Timm C. Feld

Anlässe, Ziele, Formen und Erfolgsbedingungen von Netzwerken in der Weiterbildung

DIE-REPORTS ZUR WEITERBILDUNG

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Online im Internet:
URL: http://www.die-bonn.de/doks/feld0801.pdf
Online veröffentlicht am: 22.12.2008
Stand Informationen: 27.10.2008
Dokument aus dem Internetservice texte.online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp

Dieses Dokument wird unter folgender creative commons-Lizenz veröffentlicht:
SOME RIGHTS RESERVED
creative commons
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/

Abstract

Timm C. Feld (2008): Anlässe, Ziele, Formen und Erfolgsbedingungen von Netzwerken in der Weiterbildung

Der Report widmet sich der Darstellung und Systematisierung des aktuellen erwachsenenpädagogischen Diskussions- und Forschungsstands zum Thema „interorganisationale Vernetzung“. Anhand einer sekundäranalytischen Literaturauswertung wird ein Überblick zu Anlässen, Formen, Zielen und Erfolgsbedingungen von Netzwerken in der Weiterbildung bzw. von Netzwerken, an denen sich Weiterbildungseinrichtungen beteiligen, dargestellt. Darüber hinaus wird themenbezogenes Informationsmaterial zu Projekten, Literatur, Internet-Links sowie Forschungs- und Entwicklungsdesideraten aufbereitet. Ergänzt werden Literaturauswertung und Informationszusammenstellung durch Ergebnisse einer aktuellen internetbasierten Bestandsaufnahme interorganisationaler Netzwerke, an denen Weiterbildungseinrichtungen beteiligt sind. Diese Ergebnisse liefern neben „Rohmaterial“ für weitergehende Analyse- und Auswertungsprozesse insbesondere direkte empirische Einblicke.

Autor

Dr. Timm C. Feld ist wissenschaftlicher Mitarbeiter mit einer Kooperationsstelle zwischen dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (Programm „Kooperation und Konkurrenz in der Weiterbildung“) und der Philipps-Universität Marburg (Institut für Erziehungswissenschaft, Arbeitsbereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung).

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 4
2 Netzwerktheoretische Grundlagen 6
2.1 Zum Begriff: Netzwerke zwischen Modeerscheinung, Absolutheitsanspruch und alternativer Handlungskoordination 6
2.2 Verhältnis und Abgrenzung von Netzwerken, Kooperationen und Konkurrenz 9
2.3 Strukturelemente und -merkmale von interorganisationalen Netzwerken 12
2.4 Problemfelder und Spannungsverhältnisse in Netzwerken 13
3 Interorganisationale Netzwerke in der Weiterbildung 15
3.1 Entwicklungslinien und Diskussionsstränge 15
3.2 Netzwerke als Gegenstand erwachsenenpädagogischer Forschungsarbeiten 20
3.3 Europäische Netzwerke im (Weiter-)Bildungsbereich 24
3.4 Anlässe 26
3.5 Ziele 30
3.6 Formen 34
3.7 Erfolgsbedingungen 39
4 Entwicklungs- und Forschungsdesiderate 47
5 Literatur, Links, Forschungs- und Entwicklungsprojekte 51
5.1 Literatur 51
5.2 Links 60
5.3 Forschungs- und Entwicklungsprojekte 63
6 Bestandsaufnahme interorganisationaler Netzwerkaktivitäten von Weiterbildungseinrichtungen 69
6.1 Erkenntnisinteresse und erste Ergebnisse 69
6.2 Kurzdarstellung der erfassten Netzwerke 73
Verzeichnis der Abkürzungen 120

1 Einleitung

Bereits seit einigen Jahren gewinnen im System der Weiterbildung Strukturbildungen an Bedeutung, die auf die Überwindung von sektoralen Differenzierungen und organisatorischen Spezialisierungen zugunsten der Schaffung von kooperativ abgestimmten Bildungsstrukturen zielen. Neben Kooperationsverbünden und organisatorischen Zusammenschlüssen erfuhren insbesondere interorganisationale Netzwerke in der Weiterbildung bzw. Netzwerke, an denen sich Weiterbildungseinrichtungen beteiligen, einen erkennbaren Bedeutungs- und Aufmerksamkeitszuwachs. So gelten Netzwerke u. a. als „Regulationsmechanismus der dritten Art“ (vgl. Faulstich 2002, S. 21), bei der die interorganisationale Vernetzung als spezifische Organisationsform ökonomischer Aktivitäten zwischen oder jenseits von Markt und unternehmensinterner Hierarchie betrachtet und mit der Zuschreibung als *die* ökonomische Struktur der Zukunft charakterisiert wird (vgl. Berghoff/Sydow 2007, S. 10). Netzwerke – so wird erwartet und erhofft – erzeugen u. a. Synergieeffekte, verbessern den Informationsaustausch, steigern die Zielerreichung der einzelnen (Weiterbildungs-)Einrichtungen und erhöhen die Problemlösungskompetenz sowie Flexibilität der Organisationen.

Interorganisationale Netzwerke von Weiterbildungseinrichtungen bzw. solche, an denen Weiterbildungseinrichtungen beteiligt sind, lassen sich dabei als eine spezifische, auf einen längeren Zeitraum hin angelegte Kooperation von Organisationen zur Erreichung gemeinsam festgelegter Ziele und zum Gewinn von Mehrwert für die einzelnen Beteiligten verstehen (vgl. Wohlfahrt 2006a, S. 13). Insbesondere das seit dem Jahr 2000 angelaufene und sich gegenwärtig in der zweiten Vertiefungsphase befindliche BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ (vgl. BMBF 2008a) trug nicht nur zu einer real verstärkten Netzwerktätigkeit von Weiterbildungseinrichtungen bei, sondern förderte insgesamt die Thematisierung und Auseinandersetzung mit dem Netzwerkkonzept im erwachsenenpädagogischen Kontext.
Allerdings muss trotz des genannten Diskussionszuwachses parallel eine verstärkte wissenschaftliche Reflexion über das Netzwerkkonzept bei Betrachtung des Weiterbildungsbereichs relativiert werden. Die Forschungs- und somit Informationslage zur interorganisationalen Netzwerktätigkeit von Weiterbildungseinrichtungen ist insgesamt – abgesehen von bedeutsamen Einzelarbeiten (vgl. z. B. Jütte 2002), Teilergebnissen der Evaluation des oben angesprochenen BMBF-Programms (vgl. Nuissl u. a. 2006; Tippelt u. a. 2008) und vereinzelt bestehenden Bestandsaufnahmen – als defizitär einzuschätzen, wobei insbesondere systematisierende Überblicksdarstellungen fehlen.

Der vorliegende Report möchte genau dieses Problemfeld aufgreifen und durch eine Literaturauswertung und Informationszusammenstellung[1] den aktuellen Diskussions-

[1] Herangezogen wurden neben disziplinübergreifender sowie speziell auf den Weiterbildungsbereich bezogener allgemeiner Literatur zu Netzwerken, Vernetzung, Kooperation und Konkurrenz auch Bestandsaufnahmen von Netzwerken, Fallbeschreibungen, Ergebnisse von Begleitforschungen, Programmbeschreibungen, Projektberichte sowie Qualifikationsarbeiten.

und Forschungsstand für den Bereich der Weiterbildung aufarbeiten und systematisieren. Ziel ist es, einen ersten Überblick zum Thema „interorganisationale Netzwerke“ in Bezug zur Weiterbildung zu schaffen.
Die Zielgruppen des Reports sind sowohl Personen aus der Praxis, die in ihrem Arbeitsalltag mit Netzwerken zu tun haben (z. B. Einrichtungsleitungen oder Netzwerkkoordinatoren) als auch Personen aus dem Bereich der Wissenschaft, die sich einen Überblick zu Netzwerken in der Weiterbildung bzw. zur interorganisationalen Netzwerktätigkeit von Weiterbildungseinrichtungen verschaffen wollen.
Zentrale Ausgangsfragen für diesen Report lauten u. a.: Welche Entwicklungslinien und Diskussionsstränge lassen sich in Bezug auf das Netzwerkkonzept in der Weiterbildung ausmachen? In welchen Ausprägungen und Formen sind die Weiterbildungseinrichtungen in interorganisationale Netzwerke eingebunden? Welche Anlässe liegen dieser Netzwerktätigkeit zugrunde und welche Ziele werden mit ihnen verfolgt? Welche Erfolgsbedingungen lassen sich benennen und wo liegen bedeutsame Problemfelder bzw. die Grenzen der Netzwerktätigkeit? Die Beantwortung dieser Fragestellungen wird ergänzt durch themenbezogenes Informationsmaterial zu Forschungsprojekten, Literatur, Internet-Links, Forschungsdesideraten etc.

Der Report „Anlässe, Formen, Ziele und Erfolgsbedingungen von Netzwerken in der Weiterbildung“ gliedert sich in sechs Hauptkapitel: Neben der Einleitung (1) werden zunächst kurz allgemeine netzwerktheoretische Grundlagen erläutert (2). Dies geschieht zum einen zur Klärung zentraler Begrifflichkeiten und zum anderen zur Schaffung eines Grundlagenverständnisses zum Thema „Netzwerke“, auf das in den nachfolgenden Kapiteln aufgebaut wird. Anschließend wird der Fokus auf interorganisationale Netzwerke in der Weiterbildung gelenkt (3). Dieses Kapitel liefert neben der Aufarbeitung zentraler Entwicklungslinien und Diskussionsstränge auch einen Überblick zu Netzwerken als Gegenstand erwachsenenpädagogischer Forschungsarbeiten sowie Informationen zu europäischen Netzwerken im (Weiter-)Bildungsbereich. Hervorgehoben geht es in diesem dritten Kapitel allerdings um die Darstellung und Systematisierung der Anlässe, Formen, Ziele und Erfolgsbedingungen. Im daran anschließenden Kapitel werden fünf als bedeutsam identifizierte Entwicklungs- bzw. Forschungsdesiderate erläutert (4), bevor Informationen zu Literatur, Internet-Links sowie Forschungs- und Entwicklungsprojekten angeführt werden (5). Das letzte Kapitel widmet sich der Darstellung einer aktuellen internetbasierten Bestandsaufnahme interorganisationaler Netzwerke, an denen Weiterbildungseinrichtungen beteiligt sind (6). Ziel ist es, neben der Bereitstellung von „Rohmaterial“ für weitergehende Analyse- und Auswertungsprozesse insbesondere direkte empirische Einblicke zu ermöglichen.

2 Netzwerktheoretische Grundlagen

2.1 Zum Begriff: Netzwerke zwischen Modeerscheinung, Absolutheitsanspruch und alternativer Handlungskoordination

Die rekonstruktive Auseinandersetzung mit der begrifflichen Verwendung von „*Netzwerk*“ oder „*Vernetzung*“ sowie mit den dahinter stehenden Theorien verdeutlicht relativ schnell die tief gehende Verankerung des Netzwerkkonzepts bzw. -ansatzes in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen und Bedeutungszusammenhängen. So greifen neben Pädagogik und Betriebswirtschaftslehre auch technische und naturwissenschaftliche Fachrichtungen das Netzwerkthema insbesondere in sozialwissenschaftlichen Diskursen auf.
Netzwerke erhalten zudem eine enorme Bedeutungszuschreibung sowohl für die Erfüllung übergreifender gesellschaftlicher, ökonomischer, politischer und sozialer Aufgaben als auch für das individuumsbezogene berufliche und private Leben. Die Beschäftigung mit dem Netzwerkkonzept verdeutlicht also eine „äußerst komplexe Terminologie“ (Bienzle u. a., 2007, S. 9), wobei der übergreifende Netzwerkdiskurs insgesamt verglichen werden kann „mit einem Dschungel, in dem immer weitere Bäume gepflanzt werden. Nähert man sich also diesem Netzwerkdschungel, so ist man mit einer Vielfalt unterschiedlicher Bezugsgrößen, Definitionen und Akzentsetzungen konfrontiert“ (ebd.).
Diese terminologische Komplexität erreicht ihren Höhepunkt in der zeitdiagnostischen Einschätzung moderner Gesellschaften durch Soziologen, Politologen oder Ökonomen als „Netzwerkgesellschaft“ (vgl. u. a. Bullinger/Nowak 1998, S. 25ff.; Weyer 2000, S. 1ff.; Jansen 2006, S. 11ff.). Bezug genommen wird bei einer solchen Einschätzung insbesondere auf Manuel Castells` „Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft“ (2001), den ersten Band einer phänomenologisch angelegten Studien-Trilogie zur Informationsgesellschaft. Castells beschreibt in dem Buch eine sich seit den letzten drei Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts überall auf der Welt ereignende multikausale soziale Transformation. Diese soziale Umwandlung basiert insbesondere auf unterschiedlichsten gesellschaftlichen, ökonomischen und kulturellen Veränderungsprozessen, die in ihrer Interdependenz eine neue Sozialstruktur hervorrufen, die dann wiederum mit dem Begriff der Netzwerkgesellschaft umschrieben wird. Charakteristisch für die neue Sozialstruktur sind der fundamentale Einfluss der Informationstechnologie und die Auflösung traditioneller hierarchischer Organisationsformen sowie die Herausbildung gesellschaftsbereichsübergreifender und zum Teil enorm mächtiger Netzwerke (vgl. hierzu neben Castells 2001 auch Castells 2000).
Der Netzwerkbegriff erfährt in den letzten Jahren – wahrscheinlich nicht zuletzt auch aufgrund der enormen disziplinübergreifenden Bezugnahme auf Castells Annahmen – eine zunehmend inflationäre Verwendung. Benutzt wird der Begriff, um sowohl soziale Phänomene als auch gesellschaftliche Entwicklungen, technische Innovationen, biologische Prozesse oder politische Verhältnisse zu beschreiben oder zu analysieren.

Eine in diesem Kontext erfolgte Charakterisierung des Begriffs „Netzwerk“ erfolgt häufig mit der Bezeichnung „Modebegriff“ (vgl. u. a. Gnahs/Dollhausen 2006, S. 3). Erhard Schüttpelz erweitert dieses Verständnis und deutet den Netzwerkbegriff als „absoluten Begriff“ (Schüttpelz 2007). Insbesondere die Spanne zwischen 1990 und 2010 wird von Schüttpelz als eine vom Netzwerk besessene Zeit angesehen, in der man nirgendwo in der Gesellschaft auf die Metapher und den Begriff des „Netzes“ stoßen kann, ohne „dass sich diese beiden bereits im Zustand der unaufhörlichen Oszillation zwischen akademischen Forschungen und professionellen Anwendungen, zwischen einem nahezu theologischen Absolutheitsanspruch und alltäglich abgespulten Kulturtechniken befinden“ (ebd., S. 26). Die gegenwärtige Berechtigung zur Bezeichnung des Netzwerkbegriffs als einen „absoluten Begriff“ erfolgte für Schüttpelz auf der Grundlage sich überkreuzender Forschungslinien. Wurde der Netzwerkbegriff zu Beginn des 20. Jahrhunderts insbesondere in unverbundenen theoretischen Sparten unter einer „makrotechnologischen“ (Infrastruktur- und Kommunikationsnetzwerke) sowie einer „mikrosoziologischen“ (soziale Netzwerke) Bezugnahme diskutiert, zeigen sich bei der Betrachtung der aktuellen Verwendungen des Begriffs „Netzwerk“ regelrechte Überkreuzungen. Beispiele für diese Überkreuzungen sieht Schüttpelz für „*makro*soziologische“ Forschungen in der bereits angesprochenen Theorie der Weltgesellschaft als eine Netzwerkgesellschaft von Manuel Castells oder für „*mikro*technologische“ Untersuchungen in der Actor Network Theory (vgl. ebd., S. 29).

Geht man allerdings von der Überkreuzungsvariante wieder zurück und fokussiert auf der ersten Ebene den Bereich der *sozialen Netzwerke*, so lassen sich in der *Soziologie* dazu grob zwei unterschiedliche Strategien der Annäherung an das Phänomen „soziales Netzwerk“ identifizieren (vgl. Weyer 2000, S. 14ff.):

- Soziale Netzwerke werden in einem eher *formalen Sinn* als Geflechte oder Systeme von sozialen Beziehungen zwischen Akteuren, Personen und Organisationen verstanden, deren Strukturen und spezifische Ausprägungen anhand (vornehmlich) quantitativer Methoden erfasst werden können.
- In einer zweiten Perspektive lässt sich das Netzwerk als planvolles Konstrukt strategisch handelnder Akteure auffassen, die ihre Handlungen in Erwartung konkreter Vorteile koordinieren. In diesem Verständnis geht es um die Beschreibung eines qualitativ eigenständigen *Typus der Handlungskoordination* und der in ihm ablaufenden substanziellen Interaktionen – typischerweise in interorganisationalen Netzwerken.

