einschätzungen, die den Aussagen Gewicht verleihen. Die Zusammenstellung aller Rückmeldungen als Synopse ist als Anlage diesem Bericht beigelegt.

Auszugsweise werden hier einige Beispiele benannt:

Stärken: hohe Belastbarkeit, Kompetenz „Digitales“, gute konzeptionelle Ansätze

Schwächen: Aufwand im Verhältnis zum Ergebnis, Monitoring-Produkte nicht ausreichend fokussiert, Selbstorganisation

Chancen: Dienstleister-Ansatz stärken, Verstetigung, Arbeitsschwerpunkte, die dem „Zeitgeist“ entsprechen

Risiken: unsichere Perspektive als Projekt, persönliche Bezüge als Grundlage zur Netzwerkarbeit könnten sich verändern, Aufgaben aus anderen Bereichen.

In der gemeinsamen Auswertung mit allen Beteiligten wurden die Einschätzungen diskutiert und eingeordnet. Hierauf aufbauend konnten wir anschließend Vorhaben für den folgenden Berichtszeitraum formulieren.

### **Erkenntnisse:**

Die Monitoring-Produkte (insbesondere Bildungsbericht, InterMonitor) erfahren derzeit keine Priorität, das führt dazu, dass sich die Erstellung weiter verzögert.

Die Passgenauigkeit und die Aufgabenzuschritte von Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring erscheinen nicht adäquat, was zu einer zu großen Menge an Aufgabenwahrnehmungen führt.

Die Chancen, die im Dienstleister-Ansatz liegen, werden durch die Verbreitung der Produkte noch nicht vollends ausgeschöpft. Nicht alle (potenziellen) Partner/-innen werden erreicht.

### **Schlussfolgerungen:**

Bis zum Ende der Projektförderung (Sommer 2021) ist der InterMonitor vollständig bestückt, Bildungsdaten sind abrufbar. Der Bildungsbericht ist veröffentlicht.

Ein abgestimmtes Aufgabenportfolio liegt im März 2021 vor.

Darüberhinausgehende thematische Berichte liegen vor und werden an alle Akteur/-innen der örtlichen Bildungslandschaft gesendet.

## 6. Fazit

Aus den Rückmeldungen hat das Bildungsbüro Erkenntnisse über seine Arbeit gewinnen und daraus Schlussfolgerungen über Notwendigkeiten zu Verbesserungen ziehen können. Sie werden ihm als Leitplanken für die kommende Zeit dienen, allerdings werden sie nicht als Maßstab für das weitere Handeln ausgelegt, da die Bildungsarbeit stetig im Wandel ist und unter Umständen flexible, zeitgemäße Anpassungen erfahren muss. Der folgende Qualitätsentwicklungsbericht wird die Vorhaben auf ihre Umsetzung prüfen.

Die Erkenntnisse und Vorhaben im Überblick:

Kapitel	Rückmeldung	Erkenntnisse	Schlussfolgerungen	Zeitraum
3.	Evaluationen Bildungskonferenzen	Etabliertes Format Neue Themen und Austausch im Vordergrund	Aktivierende Beteiligungen werden in eigenem Format angeboten	
4.a	SWOT extern	Vernetzung muss fokussiert werden	Bildungskonferenz wird jährlich konzeptioniert und durchgeführt	2020 ff
			Fachdienstübergreifender Workshop zur Identifikation gemeinsamer Handlungsfelder wird initiiert	2021
			Austausch datenhaltender Stellen in der Kreisverwaltung wird organisiert	2021
4.b	Schnittstellen	Entlastung wird ein- geschränkt wahr- genommen	Entlastungsangebote werden geprüft	2021
		Befragungsstruktur und Auswahl der Indikatoren nicht passgenau	Befragungsstruktur und Indikatoren werden überarbeitet, Anspracheform wird überdacht	2021
5.	SWOT intern	Monitoring-Produkte keine Priorität, Erstellung verzögert sich	InterMonitor ist bestückt, Bildungsbericht veröffentlicht	Sommer 2021
		Aufgabenzuschnitte nicht passgenau für Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring	Aufgabenportfolio wird erstellt und abgestimmt	März 2021
		Produkte des Bildungs- büros haben noch nicht die beabsichtigte Reich- weite	Produkte werden breiter gestreut, Reichweite vergrößert	Sommer 2021

Für die Mitarbeitenden im Bildungsbüro ist die positive Resonanz auf das bisher Erreichte von großer Bedeutung.

Wir danken den verschiedenen Schnittstellen, Stakeholdern und Akteur/-innen unserer regionalen Bildungslandschaft für ihre aktive Unterstützung unserer Arbeit und für ihre konstruktive Rückmeldung im Prozess der Qualitätsentwicklung.

