



INTERAKTIVER IMBISS und World-Café

München, 07. Mai 2025



Speed-Dating mit der Zielgruppe

JONAS, 27 Jahre
Hilfskraft in einem
Logistikzentrum
„höher“



AMIN, 41 Jahre
Beifahrer in einem
Transportunternehmen
„breiter“



SAMIRA, 28 Jahre
Erfahrung im Helferbereich
(Produktion) – aktuell erwerbslos
„integrativer“





Persona Fachlagerist Leitlinie „höher“

Jonas, 27 Jahre

Name, Alter

Hilfskraft in einem Logistikzentrum

berufliche Situation

Demographische Daten & Situation

- **Beruflicher Werdegang:** Keine Ausbildung, aber langjährige Tätigkeit im Logistikbereich
- **Job & Karriere:** Möchte sich zum Lagerleiter weiterentwickeln
- **Berufserfahrung:** Grundkenntnisse in der Nutzung von Lagerverwaltungssystemen
- **Professionelles Umfeld & Beziehungen:** gute Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Vorgesetzten
- **Arbeitsplatzbeschreibung:** einfache manuelle Tätigkeiten wie das Entladen von Lieferungen und das Sortieren von Gütern im Logistikzentrum
- **Kommunikation- und Informationsverhalten:** Bevorzugt klare und einfache Anweisungen



Professionelle & persönliche Bedürfnisse und Ziele

- **IST:** arbeitet sorgfältig
- **SOLL:** kann die Bestandskontrolle eigenständig übernehmen
- **Motivation:** möchte sich weiterbilden
- **Bedürfnisse:** braucht klare Arbeitsanweisungen
- **Anreize:** auf dem Arbeitsmarkt verwertbares Zertifikat
- **Ziel:** Berufsabschluss



Herausforderungen & Emotionen

Schwierigkeiten bei Arbeitsprozessen:

- Lieferscheine prüfen
- Stückzahlkontrolle
- Lösung von Lagerproblemen
- Umgang mit IT-Systemen bei der Kommissionierung
- **Was nervt am meisten:** fehlendes Fachvokabular
- **Was Angst macht :** Veränderungen durch die digitale Transformation im Unternehmen
- **Was mag die Persona:** körperliche Aktivität und das Organisieren von Lagerplätzen
- **Was mag die Persona nicht:** Unsicherheit bei Mengenerrechnungen und komplexen Arbeitsplänen



Kompetenzen & Fähigkeiten

- + **Vorhanden:** Lesen und Schreiben auf Textebene, mathematische und digitale Alltagskompetenzen, Verlässlichkeit, Teamfähigkeit, Lernbereitschaft
- **Fehlend:** Fachsprache, Fachrechnen, Arbeitsplanung, digitale Berufskompetenz, Selbständigkeit, Lern- und Arbeitstechniken
- Talente:** gutes räumliches Vorstellungsvermögen
- Wissen / Expertise:** Lagerverwaltung



Ein typischer (Arbeits-)tag

- **Morgen:**
Jonas beginnt seinen Tag mit dem Entladen von Lieferungen und dem Sortieren von Gütern.
- **Mittag:**
Er überprüft die Lagerbestände und organisiert die Lagerplätze.
- **Nachmittag:**
Jonas führt Stückzahlkontrollen durch und unterstützt bei der Lösung von Lagerproblemen.
- **Abend:**
Er bereitet das Lager für die nächsten Lieferungen vor und schließt seine Aufgaben ab.





Speed-Dating mit der Zielgruppe

„Durch die Förderung dieser Personen, die zum großen Teil einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, steigt der Wirkungsgrad der angebotenen Maßnahmen und trägt mit Blick auf den anwachsenden Fachkräftemangel zur Fachkräftequalifizierung bei.“

(vgl. AlphaDekade Förderlinie Grundbildungspfade" Leitlinie „höher“)

Beantworten Sie bitte für sich aus Ihrer jeweiligen Perspektive die folgenden Fragen:

- Beratungsanbieter (Bildungs-, Qualifizierungs-, Lebens- oder Unternehmensberatung)
- Bildungspraxis (Grundbildung, Ausbildung, Weiterbildung, ...)
- Wirtschaft (Unternehmen, Fach- und Branchenverband, ...)
- Wissenschaft (Forschung und Entwicklung)
- Sonstiges: _____

Wie erreichen Sie Jonas?

Beschreiben Sie Ihre Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit (digital / analog) sowie der Ansprache (direkt / indirekt) über Netzwerkpartner und Mund-zu-Mund-Propaganda.

Diese Ansprachewege funktionieren!

Welche Ihrer Angebote passen für Jonas?

- Beschreiben Sie Beratungsangebote aus Ihrem Portfolio
- Beschreiben Sie Qualifizierungsangebote aus Ihrem Portfolio

Dokumentieren Sie bitte das Ergebnis Ihrer Überlegungen auf der Stellwand:

Was raten Sie Jonas?



Persona
Berufskraftfahrer
Leitlinie „breiter“

Amin, 41 Jahre

Name, Alter

Befahrer bei einem Transportunternehmen

berufliche Situation

Demographische Daten & Situation

- **Ausbildung:** Fahrer für leichte Transportfahrzeuge
- **Job & Karriere:** Möchte eines Tages Lkw-Fahrer werden und Verantwortung für Transporte übernehmen
- **Technisches Equipment & Digitale Skills:** Unsicher im Umgang mit Tachographen und Navigationssystemen
- **Professionelles Umfeld & Beziehungen:** Arbeitet eng mit Kollegen und Vorgesetzten zusammen
- **Arbeitsplatzbeschreibung:** Unterwegs auf den Straßen, im Fahrzeug und bei Kunden
- **Kommunikation- und Informationsverhalten:** Bevorzugt klare und einfache Anweisungen



Professionelle & persönliche Bedürfnisse und Ziele

- **IST:** Hat ein gutes Gespür für den Straßenverkehr, arbeitet sorgfältig und motiviert
- **SOLL:** Die Ladung soll ordnungsgemäß gesichert sein und digitale Systeme benutzt werden.
- **Motivation:** Der Wunsch eines Tages einen Lkw zu fahren.
- **Bedürfnisse:** Unterstützung beim Erlernen mathematischer Kenntnisse und beim Umgang mit digitalen Geräten.
- **Anreize:** Führerschein, Arbeitsplatzsicherheit
- **Ziel:** Erwerb des LKW Führerscheins und berufsspezifische digitale Kompetenzen



Kompetenzen & Fähigkeiten

- + **Vorhanden:** Fahrfähigkeiten, Motivation, Präzision, Erfahrung im Straßenverkehr
 - **Fehlend:** Mathematische Grundkenntnisse, digitale Alltags- und Grundkompetenzen sowie berufsspezifische digitale Kompetenzen (automatisierte Bestandskontrolle, digitale Verkehrs- und Parkleitsysteme und Fahrerassistenzsysteme)
- Talente:** Gutes Gespür für den Straßenverkehr
- Wissen / Expertise:** Erfahrung in der Fahrzeugbedienung und im Straßenverkehr



Probleme, Schmerzpunkte & Emotionen

Schwierigkeiten bei Arbeitsprozessen:

- Probleme bei der Berechnung von Ladungen (Gewicht, Volumen).
 - Probleme bei der Einhaltung von Ladungssicherheitsvorschriften.
 - Unsicherheit im Umgang mit digitalen Geräten wie Tachographen oder Navigationssystemen.
- **Was nervt am meisten:** Überforderung bei Veränderung technischer Systeme
 - **Was mag die Persona:** Amin genießt das Fahren und die Freiheit auf der Straße.
 - **Was mag die Persona nicht:** Stress durch enge Zeitpläne und Verkehrsprobleme.



