

# Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) Praxiseinblicke und Erkenntnisse

---

Workshop 15

Arbeitsorientierte Grundbildung als Element beruflicher  
Weiterbildung verankern

22. Hochschultage Berufliche Bildung in Bamberg

21.03.2023

Dr. Sabine Schwarz

# Wie wir uns bisher mit AoG befasst haben?

## **Kapitel 1: MACHEN** (09/2012 bis 09/2015)

*Wie können Grundbildungsangebote gemeinsam mit Unternehmen für Beschäftigte mit Grundbildungsbedarfen umgesetzt werden?*

Beteiligte: Lernende Region-Netzwerk Köln e.V. (LRNK) + Unternehmen (z.B. Ford-Werke Köln GmbH, Köln Bonn Airport, Sozial-Betriebe Köln gGmbH...)

## **Kapitel 2: MACHEN + FORSCHEN** (05/2016 bis 04/2019)

*Wie wird AoG Teil der innerbetrieblichen Weiterbildung?*

Beteiligte: LRNK + Unternehmen + Universität zu Köln

## **Kapitel 3: SAMMELN + AUSWERTEN** (05/2019 bis 07/2020)

*Welche Strukturen und Rahmenbedingungen zur Arbeitsorientierten Grundbildung gibt es in Deutschland? Welche Empfehlungen für zukünftige Entwicklungslinien können formuliert werden?*

Beteiligte: LRNK + Universität zu Köln

# Wie wir uns bisher mit AoG befasst haben?

## Kapitel 4: VERBREITEN + VERKNÜPFEN (08/2020 bis 08/2021)

*Wie können unsere Erkenntnisse in eine breitere Öffentlichkeit gelangen?*

Beteiligte: LRNK + Universität zu Köln

## Kapitel 5: ERWEITERN + VERSTETIGEN (10/2021 bis 09/2024)

*Wie passen AoG und Strukturen der Arbeitsverwaltung und Arbeitsmarktförderung zusammen?*

Beteiligte: LRNK, Stadt Köln, Jobcenter Köln, Agentur für Arbeit Köln, Forschungsinstitut Berufliche Bildung



Alle Publikationen sind als pdf frei verfügbar.

# Worüber reden wir?

## Arbeitsorientierte Grundbildung...

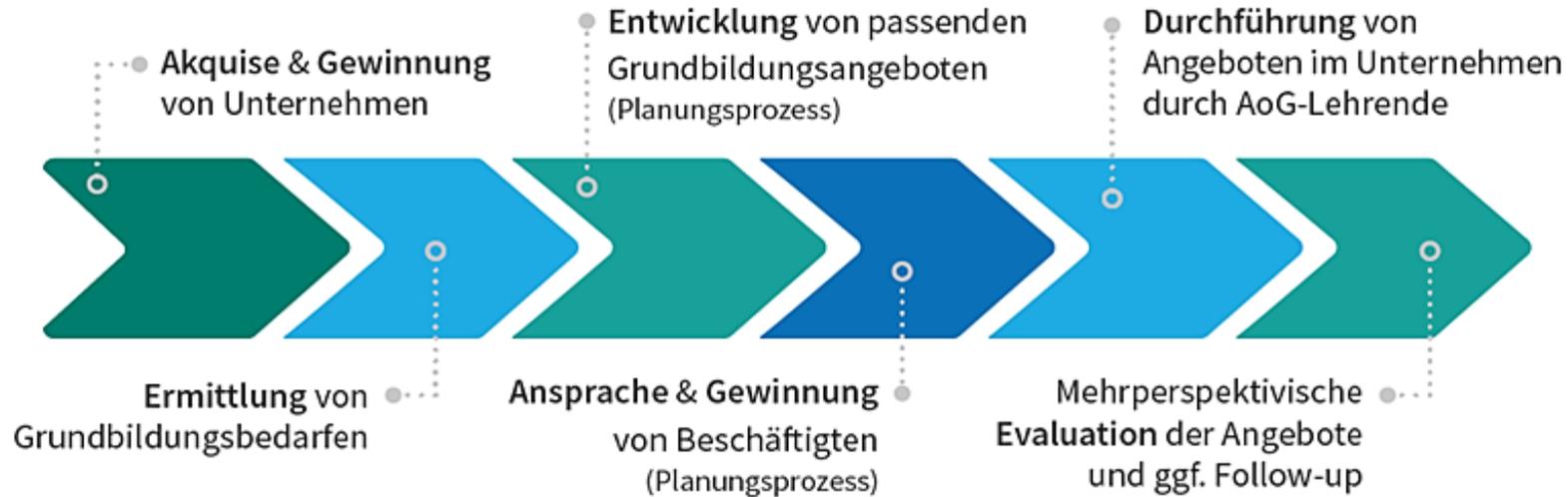
...befasst sich mit der Frage, was Menschen mindestens wissen und können sollten, um erfolgreich an der Arbeitswelt teilzuhaben.