In Bezug auf die erste Perspektive wird das analytische Instrumentarium der *Netzwerkanalyse* (u. a. Holzer 2005; Hollstein/Straus 2006; Jansen 2006) insbesondere zur Beantwortung organisationsbezogener Fragestellungen herangezogen.[2] Der Be-

[2] Übergreifend hängt die Beschreibung und Analyse von Netzwerken von der jeweiligen Betrachtungsperspektive ab. Auf einer *individuellen Bezugsebene* (Mikroebene) werden formelle oder informelle Beziehungen zwischen einzelnen Individuen untersucht. Auf der *Bezugsebene von Geschäftseinheiten* (Mesoebene) zielt das Interesse der Analyse auf die Betrachtung der Beziehungen zwischen Abteilungen oder Geschäftseinheiten, und auf einer *organisationalen Bezugsebene* (Makroebene) werden die Verknüpfungen zwischen einzelnen Unternehmen bzw. Organisationen miteinander betrachtet (vgl. hierzu Kilduff/Tsai 2003 und in ähnlicher Variante Jansen 2006, S. 32ff.). Für den vorliegenden Report rückt insbesondere die dritte Betrachtungsebene in den Fokus der Aufmerksamkeit.

griff der Netzwerkanalyse bezeichnet dabei „die systematische, wissenschaftliche Untersuchung von Netzwerken auf abstrakter Ebene, um ihre Spezifika, ihre Bedingungen, Funktionsweisen, Potenziale und ihren Nutzen aufzudecken“ (Bienzle u. a. 2007, S. 11). Grundlage der Analyse von Netzwerken ist der Bezug zu *relationalen Merkmalen* wie z. B. die Unterscheidung in „starke“ oder „schwache“ Beziehungen (Granovetter 1973), die Erfassung *funktionaler Merkmale* wie z. B. der Wert- und Normorientierungen oder die Analyse *struktureller Merkmale,* bei der insbesondere die Morphologie des (Beziehungs-)Netzwerks zum Gegenstand der Betrachtung wird.[3]

In der zweiten Annäherung lassen sich Netzwerke als Organisationsform betrachten, die eine eigenständige und planmäßige Koordination der Kooperationsverhältnisse integriert. Insbesondere der Charakter

> […] als eigenständiges Subjekt für kooperative Zusammenhänge macht aus Netzwerken nicht nur mehr als die Summe der Kooperationen, die in ihnen stattfinden, sondern stellt Netzwerke auch ganz eigenständig als Steuerungsinstrument in das Verhältnis von Staat und Gesellschaft. Netzwerke haben per definitionem keine Hierarchie, sie sind per definitionem kein Markt. Sie sind „dazwischen“ anzusiedeln (Dobischat u. a. 2006, S. 27f.).

Bezüglich des Zusammenhangs von Netzwerkkonzepten mit Prozessen der Koordination und Interaktion, die sich als eigenständige Koordinationsform herausbilden, können auf einer grundsätzlichen Ebene fünf Sachverhalte zur theoretischen Einordnung von Netzwerken angeführt werden (vgl. Trier u. a. 2003, S. 100f.):

1. Netzwerke können als eine merkmalsverbindende Übergangsform (organisatorische Misch- oder Hybridform) der Formen Markt und Hierarchie angesehen werden (vgl. Sydow 1993; Williamson 1975).
2. Netzwerke bestehen als eigenständige Organisationsform bzw. als eigener Typ sozialer Struktur (vgl. Powell 1990; Mayntz 1993; Willke 1993).
3. Netzwerke sind ein neuartiger Typ solidarischer Vergemeinschaftung. Sie gehören eher in die Tradition verdrängter Formen gesellschaftlicher Integration wie Clans oder Gemeinschaften (vgl. Weißbach/Poy 1995).
4. Netzwerke sind formale Strukturen, welche „die Verknüpfung von Handlungen und Handlungsfolgen – Beziehungen zwischen individuellen Akteuren oder Organisationen – beschreiben“ (Fischer/Gensior 1998, S. 34).
5. Netzwerke können als gesellschaftliche Mesoebene betrachtet und damit zwischen Mikro- und Makroprozessen verortet werden. Die Mikroprozesse sind an die handelnden Akteure gebunden, wohingegen auf der Makroebene die Reproduktion gesellschaftlicher Institutionen stattfindet (vgl. Esser 1993, S. 122f.).

An diesen Sachverhalten wird deutlich, dass die Debatte um Vernetzung als (*neue bzw. alternative) Handlungskoordination* nicht nur in der Soziologie, sondern in ähnlicher Weise auch in anderen Disziplinen geführt wird. So wird z. B. innerhalb der *Politikwissenschaft* der Netzwerkbegriff insbesondere als neue Steuerungsform (bzw. neues Staatsverständnis) komplexer Gesellschaften verstanden (vgl. Schneider 2004). Gegenstand der Diskussion sind nicht-hierarchische, dezentrale politische

[3] Vgl. zu den drei Merkmalsgruppierungen auch Schenk 1995, S. 97ff. (hier zitiert nach Bienzle 2007, S. 12ff.).

Netzwerke, um gesellschaftliche Verhältnisse zu gestalten und zu steuern. Hierzu entstehen neue Organisations- und Kooperationsformen, bei denen private Akteure (z. B. Unternehmen, Interessengruppen) mit öffentlichen bzw. staatlichen Akteuren (z. B. Regierung, Ministerien) Kooperations- und Netzwerkverbindungen eingehen. Auch innerhalb der *Ökonomie* findet sich das Bezugselement von Netzwerken als neue Handlungskoordination. Hier geht es im Kontext des Transaktionskostenansatzes um neue Formen der Gestaltung von Wertschöpfungspartnerschaften. Das heißt, durch entsprechende Netzwerkaktivitäten sollen die Übertragungen von Sach- und Dienstleistungen sowie von Verfügungsrechten zwischen Akteuren (Individuen, Unternehmen, Staat) effizienter und effektiver gestaltet werden. Ziel ist die Senkung von Koordinationskosten bei gleichzeitiger Steigerung der Produktivität (vgl. Weyer 2000, S. 5ff.). Unternehmensnetzwerke lassen sich in einem solchen Verständnis als „koordinierte Zusammenarbeit zwischen mehreren rechtlich selbstständigen und formal unabhängigen Unternehmen“ (Siebert 2006, S. 9) beschreiben. Die koordinierte Zusammenarbeit läuft i. d. R. über akteursbezogene *Beziehungsgeflechte*, also durch Vertreter verschiedener Organisationen, wobei diese Personen quasi als „Knoten“ fungieren, über die die wesentlichen Kommunikations- und Austauschprozesse ablaufen.
In einer zweiten Betrachtungsweise von Netzwerken in der Ökonomie geht es – in Unterscheidung zum angeführten Verständnis von Unternehmensnetzwerken – um die *Netzwerkorganisation*, d. h. die Gestaltung eines Unternehmens mit netzwerkförmigen Strukturen. Hier bestehen innerhalb einer Organisation bzw. eines Unternehmens zum einen informelle Beziehungen zwischen Mitarbeitern und zum anderen offizielle Beziehungen von Mitarbeitern als Vertreter unterschiedlicher Abteilungen oder Einheiten (vgl. Frenzer 2005, S. 39). Solche intraorganisationalen Netzwerke behalten allerdings – im allgemeinen Gegensatz zu interorganisationalen Netzwerken – ihren hierarchischen, weil in letzter Konsequenz anweisungskoordinierten Charakter (vgl. Berghoff/Sydow 2007, S. 36).

2.2 Verhältnis und Abgrenzung von Netzwerken, Kooperationen und Konkurrenz

Eng verbunden mit dem Netzwerkbegriff ist der Begriff der *Kooperation*. Kooperationen sind sowohl Voraussetzung von Netzwerken als auch Ergebnis von Vernetzungsaktivitäten zwischen Organisationen.
Die Kooperation von Organisationen basiert auf dem gemeinsamen Handeln von mindestens zwei Akteuren zum Zweck einer besseren Zielerreichung und besteht i. d. R. als freiwillige Zusammenarbeit, wobei allerdings die wirtschaftliche und rechtliche Selbstständigkeit der jeweiligen Kooperationspartner bestehen bleibt. Die folgenden sechs *Grundmerkmale* charakterisieren eine Kooperation (vgl. Payer 2008, S. 5):

- *Identifizierbare Partner*: Die Kooperationspartner wissen voneinander – jedem einzelnen Partner ist bekannt, welche anderen Akteure ebenfalls beteiligt sind.

- *Nutzenorientierung*: Die Kooperationspartner erwarten einen Nutzen (Mehrwert) für sich selbst. Sie gehen davon aus, dass der erwartete Mehrwert nur oder leichter durch die Kooperation erzielt werden kann.
- *Stärkenorientierung*: Die Kooperationspartner orientieren sich in ihrem gemeinsamen Handeln an ihren Stärken. Der erwartete Mehrwert der Kooperation entsteht durch das Zusammenwirken bestimmter Stärken der Kooperationspartner.
- *Partielle Koppelung*: Die Kooperationspartner bringen bestimmte Stärken ein, aber nicht sich selbst zur Gänze.
- *Eigenständigkeit*: Die Kooperationspartner bewahren ihre Autonomie.
- *Soziales System*: Durch die Kooperation entsteht ein neues soziales System mit einer ihm eigenen Entwicklungsdynamik und Unberechenbarkeit.

Neben diesen Charakteristika können Kooperationen selbst aufgrund ihres Gegenstands und ihrer Intensität unterschieden werden. Hinzu kommen variierende Grundprinzipien und Kooperationsformen. Prinzipiell lassen sich zwei *Grundprinzipien* der Kooperation anführen (vgl. Barth o. J., S. 3): a) die *synergetische Kooperation*, in der „Neues“ geschaffen wird, welches durch eine Einzelorganisation nicht (oder nur unter größerem Aufwand) erstellt werden könnte und b) die *additive Kooperation*, in der Prozesse und Abläufe durch die Kooperationspartner zusammengefasst werden, um einen optimierenden Effekt zu erzielen.
Bezüglich der *Formen* können drei übergreifende Kooperationsrichtungen angeführt werden (vgl. Bornhoff/Frenzer 2006, S. 47f.):

- *Horizontale Kooperation*: Hier bietet sich durch weitgehend ähnliche Tätigkeits- bzw. Produktionsbereiche eine Vielzahl von Möglichkeiten der gemeinsamen Aufgabenerfüllung an.
- *Vertikale Kooperation*: Dies meint die Kooperation von Organisationen mit unterschiedlichen Produktionsstufen, insbesondere in der klassischen Zulieferer-Abnehmer-Beziehung.
- *Diagonale Kooperation*: In dieser Variante geht es um eine branchenübergreifende Zusammenarbeit. Sie folgt dem Ziel, potenziellen Nachfragen oder erkannten Problemlagen entsprechende Angebote gegenüberzustellen.

Netzwerke entstehen zumeist auf der Grundlage vorheriger Kooperationen. Die oben angeführten Grundmerkmale von Kooperationen sind demnach auch für Netzwerke bedeutsam. Individueller Nutzen, Wechselseitigkeit, Stärkenorientierung und partielle Koppelung lassen sich somit auch in Netzwerken finden (vgl. Payer 2008, S. 13).
Die zentralen Unterscheidungen zwischen Netzwerken und Kooperationen zeigen sich vor allem an folgenden vier Eigenschaften, die ein Netzwerk gegenüber einer Kooperation kennzeichnen (vgl. hierzu ebd., S. 13f.):

1. Netzwerke entstehen durch die lose und selbstorganisierte Koppelung von Akteuren durch Beziehungen und bestehen so als *soziale Infrastrukturen*. Die Gesamtheit dieser Beziehungen ist durch Offenheit gekennzeichnet. Netzwerke haben i. d. R. keine klaren Systemgrenzen.

2. Netzwerke bauen auf bereits bestehenden (aktiven) Kooperationen sowie auf einzelnen Akteuren auf, die an Kooperation im Netzwerkverbund interessiert sind (potenzielle Kooperationen). Netzwerke sind somit *Kooperationen höherer Ordnung* (Meta-Kooperationen).
3. An Netzwerken sind mehr Akteure beteiligt als an Kooperationen. In der Praxis zeigt sich, dass sich Kooperationen ab einer bestimmten Größenordnung in mehrere Teilkooperationen ausdifferenzieren. Wenn sich die einzelnen Teilkooperationen weiterhin in ihrem Handeln aufeinander beziehen, dann ist aus einer Kooperation ein Netzwerk entstanden. Netzwerke sind somit *größer als Kooperationen*.
4. Netzwerke schaffen die Möglichkeit, mehrere aktive und potenzielle Kooperationen für einen längeren Zeitraum aufeinander zu beziehen und gemeinsam handlungsfähig zu machen. Während Kooperationen in der Praxis meist kurz- bis mittelfristig angelegt sind, benötigen Netzwerke aufgrund ihrer höheren Komplexität deutlich mehr Zeit für ihre Entwicklung. Netzwerke haben daher eine *längerfristige Perspektive* als Kooperationen.

Neben der „Kooperation“ ist die „Konkurrenz“ ein weiterer bedeutsamer Begriff. Allgemein versteht man unter *Konkurrenz* in Bezug auf Organisationen einen geregelten Wettbewerb um ein von mehreren, mindestens zwei Interessenten erstrebtes knappes Zielobjekt. Konkurrenz beruht demnach auf einer eher konfliktträchtigen, weil inkompatiblen, d. h. von Bewerbern nur auf Kosten anderer Bewerber realisierbaren Handlungskonfiguration. Konkurrenz zeichnet sich zudem gegenüber Formen des Konflikts oder des Kampfs durch die Einigung auf einen Modus Vivendi institutionalisierter „Spielregeln“ und Rahmenbedingungen aus (vgl. Klein 2006, S. 143).
Die Konkurrenz lässt sich zudem als Gegenpol der Kooperation verstehen, wobei beide allerdings auch auf paradoxe Weise miteinander verknüpft sind. So kann z. B. durch die Kooperation zweier Akteure unter Umständen eine Konkurrenzsituation zu anderen Akteuren oder Kooperationsbeziehungen entstehen. Auf der einen Seite fördert eine sich verstärkende Konkurrenz die Bereitschaft zu kooperieren. Andererseits besteht die Möglichkeit, dass zwei Akteure in einem Bereich kooperieren, in einem anderen allerdings in Konkurrenz zueinander stehen. Innerhalb von Netzwerken lassen sich beide Formen, die der Kooperation und die der Konkurrenz, feststellen:

> Das Netzwerk erlaubt Organisationen, ihren eigenen Handlungs- und Entscheidungsspielraum im Hinblick auf im Netz bestehende und vor allem mögliche Kooperationsbeziehungen zu anderen Organisationen, Institutionen sowie deren Leistungen zu bestimmen. Netzwerke regen in diesem Sinne in den jeweils „angeschlossenen“ Organisationen die Sondierung der eigenen Leistungspotenziale und Praktiken sowie der Abstimmung auf die Leistungspotenziale und Praktiken anderer „Netzteilnehmer“ an. Auf der Grundlage von Netzwerken und der durch sie ermöglichten Ergänzungsbeziehungen zwischen Organisationen werden dann ausgewählte sowohl kooperative (Mitspieler-) wie auch kompetitive (Gegenspieler-)Beziehungen möglich. Die dem Netzwerk zugrunde gelegte Idee ist die eines sich selbst über wechselseitige Kooperation und Konkurrenz regulierenden Zusammenhangs, der seinerseits die beteiligten Organisationen dazu anhält, sich in ihrem Entscheiden und Handeln auf eine hinreichende „Mitspielfähigkeit“ im Netz einzupendeln (Dollhausen 2003, S. 31).

