

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in Deutschland - Überblick und Perspektiventwicklung

ABAG² - LERNENDE REGION-NETZWERK KÖLN E.V.
UND UNIVERSITÄT ZU KÖLN



Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in Deutschland - Überblick und Perspektiventwicklung

Inhalt

Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland - Überblick und Perspektiventwicklung	2
Hintergrundinformationen und Vorgehensweise	2
Tabellarische Übersicht der AoG-Strukturen in den 16 Bundesländern.....	2
Regionale Fallstudien zur AoG	3
Qualitative (mehrperspektivische) Interviews mit Akteuren und Akteurinnen der AoG	3
Thesenpapier und digitale Diskussion	4
Dokumentation der Thesendiskussion	5
Ausgangslage	5
Öffentlichkeitsarbeit.....	6
Forschung	7
Lernangebote	8
Professionalisierung	9
Strukturen	10

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen W142400A gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin/beim Autor.

Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland - Überblick und Perspektiventwicklung

Hintergrundinformationen und Vorgehensweise

Das Projekt ABAG² (Lernende Region-Netzwerk Köln e.V. (LRNK) und Universität zu Köln (UzK)) hat sich in Abstimmung mit der Koordinierungsstelle AlphaDekade (KSA) intensiv mit den Fragen beschäftigt, welche Strukturen und Ressourcen in Deutschland im Themenfeld der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) bestehen und welche Empfehlungen für zukünftige Entwicklungslinien formuliert werden können.

Im Vorhaben „Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland – Überblick und Perspektiventwicklung (05/2019 – 07/2020)“ wurden **tabellarische Übersichten zu Strukturen** in den einzelnen Bundesländern erstellt (UzK & LRNK), **regionale Fallstudien** (UzK) erarbeitet und **qualitative Experteninterviews** (LRNK) mit unterschiedlichen **Akteuren und Akteurinnen der AoG** geführt.

Die Ergebnisse der drei Zugänge wurden dazu genutzt, ein **Thesenpapier** zu erstellen, in dem zu den fünf Handlungsfeldern (Öffentlichkeitsarbeit, Forschung, Lernangebote, Professionalisierung, Strukturen) jeweils zukunftsweisende Zielsetzungen und dazugehörige Handlungsempfehlungen formuliert wurden.

Dieses Thesenpapier wurde in einer **digitalen Diskussion** nach der Delphi-Methode vorgestellt und mit Experten und Expertinnen aus den geförderten Bundesprojekten im Bereich der Arbeitsorientierten Grundbildung diskutiert. Die Expertenbeiträge wurden aufgegriffen und ergänzen das Thesenpapier. Die Thesen inklusive der Perspektiverweiterung werden im vorliegenden Dokument dargestellt.

Die weiteren Zugänge und Produkte sollen an dieser Stelle nur kurz erläutert werden, sind aber ebenfalls öffentlich zugänglich und können digital abgerufen werden.

Tabellarische Übersicht der AoG-Strukturen in den 16 Bundesländern

Die Bundesländer beteiligen sich in ihrem Zuständigkeitsbereich mit eigenen Maßnahmen an der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung und dokumentieren diese Maßnahmen u.a. in regelmäßigen Länderberichten. Basierend auf den vorliegenden Länderberichten und weiteren Recherchen, welche die arbeitsorientierte und nicht die allgemeine Alphabetisierung und Grundbildung fokussieren, wurden durch ABAG² tabellarische Übersichten je Bundesland erstellt. Diese Übersichten fassen Aktivitäten, Angebote, Projekte, Institutionen, Zielsetzungen, Finanzierungen und Laufzeiten im Bereich der Arbeitsorientierten Grundbildung zusammen. Diese tabellarischen Übersichten wurden in einem weiteren Schritt mit den zuständigen Koordinierungsstellen der Länder inhaltlich abgestimmt und ggfs. ergänzt oder modifiziert.