Ein typischer (Arbeits-)tag

- **Morgen:**
Amin überprüft die Route und bereitet das Fahrzeug vor. Er bespricht die Tagesaufgaben mit seinem Team und klärt offene Fragen.
- **Mittag:**
Er überprüft die Ladungssicherheit. Und macht Mittagspause.
- **Nachmittag:**
Er setzt seine Fahrt fort, navigiert durch den Verkehr und hält sich an die Zeitpläne. Er kommuniziert mit dem Disponenten und meldet Verzögerungen oder Probleme
- **Abend:**
Er überprüft das Fahrzeug und dokumentiert den Tagesverlauf.





Speed-Dating mit der Zielgruppe

*„In Ergänzung zu Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen sind ausdrücklich auch die Kompetenzen Teil der Förderung, die die kulturelle und gesellschaftliche Teilhabe stärken oder zu den sogenannten Zukunftskompetenzen zählen.“
(vgl. AlphaDekade Förderlinie Grundbildungspfade" Leitlinie „breiter“)*

Beantworten Sie bitte für sich aus Ihrer jeweiligen Perspektive die folgenden Fragen:

- Beratungsanbieter (Bildungs-, Qualifizierungs-, Lebens- oder Unternehmensberatung)
- Bildungspraxis (Grundbildung, Ausbildung, Weiterbildung, ...)
- Wirtschaft (Unternehmen, Fach- und Branchenverband, ...)
- Wissenschaft (Forschung und Entwicklung)
- Sonstiges: _____

Wie erreichen Sie Amin?

Beschreiben Sie Ihre Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit (digital / analog) sowie der Ansprache (direkt / indirekt) über Netzwerkpartner und Mund-zu-Mund-Propaganda.

Diese Ansprachewege funktionieren!

Welche Ihrer Angebote passen für Amin?

- Beschreiben Sie Beratungsangebote aus Ihrem Portfolio
- Beschreiben Sie Qualifizierungsangebote aus Ihrem Portfolio

Dokumentieren Sie bitte das Ergebnis Ihrer Überlegungen auf der Stellwand:

Was raten Sie Amin?



Persona Erwerbslose Leitlinie „integrativer“

Samira, 28 Jahre

Name, Alter
Arbeitslos, auf der Suche nach einer Teilzeitstelle

berufliche Situation

Demographische Daten & Situation

- **Ausbildung:** keine Berufsausbildung im Herkunftsland Bangladesch, seit 5 Jahren mit ihrer Familie in Deutschland
- **Job & Karriere:** Frühere Tätigkeit als Näherin in einer Textilfabrik in Bangladesch
- **Technisches Equipment & Digitale Skills:** Smartphone und gelegentlicher Zugang zu einem Computer. Grundlegende Kenntnisse in der Nutzung von Internet.
- **Professionelles Umfeld & Beziehungen:** Soziale Kontakte innerhalb ihrer Community. Regelmäßiger Kontakt zur Integrationsfachkraft (IFK) des Jobcenters München.
- **Kommunikation- und Informationsverhalten:** Bevorzugt persönliche Gespräche und einfache, klare Kommunikation. Nutzt soziale Medien und Jobportale zur Informationsbeschaffung.



Professionelle & persönliche Bedürfnisse und Ziele

- **IST:** Proaktiv und motiviert, neue Chancen zu finden. Offen für eine abschlussorientierte Weiterbildung.
- **SOLL:** Technische Kompetenzen und Interesse an einer Tätigkeit in der Produktion (gewerblich-technisch)
- **Motivation:** Persönliche und berufliche Weiterentwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- **Bedürfnisse:** Unterstützung bei der Jobsuche und im Bewerbungsprozess, kurzfristig erfolgreicher Berufseinstieg und langfristig Entwicklung beruflicher Perspektiven
- **Anreize:** Berufliche und soziale Teilhabe durch Beschäftigung, perspektivisch Teilnahme an einer (Teil-) Qualifizierung
- **Ziel:** Festanstellung in Teilzeit à max. 30 h / Wo



Kompetenzen & Fähigkeiten

- + **Vorhanden:** Bedienung von Industrienähmaschinen, Teamarbeit, Präzises Arbeiten und Einhalten von Vorgaben
- **Fehlend:** Berufsbezogene Deutschsprachkenntnisse für (Teil-) Qualifizierungen, formale Qualifikation in Deutschland
- Talente:** Präzises Arbeiten, Aufmerksamkeit für Details, praktisches Geschick, schnelle Auffassungsgabe und termingerechtes Arbeiten
- Wissen / Expertise:** Berufserfahrung in der Textilproduktion grundlegende Sprachkenntnisse (mündliches Sprachniveau B1, schriftsprachliches Niveau A2)



Probleme, Schmerzpunkte & Emotionen

Schwierigkeiten bei der Entwicklung und Realisierung beruflicher Perspektiven zur Aufnahme einer Beschäftigung und ggf. einer (Teil-) Qualifizierung:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bspw. Kinderbetreuung, gezielte Suche nach einer Arbeitsstelle bzw. einem (Online-) Weiterbildungsangebot in Teilzeit
- **Was nervt am meisten:** Mangelnde Transparenz der Weiterbildungsangebote inkl. Finanzierungsmöglichkeiten
- **Was mag die Persona:** Unterstützung von Beratungsstellen
- **Was mag die Persona nicht:** Unpersönliche Auswahlverfahren im Bewerbungsprozess



Ein typischer (Arbeits-)tag

- **Morgen:** Kinder wecken und fertig für die Schule machen, Frühstück mit der Familie, Hausarbeit und Einkäufe.
- **Mittag:** Mittagessen mit den Kindern zuhause
- **Nachmittag:** Hausaufgaben mit den Kindern machen, Suche nach Arbeitsstellen und Weiterbildungsangeboten
- **Abend:** Abendessen und Familienzeit





Speed-Dating mit der Zielgruppe

„Mit dieser Förderung sollen auch gering literarisierte Erwachsene mit einer anderen Herkunftssprache als Deutsch in den Blick genommen werden.“

(vgl. AlphaDekade Förderlinie Grundbildungspfade" Leitlinie „integrativer“)

Beantworten Sie bitte für sich aus Ihrer jeweiligen Perspektive die folgenden Fragen:

- Beratungsanbieter (Bildungs-, Qualifizierungs-, Lebens- oder Unternehmensberatung)
- Bildungspraxis (Grundbildung, Ausbildung, Weiterbildung, ...)
- Wirtschaft (Unternehmen, Fach- und Branchenverband, ...)
- Wissenschaft (Forschung und Entwicklung)
- Sonstiges: _____

Wie erreichen Sie Samira?

Beschreiben Sie Ihre Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit (digital / analog) sowie der Ansprache (direkt / indirekt) über Netzwerkpartner und Mund-zu-Mund-Propaganda.

Diese Ansprachewege funktionieren!

Welche Ihrer Angebote passen für Samira?

- Beschreiben Sie Beratungsangebote aus Ihrem Portfolio
- Beschreiben Sie Qualifizierungsangebote aus Ihrem Portfolio

Dokumentieren Sie bitte das Ergebnis Ihrer Überlegungen auf der Stellwand:

Was raten Sie Samira?

World-Café

BRANCHENFOKUS:
„Erwartungen von/an
Unternehmen?“



KOMPETENZFOKUS:
„Potenziale im Helferbereich?“

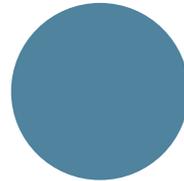


REGIONALFOKUS:
„Herausforderungen für
Arbeitsmarktakteure?“



Station Branchenfokus:
„Erwartungen von/an
Unternehmen?“

f-bb



Branchensteckbrief



Transport

Grundkompetenzen

Für Transportberufe sind Grundkompetenzen wie **Lesen, Schreiben, Rechnen** und ein **technisches Grundverständnis** sowie **gute Deutschkenntnisse** als Zugangsvoraussetzungen ausreichend.

⇒ Diese werden von den Unternehmen in der Regel als selbstverständlich vorausgesetzt, müssen aber bei nicht formal Qualifizierten oft erst entwickelt werden.