2.3 Strukturelemente und -merkmale von interorganisationalen Netzwerken

Bei der Skizzierung und spezifischen Charakterisierung von interorganisationalen Netzwerken können fünf Struktur*elemente* angeführt werden (vgl. hierzu Nuissl 2005, S. 65ff.). Zunächst bilden die beteiligten Netzwerkpartner die *Knoten* im Netz. Hinzu kommen die einzelnen unterschiedlich stark ausgeprägten kommunikativen *Verbindungen* zwischen den Knoten. Als drittes Element lässt sich das *Netzwerkmanagement* – verstanden nicht als Leitung des Netzwerks, sondern als eine Dienstleistung zur Unterstützung der Netzwerkarbeit – hervorheben. Als viertes Strukturelement bestehen die für Strukturbewegungen verantwortlichen *Ziele und Aufgaben* eines Netzwerks und als fünftes Element die vorherrschende *Netzwerkkultur*.
Eine weiterführende Skizzierung und Charakterisierung von interorganisationalen Netzwerken kann anhand verschiedener Struktur*merkmale* vorgenommen werden (in Anlehnung an Bornhoff/Frenzer 2006, S. 46f.):[4]

- *Vertrauen* in die Kompetenzen und Zusagen der anderen Netzwerkpartner sowie generelles *Systemvertrauen* bilden die Grundlagen der Beziehungen.
- Es besteht eine *Selbstverpflichtung*, die auf vertrauensvolle Beziehungen aufbaut und einem ausnutzenden Verhalten gegenübersteht.
- Zwischen den Netzwerkteilnehmern herrscht *Verlässlichkeit* bezüglich der Absprachen und Aufgabenverteilungen.
- Die konkrete Zusammenarbeit sowie die Entscheidungsfindung basieren auf Aushandlungsprozessen (Verhandlungen).
- Trotz i. d. R. *flexibler Netzwerkgrenzen* und Mitgliederfluktuation sind erfolgreiche Netzwerke eher langfristiger Natur. Das heißt, die Strukturmuster des Netzwerks überdauern einzelne Aktionen und Kooperationsprojekte und bestehen daher als *dauerhafte Beziehungszusammenhänge*.
- Durch die äußerliche Wahrnehmung des Netzwerks als Einheit sowie durch die Identifizierung der beteiligten Akteure mit den Aktionen und Leistungen des Netzwerks entsteht eine *Netzwerkidentität*.
- Die konkrete Zusammenarbeit im Netzwerk erfolgt nicht über formalisierte Hierarchien und übergeordnete Planungs- und Kontrollinstanzen, sondern über eine *polyzentrische Ordnung* und *Selbstorganisation*.
- Netzwerke generieren immer wieder *neue Kooperationen* und potenzieren somit ihre Handlungen.

Wie bereits deutlich wird, sind die Strukturelemente und -merkmale eines Netzwerks keine statischen Ausprägungen, sondern unterliegen vielmehr einem stetigen Veränderungs- und Entwicklungsprozess. So lässt sich auf einer übergeordneten Ebene

[4] Die Auswahl der Auflistung von Strukturmerkmalen erfolgte aufgrund des expliziten Bezugs zu Netzwerken zwischen Organisationen. Weitere Auflistungen, die (meistens ähnliche) Merkmale von Netzwerken benennen, finden sich u. a. bei Röhrle 1994; Hagedorn/Meyer 2001, S. 235; Schäffter 2001, S. 11f.; Trier u. a. 2003, S. 105f. oder Dension 2006, S. 11ff. Auch Sydow/Windeler 2000, S. 11ff. beschreiben Strukturmerkmale von interorganisationalen Netzwerken und benennen dabei folgende Merkmale: Kooperation, Vertrauen, Selbstverpflichtung, Verlässlichkeit, Verhandlung, ein bestimmtes Vertragsrecht und einen dauerhaften Beziehungszusammenhang. Sydow/Windeler sehen diese Strukturmerkmale insbesondere auch als Implikation für eine etwaige Netzwerksteuerung.

die Entwicklung eines Netzwerks in Form eines *Phasenmodells* beschreiben, wobei Anzahl und inhaltliche Schwerpunktsetzung je nach gewähltem Modell variieren (vgl. u. a. die Phasenmodelle bei Schmette u. a. 2003; Howaldt/Ellerkmann 2005; Dresselhaus 2006, S. 37ff.). Exemplarisch für die Entwicklung eines Netzwerks lässt sich die (quasi als idealtypisch zu verstehende) Variante von Elsholz (2006a) anführen, bei der vier Entwicklungsphasen beschrieben werden:[5] In der *Sondierungsphase* werden zunächst die Chancen der Netzwerkarbeit für das jeweilige Ziel ausgelotet, und es wird die Frage geklärt, ob sich ein Netzwerk überhaupt als geeignete Koordinationsform anbietet. Diese Phase ist als bewusster Entscheidungsprozess angelegt, kann allerdings häufig erst im Nachhinein rekonstruiert werden. In der *Initiierungsphase* beginnen dann die konkreten Aktivitäten der Netzwerkbildung. Ein Initiativkreis wird gebildet und eventuelle Startworkshops werden abgehalten. Insgesamt wird nun deutlich, ob bestimmte Themen oder Netzwerkzuschnitte attraktiv genug sind für einen erfolgreichen Netzwerkaufbau. In der *Stabilisierungsphase* geht es dann darum, tragfähige Formen der Netzwerkarbeit zu entwickeln und zu etablieren. Insbesondere sind in dieser Phase die Erfolgsfaktoren der Netzwerkarbeit (z. B. Vertrauensbildung, Reziprozität) angemessen herauszubilden. Die nachfolgende *Verstetigungsphase* zeichnet sich dadurch aus, dass die Netzwerkarbeit mit gesicherten Ressourcen oder Abläufen erfolgen kann. Das Netzwerk verlässt seinen temporären, eher projektförmigen Charakter.

2.4 Problemfelder und Spannungsverhältnisse in Netzwerken

Die Gründe, warum Netzwerke scheitern bzw. in ihrem Entwicklungspotenzial beeinträchtigt werden, sind äußerst vielfältig. Häufig hängen sie mit den im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Phasen der Netzwerkentwicklung zusammen (z. B. durch unzureichende finanzielle Absicherungen beim Übertritt in die Verstetigungsphase). Hinzu kommen Probleme zwischen den einzelnen netzwerkbeteiligten Organisationen, die durch Uneinigkeit, mangelnde bzw. fehlgeleitete Kommunikation oder mutwillige Forcierung entstehen und sich in Konflikten äußern, bspw. im Hinblick auf Ziele, Rollenverteilung, Methoden, Werte und Normen, aber auch direkte Beziehungen. Darüber hinaus bestehen grundsätzliche Problematiken, die zu einem Ressourcen- und Handlungsverlust bei den beteiligten Organisationen führen, z. B. durch den Abfluss von Wissen und Ideen, finanzielle und zeitliche Verluste oder Verlust von Flexibilität und Unabhängigkeit (vgl. Frenzer 2005, S. 43).

Insgesamt können die in Netzwerken entstehenden Probleme durch die Bezugnahme prozessual auszuhandelnder *Spannungsverhältnisse* verdeutlicht werden. Die Spannungsverhältnisse bestehen als spezifische Beschaffenheiten, die in jedem Netzwerk mehr oder weniger stark auftreten und grundsätzlich nicht auflösbar sind, sondern als eine dauerhafte strukturelle Verankerung bestehen. Sydow (vgl. 1999) beschreibt insgesamt acht Spannungsverhältnisse, die je für sich genommen der

[5] Die nachfolgend angeführten Phasen der Entstehung und Entwicklung eines Netzwerks wurden von Elsholz (2006a) in Erweiterung des Ansatzes von Schmette u. a. (2003) und im Kontext gewerkschaftlicher Netzwerke beschrieben (vgl. auch KomNetz2006, S. 15ff.).

Ausbalancierung bedürfen und zudem untereinander in einem organisatorischen Zusammenhang stehen:

(1) Autonomie und Abhängigkeit
(2) Vertrauen und Kontrolle
(3) Kooperation und Wettbewerb
(4) Flexibilität und Spezifität
(5) Vielfalt und Einheit
(6) Stabilität und Fragilität
(7) Formalität und Informalität
(8) Ökonomie und Herrschaft

Trotz der dauerhaften strukturellen Verankerung und des Auftretens negativer Folgeerscheinungen können die Spannungsverhältnisse durch proaktive Thematisierung in Aushandlungsprozessen zwischen den einzelnen Netzwerkteilnehmern sowie der Netzwerksteuerung in eine produktive Balance gebracht werden. Das heißt, durch die kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Spannungsverhältnissen werden „reflexive Impulse“ (Orthey 2005, S. 24) freigesetzt, die es möglich machen, netzwerkbezogene Vorteile zu generieren.

3 Interorganisationale Netzwerke in der Weiterbildung

3.1 Entwicklungslinien und Diskussionsstränge

„Netzwerke“ sind für die Erwachsenenbildung kein neues Thema; Netzwerke und insbesondere die organisationale Netzwerkbildung erfahren allerdings in den letzten drei Jahrzehnten nicht nur deutlich mehr Aufmerksamkeit, sondern gleichzeitig auch einen Zuwachs an Bedeutung. Dieser Bedeutungszuwachs lässt sich nicht nur an den Aktivitäten der *Weiterbildungspolitik* durch eine Vielzahl gegenwärtig forcierter und öffentlich geförderter Programme ablesen, sondern auch mit Bezug zur *Weiterbildungspraxis* an internen Erfahrungsberichten oder Beschreibungen von Fallbeispielen[6] belegen.
Im Folgenden werden die Entwicklungslinien und Entstehungszusammenhänge dieses Bedeutungszuwachses verdeutlicht, indem die unterschiedlichen Diskussionsstränge thematisiert werden.

Frühformen organisationaler Kooperation und Vernetzung
Unter einer von der geschichtlichen Entwicklung ausgehenden Betrachtungsweise lassen sich schon früh deutliche Kooperations- und Vernetzungsformen in der Erwachsenenbildung identifizieren, die bereits vielen der gegenwärtig diskutierten Formen recht nahe kommen.[7] Beispielsweise gab es unter der Leitung des Bibliothekars und Volksbildners Erwin Ackerknecht in den 1920er Jahren in Stettin eine fruchtbare, auch räumliche Verbindung von Volksbücherei und Volkshochschule (vgl. Ackerknecht o. J.). In Frankfurt/Main wurden zur gleichen Zeit Volkshochschule, Volksbibliothek, Volksbühne und Sozialhygienisches Museum in räumlicher Koexistenz und enger Kooperation im Volksbildungsheim versammelt (vgl. Seitter 1990, S. 128).[8]
Ebenfalls in den 1920er Jahren unterstanden in Leipzig dem von Hermann Heller gegründeten Volksbildungsamt u. a. die Volkshochschule, die Schule für Wirtschaft und Verwaltung, die Volksbildungsheime sowie – in indirekter Form – das Seminar für freies Volksbildungswesen (vgl. Meyer 1969).[9]
Neben diesen eher lokalen Kooperationsformen gab es bereits um die Jahrhundertwende regionale Zusammenschlüsse und Bildungsnetzwerke wie beispielsweise den *Rhein-Mainischen Verband für Volksbildung* (seit 1899) oder die *Volkshochschule Thüringen* (seit 1919). Zudem etablierten sich auch reichsweit operierende Verbünde wie etwa die *Gesellschaft für Verbreitung von Volksbildung* (seit 1871) mit ihren zahllosen Vereinen, die alle selbstständig agierten und durch die Gesellschaft mit ihren Supportstrukturen lediglich unterstützt wurden. Schließlich existierten bildungslobby-

[6] Bezüglich exemplarischer Fallbeispiele sei u. a. auf die Beschreibungen von Bildungsnetzwerken und regionalen Bildungslandschaften bei Solzbacher/Minderop 2007 verwiesen.
[7] Der Abschnitt lehnt sich an Aussagen eines sich im Prozess der Veröffentlichung befindlichen Artikels zur Geschichte von Weiterbildungsorganisationen bzw. deren Formen von Feld/Seitter an.
[8] Diese Formen lokal-räumlicher Vernetzung entsprechen in etwa dem, was gegenwärtig unter dem Konzept des Learning Center diskutiert wird (vgl. thematisch hierzu u. a. Stang/Hesse 2006).
[9] Diese Kooperationsform kann in moderner Diktion als ein Bildungsnetzwerk aufgefasst werden.

istische Zusammenschlüsse, die sich – wie etwa der 1916 von Robert von Erdberg gegründete *Ausschuss der deutschen Volksbildungsvereinigungen* – für eine stärkere gesellschaftspolitische Anerkennung der Volksbildungsarbeit einsetzten.

Strukturbildung

Bedingt durch die staatlichen Versuche, die Systematisierung des Weiterbildungsbereichs zu erhöhen, kam es spätestens seit den 1960er/70er Jahren zu einem Bedeutungszuwachs von Kooperationen in der Weiterbildung. Deutlich wird ein verstärkter Versuch staatlicher Steuerung u. a. anhand *verschiedener bildungspolitischer Dokumente* sowie an den Einführungen von *Weiterbildungsgesetzen* auf Länderebene. Der Hintergrund verstärkter staatlicher Steuerungsbemühungen lag in dem zu dieser Zeit zunehmend entstehenden Veränderungsdruck des gesamten Bildungssystems. Die erzeugten Qualifikationen erschienen weder qualitativ noch quantitativ geeignet, im internationalen technologischen und ökologischen Wettbewerb zu bestehen (vgl. Wittpoth 2006, S. 31). Hinzu kam das zentrale Problem, dass „die Kluft zwischen dem niederen und dem höheren Bildungswesen das Problem der Zementierung sozialer Ungleichheit durch Selektion und Chancengleichheit“ (Tippelt 2001, S. 52) vorantrieb. Angestrebt wurde, die Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems zu etablieren.

In diesem Kontext lässt sich das durch das Kultusministerium von Baden-Württemberg erstellte Gutachten „Gesamtplan für ein kooperatives System der Erwachsenenbildung“ (1968) benennen. Mit dem Gutachten sollten Empfehlungen zur Neugestaltung – vornehmlich der verbesserten Koordinierung und Effektivitätssteigerung – des Erwachsenenbildungssystems gegeben werden, um Doppelangebote zu vermeiden, angebotsbezogene Überschneidungen abzubauen sowie unproduktive Konkurrenzen aufzulösen (vgl. Jütte 2002, S. 13).

Ein weiteres Beispiel eines bedeutsamen bildungspolitischen Dokuments, welches den Kooperationsgedanken im Weiterbildungsbereich beförderte, war der 1970 von der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats vorgelegte „Strukturplan für das Bildungswesen“.[10] Ziel des Strukturplans war – ausgehend von einer systematischen Strukturskizze – das Anführen von Reformvorschlägen für alle Säulen des Bildungssystems und somit auch für die Weiterbildung. Explizit wurde eine „umfassende Kooperation“ sowohl auf lokal-regionaler als auch auf überregionaler Ebene als entscheidende Möglichkeit zur Entwicklung des Gesamtbereichs Weiterbildung angesehen:

> Die Verwirklichung der Integration und der gleichzeitige Ausbau der Weiterbildung, die Verknüpfung der Bildungsgänge innerhalb des Bildungssystems sowie die Abstimmung, Erweiterung und Profilierung des Weiterbildungsangebotes ist nur durch eine umfassende Kooperation aller Beteiligten möglich [...] Profilierung und Ausbau der Weiterbildung kann nur durch Zusammenwirken von staatlichen, kommunalen und privaten Trägern, Vertretern der Sozialpartner, der Lehrenden und Lernenden sowie staatlichen Verwaltungs- und Förderungsinstanzen erfolgreich durchgeführt werden. Je nach Art

[10] Empfehlungen bzw. Forderungen nach verstärkter Kooperation finden sich in den Nachfolgejahren in weiteren bedeutenden bildungspolitischen Dokumenten wie u. a. dem „Strukturplan für das Bildungswesen“ (Deutscher Bildungsrat 1971), dem „Bildungsgesamtplan“ der Bund-Länder-Kommission (1973) oder auch in dem „Strukturplan für den Aufbau des öffentlichen Weiterbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland“ (1975); (vgl. zu den Dokumenten auch Jütte 2002, S. 13ff.).

> der zu lösenden Aufgaben und Probleme ergeben sich [dazu] unterschiedliche Ebenen der Kooperation (Deutscher Bildungsrat 1971, S. 208ff.).