Folgendes Ergebnis kann abgerufen werden:

- Tabellarische Übersicht der AoG-Strukturen in den 16 Bundesländern
www.grundbildung-wirkt.de/produkte-und-partner/#BERICHTE

Regionale Fallstudien zur AoG

Die Fallstudien zielen darauf ab, förderliche Strukturen von Arbeitsorientierter Grundbildung zu erfassen, um somit Gelingensbedingungen sichtbar zu machen. Den theoretischen Ausgangspunkt bildet der Ansatz der Educational Governance, durch den regionale Akteurskonstellationen und Handlungskoordinationen im Feld der AoG fokussiert werden. Auf der Grundlage der tabellarischen Übersicht der AoG-Strukturen in den 16 Bundesländern wurden drei kontrastierende Fälle gebildet. Diese Fälle – so die Annahme – bilden die regional unterschiedlich dichte Struktur von AoG Anbietern, Netzwerken für AoG und Grundbildungszentren ab. Fall 1 bildet eine hohe Dichte an Strukturen für AoG ab, indem diverse Anbieter, Netzwerke und Grundbildungszentren aktiv sind. In der Region des Falls 2 hingegen, als intermediär verdichtete Region von AoG, sind Netzwerke und Anbieter aktiv. In Fall 3 fehlen die Strukturen von Netzwerken und Grundbildungszentren, AoG findet auf Basis von Aktivitäten der Anbieter statt. In diesen drei Fällen wurden Experten- und Expertinneninterviews geführt und diese inhaltsanalytisch nach den relevanten Akteuren und Akteurinnen, den jeweiligen Leistungen bzw. Angeboten und den Modi der Zusammenarbeit ausgewertet.

Folgendes Ergebnis kann abgerufen werden:

- Übersicht der Fallstudien – Ausgangslage und zentrale Ergebnisse
www.grundbildung-wirkt.de/produkte-und-partner/#BERICHTE

Qualitative (mehrperspektivische) Interviews mit Akteuren und Akteurinnen der AoG

Im Zentrum dieses Vorhabens steht die Frage nach den Perspektiven unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen auf die Arbeitsorientierte Grundbildung. Ziel ist es dabei, den Status Quo zu erfassen und die Frage der Verstetigung von Arbeitsorientierter Grundbildung aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten. Als Akteure und Akteurinnen der AoG gelten Personen, die über Wissen und Erfahrungen bezogen auf das Thema verfügen. Durch ihre jeweilige berufliche Funktion und (Interessens-)Position sowie durch eine Zugehörigkeit zu einer Institution haben sie, bezogen auf den Gegenstand selbst und die Frage der Verstetigung, unterschiedliche und spezifische Perspektiven und Vorstellungen.

Es wurden insgesamt neun Akteure und Akteurinnen aus vorab definierten Clustern (Anbieter von AoG, Wirtschaft, Arbeitsmarktförderung, Politik, Wissenschaft, Sozialpartner) als Interviewpartner*innen ausgewählt. Der Interviewleitfaden war nach den fünf Handlungsfeldern (Öffentlichkeitsarbeit, Forschung, Lernangebote, Professionalisierung, Strukturen) strukturiert und an der zentralen Fragestellung einer Verstetigung von AoG orientiert. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und mit einem qualitativen Auswertungsverfahren analysiert. So konnten die verschiedenen Ideen, Positionen, Erkenntnisse, Forderungen und Empfehlungen der Akteurinnen und Akteure der AoG strukturiert erfasst werden. Diese Ergebnisse flossen unmittelbar in die Formulierung des Thesenpapiers ein.

Thesepapier und digitale Diskussion

Das Thesepapier, in dem zu den fünf Handlungsfeldern (Öffentlichkeitsarbeit, Forschung, Lernangebote, Professionalisierung, Strukturen) jeweils zukunftsweisende Zielsetzungen und dazugehörige Handlungsempfehlungen formuliert sind, war Grundlage für eine digitale Diskussion. Bereits vor der Diskussion wurden die Thesen allen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Die Diskussion diente vor allem einer weiteren Validierung der Thesen. Dabei ging es nicht um den Versuch, einen Minimalkonsens herzustellen. Vielmehr wurden Positionen, Sichtweisen und Empfehlungen als ergänzender Baustein zu den Thesen ausgetauscht und durch ABAG² dokumentiert.

Der Ablauf der digitalen Diskussion war folgendermaßen strukturiert:

- Begrüßung, kurze Vorstellungsrunde und Hinweise zum Format
- Aktuelles aus der AlphaDekade und Relevanz der zur Diskussion gestellten Thesen
- Vorstellung der Thesen
- Experten und Expertinnen Diskussion
 - Runde 1: Blitzlicht/alle Teilnehmenden beziehen Stellung zu Thesen ihrer Wahl
 - Runde 2: Stellungnahme zu allen Thesen
 - Runde 3: Gewichtung, welche Aspekte der Thesen als besonders dringend/relevant eingeschätzt werden (Teilnehmenden schreiben in den Chat)

Eingeladen waren alle aktuellen und bereits abgeschlossenen Projekte des BMBF-Förderschwerpunkts zur Arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung.