Arbeitsmarktlage

Die Logistik- und Transportbranche zählt zu den wachstumsstärksten Wirtschaftszweigen in Deutschland. Sie bietet ein **enormes Beschäftigungspotenzial** und eignet sich wegen der hohen Arbeitskräftenachfrage gerade auch für Quereinsteiger*innen.

Fachkräftebedarf

Laut Modellrechnungen fehlen bis zu 70.000 Fahrer*innen (vgl. Studie zu Kapazitätsengpässen im Straßengüterverkehr von Kille et. al., 2023).

Gründe:

- schlechtes Image der Transportbranche
- belastendes Arbeitsumfeld
- schwierige Arbeitsbedingungen
- kaum Ausbildungsstrukturen aufgrund hoher Ausbildungskosten und verhaltenem Bewerbermarkt

⇒ **Quereinsteiger*innen sind gefragt**

Zukunftskompetenzen (branchenübergreifend)

Überfachliche Future Skills (vgl. Jobmonitor 2024)

- Auf Facharbeiterebene: Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, kritisches Denken und kreatives Denken
- Im Helferbereich: Anpassungsfähigkeit, Verlässlichkeit und Sorgfalt

Digitale Grundkompetenzen (vgl. Studie „Future Skills“ 2023 der AgenturQ): Umgang mit Computern und arbeitsplatzspezifischer Basissoftware (z. B. MS-Office-Paket, SAP, Umgang mit Betriebssystemen)

KI-Basiskompetenzen

Branchenkompetenzen

Das Fahrpersonal sollte in der Lage sein, z.B.

- eine automatisierte Bestandskontrolle mittels Barcodescanner durchzuführen oder
- digitale Verkehrs- und Parkleitsysteme sowie Fahrerassistenzsysteme zu bedienen.

⇒ **Branchenspezifische digitale Fachkompetenzen werden immer wichtiger!**

Branchensteckbrief



Lagerlogistik

Grundkompetenzen

Interessent*innen für den Beruf Fachlagerist*in müssen **keine besonderen Zugangsvoraussetzungen** erfüllen.

- Für den Einsatz in großen Lagerhallen ist eine **gutes räumliches Orientierungsvermögen** von Vorteil.
- **Mündliches Ausdrucksvermögen** ist für die Kommunikation mit Frachtführer*innen und Kund*innen notwendig.
- **Mathematische Fähigkeiten** sind z. B. für die Ermittlung des Gesamtgewichts und des Raumbedarfs von Gütern erforderlich.
- **Englisch- oder andere Fremdsprachenkenntnisse** sind im Hinblick auf die Kommunikation mit ausländischen Fachkräften und Lieferant*innen erwünscht.

Arbeitsmarktlage

- Deutschland ist der führende Logistikmarkt in Europa und nach dem Logistics Performance Index sogar weltweit.
- Die Branche steht an dritter Stelle der deutschen Wirtschaftszweige.
- Sie zeichnet sich durch eine hohe Qualität der Dienstleistungen und der Infrastruktur aus.

Herausforderungen:

- **Personalmangel**, insbesondere im operativen Bereich
- **Kapazitätsengpässe** aufgrund von Personalmangel
- **Nachhaltigkeits- und Effizienzdruck**

Zukunftskompetenzen (branchenübergreifend)

Überfachliche Future Skills (vgl. Jobmonitor 2024)

- Auf Facharbeiterebene: Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, kritisches Denken und kreatives Denken
- Im Helferbereich: Anpassungsfähigkeit, Verlässlichkeit und Sorgfalt

Digitale Grundkompetenzen (vgl. Studie „Future Skills“ 2023 der AgenturQ): Umgang mit Computern und arbeitsplatzspezifischer Basissoftware (z. B. MS-Office-Paket, SAP, Umgang mit Betriebssystemen)

KI-Basiskompetenzen

Fachkräftebedarf

Aktuell sind deutschlandweit über 11.250 Stellen für Fachkräfte in der Lagerwirtschaft und 10.900 Stellen für Helfer*innen ausgeschrieben (vgl. Jobmonitor)

⇒ **Berufe der Lagerlogistik gehören zu den am stärksten nachgefragten Berufen.**

Berufe der Lagerlogistik gehören in Deutschland, Bayern und München zu den „Top 10 Teilqualifikationen“ (vgl. Jobmonitor)

⇒ **Unternehmen fragen zunehmend Beschäftigte mit Teilqualifikationen nach.**

Digitale Branchenkompetenzen

Gefragte digitale Kompetenzen des Lagerpersonals:

- IT-gestützte Erfassung und Dokumentation bei der Kommissionierung
- Umgang mit Datenbrillen, Transportrobotern, Exoskeletten, Drohnentechnik oder Wearable Technology (Sensorhandschuhe)

⇒ **Branchenspezifische digitale Kompetenzen werden immer wichtiger!**

Branchensteckbrief



Produktion

Grundkompetenzen

In der Produktion sind grundlegende Kompetenzanforderungen in den Bereichen **Lesen und Schreiben** sowie **Rechnen** von entscheidender Bedeutung. Zudem wird eine Sprachkompetenz in **Deutsch ab A2** vorausgesetzt.

⇒ Diese werden von den Unternehmen in der Regel als selbstverständlich vorausgesetzt, müssen aber bei nicht formal Qualifizierten oft erst entwickelt werden.

Arbeitsmarktlage

Bayern zählt zu den führenden Industriestandorten in Deutschland, mit einer breiten Branchenvielfalt, darunter Maschinenbau, Automobilindustrie, Elektrotechnik, Chemie- und Pharmaindustrie. Unternehmen wie BMW, Audi, Siemens und MAN prägen das Bild. Diese starke industrielle Basis bietet zahlreiche Arbeitsplätze, insbesondere für Fachkräfte mit technischer Ausbildung (vgl. Bayerisches Wirtschaftsministerium).

Die Produktionsbranche ist historisch von einem hohen Anteil an angelernter Arbeitskraft geprägt, insbesondere in Bereichen wie der Maschinen- und Anlagenführung, der Montage sowie der Qualitätskontrolle.

Fachkräftebedarf

Im Jahr 2024 fehlten in Bayern etwa 150.000 Arbeitskräfte. Bereits jetzt sind mehr als die Hälfte der offenen Stellen (rund 54 %) nicht mit passend qualifizierten Bewerber*innen zu besetzen (IHK Bayern)

⇒ **Prognosen: bis 2027 Anstieg des Fachkräftemangel im produzierenden Gewerbe auf 176.000 (12%)** (IHK-Arbeitsmarktradar-Studie des IW Köln im Auftrag des Bayerischen Industrie- und Handelskammertags (BIHK))

Grundkompetenzen

In der Produktion sind grundlegende Kompetenzanforderungen in den Bereichen **Lesen und Schreiben** sowie **Rechnen** von entscheidender Bedeutung. Zudem wird eine Sprachkompetenz in **Deutsch ab A2** vorausgesetzt.

⇒ Diese werden von den Unternehmen in der Regel als selbstverständlich vorausgesetzt, müssen aber bei nicht formal Qualifizierten oft erst entwickelt werden.

Zukunftskompetenzen (branchenübergreifend)

Überfachliche Future Skills (vgl. Jobmonitor 2024)

- Auf Facharbeiterebene: Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, kritisches Denken und kreatives Denken
- Im Helferbereich: Anpassungsfähigkeit, Verlässlichkeit und Sorgfalt

Digitale Grundkompetenzen (vgl. Studie „Future Skills“ 2023 der AgenturQ): Umgang mit Computern und arbeitsplatzspezifischer Basissoftware (z. B. MS-Office-Paket, SAP, Umgang mit Betriebssystemen)

KI-Basiskompetenzen

Digitale Branchenkompetenzen

Gefragte digitale Kompetenzen in der Produktion:

- Prozessverständnis
- Bedienung und Wartung digitaler Systeme
- Datenanalyse
- Programmierkenntnisse
- Automatisierungs- und Robotik-Kompetenz
- Integration von Automatisierungssystemen
- KI-Basiskompetenzen
- ...