Auch die seit den 1970er Jahren in einigen Bundesländern erlassenen Weiterbildungsgesetze gingen von einer grundlegenden Regelungsbedürftigkeit des Weiterbildungsbereichs aus (vgl. Jütte 2002, S. 16). So heißt es beispielsweise im Weiterbildungsgesetz von Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 1973, dass „Einrichtungen der Weiterbildung ihre Aufgaben im Zusammenwirken mit anderen Bildungseinrichtungen erfüllen“ (zitiert nach ebd., S. 17). Mit Blick in die aktuell gültigen Weiterbildungsgesetze der Bundesländer wird zudem deutlich, dass sich der Vernetzungs- und Kooperationsgedanke im Vergleich zu den Erstgesetzen bei den Novellierungen immer weiter ausdifferenzierte. Gegenwärtig bestehen in nahezu allen Weiterbildungsgesetzen der Länder Hinweise, Forderungen oder auch Verpflichtungen zur verstärkten Kooperation von Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere mit anderen (Weiter-)Bildungseinrichtungen, aber auch – teilweise explizit genannt – mit Behörden, Kultureinrichtungen, Verwaltungen oder Unternehmen. Beispielsweise heißt es im Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz in der Fassung vom 15. Februar 2006 unter der Beschreibung der Ziele und Aufgaben der Weiterbildung:

> Träger der Weiterbildung erfüllen ihre Aufgaben in eigenen Einrichtungen, im Zusammenwirken untereinander und durch Kooperation mit anderen Institutionen des Bildungswesens, mit Betrieben sowie außer- und überbetrieblichen Einrichtungen (SWBG 2006, S. 2).

Regionalisierung

Seit Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre lässt sich ein weiterer Bedeutungszuwachs von interorganisationalen Kooperationen und zunehmend auch Vernetzungen, nun mit Bezug zur regionalen Ebene, feststellen. So weisen z. B. die „Dritte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung“ vom 02.12.1994 sowie die „Vierte Empfehlung“ vom 01.02.2001 in eigenen Unterkapiteln explizit auf die „Förderung der Zusammenarbeit“ auf „regionaler Ebene“ (KMK 2001, S. 18) als wichtiges Instrument zur Erreichung der ausgewiesenen Weiterbildungsziele wie z. B. die Erhöhung des Weiterbildungsbedarfs oder die verbesserte Qualitätssicherung hin (vgl. zu den Empfehlungen der KMK auch Jütte 2002, S. 17f. sowie Wohlfart 2006a, S. 17). Zur Ausgestaltung und Aufgabe regionaler Kooperationen heißt es in der „Vierten Empfehlung“ u. a.:

> Hier sollen an der Kooperation die für das Weiterbildungsgeschehen in der Region relevanten Einrichtungen, Organisationen und Behörden einschließlich der Hochschulen, insbesondere der Fachhochschulen mit ihrer spezifischen regionalen Ausstrahlung beteiligt werden. Bedingungen für die Zusammenarbeit sind, dass sie freiwillig geschieht und die Eigenständigkeit der Einrichtungen dadurch nicht in Frage gestellt wird. Aufgabe der regionalen Zusammenarbeit in der Weiterbildung ist es, die Bürgerinnen und Bürger über das vorhandene Angebot zu informieren, Interessentinnen und Interessenten zu beraten und die Transparenz des Angebots (Leistungsanforderungen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Qualität des Angebots, Anerkennung der Abschlüsse usw.) herzustellen sowie zur Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen (KMK 2001, S. 18).

Die Einbindung von Erwachsenenbildungseinrichtungen in Kooperationsverbünde und Netzwerke in der Region basierte ursprünglich auf einem gewachsenen Handlungsdruck, der u. a. aus dem ökonomischen Strukturwandel, knapper werdenden öffentlichen Mitteln und stärkeren Verflechtungen resultierte. Dabei stützt sich die Grundidee regionaler Netzwerke auf die Entwicklung des in der Region befindlichen „endogenen Potenzials" (vgl. u. a. Adrian/Bock 2002; Nuissl 2005).[11]
Die Aktivierung regionaler Potenziale wird dabei seitens der Politik als eine Entwicklungsstrategie angesehen, bei der regionale Problemlagen insbesondere durch das Zusammenarbeiten von Akteuren aus unterschiedlichen Handlungsfeldern bearbeitet werden sollen. Projekte der Arbeitsmarkt- und Strukturförderung der Länder, des Bundes und der Europäischen Union führten dann dazu, dass Netzwerke als eine tendenziell eher „weiche" Form der Kooperation im Kontext der Regionalentwicklung eine beträchtliche Bedeutung gewonnen haben (vgl. Wohlfart 2002, S. 39). Die regionalistischen, von der Politik initiierten Netzwerke

> […] zielen auf eine neue Form politischer „Steuerung" von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozessen, die mehr auf Moderation, Initiierung und Selbstregulation, diskursive Koordination und Entwicklungskooperation zwischen Teilsystemen wie z. B. Wirtschaft, Politik, Bildung und Wissenschaft setzen (Wohlfart 2006a, S. 23).

Vernetzten Weiterbildungseinrichtungen wird in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zugeschrieben. So werden Bildung, Lernen und Wissen als die entscheidenden Motoren gesellschaftlicher Entwicklungen angesehen und besitzen damit einen großen Einfluss auf die Raum- und Regionalentwicklung.

Lebenslanges Lernen

Der Bedeutungszuwachs regionaler Netzwerkbildungen wird insbesondere auch durch das im Jahr 2000 angelaufene und sich gegenwärtig in der zweiten Vertiefungsphase befindliche BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" deutlich. Mit diesem Programm gewinnt darüber hinaus die Diskussion um die *Förderung und Ermöglichung Lebenslangen bzw. Lebensbegleitenden Lernens* als ein bedeutender „Promotor" von Netzwerkbildungen stark an Bedeutung. So besteht das Programm der „Lernenden Regionen" als Kern des zu Beginn des neuen Jahrtausends vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierten Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle". Das Aktionsprogramm verdeutlicht eine Sammlung konkreter Handlungsfelder und entsprechender Maßnahmen, die „zu einer nachhaltigen Förderung lebensbegleitenden Lernens aller Menschen und einer zukunftsorientierten Veränderung der Bildungsstrukturen beitragen" sollen (BMBF 2001, S. 2). Übergreifendes Ziel ist es, durch die Bündelung von Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes sowie die Herausbildung innovativer Konzepte die Weiterbildung für möglichst alle Menschen attraktiver zu machen, um so eine Weiterentwicklung des Bildungssystems als Grundlage einer sich herausbildenden „lernenden Gesellschaft" (vgl. ebd.) zu realisieren.

[11] Die Entstehungsgeschichte des Ansatzes der „Regionalisierung" beginnt in den frühen 1980er Jahren. Damals war eine Regionalpolitik leitend, die über eine Verbesserung der regionalen Infrastruktur via Gewerbeflächenerschließung, Straßenbau usw. den externen Ansiedlungserfolg anstrebte (exogene Entwicklungsstrategie). Erst als die allgemeine Wachstumsdynamik der Wirtschaft erlahmte, fand eine Umorientierung auf ein endogenes Vorgehen statt (vgl. Gnahs 2004, S. 191).

Das in diesem Kontext bestehende Kernprogramm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ (BMBF 2004a; 2008a) ist die bisher größte gemeinsame Initiative von Bund und Ländern zur Förderung des Lebenslangen Lernens. Mit dem Programm soll durch das Zusammenführen von wichtigen lokalen und regional ansässigen Akteuren[12] insbesondere auf regionaler Ebene der Auf- und Ausbau von bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Netzwerken vorangetrieben werden, um so das Lebenslange Lernen nachhaltig zu fördern. Zudem sollen möglichst alle Bürger/innen – unabhängig von ihrem spezifischen Lebens- und Arbeitsumfeld – erreicht werden. Angestrebt wird dazu die Entwicklung einer „regionalen Lernkultur“ (Wohlfart 2006a, S. 23). Dabei orientieren sich die „Lernenden Regionen“ an den Leitgedanken: Stärkung der Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden, Abbau von Chancenungleichheiten, Kooperation von Bildungsanbietern und Nutzer/innen sowie Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen (vgl. Nuissl 2006a, S. 34).

Der Bedeutungszuwachs von Netzwerken als *regionale Realisierungsstrategie zur Umsetzung Lebenslangen Lernens* wird dabei in nahezu allen relevanten Dokumenten zum Programm deutlich. Der Aspekt wird zudem häufig explizit hervorgehoben, wie zum Beispiel im Rahmen der Programmbeschreibung:

> Ein Schlüssel für strukturelle Fortschritte im Lebenslangen Lernen sind Netzwerke, die sich konsequent an den Bedürfnissen der Nachfragenden und den Lebensumständen der Lernenden orientieren. Dies kann nur gelingen, wenn vor Ort alle Akteure über die Bildungsbereiche hinweg zusammenarbeiten (BMBF 2004b, S. 9).

Dieser *aktuelle Bedeutungszuwachs* in Bezug zur Verknüpfung regionaler Kooperations- und Netzwerkbildungen zur Realisierung Lebenslangen Lernens wird allerdings nicht nur durch das Programm der Lernenden Regionen deutlich, sondern lässt sich auch durch z. B. die 2008 vorgelegten „Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf“ (BMBF 2008b) oder durch die 2007 gestartete Initiative „Hessencampus – Lebensbegleitendes Lernen“ belegen. Beim Hessencampus ist beabsichtigt, das Lebenslange Lernen durch acht regionale Zentren zu fördern, bei denen insbesondere Organisationen aus dem Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungssektor (zum Teil auch organisatorisch) vernetzt werden. Bei den Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung[13] – die darauf abzielen, die Weiterbildungsbeteiligung signifikant zu erhöhen – wird ebenfalls insbesondere der lokalen bzw. regionalen Ebene eine „Schlüsselrolle“ zugewiesen:

[12] Angesprochen, sich an den „Lernenden Regionen“ zu beteiligen, sind dabei: Allgemein- und berufsbildende Schulen, Hochschulen, Träger und Einrichtungen der außerschulischen und der außer- bzw. überbetrieblichen Bildung, gewerkschaftliche Bildungsorganisationen und Bildungswerke der Wirtschaft, Volkshochschulen, kirchliche Bildungsträger, kommerzielle Anbieter und sonstige Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Kammern, Gewerkschaften, Organisationen zur Wirtschaftsförderung, Bildungsberatungsstellen, Jugendämter, Arbeitsämter und sonstige Verwaltungen, kulturelle und soziokulturelle Einrichtungen sowie die Lehrenden und Lernenden (vgl. BMBF 2004a, S. 6).

[13] Der Innovationskreis Weiterbildung wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingesetzt, um Empfehlungen für die Zukunft der Weiterbildung und das Lernen im Lebenslauf zu erarbeiten. Dieser Aufgabe widmeten sich Expert/inn/en aus Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis sowie Vertreter/innen der Sozialpartner und der Kultusministerkonferenz der Länder. Am 5. März 2008 stellte der Innovationskreis seine Empfehlungen vor.

> In der Kommune und im regionalen Raum entscheiden die Qualität der Angebote, das Erreichen der Zielgruppen und die Zusammenarbeit der Akteure über die Verwirklichung des Lernens im Lebenslauf. Dafür sind die Zusammenführung der bildungsrelevanten kommunalen Zuständigkeiten und die Vernetzung der vor Ort für das Lernen im Lebenslauf und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit verantwortlichen Akteure unter Einbeziehung zivilgesellschaftlichen Engagements von großer Bedeutung (BMBF 2008b, S. 3).

Netzwerke als Beitrag zur Lernorttheorie und als (eigenständige) Lernform

Neben den bisher angesprochenen und zentralen Entwicklungslinien der Netzwerkdiskussion in der Weiterbildung lassen sich noch zwei weitere – aktuelle, allerdings eher untergeordnete und häufig in Verbindung mit den bisher genannten Perspektiven stehende – ergänzen: Netzwerke als *Beitrag zur Lernorttheorie* (vgl. Nuissl 2006b) sowie *Netzwerke als (eigenständige) Lernform* (vgl. Elsholz 2006b, S. 47ff.). Insbesondere im Kontext der beruflichen Bildung hat der Netzwerkbegriff als innovative Form der Weiterentwicklung von Lernortkooperationen und damit als Beitrag zur Lernorttheorie Relevanz. Im Rahmen der Lernortforschung ist dabei eine historische Entwicklungslinie vom Lernort über den Verbund zum Netzwerk festzustellen (vgl. Dehnbostel 2002; Dehnbostel/Uhe 2002; zitiert nach Elsholz 2006b, S. 44ff.).
Mit einer verstärkten Fokussierung der Individuen in einem Netzwerk werden in einem weiteren Diskursstrang die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines Netzwerks thematisiert. Bei diesen Perspektiven werden Netzwerke als eigenständige Lernform betrachtet, wobei unterschiedliche Fragestellungen aufgegriffen werden wie u. a. nach der Kompetenzentwicklung in Netzwerken (u. a. Kailbar/Wolf/Voigt 2002), nach dem Wissensaustausch unter Netzwerkpartnern (u. a. Helbich 2002) oder in einer grundlegenden Fragestellung dem Lernen in Netzwerken (u. a. Dietrich/Jäger 2002; Howaldt 2002).

3.2 Netzwerke als Gegenstand erwachsenenpädagogischer Forschungsarbeiten

Der im vorangegangenen Kapitel skizzierte Bedeutungszuwachs von Netzwerken führte in den letzten Jahren auch dazu, dass sich die in der Erwachsenenbildung bestehenden (wissenschaftlich orientierten) Zugangswege, mit denen das Netzwerkthema aufgriffen wurde, ausdifferenzierten. Gegenwärtig bestehen neben wissenschaftlichen Begleitforschungen bildungspolitischer Initiativen sowie Bestandsaufnahmen von Netzwerken und Kooperationsverbünden insbesondere einzelne Forschungen im Rahmen von Einzelprojekten und Qualifizierungsarbeiten:[14]

[14] Nachfolgend werden erwachsenenpädagogische Forschungsaktivitäten mit Bezug zum Netzwerkthema *exemplarisch* hinsichtlich ihrer zentralen Frage- bzw. Themenstellung vorgestellt.

a) Wissenschaftliche Begleitforschungen

Sowohl das oben beschriebene Programm der „Lernenden Regionen – Förderung von Netzwerken“ als auch die Initiative des „Hessencampus“ werden wissenschaftlich begleitet. Für den Hessencampus übernimmt dies die Sozialforschungsstelle Dortmund. Das Programm der „Lernenden Regionen“ unterlag bisher verschiedenen (aufeinander bezogenen) wissenschaftlichen Begleituntersuchungen. In der ersten Phase des Programms übernahm dies ein Konsortium aus vier Institutionen[15] unter der Federführung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung.

Zentrale Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung war es, durch die Bereitstellung relevanten Handlungswissens die Programmsteuerung zu unterstützen, die Wirkungen des Programms zu analysieren sowie Erfolgsfaktoren und -hindernisse für die Etablierung auf Dauer angelegter regionaler Netzwerke zu identifizieren. Mit der Fokussierung auf Entwicklungsprozesse in den fünf Untersuchungsfeldern „Kooperation“, „regionale Bildungslandschaft“, „Adressaten“, „regionale Arbeitsmarktlage“ sowie „Transferpotenziale“ beinhaltete die Arbeit der wissenschaftlichen, programmbezogenen Begleitung sowohl Analysen in der Breite des Programms unter Berücksichtigung aller beteiligten Netzwerke als auch qualitativ angelegte Fallstudien (vgl. Nuissl 2002a; Nuissl 2006c, S. 21f.). Eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse wurde 2006 veröffentlicht (Nuissl u. a. 2006).