Folgende Personen haben an der Diskussion teilgenommen.

Name	Institution
1. Arbeiter, Jana	Universität zu Köln – ABAG ²
2. Arnold, Ulrike	DVV – AQUA (AlphaKommunal)
3. Rysse, Regina	HU-Berlin – INA-Pflege 2
4. Krämer-Kupka, Nina	VHS Trier – APAG II
5. Frey, Anke	Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN – BasisKomPlus
6. Hamann, André	Lernende Region-Netzwerk Köln e.V. – ABAG ²
7. Helten, Timm	BIBB – Koordinierungsstelle „Dekade für Alphabetisierung“
8. Koller, Julia	Universität zu Köln – ABAG ²
9. Koppel, Ilka	PH Weingarten – lea.online
10. Kremers, Corinna	Institut der deutschen Wirtschaft e.V. – AlphaGrund
11. Nitsche, Yvonne	Technische Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd – ABCplus
12. Nieth, Jens	DGB Bildungswerk – MENTO
13. Schemmann, Michael	Universität zu Köln – ABAG ²
14. Schwarz, Sabine	Lernende Region-Netzwerk Köln e.V – ABAG ²
15. Schulz, Björn	ARBEIT UND LEBEN, DGB/VHS Berlin-Brandenburg – eVideoTransfer

Dokumentation der Thesendiskussion

Ausgangslage

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) ist eine individualisierte Dienstleistung, die in einem partizipativen Prozess mit unterscheidbaren Prozessschritten gemeinsam mit Unternehmen entwickelt wird.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist AoG nur bedingt marktfähig. Anbieterseite (wie etwa Weiterbildungsinstitutionen) und Nachfrageseite (wie etwa Unternehmen) kommen nicht ohne Weiteres zusammen.

Die bundesgeförderten AoG-Projekte kompensieren derzeit noch fehlende Anbieter – und Beratungs-Regelstrukturen mit AoG-Expertise und ermöglichen, dass an vielen Standorten in Deutschland gemeinsam mit Unternehmen AoG-Angebote umgesetzt werden. Die Bundes- und teilweise auch Landesförderungen haben einen starken Einfluss darauf, dass sich Netzwerke gebildet haben und Partnerschaften zwischen Weiterbildungsanbietern, den Sozialpartnern, Unternehmen, Akteuren und Akteurinnen der Arbeitsverwaltung und Arbeitsmarktförderung sowie der Wissenschaft entstanden sind.

Welche zukunftsweisenden Maßnahmen zur Verstetigung von AoG beitragen, muss weiter unter Einbindung verschiedener Perspektiven ausgelotet und verhandelt werden. In den vorliegenden Thesen werden hierzu Handlungsempfehlungen formuliert.

Perspektiven der AoG-Projekte

Die Darstellung von AoG als eine individualisierte Dienstleistung wird projektübergreifend bestätigt. Insgesamt wird die gesamte Beschreibung der Ausgangslage als zutreffend eingeordnet. Ergänzt wird, dass es seitens der Unternehmen durchaus eine Nachfrage nach AoG gibt, eine Realisierung aber ohne öffentliche Finanzierungsmöglichkeiten für die Unternehmen schwierig sei (insb. für KMU).

Öffentlichkeitsarbeit

Primäre Zielgruppen von AoG-Öffentlichkeitsarbeit sind Betriebe, Personalverantwortliche und (potenzielle) Beschäftigte. Öffentlichkeitsarbeit in der AoG ist dabei als Kommunikationsarbeit zu verstehen. Da AoG eine beratungsintensive Dienstleistung ist, die in Koproduktion mit betrieblichen Akteuren und Akteurinnen entsteht, kann keine Öffentlichkeitsarbeit für ein fertiges AoG-Produkt betrieben werden.

Ziel

- Gelingende AoG-Öffentlichkeitsarbeit kommuniziert den Mehrwert von AoG und erreicht dabei die primären Zielgruppen Betriebe, Personalverantwortliche sowie (potenzielle) Beschäftigte durch Information und Beratung.