⇒ **Branchenspezifische digitale Kompetenzen werden immer wichtiger!**

Branchenfokus



Beantworten Sie bitte für sich aus Ihrer jeweiligen Perspektive die folgenden Fragen:

- Beratungsanbieter (Bildungs-, Qualifizierungs-, Lebens- oder Unternehmensberatung)
- Bildungspraxis (Grundbildung, Ausbildung, Weiterbildung, ...)
- Wirtschaft (Unternehmen, Fach- und Branchenverband, ...)
- Wissenschaft (Forschung und Entwicklung)
- Sonstiges: _____

1. RUNDE (Branchensteckbriefe) – Sie haben 5 Minuten pro Frage Zeit!

Wie verändern sich Anforderungen im Helferbereich / im Übergang zur Facharbeit?

Vor welchen Herausforderungen stehen Arbeitsmarktakteure?

2. RUNDE („Jonas“ im Betrieb) – Sie haben 5 Minuten pro Frage Zeit!

Wie können Förderangebote zielgruppengerecht gestaltet werden?

Wie können Förderangebote betriebsgerecht gestaltet werden?

3. RUNDE – Sie haben 5 Minuten Zeit!

Inwiefern entspricht das regional verfügbare Förderangebot den Anforderungen?

Branchenfokus – Fotoprotokoll

Anforderungen

branchen-
übergreifend

Zukunftskompetenzen
werden branchenübergreifend
immer wichtiger

dazu gehören auch
(aber nicht nur)
digitale Kompetenzen

Sprach-
kompetenz

Resilienz für
- Komplexität & Wandel
- Anpassungsdruck

Digitalisierung
als Hürde &
Chance sehen
-> damit umgehen

branchen-
spezifisch

Umgang
mit verstärkter
Transparenz
(Auswirkung der
Digitalisierung)

Familie & Beruf
vereinbaren
-> geringer Anzahl Frauen
in der Transportbranche

Herausforderungen

Verstärkte
Bedienkompetenzen
KI-Kompetenzen

Dualität ist gefordert
Spezi-
situation <-> breiten-
orient-
ierung
branchen-
abhängig dif.

Grundständige TQ's
als Basis (Generalist)
-> ? Brückenelemente!

Förderangebote

Zielgruppen-
gerecht

Verfallscharakter von
Kompetenzen in Bezug
auf Inhalte gilt es zu
beachten
-> Methodenkompetenz / Problem-
lösungskompetenz, ... !!
Digitalisierung / KI -
Veränderung kann
nicht weggedacht werden
-> Einstellungen müssen sich
verändern / verändert werden
Ansatz an
- Wissen } gleicher-
- Einstellung } maßgen
- Fähigkeiten }

betriebs-
gerecht

müssen
anwendungsorientiert
(im Anschluss anwenden)
sein
im Betrieb
informelles
Mentoring
Sinnhaftigkeit
steigern
Fördermöglichkeiten
müssen erweitert
werden

Lernbegleitung

Unterstützungs- &
Lernbedarf muss
zunächst erfasst
werden

Lern-
Umfeld ist von
großer Bedeutung

-> Prüfungs-
vorbereitung
früher ansetzen

Lernbegleitung
braucht
Unterstützung i. S. v.

Lernbegleitung
muss in Übergangs-
prozessen

Routinen
schaffen

Emotionale
Argumente

Best Practice / neue
Rollmodells präsentieren

Enge Zusammen-
arbeit zw. Betrieb
& Bildungsanbieter
Good practice:
Mind the gap

MBQ
(Erfahrungen aus den
Projekten sind wertvoll)

Angebote außerhalb der
Schlussorientierung /
Training on the job

Lernbegleitung
Bsp.:

Beschäftigten- Quali-
ifizierung in Unternehmen
QCG

Fördermöglichkeit § 16e
(langzeitarbeitslosigkeit)
THCG (teilerwerbstätig)

Passungsproblem

Attraktivität v. Berufen
- Arbeitsbedingungen
- Image

Passungsproblem:
TN <-> Angebote
- Interesse d. TN gering

=> wie müssen Angebote
verändert werden

Breiterem Personenkreis
aufzeigen als bisher
- Betriebsrat

Arbeitgeberzuschuss

Veränderte Anforderungen

Zukunftskompetenzen werden **branchenübergreifend** immer wichtiger, dazu gehören auch (aber nicht nur)

- **digitale Kompetenzen** (inklusive KI-Kompetenzen)
- und **Sprachkompetenzen**, sondern vor allem
- **Resilienz für Komplexität und Wandel**, um im Anpassungsdruck bestehen zu können.

⇒ Wichtig ist **Digitalisierung nicht als zusätzliche Hürde** zu sehen, **sondern als Chance**.

Dabei gilt es **beispielsweise im Transportbereich** mit verstärkter Transparenz umzugehen und Möglichkeiten zu nutzen Familie und Beruf besser vereinbar zu machen.

Grundbildungssensible Lernbegleitung

Zu den **Aufgaben der Lernbegleitung** gehört es zunächst

- den **Grundbildungs- und Lernbedarf** zu erfassen.
- Sie muss in **Übergangsprozessen** unterstützen und
- soll auch auf **emotionale Argumente** setzen.

Dazu ist es wichtig **Routinen zu schaffen** und am **Willen**, den **Wünschen und Ängsten der Lernenden** anzugreifen.

Dabei schließt die **Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken** auch die **Prüfungsvorbereitung** ein.

Lernbegleitung wäre auch beim **Training on the Job** sowie bei **Exkursionen in Betriebe** wünschenswert, um beispielsweise die Digitalisierung praxisnah zu vermitteln.

Herausforderungen für Arbeitsmarktakteure

Qualifizierte Helfer*innen sollen

- **als Generalisten Veränderungen mittragen** und
- **als Spezialisten fachliche Tätigkeiten übernehmen**.

Grundständige **Teilqualifizierungen** bieten hierfür eine geeignete Basis, wenn sie nicht nur wie bisher

- **berufliche Inhalte vermitteln**, sondern auch
- **Methoden-, Problemlöse- und Innovationskompetenzen** fördern.

Helferberufe in Produktion, Logistik und Transport gelten oft als wenig attraktiv => **Image der Branche verbessern!**

Adaption von Good-Practice

Nach Erfahrungen aus anderen Kontexten hat sich als zielführend erwiesen

- eine **enge Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Bildungsdienstleister** zu realisieren und
- **Role models** zu präsentieren (z.B. Elektrotrucker).

Mögliche **Kooperationsprojekte** sind hierbei:

- Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund und Zweitsprache Deutsch → **Mind the GAP**
- Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung → **Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ)**
- Integrationskurse → **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)**

Passgenaue Förderangebote

Zielgruppen- und betriebsgerechte Angebote fördern gleichermaßen **Wissen, Einstellungen und Fähigkeiten**. So wird berufliche Handlungsfähigkeit ausgebildet.

Anwendungsorientiertes Lernen steigert die Motivation und macht die Sinnhaftigkeit der Arbeit erlebbar.

Informelles Mentoring am Lernort Betrieb ermöglicht **Lernen am Arbeitsplatz**.

Eine **grundbildungssensible Lernbegleitung** sorgt für ein **positives Lernumfeld**.

Nutzung vorhandener Fördermöglichkeiten

Fördermöglichkeiten sind vorhanden, müssen aber teilweise erst erschlossen werden:

- Für die Weiterbildung Beschäftigter in Unternehmen gibt es das **Qualifizierungschancengesetz (QCG)**.
- Das **Teilhabechancengesetz (THCG)** dient der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen.

Benötigt wird zusätzlich ein **Arbeitgeberzuschuss für Lernbegleitung im Betrieb**.