...schafft Lernmöglichkeiten, vor allem für Personen mit niedrigen formalen Qualifikationen.

...orientiert sich bei der Entwicklung von Inhalten an realen Arbeitsanforderungen.

- Qualifizierungs- und Beschäftigungsfähigkeit

## Arbeitsorientierte Grundbildung ist ein Prozess



- Für die Initiierung und Steuerung des Prozesses bedarf es professionell Handelnder, die über Erfahrungen im Bildungsmanagement verfügen.



## Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten

Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven



*Erst wenn eine unzureichende Grundbildung die Bewältigung der Arbeitsaufgaben einschränkt bzw. die Grundlagen für eine notwendige Weiterqualifizierung fehlen, nehmen Betriebe die Förderung von arbeitsplatzbezogener Grundbildung in den Blick.*

*Der Hauptgrund der Unternehmen, betriebliche Grundbildungsangebote anzubieten, liegt darin, die Arbeitsleistungen der Beschäftigten an veränderte Arbeitsprozesse anzupassen und die Mitarbeitenden flexibler einsetzen zu können.*

*Darüber hinaus zeigen Erfahrungen (...), dass Betriebe aus Branchen mit hohem Fachkräftebedarf eher bereit sind, sich für das Thema zu engagieren.*

Schöpfer-Grabe und Valhaus: Betriebliche Grundbildungsangebote – Relevanz, Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten (S. 33 - 43)

[Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten - Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven \(wbv.de\)](https://www.wbv.de)

Lernende Region – Netzwerk Köln e. V.



## Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten

Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven



**Anke Frey:** Türöffner waren bei uns unter anderem Sensibilisierungsworkshops zur einfachen Sprache, z.B. für betriebliche Interessenvertretungen oder Führungskräfte. Durch diese Workshops wurden gemeinsam mit wichtigen betrieblichen Akteuren Prozesse in Gang gebracht, die auch zur Umsetzung konkreter Grundbildungsmaßnahmen im Betrieb führten.

**Kai Sterzenbach:** Wie Arbeitsorientierte Grundbildung funktioniert. Ein Gespräch mit Vertreterinnen der Projekte AlphaGrund, ABAG<sup>2</sup>, BasisKomPlus und ABCplus, (S. 43 - 50)

[Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten - Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven \(wbv.de\)](http://wbv.de)

# Erkenntnisse zum Prozess

## Die Anbahnung und Zusammenarbeit mit Unternehmen gelingt besser, wenn...

- ✓ diese etablierte innerbetriebliche Weiterbildungsstrukturen haben.
- ✓ Personalverantwortliche bereits sensibilisiert sind.
- ✓ Unternehmen sich in Umstrukturierungs- und Veränderungsprozessen befinden und Veränderungsdruck besteht (Personalnot/Fachkräftemangel, Aufkommen von Fehlern, hohe Fluktuation,...).



# Erkenntnisse zum Prozess

## Die Entwicklung und Umsetzung von AoG gelingt besser, wenn...

- ✓ gemeinsam mit dem externen Bildungsmanagement und betrieblichen Stakeholdern Grundbildungsbedarfe identifiziert werden.
- ✓ verschiedene Perspektiven der Beteiligten miteinbezogen werden.
- ✓ sich die Angebote konkret aus den identifizierten Grundbildungsbedarfen ableiten.
- ✓ die Angebote an den Arbeitsprozessen orientiert sind und die vorhandenen individuellen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.
- ✓ die Angebote im Unternehmen und während der Arbeitszeit stattfinden.