Handlungsempfehlung

- In Pilotprojekten sollen (vorhandene) Beratungsstrukturen mit den Schwerpunkten „Qualifizierung“ und „Arbeit“ mit AoG-Knowhow und Ressourcen ausgestattet werden, um als regionale „Vertriebsstruktur“ für AoG zu fungieren.

Perspektiven der AoG-Projekte

Große Zustimmung besteht seitens der Projekte, dass die Bekanntheit von AoG tatsächlich durch intensive Netzwerk- und regionale Kommunikationsarbeit befördert wurde. Die Kommunikationsarbeit wurde vor allem durch die bundesgeförderten Projekte übernommen. Diese nutzen dabei vorhandenes Kampagnenmaterial oder binden Ergebnisse der Studie LEO 2018 zu Informationszwecken mit ein. Ebenso wurden weitere Materialien, etwa in einfacher Sprache entwickelt, die sinnvoll für Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden können. Weitere professionell aufbereitete „AoG-Informationshäppchen“ könnten auch zukünftig eine individualisierte Kommunikationsarbeit flankieren. Es bietet sich dabei an, Erkenntnisse, etwa zu Effekten von AoG oder Gelingensbedingungen aufzubereiten und für eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen. Es wird darauf verwiesen, dass Qualitätssiegel, wie etwa das „Alpha-Siegel“, ein öffentlichkeitswirksames und ggf. ausbaufähiges Potential haben. Nicht trennscharf ist bei dieser These eine Unterscheidung von einerseits Akquise und Vertrieb und andererseits Öffentlichkeitsarbeit. Öffentlichkeitsarbeit zur AoG könnte durchaus die Funktion einer allgemeinen Sensibilisierung (z.B. der potenziellen Lernenden oder des Umfelds) übernehmen. Die Akquise oder der Vertrieb der beratungsintensiven Dienstleistung AoG wird weiterhin im Feld der individualisierten Kommunikationsarbeit verortet bleiben. Denkbar ist auch, dass die hier aufgeführten Zielgruppen noch breiter gefasst werden. So sind etwa auch Bildungsanbieter, kommunale Akteure oder Akteure der Arbeitsmarktförderung (Agentur für Arbeit, Jobcenter) potenzielle Zielgruppen von AoG-Öffentlichkeitsarbeit. Die Schwierigkeit, inhaltliche Aspekte eindeutig einem der fünf vorgegebenen Handlungsfelder zuzuordnen, zeigt sich bei dieser These. So wird etwa angemerkt, dass die hier formulierte Handlungsempfehlung auch wesentlicher Teil einer Professionalisierungsstrategie bestehender Beratungsinfrastrukturen sein könnte.

Forschung

AoG-Forschung kann Lernangebote, Teilnehmende, Lehrende, Anbieter, Förderinstrumente und Strukturen als Untersuchungsgegenstände haben. Die Forschungsthemen und Fragestellungen können dabei Bezüge zu allen hier aufgeführten Handlungsfeldern haben.

Ziele

- Es liegen Erkenntnisse und empirische Daten vor, die die Strukturen und Effekte von AoG beschreiben können und die Gelingensfaktoren für eine AoG-Verstetigung benennen.
- Die Zielgruppen von AoG sind beschrieben und ihre Motivation zur Teilnahme an AoG ist bekannt.
- Es liegen Erkenntnisse zur professionellen Gestaltung von Lehr-/Lernsituationen vor.

Handlungsempfehlungen

- Generierung von Forschungsfragen aus einem kollaborativen Prozess zwischen Wissenschaft und Praxis.
- Bearbeitung von Forschungsfragen auch durch interdisziplinäre Forschungsgruppen.
- Erprobung von Forschungsergebnissen in der AoG-Praxis, in einem partizipativen und iterativen Prozess mit Akteuren und Akteurinnen der AoG, unter Bezugnahme auf aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der (Gemein-)Wirtschaft und des Arbeitsmarkts.