In einer weiteren Begleitforschung wurden zwischen 2005 und 2007 von der Firma Rambøll Management GmbH (Hamburg) die Nachhaltigkeit der Netzwerke, die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft untersucht. Im gleichen Zeitraum beschäftigte sich unter Leitung von Prof. Dr. Tippelt (LMU München) ein Untersuchungsprojekt mit der Überprüfung der Zielerreichung des Gesamtprogramms. Dazu wurden u. a. die strukturellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen für die Entwicklung und Verstetigung innovativer bildungspolitischer Konzepte in den Regionen erhoben, analysiert und bewertet. Zu diesem Projekt erschien 2008 (vgl. Tippelt u. a. 2008) ein Band mit Ergebnissen zu Erfolgsfaktoren und Gelingensbedingungen der einzelnen Handlungsfelder des BMBF-Programms. Die dargestellten Ergebnisse eröffnen dieser zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung neue Perspektiven für die Entwicklung und Verstetigung innovativer bildungspolitischer Konzepte in den Regionen.

b) Bestandsaufnahmen von Netzwerken und Kooperationsverbünden

Über die Ergebnisse der Begleitforschung hinaus besteht relativ wenig empirisch gesichertes Wissen über existierende Netzwerke, an denen Weiterbildungsorganisationen teilnehmen (z. B. hinsichtlich Anzahl, Vernetzungsgrad, Förderung, Zielperspektiven, Erfolg etc.). Dies liegt u. a. auch an Schwierigkeiten bezüglich des Zugangs und der Erhebung von verlässlichen, repräsentativen und insbesondere aktuellen Daten über Netzwerke bzw. Netzwerkaktivitäten einzelner Einrichtungen sowie den damit verbundenen hohen theoretischen, methodologischen und arbeitsorganisatori-

[15] An dem Konsortium beteiligt waren neben dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (Bonn) auch die Ludwig-Maximilians-Universität München, die Gerhard-Mercator-Universität Duisburg (inzwischen mit der Universität Essen zur Universität Duisburg-Essen zusammengeschlossen) und das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin.

schen Problemstellungen. Die bestehenden Bestandsaufnahmen beziehen sich daher auch i. d. R. auf Regional- oder Ländererhebungen, auf die Erhebung über bestimmte Zugangswege (z. B. Internet) oder die Fokussierung spezieller Themenstellungen (z. B. Netzwerke zur Förderung Lebensbegleitenden Lernens). Eine deutschlandweite Vollerhebung steht noch aus.

- Faulstich/Vespermann/Zeuner beleuchteten in ihrer Bestandsaufnahme aus dem Jahr 2000 insgesamt 72 regionale und überregionale Kooperationsverbünde und Netzwerke im Bereich des *Lebensbegleitenden Lernens* in Deutschland (Faulstich/Vespermann/Zeuner 2000; auch Faulstich/Zeuner 2001, S 100ff.). Bei der Untersuchung wurden dann die Netzwerke bzgl. Kooperationsspektrum, Leistungsspektrum, Organisationsform, Verbindlichkeitsgrad und Entscheidungs- und Zusammenarbeitsformen untersucht. Zudem wurden regionale Reichweite und Finanzierungsstrukturen in die Analyse integriert.
- Frank u. a. (2002) erfassen in ihrer Bestandsaufnahme mit 52 *Qualifizierungsnetzwerken* den Status quo für das Land Brandenburg im Jahr 2002. Untersucht werden neben regionaler Verteilung, Akteursspektrum und Interaktionsdichte auch die Steuerungsmechanismen sowie die Arbeitsschwerpunkte und die Funktion der Qualifizierungsnetzwerke.
- Wittpoth erfasst in einer kleineren explorativen Studie, die 2002 im Kontext eines Hauptseminars durchgeführt wurde, die Kooperationsbeziehungen und Vernetzungen von 29 *Weiterbildungseinrichtungen in der Region Wuppertal* (vgl. Wittpoth 2006, S. 92ff.). Auf der Grundlage einer Fragebogenerhebung wurden die Einrichtungen in verschiedene Typen eingeteilt, bevor in einer zweiten Erhebung mit einzelnen Repräsentanten „interessanter Institutionen“ leitfadengestützte Interviews durchgeführt wurden.
- Ende 2003 gab das Landesinstitut für Qualifizierung in Nordrhein-Westfalen eine Umfrage unter den öffentlich geförderten Einrichtungen der Weiterbildung in Auftrag, die empirische Einblicke in die *Vernetzungspraxis der Weiterbildung in NRW* liefert (Bovelet 2006; auch Wohlfart/Bovelet 2005, S. 170ff.). Diese in zwei Umfragewellen als Vollerhebung durchgeführte Befragung generiert ihre Ergebnisse auf der Datenbasis von 153 Netzwerken. Erfasst wurden u. a. regionale Verteilung, Gründungszeitpunkte und Alter der Netzwerke, das Akteursspektrum und die Organisationsform, die Leitziele, die operativen Ziele und die Arbeitsschwerpunkte sowie Finanzierung und Mittelausstattung.
- Im Rahmen der Erstellung des vorliegenden Reports wurde im Frühjahr 2008 eine internetbasierte Bestandsaufnahme bestehender Netzwerke, an denen Weiterbildungseinrichtungen beteiligt sind, durchgeführt. Erfasst wurden Netzwerk-Indikatoren wie z. B. beteiligte Organisationen, Finanzierungsform, Hauptziele und -aktivitäten oder die Organisations- bzw. Rechtsform. Eine Kurzdarstellung der Bestandsaufnahme findet sich unter Kapitel 6.

c) Forschungen im Rahmen von Einzelprojekten und Qualifizierungsarbeiten

Neben den wissenschaftlichen Begleitforschungen und den Bestandsaufnahmen ist innerhalb der Erwachsenenbildungsforschung in den letzten zehn Jahren eine Zunahme an *Einzelforschungen* (insbesondere im Rahmen von Qualifizierungsarbeiten)

zum Themenfeld „Netzwerke“ festzustellen. Die einzelnen Arbeiten unterscheiden sich allerdings sowohl in Bezug auf das Erkenntnisinteresse des herangezogenen theoretischen Bezugsrahmens als auch hinsichtlich der methodischen Vorgehensweisen deutlich. Dies weist auf der einen Seite zwar auf die vielfältigen Zugangswege zur Erschließung des Themas hin, auf der anderen Seite kann es allerdings auch als ein Indiz verstanden werden, dass sich bisher noch keine dominierenden Forschungsbereiche bzw. Themenfelder im Sinne einer forschungsprogrammatischen Rahmung herausbildeten.
Zur Verdeutlichung der angesprochenen Heterogenität werden nachfolgend einzelne Forschungsarbeiten bezüglich Fragestellung und Vorgehensweise kurz vorgestellt:

- Wolfgang Jütte (2002) untersuchte anhand eines Fallbeispiels einer norddeutschen Stadt die Vernetzung der Akteure der Weiterbildung in dieser Region. Die empirische Netzwerkanalyse, bei der qualitative und quantitative Methodik verbunden werden, verdeutlicht das dichte Geflecht von Kommunikations- und Interaktionsbeziehungen sowie ihre Funktions- und Wirkungsweisen in einer lokal-regionalen Institutionenlandschaft. Aufgezeigt werden sowohl neue Einblicke in die Problematik von Kooperation und Konkurrenz in der Weiterbildung als auch das innovative Potenzial des Netzwerkkonzepts für die Weiterbildung.
- Uwe Elsholz (2006b) untersuchte anhand von Fallstudien und mit einem Analyse- und Konstruktionsansatz *gewerkschaftliche Kompetenzentwicklungsnetzwerke,* wobei die Weiterbildung substanziell mit einbezogen wurde. Die Netzwerke werden dabei unter zwei Perspektiven theoretisch-konzeptionell reflektiert: Zum einen werden sie als gewerkschaftliche Organisationsform daraufhin befragt, welche Potenziale sich für die Gewerkschaften mit Netzwerken ergeben. Zum anderen werden Netzwerke als neue Lernform für die Weiterbildung aufgefasst und es wird analysiert, wie sich Lernprozesse in ihnen konstituieren.
- Mit der Fokussierung von *Netzwerken als Form der Weiterbildung* stellt Katrin Denison (2006) in ihrer empirischen Untersuchung nicht direkt organisationale Netzwerke, sondern primär Netzwerke einzelner Personen in den Mittelpunkt der Betrachtung. Ziele dieser Netzwerke sind im Sinne des „Networking“ die Wissensvermittlung und die Ermöglichung von Erfahrungsaustausch. Untersucht wurde anhand qualitativer Interviews mit Organisatoren und Teilnehmern der Netzwerke, welche Rolle die Netzwerke für die Kompetenzentwicklung der Teilnehmer spielen. Darüber hinaus gibt die Untersuchung Aufschluss über die Bedeutung von Einflussfaktoren für den Nutzen der Teilnehmer sowie über die Gestaltung entsprechender Netzwerke.
- Ebenfalls mit einer empirischen Studie untersucht Sabine Lauber gegenwärtig „Soziale Netzwerke und Online-Lernen“[16]. Das Dissertationsvorhaben ist im Bereich der Lernforschung innerhalb der Erwachsenen- und Weiterbildung angesiedelt. Gegenstand der Untersuchung ist der Zusammenhang zwischen der Konstitution sozialer Netzwerke und online-basierten Lernformen; Ziel ist das Herausarbeiten von Formen der Zusammenhangsbildung zwischen sozialen

[16] Die Dissertation, die voraussichtlich Anfang 2009 abgeschlossen ist, wird gegenwärtig an der Philipps-Universität Marburg angefertigt.

Netzwerken und online-basierten Lernformen, um eine entsprechende Typenbildung vornehmen zu können.

3.3 Europäische Netzwerke im (Weiter-)Bildungsbereich

Unter dem Terminus „Europäisches Netzwerk“ lassen sich verschiedene Arten von Bildungsnetzwerken auf europäischer Ebene verorten. Bienzle u. a. (vgl. hierzu 2007, S. 27ff.) beschreiben drei, die sich hinsichtlich Formgebung und Stabilität beträchtlich voneinander unterscheiden: Auf der unteren Ebene von Formalität und Stabilität werden die *personalen Netzwerke* verortet. Dies sind meist informelle Netzwerke einzelner im Bildungsbereich tätiger Personen, die sich auf der Basis individueller Kontakte bilden. Demgegenüber und mit dem höchsten Formalitäts- und Stabilitätsgrad werden die *europäischen Verbände* angeführt. Die ca. 1.500 Verbände, die als rechtlich eingetragene Einheiten mit formalen Mitgliedsinstitutionen oder Personen existieren, bestehen als Interessengruppen ihrer institutionellen oder persönlichen Mitglieder.[17] Die bezüglich ihrer Formalität und Stabilität zwischen personalen Netzwerken und europäischen Verbänden zu verortende dritte Form europäischer Netzwerke sind die *Netzwerke innerhalb des Rahmens europäischer Förderprogramme*. Diese Variante interorganisationaler Netzwerkbildung operiert innerhalb eines projektähnlichen Fördermechanismus:

> Auf Grundlage eines Arbeitsprogramms werden aus Bildungsinstitutionen bestehende Vereinigungen zeitlich begrenzt gefördert. In der Förderungsphase streben sie die Entwicklung von Netzwerkstrukturen an, die nach der Förderungsphase weiter bestehen können (ebd., S. 28).

Im wichtigsten Förderinstrument der Europäischen Union – dem *Programm für Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission* (vgl. EU 2008) – spielen diese Netzwerke eine bedeutende Rolle.

Mit dem Programm hat die Europäische Kommission ihre verschiedenen Bildungs- und Berufsbildungsinitiativen unter einem Dach zusammengefasst. Das neue Programm, für das Haushaltsmittel in Höhe von ca. 7 Milliarden Euro für die Jahre 2007 bis 2013 bereitgestellt werden, ersetzt die Programme für Bildung, Berufsbildung und E-Learning, die 2006 abgelaufen sind. Das neue Programm für Lebenslanges Lernen besteht aus vier sektoralen Programmen: *Comenius* (für Schulen), *Erasmus* (für Hochschulbildung), *Leonardo da Vinci* (für berufliche Aus- und Weiterbildung) und *Grundtvig* (für Erwachsenenbildung). Die vier Einzelprogramme werden durch ein *Querschnittsprogramm* ergänzt. Dabei liegt das Gewicht auf den vier Schwerpunktaktivitäten „Politische Zusammenarbeit“, „Sprachen“, „Informations- und Kommunikationstechnologien“ und „wirksame Verbreitung und Nutzung von Projektergebnissen“. In allen Einzelprogrammen sowie in dem Querschnittsprogramm sind Förderungen bezogen auf die Bildung interorganisationaler Netzwerke explizit vorgesehen. Ein wichtiger Grund für die Betonung von Netzwerken in dem Programm für Lebenslan-

[17] Beispiele für europäische Verbände im (Weiter-)Bildungsbereich sind u. a. EUCEN (European Universities Continuing Education Network), EAEA (European Association for Education of Adults) oder das EAIE-Netzwerk (European Association for International Education).

ges Lernen der Europäischen Kommission liegt dabei insbesondere in der Fragmentierung der europäischen Bildungskooperation, wobei dann Europäische Netzwerke „als Versuch betrachtet werden, das vorherrschende Denken in isolierten Projekten zu überwinden“ (Bienzle u. a. 2007, S. 29). So ist es z. B. erklärtes Ziel des Grundtvig-Programms, die zwischen 2000 und 2006 geförderten 424 multilateralen Projekte und über 1.600 Lernpartnerschaften zwischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung in verschiedenen europäischen Ländern in dem neuen Programm fortzuführen und hier insbesondere die Netzwerkbildung auszubauen (vgl. EG 2007, S. 4f.).
Die Netzwerke sollen den unterschiedlichen Akteuren und Institutionen der Erwachsenenbildung die Möglichkeit bieten, eine wirksamere und stabilere Zusammenarbeit untereinander herzustellen und ihr Bewusstsein für die europäische Dimension des Lebenslangen Lernens zu schärfen. Zur Bewilligung der dreijährigen Netzwerk-Förderung ist es u. a. Voraussetzung, dass die einzelnen Partner aus mindestens zehn verschiedenen europäischen Teilnehmerstaaten kommen. Die Netzwerke sollen dann ein spezielles Fachgebiet oder spezifisches Thema in der Erwachsenenbildung weiterentwickeln (vgl. NA beim BIBB 2007, S. 7). Zwei Arten von Netzwerken werden beim Grundtvig-Programm bezuschusst (vgl. NA beim BIBB 2008):

- *Thematische Netzwerke*
  Dies sind breit angelegte Netzwerke mit europäischem Charakter, die ein Forum oder eine gemeinsame Plattform für einen Meinungs- und Informationsaustausch über Schlüsselthemen, politische Gestaltung und/oder Forschung im Bereich der Erwachsenenbildung bieten.
- *Projektnetzwerke*
  Sie sind dagegen eher kleinere Netzwerke, die eine breitere Themenpalette abdecken und die Grundlage für die Fortsetzung der Kontakte zwischen Einrichtungen liefern, die an einem Projekt teilgenommen haben. Sie tragen damit zur weiteren Verbreitung von Projektergebnissen bei.

Die Förderleistungen sind allerdings keineswegs voraussetzungslos. Im Gegenteil sind die Erwartungen der EU-Förderprogramme, was die integrierende Aufgabe von Netzwerken angeht, eher hoch. So wird von einem geförderten Netzwerk erwartet, dass es in seinem Bildungsbereich ein sogenannter „*Kay Player*“ auf europäischer Ebene wird (vgl. Bienzle 2007, S. 30). Um eine solche Position einzunehmen, muss ein Grundtvig-Netzwerk

- den Akteuren der Erwachsenenbildung eine dauerhafte Plattform zur Diskussion und Reflexion bieten,
- Innovationen und Best Practice sowie die Implementierung innovativer Ergebnisse, Einsichten etc. verbreiten,
- bei der Vernetzung von Projekten assistieren,
- gegenwärtig aufkommende und zukünftige Bedürfnisse identifizieren,
- einen Überblick über den Themenbereich bieten (vgl. ebd.).

3.4 Anlässe

Die *Anlässe* für eine interorganisationale Netzwerktätigkeit von Weiterbildungseinrichtungen sind äußerst vielfältig. Ein „Anlass“ lässt sich dabei als ein Auslöser einer bestimmten Wirkung (hier die Entstehung eines Netzwerks) beschreiben. In Unterscheidung zu einer *konkreten Ursache* (die direkt zur Bildung eines bestimmten Netzwerks führt) umschreibt ein Anlass auf einer übergeordneten Ebene Faktoren, Prozesse und Entwicklungen, die insgesamt die Entstehung von interorganisationalen Netzwerken, an denen sich Weiterbildungseinrichtungen beteiligen, fördern.