Interviewauszug betrieblicher Stakeholder:  
*Und wo man auch so Einfluss nehmen kann. Das find ich schon. Das ist sonst, ja man hat dann halt ein Thema, dazu wird ein Kurs angeboten, der Kurs wird durchgeführt und hier war das einfach toll, dass man da so mitwirken konnte von Anfang an. Das wir gesagt haben, was wollen wir da machen? Was wollen wir damit bezwecken?“*  
(I\_Pd\_2: 182ff)

## Die Umsetzung von Arbeitsorientierter Grundbildung ist erfolgreicher, wenn...

- ✓ die Lehrenden die betrieblichen Abläufe kennen und flexibel sowie bedarfsorientiert agieren.
- ✓ die Lehrenden sich an den Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden orientieren.
- ✓ die Lehrenden arbeitsplatzspezifische Situationen und Materialien für das Lernen didaktisieren.



Interviewauszug betrieblicher Stakeholder:  
*Ich glaube, dass (...) sich die Trainer da auch sehr gut drauf einstellen, dass die wirklich also mitgehen mit den Leuten und merken: Hm, da ist jetzt noch ein bisschen Redebedarf, (...) (...) die reagieren halt auch auf die Leute und sagen: Ne, ne Moment, ich merke da ist jetzt hier ein Brandherd und da müssen wir jetzt erstmal da draufeingehen“ (I\_Fl\_2: 239ff.)*

- **AoG als Brückenqualifizierung**

**Ziel:** Stärkt die **Qualifizierungsfähigkeit:** „Beschäftigte können im Anschluss an innerbetrieblichen Qualifizierungen teilnehmen“

Beispiel: Der Computer mein Freund und Helfer in der Pflege (Schwerpunkt: Digitale Kompetenzen)

- **AoG als stützendes und begleitendes Angebot**

**Ziel:** Begleitet **berufliche Umbruchsituation:** „Beschäftigte schaffen Ausbildung bzw. Umschulung“

Beispiel: Ausbildung packen – Lernen lernen (Schwerpunkt: Lernstrategien)

- **AoG als stärkendes Angebot**

**Ziel:** Stärkt die **Beschäftigungsfähigkeit:** „Beschäftigte können die Anforderungen am Arbeitsplatz besser bewältigen“

Beispiel: Kompetent dokumentieren und kommunizieren in der Pflege (Schwerpunkt: mündliche und schriftliche fachspezifische Kommunikation)

## Arbeitsorientierte Grundbildung zeigt seine Wirksamkeit, wenn...

- ✓ der Nutzen der Bildungsteilnahme sichtbar und konkret ist.
- ✓ die Nutzenargumentation betriebsbezogene und individuelle Effekte differenziert.



### Interviewauszüge betriebliche Stakeholder:

*weil die [Teilnehmenden] merken diese Selbstsicherheit, diese Zufriedenheit die wirkt sich auch auf andere Tätigkeiten aus (I\_Fl\_1: 327f.)*

*Weil es etwas ist was wirklich absolut auf unsere Niederlassungen zugeschnitten ist, auf unseren Bedarf (I\_Pd\_2: 542f.)*

## Arbeitsorientierte Grundbildung wird fortgesetzt, wenn..

- ✓ Effekte für das Unternehmen spürbar werden.
- ✓ sich der Erfolg der ersten „Schnupperangebote“ herumspricht und andere Nicht-Teilnehmende motiviert, mitzumachen.
- ✓ ein fortlaufender Austausch zwischen Bildungsmanagement und Unternehmen besteht.
- ✓ Grundbildung als strategische Personalentwicklung betrieben wird.
- ✓ öffentliche Fördermöglichkeiten genutzt werden können.