Publikationen



 AoG-
plus-TQ
Grundbildungspfad zur
beruflichen (Teil-)Qualifizierung

 f-bb
Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

f-bb-Working Paper

Dominique Dauser, Patricia Bräuer, Sabrina Lorenz

Grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für Logistik und Transport

Branchendossier mit Empfehlungen für die Konzeptentwicklung aus dem Projekt AoG-plus-TQ

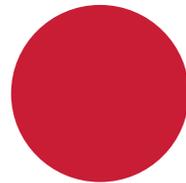
 AlphaDekade
2010-2020

 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Station Kompetenzfokus:
„Potenziale im Helferbereich?“

bbw



Kompetenzfokus



Kompetenzbereich (branchenübergreifend)

- Lesen und Schreiben
- Sprachkompetenz
- Rechnen

- Lernen lernen

- Digitalkompetenz
- KI-Basiskompetenz

- Kooperation und Kommunikation
- Transformationskompetenz (Anpassungsfähigkeit)

- Verpflichtungen am Arbeitsplatz (Arbeitsknigge)
- Naturwissenschaft und Technik (Physik)

Grundkompetenzen

- Sicherheitsbewusstsein (Sicherheitsvorschriften)
- Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein
- Präzision und Sorgfalt

Bereich Lager/Produktion

- Fachliche Kenntnisse (Materialwirtschaft)
- Teamarbeit (oft koordinierte Gruppenarbeit)
- Organisationstalent (Arbeitsabläufe verbessern)
- Kondition und Ausdauer (Fitness, Schichten)

Bereich Berufskraftfahrer

- Fahrzeugbeherrschung und Fahrtechnik
- Kenntnis von Verkehrsregeln und Vorschriften
- Grundkenntnisse Fahrzeugtechnik (Technisches Verständnis, kleine Wartungsarbeiten)

Zukunftskompetenzen

- Digitale Kompetenz (Lagerverwaltungssysteme, Scanner, digitale Fahrtenbücher, Routenplanungsapps)
- Automatisierung und Robotik (Verständnis für Nutzung von Maschinen)
- Problemlösekompetenz
- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an neue Technologien, Assistenzsysteme, autonomes Fahren
- Qualitätsbewusstsein
- Effizienz und Prozessoptimierung (Arbeitsabläufe analysieren und verbessern)
- Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung (Kraftstoffeinsparung durch effizientes Fahren)
- Kommunikationsfähigkeit, Kunden- und Serviceorientierung (professionelles Verhalten bei Kunden)

Verbindung von Grund- und Zukunftskompetenzen

Grundkompetenz	Zukunftskompetenz
Sicherheitsbewusstsein (das Wissen um Sicherheitsstandards)	das Wissen um digitale Sicherheitsstandards, Schutz von Maschinen und Daten
Teamarbeit	Zusammenarbeit mit digitalen Systemen und Maschinen
Technisches Verständnis	Wissen um alternative Antriebe Elektro, Wasserstoff
Zuverlässigkeit (Pünktlichkeit, Einhaltung gesetzlicher Vorgaben)	Serviceorientierung (professionelles Verhalten gegenüber Kunden)

Technologische Entwicklungen und deren Auswirkungen (Robotik, Big Data, KI, IoT)

Auch „Helfer“ im Lager- und Produktionsbereich müssen zunehmend, mit solchen Technologien arbeiten oder sie überwachen, das gleiche gilt für Berufskraftfahrer.

→ Die **Grundkompetenzen** (z.B. Sicherheitsbewusstsein, Teamarbeit und Präzision) bleiben weiterhin wichtig, gleichzeitig wird es zunehmend notwendig **Zukunftskompetenzen** wie digitale und technologische Fähigkeiten zu entwickeln.

Kompetenzfokus



Beantworten Sie bitte für sich aus Ihrer jeweiligen Perspektive die folgenden Fragen:

- Beratungsanbieter (Bildungs-, Qualifizierungs-, Lebens- oder Unternehmensberatung)
- Bildungspraxis (Grundbildung, Ausbildung, Weiterbildung, ...)
- Wirtschaft (Unternehmen, Fach- und Branchenverband, ...)
- Wissenschaft (Forschung und Entwicklung)
- Sonstiges: _____

1. RUNDE (Kompetenzfokus) – Sie haben 5 Minuten pro Frage Zeit!

Welche Schlüsselkompetenzen benötigen Helfer, um den Übergang zur Fachkraft erfolgreich zu meistern? Was erwarten Unternehmen?

Wie lassen sich praktische Erfahrungen in Fachwissen umwandeln?

2. RUNDE („Armin“ im Betrieb) – Sie haben 5 Minuten pro Frage Zeit!

Wie können Unternehmen gezielt Talente im Helferbereich identifizieren und fördern?

Was können Arbeitsmarktakteure und Unternehmen tun, um Nicht-Beschäftigte und Beschäftigten langfristig auf Veränderungen vorzubereiten?

3. RUNDE – Sie haben 5 Minuten Zeit!

Welche Förderansätze empfehlen Sie für die Zielgruppe?

Kompetenzfokus – Fotoprotokoll

Schlüsselkompetenzen
Übergang zur Fachkraft (Helfer) zu Fahrer (1)

- Praktische Sprachanwendungsfähigkeit
Zertifizierte mündliche
Sprachkompetenz a
- Sprachprüfungen vs
beisprachl. Alltag a
- Zeitl. Flexibilität
(Fahrer) a
- Motivation
innere Haltung a
- Wissen in praktische
Anwendung darstellbar b
- B1-B2 D a
- Weiterbildungs-
bereitschaft a
- Durchsetzungs-
vermögen a
- Lehrkompetenz a
- Prakt. Kompetenz b
anhand von Tools
(my skills) sichtbar
machen

Versteht, dass es ein
"Mehrwert" ist

Talente im Helferberuf identifizieren + fördern (2)

- Kompetenzfest-
stellung 1
- Dringlichkeit von
Weiterbildung
aufzeigen 1,2
- Sinnhaftigkeit
Kommuniziere 2
- Gruppebez. Assessments 1
- Notwendigkeit +
Mehrwert +
Perspektive dar-
stellen 1,2
- Transparenz +
Ankett. Ziel in der
Kommunikation
- MTA-Gespräch 1
- Weiterbildung 1,2
- Verantwortung
übergeben + begleiten 2
- Interesse kontinuierl.
abfragen 1
- Fehlerkultur
etablieren c
- Selbstbewusst 4
- Beschäftigungs-
förderung
- Gehaltsanfrage 1
- FlG + Grundbildung
in der Pflegeförderung
Verankern (Stabilität)
- ind. Förderung
- kollekt. Förderung
für Kleingruppen

(3)

Kompetenz: Praktische Sprachanwendung

Sprachkompetenz im beruflichen Alltag ist entscheidend für berufliche Teilhabe – nicht das Sprachzertifikat, sondern der praktische, sichere Umgang mit Sprache im Arbeitskontext zählt.

→ **Sprache ist der Schlüssel zur Teilhabe im Beruf.**

Maßnahme: Kompetenzfeststellung und gruppenspezifische Assessments

Kompetenzfeststellungen und Assessments sind essenziell, um individuelle und betriebliche Weiterbildungsbedarfe gezielt zu erkennen und maßgeschneiderte Entwicklungspläne zu erstellen.

Kompetenz: Handlungsfähigkeit

Praktische Kompetenzen von Hilfskräften müssen sichtbar gemacht und anerkannt werden – durch Reflexion, Nachweise oder Zertifikate, um den Übergang zur Fachkraft zu ermöglichen.

→ **Handlungsfähigkeit und praktische Kompetenz sichtbar machen**

Maßnahme: Verantwortung und Fehlerkultur

Verantwortung zu übertragen und eine positive Fehlerkultur zu fördern, stärkt das Vertrauen und die Entwicklung von Lernenden – durch Begleitung wie Mentoring, Coaching oder Lerntandems entsteht Raum für Wachstum ohne Angst vor Fehlern.