Anlage

Synopse

SWOT-Analysen intern + extern

	intern	extern
<b>Stärken</b>	gute Vernetzung intern und nach außen, werden angefragt, offen für neue Themen, gute Außendarstellung	Gute Vernetzung innerhalb und außerhalb der Verwaltung, sehr guter Überblick über Bildungslandschaft
	perfektionistisch, erfahren, flexibel, effektiv, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagiert, belastbar, zuverlässig, transparente Arbeitshaltung, gutes Miteinander, an individuellen Stärken orientiert, gründlich	Innovationsstärke, Kreativität, Flexibilität (Anpassung von Inhalten und Projektideen), verlässliche Zusammenarbeit Vielfalt an Kompetenzen im Team, strukturiertes Arbeiten, hohes Arbeitstempo bei wenigen Fehlern
	sehr gute konzeptionelle Ansätze	strategische Ausrichtung
	Entscheidungen daten- / zahlenbasiert vorbereiten	schneller Zugriff auf Daten und Zahlenmaterialien, Bedarfe können schnell ermittelt werden, Bedarfslücken somit schnell geschlossen werden, fundierte Argumente durch Zahlen und Datenmaterial (z. B. gegenüber politischen Gremien)
	Ehrgeiz, Aufgaben sollen bestmöglich erledigt werden, fokussiert	
	Kompetenz „Digitales“, Methodenvielfalt	
		Intelligenter Aufbau des Bildungsbüros mit Verzahnung Jugendamt
		Bildungskonferenzen (zeitgemäße, relevante Themen)
		wichtige Impulse
		Webtool „Lernorte der Region“ bietet Angebots-Transparenz
		InterMonitor trägt dazu bei, Handlungsbedarfe aufzuzeigen und könnte die Zielerreichung von Maßnahmen kontrollieren
		Veranstaltungen und deren mediale Sichtbarkeit machen Mehrwert des Bildungsbüros auch für Verwaltungsspitze sichtbar
		erstmalig strukturierte Betrachtung des Bildungssektors im Landkreis Fulda

	intern	extern
<b>Stärken</b>		Herausforderungen des Digitalen Wandels machen Arbeit des Bildungsbüros noch wichtiger
		gutes Gefühl für „Treiberthemen“ im Landkreis
<b>Schwächen</b>	Gefahr, sich zu verzetteln, zu gründlich, zu perfekt, Aufwand im Verhältnis zum Ergebnis, Selbstorganisation (Raubbau), nicht nein-sagen-können	zu viele Themen und Projekte parallel, sich von anderen Fachdiensten in die „Arbeit einspannen“ lassen, Optimierungsbedarf bei fachdienst-übergreifenden Handlungsfeldern (z.B. Übergangmanagement Kita-Schule, Schule-Beruf)
	nicht ausreichende Darstellung vorhandener Kompetenz, monothematisches Portfolio	
	Monitoring-Produkte finden nicht die erforderliche Berücksichtigung, bleiben auf der Strecke	
		Anbindung an die VHS hat Vor- und auch ein paar wenige Nachteile - Entfernung zur Verwaltungsspitze / „Sonderstellung in der Verwaltung als VHS“
		Personenfokussierung innerhalb des Bildungsbüros
		bisher kein Gremium aus dem Bildungsbüro heraus initiiert
		Festlegung inhaltlicher Ziele
		Erfolg des Bildungsbüros ist von Personen abhängig
<b>Chancen</b>	Netzwerkentwicklung weiter vorantreiben	verbesserte Vernetzung von Beteiligten in der Bildungslandschaft und gezielter Maßnahmen / Steuerung, Netzwerkarbeit führt zur Betrachtung des Gesamtkontextes bei Bildungsakteuren → bessere Ergebnisse
	Verstetigung: Kooperation Stadt, durch Einsatz eines MA aufstocken und vollumfänglich berücksichtigen	Verstetigung der Stellen (= Zukunft des Bildungsbüros)
	Öffentlichkeitsarbeit: Bildungsbericht, Monitoring, mehr Transparenz, Alleinstellungs-Angebote	strategische und erfolgreiche Weiterentwicklung der Bildungsregion
	Dienstleister-Ansatz stärken (u.a. kompetenter Berater intern, Fortschreibung Schulentwicklungspläne, Fusion VHS)	
	Organisation als Projekt, Rückendeckung durch Leitung	

Chancen	intern	extern
	Professionalisierung durch Intermonitor	
	Verortung / Umsetzung von Arbeitsschwerpunkten, die dem Zeitgeist entsprechen	
	Konzept der Stabsstelle bei Fachbereichsleitung	
	Organisationsgutachten Coramentum stützt Bedeutung der Arbeit des Bildungsbüros	
		Ermöglichung strategischen Handelns
Risiken	Projektstruktur: unklare Perspektive, Personalfuktuation, zusätzlicher Verwaltungsaufwand durch Abrechnungen etc.	Projektfinanzierung feste Stellen müssen geschaffen werden
	Lückenfüller, wenn andere ihre Arbeit nicht tun, Aufgaben aus anderen Bereichen	Aufgrund der Menge von komplexen Herausforderungen die Ausgewogenheit zwischen Prioritäten und Gesamtblick (Gesamtaufgabe)
	Anbindung an VHS	
	Verwaltungsleitung: Stellenwert? Bildungsbüro keine Pflichtaufgabe, zentrale Datenhaltung gewünscht? teilweise langwierige Entscheidungsprozesse	
	Schulentwicklungsplanung FD 4100 senkt die Wahrscheinlichkeit verstetigten Bildungsmonitorings	
	Netzwerkarbeit erfordert persönliche Verbindungen, wenn diese sich ändern/ wegfallen, sind das Netzwerk und die Arbeitsergebnisse in Gefahr	
	Anbindung an einen anderen Fachdienst	
		Hohe Standards müssen gehalten werden