Mit Blick auf die gegenwärtige erwachsenenpädagogische Diskussion bezüglich der Entstehungsbedingungen von Netzwerken lässt sich eine verstärkte Herausbildung interorganisationaler Netzwerktätigkeit von Weiterbildungseinrichtungen insbesondere aufgrund *verschiedener Elemente einer strukturellen Systemveränderung* der Erwachsenenbildung begründen, die auf verschiedenen Funktionsfeldern (ordnungspolitischer Rahmen, Weiterbildungsorganisation, Angebotsstruktur und Lernmilieus) zu beobachten ist. Netzwerke sind in diesem Kontext somit u. a. auch

> […] die organisatorische Antwort auf die Unterschiedlichkeit und Komplexität der Bildungsbedürfnisse, die die diversen Interessenvertreter des Lebenslangen Lernens haben. Je unterschiedlicher und spezifischer die Lernbedürfnisse und -maßnahmen werden, desto dringlicher wird auch der Bedarf an Integration unterschiedlicher Erfahrungen und Ansätze (Bienzle u. a. 2007, S. 22).

Besonders vier – interdependent miteinander verbundene – Elemente der strukturellen Systemveränderung lassen sich dabei als *(Anlass-)Bereiche* verstärkter Netzwerkbildung anführen, unter denen jeweils ein Bündel verschiedener Anlässe zusammengefasst werden kann. Neben Anlässen aufgrund von Megatrends sowie gesellschaftlich bedingten Transformationsprozessen sind dies zweitens Anlässe, die durch eine veränderte Wettbewerbssituation bzw. Marktpositionierung der Weiterbildungseinrichtungen entstehen. Drittens bilden Veränderungen (bildungs-)politischer Positionierungen weitere Anlässe zur verstärkten Netzwerkbildung. Hinzu kommen viertens Anlässe aufgrund organisationaler Veränderungstendenzen:

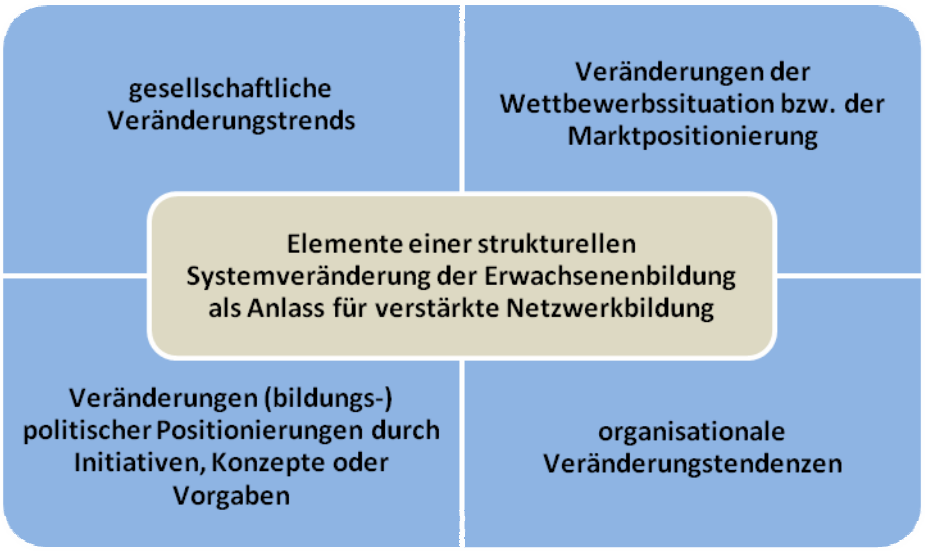

Abb. 1: Anlassbereiche für die Herausbildung von Netzwerken

Gesellschaftliche Veränderungstrends

Veränderungen in der Gesellschaft sowie sogenannte „Megatrends“ beeinflussen die Planung und Durchführung von (Weiter-)Bildungsangeboten wesentlich. Dabei lässt sich eine verstärkte Netzwerktätigkeit der Weiterbildungsorganisationen als *Reaktionsstrategie* auf die veränderten Gegebenheiten deuten. So lassen sich beispielsweise folgende untereinander verknüpfte gesellschaftliche Veränderungstendenzen und die entsprechenden sich daraus ergebenden Anforderungen für die Einrichtungen identifizieren:

- Die demografische Entwicklung verdeutlicht durch die Trends des Geburtenrückgangs sowie der gestiegenen Lebenserwartung eine „alternde Gesellschaft“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2006). Dies wirkt sich zunehmend auf Teilnehmerfeld und Themen, aber auch – aufgrund einer sich verändernden Personalstruktur – auf die Einrichtungen der Weiterbildung selbst aus (vgl. Dokumentation KAW 2006).
- Für Arbeitswelt und Erwerbstätigkeit lassen sich die Trends Informatisierung, Individualisierung und Internationalisierung ausmachen (vgl. Dostal 2004). Die veränderten Realitäten der Arbeitswelt betreffen zunehmend die Gestaltung von Weiterbildung. Die Einrichtungen sind in diesem Kontext gefordert, neue Lehr-/Lernarrangements zu entwickeln.
- Die fortschreitende Globalisierung führt zu einer steigenden Bedeutung von Lernen und Bildung (vgl. Dollhausen 2004, S. 7f.). So besteht z. B. der Wert der Erstausbildung oft nur noch in einer Basisqualifikation. Fast jeder Arbeitnehmer muss sich darüber hinaus (stetig) weiterbilden, um auf einem internationalisierten Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Die Globalisierung schreibt dabei die Themen – wie z. B. Sprach- oder Medienkenntnisse – vor. Aufgrund dieses Bedeutungszuwachses müssen Weiterbildungseinrichtungen aufkommende Bildungsbedarfe frühzeitig identifizieren und passgenaue Lehr-/Lernkonzepte entwickeln.
- Die gestiegene Bedeutung von Lernen und Bildung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit führt auch zu einer steigenden Bedeutung des Lebenslangen Lernens (LLL). Allerdings erfordert die Forcierung des Lebenslangen Lernens noch erhebliche Anstrengungen von allen Weiterbildungsakteuren. Insbesondere spiegelt sich in dem Ansatz des LLL auch ein erwachsenenpädagogisch-praktischer Paradigmenwechsel wider. Das erwachsenenpädagogische Personal und die Weiterbildungsorganisationen sind hier u. a. gefordert, Lernangebote und Lernarrangements aus der Perspektive des Lernenden zu sehen (Nuissl 1999; zitiert nach Meisel 2006a, S. 132).
- Insgesamt kommt es zu gravierenden Umwälzungen aller Informations- und Kommunikationsverfahren einschließlich der Durchdringung alltäglicher Prozesse durch Wissenschaft und Technologie (vgl. hierzu DIE-Trendanalyse 2008, S. 13). Es kommt im Kontext der Entstehung eines „globalen Dorfes“ nicht nur zum Verschwinden des Raumes als lebenswichtige Kategorie, sondern auch zur Beliebigkeit, alltäglichen Verfügbarkeit und Flüchtigkeit von Kommunikation und zur Ubiquität des Wissens. Für die Weiterbildung bedeutet dies u. a., dass deren Funktionszusammenhang neu definiert werden muss. Hierbei steht weniger die reine

Wissensvermittlung im Vordergrund, als vielmehr die Orientierung in einem System jederzeit verfügbarer Wissenselemente.

Die verstärkte interorganisationale Kooperation und Vernetzung von Weiterbildungseinrichtungen bildet – wie oben bereits angedeutet – eine Reaktionsstrategie, um auf die gesellschaftlichen Veränderungen und „Megatrends" adäquat reagieren zu können. Beispielsweise gehen Weiterbildungseinrichtungen Kooperationen ein, um die Erfolgsaussichten eines Drittmittelantrags zu erhöhen, ein gemeinsames Informations- und Kommunikationssystem zu installieren, umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit zu realisieren oder um trägerübergreifende Seminarangebote durchführen zu können.

Veränderungen der Wettbewerbssituation bzw. der Marktpositionierung
Für viele Weiterbildungsorganisationen haben sich in den letzten Jahren zum Teil gravierende Veränderungen der Wettbewerbssituation ergeben. Ursache dafür ist u. a. eine bereits seit Jahren andauernde chronische Unterfinanzierung vieler Einrichtungen, die an dem seit langem rückläufigen Anteil der Weiterbildungsfinanzierung am Bruttoinlandsprodukt (BIP) (vgl. DIE-Trendanalyse 2008, S. 98) verdeutlicht werden kann. Viele öffentliche Einrichtungen mussten in diesem Kontext in den letzten Jahren zum Teil massive Zuschusskürzungen und daraus resultierende Bestandskrisen hinnehmen bzw. überwinden. Zudem wurde die Weiterbildung insgesamt – entgegen zahlreichen weiterbildungspolitischen programmatischen Forderungen – nie zur vierten Säule des Weiterbildungssystems ausgebaut. Eher entstand ein Ordnungsmodell der „Staatssubsidiarität" (Reutter 1996, S. 158), in dem sich ein plurales Nebeneinander unterschiedlicher Anbieter in öffentlicher, freier oder privater Trägerschaft entwickelte, das oft mit der Metapher „Weiterbildungslandschaft" beschrieben wird. Allein in manchen Großstädten wie Hamburg, Berlin, Leipzig, Frankfurt am Main und München existieren zwischen 300 und 600 solcher Anbieter (vgl. Nuissl/Pehl 2004, S. 24).
Für die Einrichtungen hat das die Konsequenz, dass sie sich verstärkt mit Fragen der Wirtschaftlichkeit auseinandersetzen, strategisches Qualitätsmanagement installieren und sich durch pädagogische Neupositionierungen und Profilbildung an einem „umkämpften Weiterbildungsmarkt" etablieren müssen. Gerade der Ausbau alternativer Einnahmequellen (z. B. durch Inhousetraining), die Steigerung von Drittmitteln (durch Projekteinwerbung und -finanzierung) und der Ausbau einnahmestarker (Bildungs-)Angebote (z. B. Wellness) übersteigen bei vielen Einzelorganisationen die vorhandenen Ressourcen, sodass gezielte Kooperationen und Vernetzungen als Strategie zur verbesserten Marktpositionierung herangezogen werden.

Veränderungen (bildungs-)politischer Initiativen, Konzepte und Vorgaben
Ein weiterer Anlassbereich für die Bildung interorganisationaler Netzwerke zeigt sich aufgrund von Veränderungen in den Schwerpunktsetzungen bei (bildungs-)politischen Initiativen, Konzepten und Vorgaben. In diesem Sinne geht es u. a. darum, dass (bildungs-)politische Vorgaben wie z. B. Weiterbildungsgesetzgebungen auf Länderebene oder Aktivitäten wie u. a. das von Bund und Ländern gemeinsam aufgelegte Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" (BMBF

2004a) oder das von der hessischen Landesregierung initiierte und seit 2007 laufende Konzept des „Hessencampus“ die Rahmenbedingungen für die Bildung von Netzwerken begünstigen.
Gemeinsamer Hintergrund ist dabei das Ziel, durch politisches Handeln bestimmte Interessenlagen durchzusetzen bzw. zu begünstigen (z. B. die Forcierung und Realisierung Lebenslangen Lernens). Politische Akteure wie Regierungen und Parlamente, aber auch die großen gesellschaftlichen Interessengruppen (z. B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) haben in diesem Kontext unterschiedliche Möglichkeiten (rechtliche Regelungen, Initiativkonzepte, Expertisen und Gutachten, Förderprogramme etc.), auf die Weiterbildungsstruktur einzuwirken und bestehende Probleme und Defizite des Weiterbildungssystems – wie z. B. Fragmentierung, Qualitätsdefizite, Intransparenz der Lernmöglichkeiten, Selektivität – auszugleichen.

Organisationale Veränderungstendenzen
Alle drei zuvor genannten Elemente einer strukturellen Systemveränderung der Erwachsenenbildung bestehen nicht nur als Anlässe zur verstärkten Netzwerkbildung, sondern wirken sich auch mittelbar auf die konkrete Organisationsgestaltung der einzelnen Weiterbildungseinrichtungen aus. Unter dieser Perspektive sind die Einrichtungen häufig „gezwungen“, interorganisationale Kooperations- und Netzwerkbeziehungen (bis hin zur Fusion) einzugehen, um die Leistungsfähigkeit sicherzustellen bzw. die Marktpositionierung beizubehalten oder auszubauen.
Darüber hinaus lassen sich *proaktive Eigenaktivitäten* der Einrichtungen (z. B. Organisationsentwicklungsprozesse, pädagogische Neupositionierungen etc.), bezogen auf die organisationale Gestaltung der strukturellen, kulturellen und strategischen Ausprägungen, als Anlass für Netzwerkbildungen einordnen. Hierbei geht es nicht um (z. B. vom Träger) verordnete oder durch Konkurrenzsituationen entstehende notwendige Netzwerkteilnahmen, sondern primär um eigenmotivierte Netzwerkbeteiligungen, u. a. aufgrund organisationaler Veränderungstendenzen. Anlass zur Netzwerkteilnahme ist in diesem Verständnis z. B. die Auflösung klassischer Organisationsformen (Fachbereiche) aufgrund der Überzeugung, dass alternative Organisationsgestaltungen unter Einbindung von Netzwerkaktivitäten zur Förderung der Selbststeuerungs- und strukturellen Selbsterneuerungsfähigkeit beitragen. Netzwerkteilnahme wird dabei als Unterstützung zur verbesserten Realisierung der Organisationsziele – insbesondere der Ermöglichung von Bildungs- und Lernprozessen – angesehen.

Neben den übergeordneten und eher unspezifischen *Anlässen* zur verstärkten Netzwerkbildung lassen sich ergänzend *konkrete Gründe* (bzw. Ursachen) benennen, die zur Entstehung eines Netzwerks beitragen.
Nuissl (2005, S. 77) betont dabei den „personalen Faktor“ und führt die Bildung von Netzwerken auf die Initiative einer Person oder einer Gruppe von Personen zurück. Dabei ist das Entstehen eines Netzwerks wesentlich davon abhängig, mit welcher Intention, Authentizität, Sensibilität und Angemessenheit die initiierende Person oder Gruppe gegenüber der Aufgabe agiert.

Zur Entstehung von Netzwerken lassen sich neben der Initiierungsfunktion von Personen folgende konkrete Gründe benennen, die Netzwerkpartner im Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ zur Beteiligung bewogen:

Gründe für die Beteiligung am Netzwerk (Mehrfachnennungen waren möglich)	**Netzwerkpartner insgesamt (N=847)**
Verbesserung der Arbeit/des Profils der eigenen Einrichtung	23,4
Erhöhung des Bekanntheitsgrades/des Images der eigenen Einrichtung	4,1
Verbesserung der eigenen wirtschaftlichen/materiellen (Markt-)Position	5,0
Vertretung bestimmter Interessen und Kompetenzen im Netzwerk	9,3
Identifikation der Einrichtung mit den Zielen des Netzwerks	38,8
Interesse an Aufbau/Pflege von Kooperationen	32,5
Erzielung von Synergieeffekten durch die Bündelung von Ressourcen	9,1
Beitrag zur (wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen etc.) Entwicklung der Region	8,6
Auftrag von übergeordneter Stelle/Zuständigkeit für bestimmte regionale Aufgaben	1,3
Diverses (anderen Kategorien nicht zuzuordnen)	7,7
Antwort ohne Bezug zur Frage	6,3

Tab. 1: Netzwerkpartner zu den Gründen für die Beteiligung (Dobischat/Stuhldreier/Düsseldorff 2006, S. 68)

Wichtigste konkrete Gründe zur Teilnahme an einem Netzwerk sind demnach die Zieldefinition des Netzwerks und die Identifikation potenzieller Kooperationspartner. Zudem sind ein generelles Interesse am Aufbau und die Pflege von Kooperationen von Bedeutung. Darüber hinaus ist die Verbesserung der eigenen Arbeit bzw. des eigenen Profils ein wichtiges Beteiligungsmotiv.

3.5 Ziele

Eng verbunden mit den im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Anlässen sind die *Ziele,* die einzelne Weiterbildungseinrichtungen oder ganze Netzwerke durch ihre Netzwerkaktivitäten verfolgen. Eines der Ziele ist dabei ein bewusst gesetzter Zukunftszustand, der durch die Aktivitäten des Netzwerks realisiert bzw. in seiner Erreichung unterstützt werden soll. Die Zielbestimmung (bzw. -festlegung) wirkt dabei häufig handlungsleitend und netzwerkgestaltend. Das heißt, sowohl die Aktivitäten relevanter Individuen als auch die strukturelle Ausgestaltung des Netzwerks sowie bestimmter organisationaler Parameter einzelner Organisationen richten sich unter der Prämisse der Zielerreichung aus.