Kompetenz: Motivation und Innere Haltung

Motivation und das Sichtbarmachen des Mehrwerts einer Qualifizierung fördern Durchhaltevermögen und Eigeninitiative – beides ist entscheidend für den erfolgreichen Weg von der Helferrolle zur Fachkraft.

→ **Motivation fördern und Mehrwert sichtbar machen**

Maßnahme I: Selbstbenefits und Anreize

Gezielte Anreize und klare Perspektiven motivieren Mitarbeitende zur Weiterbildung – das stärkt ihre Bindung ans Unternehmen und sichert langfristig dessen Zukunft.

Maßnahme II: Transparente Kommunikation und Sinnhaftigkeit

Klare Kommunikation über Ziele und Vorteile der Weiterbildung steigert die Motivation – Lernende engagieren sich eher, wenn sie den persönlichen und unternehmerischen Nutzen erkennen.

Fazit

Der Weg von der Hilfskraft zur Fachkraft gelingt durch die **Weiterentwicklung persönlicher Schlüsselkompetenzen wie Sprache, Motivation, Lernbereitschaft und Flexibilität**. Dies wird durch eine **ganzheitliche Strategie** unterstützt, die die **Kompetenzfeststellung, gezielter Weiterbildung, Kommunikation und Verantwortungsübernahme** beinhaltet. So werden Entwicklung, Selbstvertrauen und Unternehmensbindung nachhaltig gestärkt.

Kompetenz: Lernkompetenz und Weiterbildungsbereitschaft

Zeitliche Flexibilität und Lernbereitschaft sind entscheidende Schlüsselkompetenzen für Fachkräfte – sie zeigen Verlässlichkeit, Anpassungsfähigkeit und Potenzial für berufliches Wachstum.

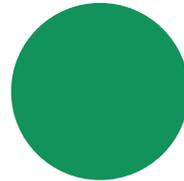
→ **Lebenslanges Lernen**

Maßnahme: Mitarbeitergespräche und Interessensabfragen

Regelmäßige, systematische Mitarbeitergespräche sind entscheidend, um individuelle Ziele, Potenziale und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen – Bildungspersonal sollte aktiv eingebunden werden, um Trainings gezielt anzupassen.