Perspektiven der AoG-Projekte

Große Zustimmung erfährt der Aspekt eines kollaborativen Prozesses zwischen Wissenschaft und Praxis. Die Wissenschaft sei kein reiner Dienstleister der Praxis, sollte aber intensiver den Dialog mit der Praxis suchen und nachverfolgen, ob beispielsweise entwickelte Lehr- und Lernmaterialien Einsatz in der Praxis finden. Als ausbaufähig wird hier ein gemeinsames Agieren im Bereich der Dissemination (Implementationsforschung) gesehen. Auch die „Übersetzung“ wissenschaftlichen Wissens in anschlussfähige Produkte und das Herstellen von Transparenz werden als wichtige Aufgaben genannt. Die Zugänglichkeit von Forschungsergebnissen sollte zukünftig erhöht werden.

Als wichtige zu beteiligende Akteure und Akteurinnen (neben Wissenschaft und Praxis) nennen die Projekte Vertreter*innen der Politik. Insbesondere, wenn geschaffenes Wissen durch Forschung in Steuerungswissen übertragen werden sollte und politische Entscheidungen getroffen werden, sind diese kollaborativen Dreieckskonstellationen wesentliche Knotenpunkte.

Lernangebote

AoG schafft Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, vor allem für Personen mit niedrigen formalen Qualifikationen. AoG hat grundgebildete Arbeitskräfte als Ziel, die beschäftigungs- und qualifizierungsfähig sind. Somit können sie flexibel mit den Anforderungen in der Arbeitswelt umgehen bzw. sind in der Lage, anstehende Veränderungsprozesse mitzugehen. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen spielt die zentrale Rolle in der Entwicklung von Lernangeboten. Durch die gemeinsame Arbeit, etwa zwischen Weiterbildungsanbietern und Unternehmen, entstehen Kooperationsstrukturen, innerhalb derer sich AoG verfestigen kann.

Ziele

- AoG ist ein Regelangebot im Rahmen der betrieblichen Bildung.
- AoG ist als Baustein in andere Bildungssettings integriert (Teilqualifizierungen, Umschulungen, Maßnahmen und Programme im Übergangsbereich Schule/Beruf, geförderte Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, gemeinnützige Werkstätten, soziale Beschäftigungsunternehmen, etc.).

Handlungsempfehlungen

- Förderung von Pilotprojekten, in denen die Implementierung von AoG in innerbetriebliche Weiterbildungsstrukturen erfolgt.
- Förderung von Pilotprojekten, die AoG in andere Bildungssettings (außerhalb der betrieblichen) implementieren.
- Dissemination bereits vorhandener zielgruppenspezifischer Konzepte, Lehr- und Lernmaterialien, digitaler Lernmöglichkeiten, Instrumente der Prozessorganisation und Finanzierungsmodelle.

Perspektiven der AoG-Projekte

Eine Erweiterung der Perspektive auf die Vielfalt potentieller Zielgruppen von AoG wird seitens der Projekte als sinnvoll erachtet. Diese Erweiterung beinhaltet, dass weitere Akteure und Akteurinnen als Mitgestalter*innen von Lernangeboten, wie etwa Berufsschulen eine Rolle spielen werden. Eine Ausweitung inhaltlicher Felder, etwa bezogen auf Kompetenzzuwächse im Bereich der Schlüsselqualifikationen (z.B. personelle Kompetenzen, Lernen lernen, Team- und Kommunikationsfähigkeit) werden als folgerichtig angesehen. Die Zusammenarbeit mit Betrieben und das Fortschreiten von Implementationsstrategien im Bereich der betrieblichen Weiterbildungsstrukturen ist dabei ein wichtiges Handlungsfeld. Insbesondere bezogen auf KMU werden unternehmensübergreifende, berufsfeldbezogene Lernangebote als ausbaufähiges Anliegen gesehen.

Professionalisierung

AoG braucht professionell handelnde Akteure und Akteurinnen, die zu einer qualitativ hochwertigen Umsetzung von AoG beitragen. Zielgruppen von Professionalisierung können etwa Produktentwickler*innen in Weiterbildungseinrichtungen, Lehrende, Personalverantwortliche sowie betriebliche Akteure und Akteurinnen in beratenden, anleitenden und schulenden Funktionen sein. Die Suche nach professionellen AoG-Lehrenden stellt, regional unterschiedlich, eine erhebliche Herausforderung dar.

Ziele

- AoG-Professionalisierungsangebote für die o.g. Zielgruppen sind vorhanden und bundesweit verfügbar.
- Qualitätsstandards für Anbieter von AoG sind definiert.