Insgesamt bekommen innerhalb der weiterbildungsbezogenen Literatur Netzwerke überwiegend eine sehr positive Zuschreibung. So werden sie nicht zuletzt aufgrund ihres intermediären Charakters teilweise als nahezu ideale Organisationsform angesehen, um bestimmten gesellschaftlichen bzw. (weiter-)bildungsbezogenen Herausforderungen wie z. B. Teilnahmerückgänge, “Social Exclusion“ oder Unterfinanzierung zu begegnen. Auch für die Realisierung der Umsetzung Lebenslangen Lernens oder die Entwicklung von Regionen sollen Netzwerke wichtige Impulse liefern. Im Rahmen der Regionalentwicklung werden Netzwerke dann auch als „strategische Innovation“ angesehen (vgl. hierzu Adrian/Bock 2002, S. 202ff.). Zudem wird vielfach „von der Politik erhofft, dass Netzwerke als effiziente und kostengünstige Steuerungssysteme – insbesondere auf regionaler Ebene – eingesetzt werden können“ (Nuissl 2002b, S. 3). Darüber hinaus sind weitere übergreifende Zielsetzungen wie u. a. die quantitative und qualitative Verbesserung des Weiterbildungsangebots, die Verbesserung des Informations- und Erfahrungsaustauschs und das Entwickeln eines gemeinsamen Qualitätsmanagements typisch (vgl. Wohlfart 2006a, S. 18).

Verallgemeinernd können die vielfältig bestehenden Zielzuschreibungen auf zwei Ebenen unterschieden werden: zum einen Ziele, die innerhalb der Literatur *netzwerkübergreifend* platziert und diskutiert werden und auch als Ziele in bildungspolitischen Förderprogrammen und Initiativen hervorgehoben genannt werden, wie z. B. die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung. Zum anderen bestehen Ziele auf der *Ebene der einzelnen Netzwerke bzw. der einzelnen Organisationen* innerhalb eines Netzwerks, die sich zum Teil von den übergeordneten Zielen unterscheiden und auch spezifischer sind (z. B. die Ausrichtung einer gemeinsamen Tagung).

Eines der relevantesten netzwerkübergreifenden Ziele ist die Erbringung von Leistungen zur *Realisierung Lebenslangen Lernens*. Kooperationen und Netzwerke werden dabei als ein zentrales Element einer kohärenten Strategie zur Realisierung Lebenslangen Lernens angesehen, wobei insbesondere eine bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit und die Kooperation von Bildungsakteuren mit anderen Akteuren aus Bereichen wie z. B. Wirtschaft, Soziales, Kultur oder Gesundheit im Fokus stehen (vgl. Wohlfart 2006b, S. 7).
Die bildungspolitische Vorgabe der Zielsetzung, durch Kooperationen und Netzwerkbildungen die Rahmenbedingungen für das Lebenslange Lernen zu verbessern, drückt sich beispielsweise durch gesetzliche Regelungen aus. So betont z. B. das im Jahr 2005 geänderte Gesetz zur „Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen“ unter § 5, Abs. 1 insbesondere die Bedeutung von bildungsbereichsübergreifenden Kooperationen:

> Zum Aufbau eines Systems lebensbegleitenden Lernens arbeiten die Einrichtungen der Weiterbildung, die Schulen, insbesondere Schulen des Zweiten Bildungswegs, die Hochschulen und die Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zusammen (Weiterbildungsgesetz NRW 2005).

Praktische Umsetzung erfuhr eine solche Zielsetzung u. a. durch das BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, das in enger Kooperation mit den Ländern und kofinanziert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) initiiert wurde und darauf abzielt, die für das Lebenslange Lernen notwendigen Rah-

menbedingungen zu schaffen bzw. zu verbessern. Dabei ist die zentrale Annahme des Programms, dass künftig Lebenslanges Lernen und die Initiative zum Selbstlernen für alle Personen erforderlich sein werden, um den gesellschaftlichen Wandel aktiv zu gestalten (vgl. Dobischat 2007, S. 161). Das Konzept geht dabei von dem strukturellen Ansatz aus, über die „Vernetzung möglichst vieler bildungsrelevanter Akteure neue und vor allem durchlässige Strukturen zu schaffen, die den Bedürfnissen und Lebensumständen der Lernenden entgegenkommen“ (vgl. Gnahs 2006, S. 8). Bei der konkreten Umsetzung haben die einzeln geförderten Netzwerke die Möglichkeit, unter Beachtung der Gegebenheiten der Region ihre Profilierung durch das Setzen eigener Arbeitsschwerpunkte zu erreichen. Insgesamt sollten sich die Aktivitäten der Netzwerke allerdings folgenden spezifischen Zielen zuordnen lassen (vgl. BMBF 2000, S. 6f.):

- Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen,
- Förderung der Verzahnung von allgemeiner, politischer, kultureller und beruflicher Bildung,
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftsförderung sowie anderer Politikbereiche zur Förderung der Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen,
- Erhöhung der Transparenz der Bildungsangebote im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung, z. B. durch Bündelung der Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebote und Bereitstellung neuer Serviceleistungen, auch für selbstgesteuertes Lernen,
- Erhöhung der Qualität und Verwertbarkeit der Bildungsangebote,
- Entwicklung und Erprobung von Fortbildungsmodulen für das Personal,
- Stärkung der Kreativität sowie Eigenverantwortung der Menschen beim formellen wie informellen Lernen, z. B. durch neue Lernarrangements,
- Entwicklung und Erprobung von Verfahren zur gemeinsamen Zertifizierung des Lernerfolgs bei formellen und informellen Lernaktivitäten und
- Förderung des Zugangs zu neuen IuK-Technologien, Erhöhung der Medienkompetenz sowie Erprobung neuer Lernarrangements.

Auch das auf einer Entwicklungspartnerschaft zwischen dem Hessischen Kultusministerium und acht regionalen Zentren beruhende Konzept „HESSENCAMPUS“ versucht, durch das (häufig auch räumliche) Zusammenführen verschiedener Bildungseinrichtungen (Berufliche Schulen, Schulen für Erwachsene, Volkshochschulen und weitere Weiterbildungseinrichtungen) Lebenslanges Lernen *netzwerkförmig* zu realisieren. In der dem gesamten Konzept zugrunde liegenden „Erklärung zur Entwicklungspartnerschaft Zentren lebensbegleitenden Lernens“ (vgl. Hessisches Kultusministerium 2006, S. 2) heißt es beispielsweise:

> Das Lebensbegleitende Lernen soll durch Zentren Lebensbegleitenden Lernens (ZLL) als übergreifendes Strukturprinzip ermöglicht werden. Der Aufbau dieser ZLL verfolgt eine bildungspolitische, pädagogische und strukturelle Neuausrichtung im Bildungssystem, durch die Funktion und Grenzen öffentlicher Verantwortung im Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungssektor neu bestimmt und profiliert werden.

Die einzelnen Zentren mit ihren jeweiligen Partnern sollen dann in ihren Aufgabenbereichen veraltete und disfunktionale Strukturen aufbrechen. Dabei sind die Zentren u. a. folgenden Unterzielen verpflichtet (vgl. ebd., S. 2f.):

- Das Nachholen von Grundbildung (Basis- und Schlüsselqualifikationen), das an den beruflichen Vollzeitschulen im Rahmen der Beschäftigungsförderung und im klassischen Zweiten Bildungsweg zu unübersichtlichen und oft suboptimalen Mehrfachangeboten geführt hat, zusammenzuführen und weiterzuentwickeln,
- den Zweiten Bildungsweg auf die Funktion für die Integration in Wirtschaft und Gesellschaft neu auszurichten sowie für die wachsende Nachfrage nach einem Hochschulstudium differenzierte Programme zu entwickeln und anzubieten, die zur Lernbiografie und zum Lebensabschnitt passen sowie auf das spezifische Studium vorbereiten,
- durch den Abbau von Überkapazitäten und die Zusammenführung von Bildungseinrichtungen Effektivität und Effizienz der Einrichtungen zu steigern,
- die Weiterbildung systematisch und qualifiziert auszubauen,
- der Ausdünnung von Regionen und der Gefährdung ihrer Entwicklungschancen durch fehlende und abwandernde Fachkräfte durch Bildung und Weiterbildung im Kontext der Regionalentwicklung zu begegnen.

Mit der Benennung einer Notwendigkeit von *Regionalentwicklung* im Kontext globalisierungsbedingter Veränderungstendenzen wird mit dem letztgenannten Punkt auf ein weiteres bedeutsames Ziel verwiesen, welches für viele Netzwerke mit Beteiligung von Weiterbildungsanbietern relevant ist.
Regionalisierung und regionale Netzwerke werden innerhalb der Regionaltheorie und -politik vorrangig als Erfolg versprechendes Instrument angesehen, um den wirtschaftlichen Herausforderungen der Globalisierung zu begegnen (vgl. u. a. Gnahs 2004, S. 194f.). Insbesondere durch die Etablierung von (Bildungs-)Netzwerken sollen die sich aus den Herausforderungen ergebenden Konsequenzen (wie z. B. steigende Arbeitslosigkeit, fehlende Qualifizierungen) abgemildert werden. Kernelement ist dabei, eine optimale Passung der benötigten Qualifikationsprofile und -bedarfe mit den bestehenden Aus- und Weiterbildungsangeboten zu erzielen. In einem solchen Sinne handelt es sich bei dem Netzwerkbegriff im Weiterbildungskontext um Kooperations- und Organisationsbeziehungen mit dem primären Ziel der Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklung (vgl. Dehnbostel 2001, S. 104). Ein solches „interorganisationales Kompetenzmanagement“ (vgl. Tippelt 2005) drückt sich z. B. in Netzwerken, bei denen Betriebe mit Weiterbildungsanbietern kooperieren, in der Realisierung der beruflichen Qualifizierung aus. Diese wird dann konkret umgesetzt u. a. durch

- Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe als Grundlage für Qualifizierungen in und für KMU,
- Unterstützung bei der Planung, Entwicklung und Durchführung von Personalentwicklungskonzepten,
- Entwicklung und Durchführung passgenauer Angebote von Weiterbildungsanbietern für KMU,

- Förderung der Kooperation von Unternehmen mit dem Ziel der gemeinsamen Qualifizierung ihres Personals (vgl. Wohlfart 2006c, S. 32).

Eng mit den Zielen der Förderung Lebenslangen Lernens und der Regionalentwicklung verbunden ist das – ebenfalls für viele Netzwerke geltende – Ziel der *Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme*. Hier geht es darum, dass die Aktivitäten des Netzwerks mehr Menschen als bisher in die Lage versetzen, an den bestehenden Weiterbildungsangeboten zu partizipieren. Dabei geht man davon aus, dass es durch eine verbesserte Abstimmung der Anbieter in der Region und die Umstellung von der Angebots- zur Nachfrageorientierung auch gelingt, in der Weiterbildung unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen (z. B. sozial Benachteiligte, Migranten, junge Erwachsene) gezielt anzusprechen und zu integrieren (vgl. u. a. ebd., S. 31f.).

Ein weiteres in der weiterbildungsbezogenen Literatur häufig genanntes Ziel ist es, durch Netzwerke bestimmte *Synergieeffekte zu erzeugen*. Weiterbildungseinrichtungen müssen demnach zunehmend Wirtschaftlichkeitskriterien beachten – d. h. ihre strategische Planung sowie ihr operatives Handeln an volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Effizienzkriterien ausrichten –, um die eigene Leistungsfähigkeit zu gewährleisten. In diesem Kontext ist es (insbesondere für kleinere Weiterbildungseinrichtungen) bedeutsam, durch den verstärkten Aufbau von Kooperationen und Vernetzungen Synergieeffekte zu erzielen. Der Grundgedanke ist dabei, durch das Finden geeigneter Kooperationspartner die eigene Leistungserbringung sowie den gegenseitigen Ressourcenaustausch so zu optimieren, dass alle Beteiligten Vorteile aus der Zusammenarbeit ziehen. Karl Düsseldorff beschreibt im Rahmen eines Workshops zum HESSENCAMPUS und zu regionaler Bildungsentwicklung die synergetischen Vorteile von Netzwerken:

> In Netzwerken, also in Verbünden verschiedener Akteure in ähnlichen bzw. aneinander angrenzenden respektive sich ergänzenden Handlungsfeldern, können indessen unterschiedliche Ressourcen gebündelt, Ressourcenbeiträge verhandelt und Leistungsbeiträge unterschiedlich getauscht werden. Kurz: Netzwerke ermöglichen erweiterte, differenziertere, kostengünstigere, innovativere, effizientere und effektivere Leistungsgenerierungen durch eine arbeitsteilige, koordinierte und kooperative Bündelung verschiedener Leistungserstellungen von co-agierenden Handlungspartnern (Düsseldorff 2007, S. 25).

Beispiele für die konkrete Erzielung von Synergieeffekten in Netzwerken, an denen Weiterbildungseinrichtungen beteiligt sind, sind u. a. die gemeinsame Finanzierung von Veranstaltungen, Aktionen oder Lernfesten, die Beantragung und Realisierung gemeinsamer Projekte und Drittmittel oder die gemeinsame Ansprache und Akquise potenzieller Sponsoren (vgl. Wohlfart/Bovelet 2005, S. 163f.).

3.6 Formen

Für eine ganzheitliche Einordnung der Netzwerkaktivitäten von Weiterbildungsorganisationen sind neben den bisher dargestellten Anlässen und Zielen auch die er-

kennbaren *Netzwerk-Formen* relevant. Die Form charakterisiert dabei die spezifische Art und Weise der strukturell-organisatorischen Ausgestaltung des Netzwerks.
Übergreifend kann zunächst einmal festgehalten werden, dass die formale Gestalt der Netzwerke, an denen Weiterbildungsorganisationen beteiligt sind, erheblich variiert (vgl. u. a. Nuissl 2005, S. 59ff.). Zudem fällt bereits mit Blick auf die in der Literatur verwendeten terminologischen Bezeichnungen (respektive Akzentuierungen) von Netzwerken auf, dass eine Heterogenität in Bezug auf die Netzwerk-Formen besteht. Gesprochen wird u. a. von

- „Kompetenznetzwerken“ (vgl. Faulstich/Zeuner 2001),
- „Qualifizierungsnetzwerken“ (vgl. Benzenberg 1999, S. 77ff.) oder
- „Bildungsnetzwerken“ (vgl. Solzbacher/Minderop 2007).

Insgesamt besteht die Schwierigkeit, eine allgemeingültige Kategorisierung von Netzwerkformen vorzunehmen, da die konkrete Ausgestaltung von Netzwerken durch etliche Differenzierungskriterien beeinflusst wird und somit ebenso viele Unterscheidungsvarianten bestehen. Interorganisationale Netzwerke, an denen sich Weiterbildungseinrichtungen beteiligen, können beispielsweise nach der Art ihrer teilnehmenden Institutionen, dem Formalisierungsgrad, der Exklusivität, dem Marktzugang oder auch aufgrund ihrer thematischen Schwerpunktsetzung unterschieden werden. Zudem gibt es „räumlich ausgedehnte und räumlich kompakte Netzwerke, solche mit wenigen und solche mit vielen Mitgliedern, es lassen sich Netzwerke mit großer und geringer Wirtschaftsnähe unterscheiden“ (Gnahs/Dollhausen 2006, S. 5). Folgende Abbildung fasst einige Differenzierungskriterien zusammen:

Dimension	Organisationsgrade
Themenspezifität	gering/hoch
Moderation	gleichbleibend/wechselnd
Freiwilligkeit	gering/hoch
Hierarchie	hierarchisch/kollegial
Dauer	ständig/zeitweise
Turnus der Treffen	diskontinuierlich/kontinuierlich
Größe (Anzahl der Treffen)	klein/groß
Arbeitsleistung	gering/stark
Exklusivität	niedrigschwelliger/begrenzter Zugang
Formalisierung	hoch/gering
Heterogenität	homogen/heterogen
Reichweite	lokal/international

Tab. 2: Kriterien organisatorischer Gestaltung von Netzwerken (Bienzle u. a. 2007, S. 17)

Zwei Differenzierungskategorien – die der *Hetero- bzw. Homogenität*, bezogen auf die am Netzwerk teilnehmenden Organisationen und die der *Formalisierung* sowie auf das Gesamtnetzwerk – werden innerhalb der Literatur häufiger zur Beschreibung unterschiedlicher Kooperationsvarianten herangezogen und sollen daher folgend näher aufgegriffen werden.
Bezüglich der Differenzierungskategorie des Formalisierungsgrads kann grundsätzlich zwischen einer *lockeren* und einer *engen institutionellen Koppelungsstrategie* unterschieden werden (vgl. hierzu Kade/Nittel/Seitter 2007, S. 173f.). Bei der ersten Koppelungsstrategie geht es darum, entweder schriftlich fixierte oder auf mündliche Absprachen beruhende lockere Anbindungen zu anderen Trägern oder Einrichtun-

gen einzugehen, um Kooperationsabkommen zum gegenseitigen Nutzen zu schließen. Die prototypische Variante dieser lockeren Form der Koppelung stellen dann Netzwerke zwischen Weiterbildungseinrichtungen oder Trägern dar, wobei diese Zusammenarbeit auch aus zuvor bereits existierenden informellen Kontakten entstehen kann. Kade/Nittel/Seitter beschreiben diese Form der Zusammenarbeit wie folgt:

> Institutionelle Netzwerke werden gewöhnlich als Kooperationsbeziehungen verschiedener Organisationen zur Realisierung von Zielen betrachtet; sie bestehen aus Verbünden, Arbeitskreisen und anderen Zusammenschlüssen, die, idealtypisch betrachtet, nach dem Prinzip der Reziprozität arbeiten und eine Effizienzsteigerung mittels eines verbesserten Ressourceneinsatzes anstreben. Netzwerke stiften unter Maßgabe von Transparenz und Vertrauen eine störanfällige Balance zwischen Organisationen, die bislang in keinem Kontakt standen oder eventuell konkurriert haben, nun aber aufgrund eines mehr oder weniger dramatischen Handlungsdrucks in einem zeitlich, räumlich und sachlich begrenzten Rahmen kooperieren wollen. Koppelung unter Wahrung der Autonomie bildet hier das Credo der Zusammenarbeit (ebd.).