Station Regionalfokus:
„Herausforderungen für
Arbeitsmarktakteure?“

bfz



Regionalfokus



3 Runden Regionalfokus

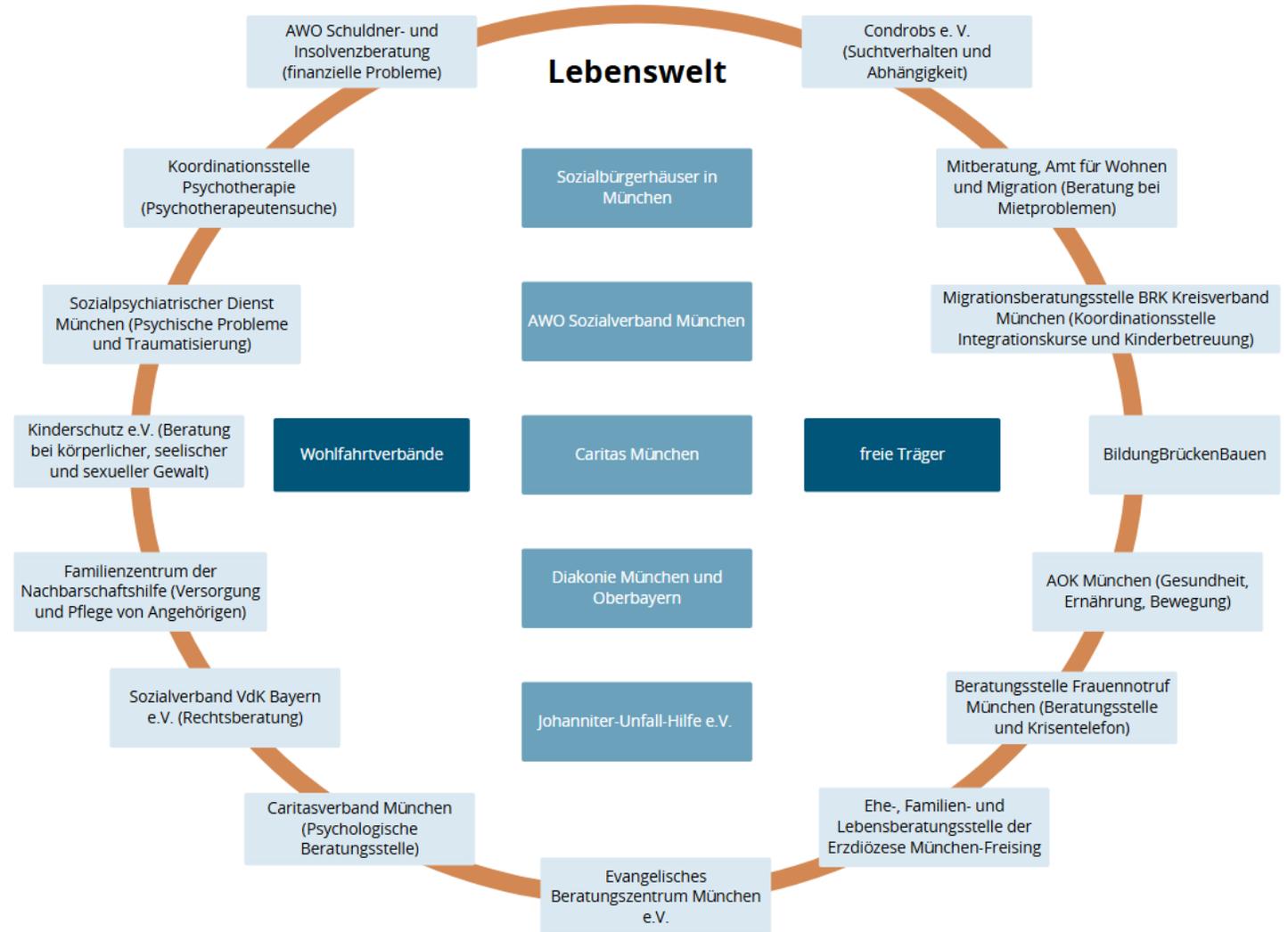
➔ Lebens- und Arbeitswelt

3 Zielgruppen

➔ Arbeitslose, Beschäftigte, Arbeitgeber*innen

- Chancen
- Herausforderungen
- Lösungsansätze

Beratungs- und Bildungsanbieter im Bereich Lebenswelt – eigene Darstellung



Regionalfokus



3 Runden Regionalfokus

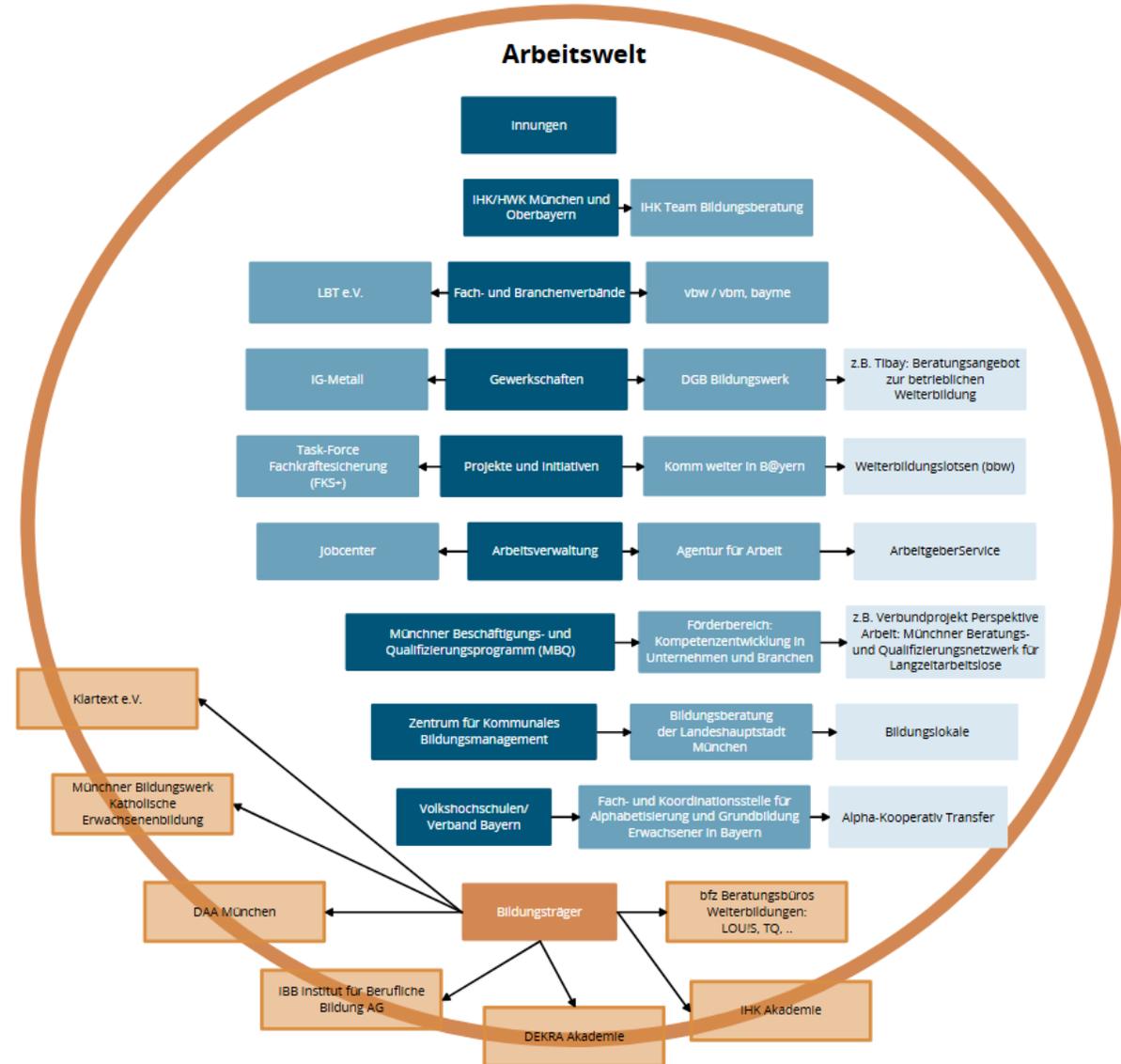
➔ Lebens- und Arbeitswelt

3 Zielgruppen

➔ Arbeitslose, Beschäftigte, Arbeitgeber*innen

- Chancen
- Herausforderungen
- Lösungsansätze

Beratungs- und Bildungsanbieter im Bereich Arbeitswelt – eigene Darstellung



Regionalfokus



3 Runden Regionalfokus

➔ Lebens- und Arbeitswelt

3 Zielgruppen

➔ Arbeitslose, Beschäftigte, Arbeitgeber*innen

- Chancen
- Herausforderungen
- Lösungsansätze

Herausforderungen und Chancen für Arbeitsmarktakteure

Wachstumsstarker Ballungsraum mit gut ausgebauter
Beratungs- und Bildungslandschaft

Was wird aus Ihrer Sicht benötigt, damit der Grundbildungspfad für die
Teilnehmenden und die Betriebe erfolgreich und nachhaltig bis zur
Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung verläuft?

Angebotsvielfalt ➔
AoG und TQ

Qualitätssicherung ➔
Angebote grundbildungs-
sensibel gestalten

Vernetzung ➔
Lebenswelt und Arbeitswelt

Regionalfokus



Beantworten Sie bitte für sich aus Ihrer jeweiligen Perspektive die folgenden Fragen:

- Beratungsanbieter (Bildungs-, Qualifizierungs-, Lebens- oder Unternehmensberatung)
- Bildungspraxis (Grundbildung, Ausbildung, Weiterbildung, ...)
- Wirtschaft (Unternehmen, Fach- und Branchenverband, ...)
- Wissenschaft (Forschung und Entwicklung)
- Sonstiges: _____

1. RUNDE

Chancen → Arbeitslose, Beschäftigte, Arbeitgeber*innen → Lebens- und Arbeitswelt

Welche neuen Möglichkeiten sehen Sie für nicht formal Qualifizierte auf dem Arbeitsmarkt?

Wie können Unternehmen von der Beschäftigung nicht formal Qualifizierter profitieren?

Bitte nennen Sie Beispiele für erfolgreiche Qualifizierungen und Beschäftigungen.

Regionalfokus



Beantworten Sie bitte für sich aus Ihrer jeweiligen Perspektive die folgenden Fragen:

- Beratungsanbieter (Bildungs-, Qualifizierungs-, Lebens- oder Unternehmensberatung)
- Bildungspraxis (Grundbildung, Ausbildung, Weiterbildung, ...)
- Wirtschaft (Unternehmen, Fach- und Branchenverband, ...)
- Wissenschaft (Forschung und Entwicklung)
- Sonstiges: _____

2. RUNDE

Herausforderungen → Arbeitslose, Beschäftigte, Arbeitgeber*innen → Lebens- und Arbeitswelt

Welche Hindernisse bestehen für nicht formal Qualifizierte, um Zugang zu Qualifizierungsangeboten zu erhalten?

Welche Hindernisse bestehen für nicht formal Qualifizierte, um den Übergang in Beschäftigung im Helferbereich bzw. als Fachkraft zu verbessern?

Wie können Arbeitsmarktakteure besser zusammenarbeiten, um diese Herausforderungen zu bewältigen?

Regionalfokus



Beantworten Sie bitte für sich aus Ihrer jeweiligen Perspektive die folgenden Fragen:

- Beratungsanbieter (Bildungs-, Qualifizierungs-, Lebens- oder Unternehmensberatung)
- Bildungspraxis (Grundbildung, Ausbildung, Weiterbildung, ...)
- Wirtschaft (Unternehmen, Fach- und Branchenverband, ...)
- Wissenschaft (Forschung und Entwicklung)
- Sonstiges: _____