Handlungsempfehlung

- Entwicklung einer bundesweit agierenden und vernetzten Trägerstruktur, die qualitätsgesicherte zielgruppenspezifische Fortbildungen und branchenspezifische Module vorhält und vermarktet.

Perspektiven der AoG-Projekte

Es bedarf eines weiteren Diskurses darüber, welche Akteure und Akteurinnen im Bereich der AoG professionell tätig sind bzw. sein können und welche Kompetenzen und Qualitätsansprüche hierfür herangezogen werden können. Unterschiedliche Zielgruppen brauchen unterschiedliche Sensibilisierungs- und Professionalisierungsmöglichkeiten. Für bestimmte Zielgruppen, wie etwa Lehrende oder Beratende, sollten dabei durchaus standardisierte Grundlagenmodule zum Einsatz kommen. Das Vorhalten modularer Fortbildungsmöglichkeiten hat sich hier bewährt und sollte ausgebaut werden. Als Herausforderung wird das Herstellen einer Transparenz vielfältiger Professionalisierungsmöglichkeiten gesehen. Die Frage, wer als Anbieter im Feld der Professionalisierung agiert, muss weiter offen thematisiert werden. Einheitlich stimmen die Projekte zu, dass es sinnvoll ist, an Standards und Qualität zu arbeiten, grenzen sich dabei aber von einer zu starken Standardisierung, etwa durch Zertifizierungsverfahren, ab.

Strukturen

Regional unterschiedlich und befördert durch die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung haben sich bundesweite und regionale Strukturen und Formen der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren und Akteurinnen herausgebildet. Standortspezifisch unterschiedlich werden dabei ESF-Förderung, Instrumente der Beschäftigungsförderung, Drittmittel von Unternehmen sowie öffentliche Haushaltsmittel für AoG eingebunden und genutzt. Wenn klare Verweisstrukturen und Zuständigkeiten innerhalb vorhandener Koordinierungs- und Netzwerkstrukturen bestehen, sind bessere Realisierungsmöglichkeiten für AoG gegeben. Vernetzte Akteure und Akteurinnen sind zudem in der Lage, durch gemeinsame Vorhaben finanzielle Ressourcen zu erschließen.

Ziel

- Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, Formen der Zusammenarbeit und Finanzierungsressourcen für AoG sind (durchaus regional unterschiedlich) in projektunabhängige Strukturen überführt, sodass potenzielle Teilnehmende dauerhaft erreicht werden.

Handlungsempfehlungen

- Förderung von Pilotprojekten, die in bereits bestehende regionale Strukturen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsförderung eingebunden sind.
- Einbindung der Sozialpartner bei der Weiterentwicklung von projektunabhängigen Strukturen.
- Einbindung der Arbeitsverwaltung bei der Weiterentwicklung von projektunabhängigen Strukturen.
- Einbindung der gesamten arbeitsmarktbezogenen Bildungslandschaft in die Entwicklung von Projekten und Angeboten, um Vielfalt zu gewährleisten.
- Einrichtung einer politikberatenden Kommission, z.B. durch Erweiterung des wissenschaftlichen Beirates der AlphaDekade.

Perspektiven der AoG-Projekte

Insgesamt stimmen die Projekte zu, dass ein Dialog und die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung und den Akteuren und Akteurinnen, die eine breite AoG-Expertise aufgebaut haben, intensiviert werden sollte. Eine grundsätzliche Offenheit für die Einbindung weiterer Akteure und Akteurinnen wird als richtige Strategie eingeschätzt. Es wird allerdings darauf verwiesen, dass die derzeitig bestehenden Fördervoraussetzungen der Arbeitsverwaltung, etwa bezogen auf die Zertifizierung und den damit verbundenen Einkauf von Maßnahmen nicht mit dem Bildungsverständnis der hier beschriebenen AoG-Dienstleistung zusammenpassen. Eine Intensivierung der Schnittstellenarbeit sehen auch Projekte mit bundesweiten Bildungsträgerstrukturen als sinnvoll, plädieren aber gleichzeitig dafür, dass es nicht um eine „reine“ Integration von AoG-Modulen in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung gehen kann. Ebenso ist die Frage, welche vorhandenen Beratungsstrukturen für Unternehmen, Beschäftigte oder auch Anbieter von AoG zukünftig stärker mit einer AoG-Expertise ausgestattet werden können, noch nicht beantwortet.