### Interviewauszug betrieblicher Stakeholder:

*Mittlerweile hat aber das auch die Runde gemacht, das ist ja oft der Schneeballeffekt: Mensch, das führt ja auch zu was! Und das war ja auch gut und da hat ja auch die Leute motiviert und die freuen sich auch und das hat wieder ein bisschen Schub gegeben. So dass ich schon glaube, dadurch, dass wir eben auch auf dem Weg hin zur Personalentwicklung sind, dass wir einen anderen Stellenwert haben und da mit Sicherheit auch mehr ins eigene Portmonee greifen würden (I\_FI\_2: 166ff.).*

# Etablierung und Verstetigung von AoG?

AoG ist etabliert und verstetigt, wenn...

**Unternehmen** AoG in eigene Personalentwicklungsprozesse integrieren und Angebote im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung realisieren.

AoG von kompetenten **Weiterbildungsträgern oder freiberuflich Lehrenden** als Dienstleistung angeboten wird.

verschiedene **Finanzierungsmöglichkeiten** (z.B. ESF-Mittel, Fördersystematiken der Arbeitsverwaltung, Haushaltsmittel...) bedarfsorientiert für die Umsetzung von AoG genutzt werden.

AoG in lokalen und grundbildungssensiblen **Unterstützungs-, Beratungs- und Verweisstrukturen** verankert ist und Unternehmen, Menschen mit Grundbildungsbedarfen sowie potenzielle AoG-Anbieter Ansprechpartner:innen haben.

AoG sich **mit anderen Arbeitsmarktstrategien verbinden** lässt (z.B. Fachkräftesicherung, Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Personen, Arbeit 4.0, Teilqualifizierungen, berufs- und ausbildungsvorbereitende Maßnahmen).



# Wo stehen wir in der AoG?

---

- ✓ Viele Unternehmen und Beschäftigte haben in den letzten Jahren von den Angeboten profitiert.
- ✓ AoG rückt zunehmend in den Fokus von Personalentwicklungsprozessen.
- ✓ Erkenntnisse, wie AoG funktioniert, sind vorhanden.
- ✓ Lehr- Lernmaterialien, digitale Tools und Konzepte wurden entwickelt.
- ✓ Durch die BMBF-Förderung werden AoG-Bildungsinnovationen erprobt und Netzwerkstrukturen gestärkt.
- ✓ Im Rahmen der AlphaDekade arbeiten Bund und Ländern zusammen und relevante Partner sind an der Umsetzung der Dekadeziele aktiv beteiligt.
- ✓ Viele Bundesländer beteiligen sich am Strukturausbau, etwa durch Förderung von Lernangeboten oder Grundbildungszentren.
- ✓ Die öffentliche Förderung und die strukturellen Rahmenbedingungen für die arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener sollen weiter gestärkt werden (NWS).



# Wo stehen wir in der AoG?

- Angebot und Nachfrage regelt sich bislang nicht von selbst.
- Kosten für (didaktische) Entwicklungsarbeit und Bildungsmanagement sind nicht eingepreist.
- Didaktisch sinnvolle und förderfähige AoG-Angebote sind noch kein festes Team.
- Weiterbildungsträger mit Alphabetisierungs- und Grundbildungsexpertise (z.B. VHSen) haben wenig Zugänge zu Unternehmen und sind oft wenig vertraut mit den Förderregularien der Arbeitsverwaltung.
- Weiterbildungs- und Beschäftigungsträger mit „förderfähigen“ Angeboten/Maßnahmen müssen sich an den standardisierten Akkreditierungs- und Zulassungsvorgaben der Arbeitsförderung orientieren und sind Arbeitsmarktdienstleister.
- Viele Unternehmen kennen oder nutzen die Weiterbildungsförderung der BA nicht.
- Beratungs-, Unterstützungs- und Verweisstrukturen für Erwerbslose, Beschäftigte, Unternehmen und Weiterbildungsanbieter sind nicht ausreichend grundbildungssensibel.
- AoG ist für freiberufliche Lehrende und für Träger bislang kein lukratives Geschäftsmodell.
- Der Fachkräftemangel betrifft auch die potenziellen Anbieter (Träger und Lehrende) von AoG.





Wo sind Sie mit dem Thema schon mal in Kontakt gekommen?  
Machen Sie selbst AoG und nennen es nur anders?



**Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.**

Julius-Bau-Str. 2, 51063 Köln

**Dr. Sabine Schwarz**

sabine.schwarz@bildung.koeln.de

0221 – 99 08 29 236