3. RUNDE

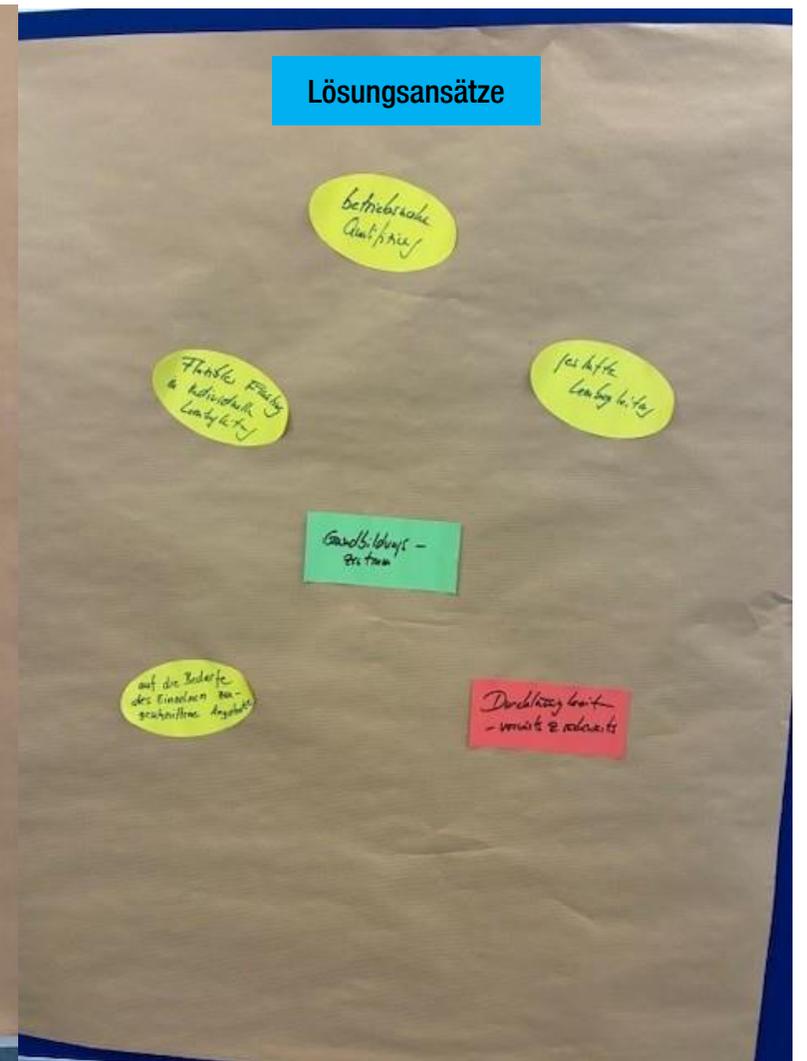
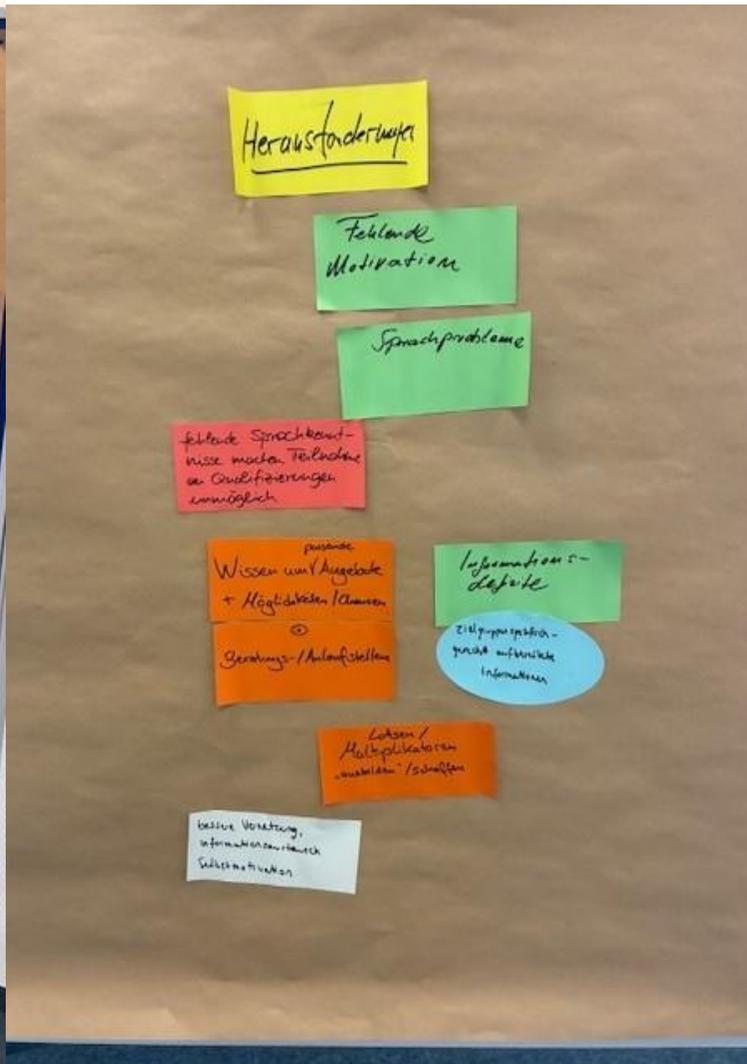
Lösungsansätze → Arbeitslose, Beschäftigte, Arbeitgeber*innen → Lebens- und Arbeitswelt

Welche innovativen Ansätze können die individuellen Qualifizierungsbedarfe fördern?

Wie können wir Qualifizierungsangebote grundbildungssensibel gestalten und sicherstellen, dass sie nachhaltig wirksam sind?

Wie kann eine individuelle Lernbegleitung erfolgreich in den Grundbildungspfad integriert werden?

Regionalfokus – Fotoprotokoll



Chancen

Der Ausbau arbeitsorientierte Grundbildung eröffnet Arbeitssuchenden, Beschäftigten und Arbeitgeber*innen neue Möglichkeiten:

- Berufliche und soziale Integration und gesellschaftliche Teilhabe
- Steigerung der Lebensqualität
- Finanzielle Absicherung
- Realisierbare berufliche Perspektiven
- Einbringung praxisorientierter Kenntnisse
- Flexible Anpassung an die branchenspezifischen Anforderungen und betrieblichen Bedürfnisse, bspw. Personalbedarfe
- Agile Einsatzmöglichkeiten
- Diversität der Beschäftigten hinsichtlich Qualifizierung

Herausforderungen

Obwohl bereits vielfältige Qualifizierungen angeboten werden, werden diese Angebote häufig (noch) nicht von den Personen mit Grundbildungsbedarf angenommen:

- Mangelnde Motivation
- Mangelnde (berufsbezogene) Deutschsprachkenntnisse
- Qualifizierungsangebote sind nicht grundbildungsensibel konzipiert
- Sehr viele Beratungs- und Anlaufstellen, aber häufig keine zielgruppengerechte Ansprache
- Informationsdefizite über bestehende Angebote und Fördermöglichkeiten
- Keine Verbindlichkeit bzw. Planungssicherheit bei Antragsstellung

Chancen → Perspektiven und Anregungen

Durch eine innerbetriebliche Qualifikation kann eine stärkere Bindung zwischen (potenziellen) Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen aufgebaut werden, bspw. kann eine inhaltliche Schwerpunktsetzung nach betrieblichen Anforderungen erfolgen.

→ Langfristige Fachkräftesicherung

Finanzielle Absicherung (insbesondere in München) hat für die meisten Personen zunächst Vorrang vor der individuellen Karriereplanung.

→ Vorteilsüberzeugung (Arbeitssuchende, Beschäftigte, Arbeitgeber*innen)

Herausforderungen → Perspektiven und Anregungen

Standardisierte Maßnahmen zur Qualitätssicherung und zur verbindlichen Einschätzung der erworbenen Fähigkeiten sind für (potenzielle) Arbeitnehmer*innen mit Grundbildungsbedarf kaum machbar.

→ Kompetenzfeststellung für die Zielgruppe modifizieren

→ Betriebliche Kriterien für die Qualitätssicherung festlegen

→ Vernetzung erweitern und Informationsaustausch vertiefen, bspw. durch Lots*innen und Multiplikator*innen

Lösungsansätze

Damit Arbeitssuchende, Beschäftigte und Arbeitgeber*innen die bislang noch ungenutzten Potenziale besser ausschöpfen können, sind folgende Lösungsansätze denkbar:

- **Individuelle und passgenaue Angebote, die grundbildungsensibel gestaltet sind**
 - **Persönliche Beratung und Begleitung**
 - **Gestufte Lernbegleitung, d. h. je nach individuellem Unterstützungsbedarf die Intensität der Lernbegleitung anpassen, bspw. individuelle Förderung oder Förderung in der Kleingruppe**
 - **Durchlässigkeit und (zeitliche) Flexibilität, bspw. Unterbrechungen zulassen, Wiederholungen einbauen oder inhaltliche Schwerpunkte auswählen**
 - **Betriebsnahe Qualifizierungsmöglichkeiten**
 - **Eine Anlaufstelle, die Arbeitssuchende, Beschäftigte und Arbeitgeber*innen berät und ggf. zusammenbringt**
- **Grundbildungszentrum (Lebenswelt und Arbeitswelt)**



**AoG-
plus-TQ**
Grundbildungspfad zur
beruflichen (Teil-)Qualifizierung