Gegenüber der *lockeren* steht der Modus der *engen Koppelung*. Hierbei steigt der Grad der Formalisierung der Zusammenarbeit bzw. des Netzwerks bis hin zu einer formaljuristischen Zusammenlegung, etwa wenn eine Kreisvolkshochschule mit einer städtischen Volkshochschule fusioniert. Solche Zusammenschlüsse erfolgen häufig aufgrund einer dramatischen Zuspitzung der finanziellen Situation einer oder mehrerer Organisationen. Eine enge Koppelung kann sich allerdings auch im Medium der organisatorischen Verdichtung vollziehen, dann etwa, „wenn eine völlig neue Organisation – ausgewiesen durch einen bestimmten Namen – unter Eingliederung einer Mehrzahl bereits bestehender Einrichtungen konstituiert wird“ (ebd., S. 174). Beispiele für solche, häufig netzwerkartig angelegten Formen der Zusammenarbeit finden sich u. a. beim Konzept „HESSENCAMPUS – Zentren Lebensbegleitendes Lernen“.[18]

Hinsichtlich der Differenzierungskategorie der Hetero- bzw. Homogenität eines Netzwerks, bezogen auf die teilnehmenden Organisationstypen, ist es zunächst einmal interessant, inwieweit Kooperationen für Weiterbildungseinrichtungen überhaupt eine Rolle spielen und mit wem kooperiert wird bzw. welche Organisationstypen an einem Netzwerk beteiligt sind, bevor dann eine mögliche Unterteilung vorgestellt wird.

Ergebnisse aus verschiedenen Studien und Befragungen verdeutlichen, dass viele Weiterbildungsanbieter Kooperations- oder Netzwerkaktivitäten durchführen (vgl. hierzu DIE-Trendanalyse 2008, S. 90ff.). So gaben insgesamt 1.435 der 1.733 (ca. 83 Prozent) befragten Einrichtungen des wbmonitors 2004[19] an, über Kooperationsbeziehungen mit anderen Einrichtungen zu verfügen bzw. diese verstärken zu wol-

[18] Vgl. zu einzelnen Beispielen von Zentren auch die Homepage des Hessencampus: www.hc-hessencampus.de/

[19] Der wbmonitor wird jährlich seit 2001 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt und bezog sich bis zur Befragung 2006 auf die berufliche Weiterbildung (ab 2007 wird die allgemeine Weiterbildung miterfasst). An der Befragung 2004 beteiligten sich 1.733 Einrichtungen der beruflichen Bildung. Die angegeben Prozentzahlen beziehen sich auf die Frage, mit welchen Strategien die Einrichtungen auf die gegenwärtigen Herausforderungen reagieren. Vgl. zum wbmonitor auch: http://www.bibb.de/de/11920.htm.

len. Mehr als ein Viertel der Befragten (26,4 %) gab zudem an, Kooperationsaktivitäten mit Hochschulen/Business Schools zu unterhalten, und ein knappes Viertel (24,9 %) will diese noch ausbauen.
In eine ähnliche Richtung weisen die Ergebnisse der jährlich stattfindenden Umfrage bei den Mitgliedern des Wuppertaler Kreises (dem Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft) aus dem Jahr 2005. Gefragt wurde nach aktiven Kooperationen mit Anbietern beruflicher Weiterbildungsdienstleistungen. Von den 47 Einrichtungen, die an der Befragung teilgenommenen haben, führte die Mehrzahl aktive Kooperationsbeziehungen. Die Kooperationspartner waren andere private Weiterbildungsanbieter (68,1 %), Fachhochschulen (61,7 %), Universitäten (51,1 %), betriebliche Weiterbildungseinrichtungen (40,4 %), berufliche Schulen, Berufskollegs oder Berufsakademien (29,8 %) sowie andere Mitglieder des Wuppertaler Kreises (29,8 %).[20]
Die Breite an unterschiedlichen Einrichtungstypen, die an einem Netzwerk teilnehmen, wird auch durch Teilergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des BMBF-Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, bei der ca. 75 Netzwerke untersucht wurden, deutlich.

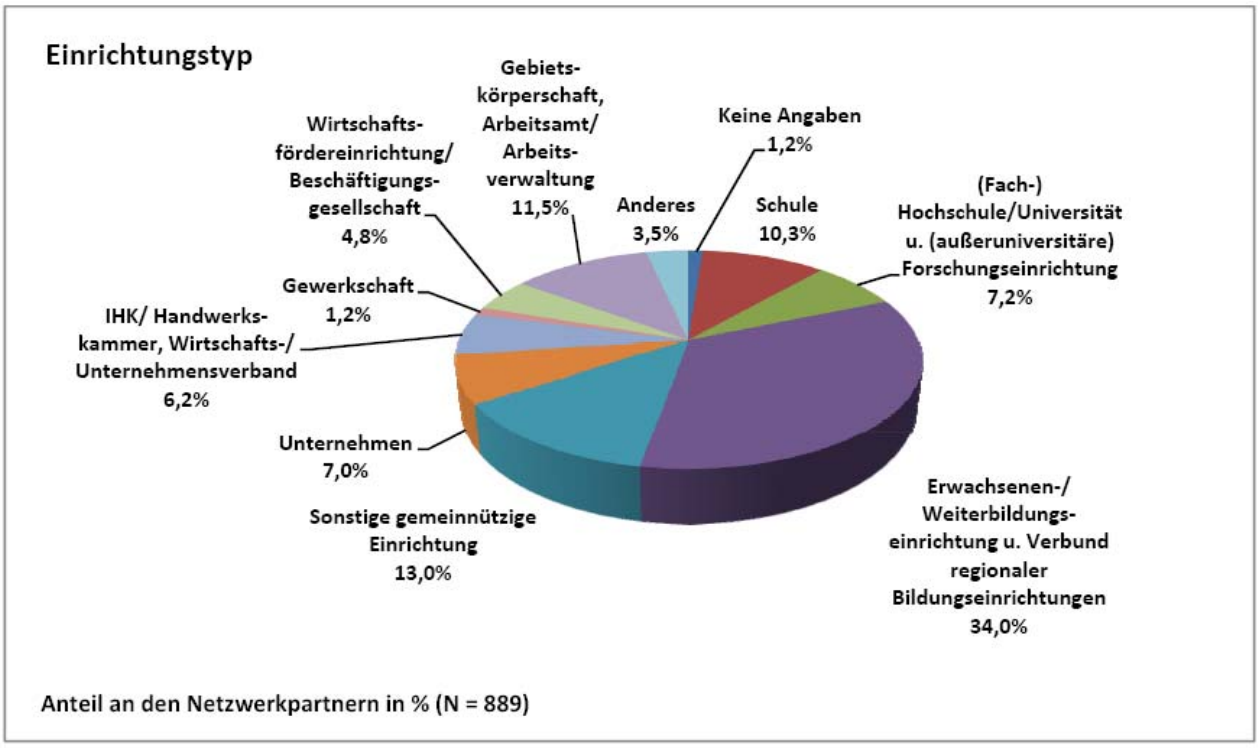

Abb. 2: Netzwerkpartner nach Einrichtungstyp (Dobischat/Stuhldreier/Düsseldorff 2006, S. 61)

Aus Abbildung 2 wird ersichtlich, dass an der Spitze der in den Netzwerken beteiligten Einrichtungen mit einem Drittel Erwachsenenbildungseinrichtungen stehen. Gefolgt werden sie von sonstigen gemeinnützigen Einrichtungen (13,0 %) und Gebietskörperschaften/Arbeitsverwaltungen (11,5 %). Zwischen vier und elf Prozent aller Netzwerkpartner repräsentieren jeweils Schulen (10,3 %), Fachhochschulen/Universitäten/außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (7,2%), Kammern/Verbände (6,2 %), Unternehmen (7 %) und Wirtschaftsfördergesellschaf-

[20] Die entsprechende Befragung des Wuppertaler Kreises findet sich unter http://www.wkr-ev.de/trends05/trends2005.pdf

ten/Beschäftigungsgesellschaften (4,8 %). Gewerkschaften sind mit 1,2 % nur äußerst gering vertreten (vgl. Dobischat/Stuhldreier/Düsseldorff 2006, S. 62).
Dass Weiterbildungseinrichtungen Netzwerkaktivitäten häufig durchführen, wird zudem durch die im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ entstandene INPORT-Studie[21] (Hölbling/Reglin 2006) bestätigt. So befanden sich ca. 61 % der 186 befragten Weiterbildungseinrichtungen in irgendeine Art von Kooperationsnetzwerk eingebunden. Darüber hinaus wurde aus den Ergebnissen deutlich, dass diese Kooperationen hauptsächlich wie folgt bestehen:

- Zwischen Weiterbildungseinrichtungen,
- zwischen Weiterbildungseinrichtungen und Schulen bzw. Hochschulen,
- aber auch zwischen Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmen.

(vgl. ebd., S. 98).

Greift man diese letztgenannten Hinweise auf, so lassen sich in Anlehnung an die Ausführungen von Meisel (2006a, S. 136ff.; 2006b, S. 203f.) und mit Fokus auf die beteiligten Einrichtungstypen *drei unterschiedliche Vernetzungsvarianten* benennen:

- In einer ersten Variante zeigen sich reine *Bildungsnetzwerke*, d. h., bei den am Netzwerk teilnehmenden Organisationen handelt es sich um Einrichtungen mit dem zentralen Organisationszweck der Ermöglichung und Begleitung von Bildungs- und Lernprozessen (z. B. Schulen, Volkshochschulen, Universitäten) bei einer i. d. R. gleichzeitigen öffentlichen Verantwortung. Hinzuzählen lassen sich hier auch *reine Weiterbildungsnetzwerke*, bei denen sich auf einer horizontalen Ebene insbesondere öffentliche Weiterbildungseinrichtungen vernetzen.
- Die zweite Vernetzungsvariante liegt in der *Integration kommunaler Bildungs- und Kulturdienstleistungen*, um sich zum einen mit den öffentlichen Dienstleistungen keine eigene Konkurrenz zu schaffen und zum anderen vorhandene Synergieeffekte optimal nutzen zu können.
- In einer dritten Variante (bei der die beiden ersten integriert sein können) geht es um die *Vernetzung von Weiterbildungseinrichtungen mit unterschiedlichen Akteuren* aus der Region. In solchen Netzwerken agieren neben den Weiterbildungseinrichtungen insbesondere auch Organisationen, die „Bildung“ nicht als primären Organisationszweck ausweisen (z. B. Wirtschaftsunternehmen) und zudem nicht direkt in öffentlicher Verantwortung stehen (vertikale Vernetzung als Ergänzung oder Alternative zu horizontalen Vernetzungen).

[21] Die INPORT-Studie („Innovationen im Leistungsportfolio von Weiterbildungseinrichtungen: Vom Seminaranbieter zum Lerndienstleister“) untersuchte über eine umfangreiche Themenpalette hinweg bundesweit den Istzustand von Weiterbildungseinrichtungen sowie Veränderungen innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren. Als Erhebungsinstrumente dienten eine schriftliche Umfrage unter Verantwortlichen in Weiterbildungseinrichtungen sowie im Anschluss geführte Expertengespräche. Die Studie ist zu finden unter: http://www.abwf.de/content/main/publik/materialien/materialien71.pdf

3.7 Erfolgsbedingungen

In den drei vorangegangenen Kapiteln wurde tendenziell deutlich, dass Anlässe, Ziele und Formen von Netzwerken sich nur schwer generalisieren lassen. Die Weiterbildungsnetzwerke bzw. die Netzwerke, an denen die Einrichtungen teilnehmen, sind in ihren Abläufen, Konfigurationen, Funktionslogiken oder Zielperspektiven äußerst unterschiedlich. Diese Unterschiedlichkeit in der Praxis macht es „außerordentlich schwer, Faktoren für den Erfolg oder Nichterfolg zu isolieren und gute Praxis so zu analysieren, dass sie transferierbar, also für andere Netzwerke anwendbar und gültig ist“ (Nuissl 2005, S. 76). Trotz dieser Problemlage soll anschließend dennoch der Versuch unternommen werden, bestimmte *Erfolgsbedingungen* für die Netzwerkarbeit, die in Theorie und Praxis hervorgehoben diskutiert werden, anzuführen. Unter Erfolgsbedingungen werden dabei sowohl die notwendigen Voraussetzungen als auch bestimmte Faktoren gezählt, die dazu beitragen, dass sich ein Netzwerk bzw. die konkrete Netzwerkarbeit positiv entwickelt. Um einen ganzheitlichen Blick zu ermöglichen, ist es zudem notwendig, neben den positiven auch die negativen Einflussfaktoren – also diejenigen, die Netzwerkarbeit erschweren oder verhindern – aufzugreifen.

Positive Einflussfaktoren

Notwendig zu unterscheiden sind hier Erfolgsfaktoren bezogen auf *die Entstehung eines Netzwerks* und Erfolgsfaktoren bezogen auf die *Arbeit in bestehenden Netzwerken*. Beide Vorgänge unterscheiden sich bezüglich Inhalt und Struktur. Zudem ist die gelungene Herstellung eines Netzwerks noch keine Garantie für dessen Erfolg (vgl. Nuissl, 2005, S. 77). Darüber hinaus liegt die Interpretation von Erfolg immer zentral auf der Seite der Initiatoren und Netzwerkbeteiligten. Hier ist zu beachten, dass es Erfolge kurzer, mittlerer und größerer Reichweite gibt sowie Erfolge, die von unterschiedlicher Qualität für die beteiligten Partner sind (vgl. ebd.).
Bezüglich der Erfolgsfaktoren, die im Kontext der Entstehung eines Netzwerks von Bedeutung sind, beschreibt z. B. Ortfried Schäffter vier zu beachtende *Konstitutionsbedingungen* und stellt damit die Vernetzung in den Bezug einer „professionellen Handlungsstrategie“ (vgl. Schäffter 2001, S. 12f.):

- *Vielzahl autonomer Akteure*
  Konstitutive Bedingung für Vernetzung ist, dass im Handlungsfeld eine Vielzahl von Institutionalformen, Einrichtungen, Gruppen, Initiativen und Einzelpersonen agiert, die weitgehend aus „eigenem Recht“ tätig sind, d. h. für ihr Handeln eine gewisse Autonomie in Anspruch nehmen. Netzwerke setzen daher ein Mindestmaß an gewachsenen Interaktionsbeziehungen und damit an sozialer Komplexität voraus.

- *Unterschiedlichkeit auf der Basis einer emotional tragfähigen Gemeinsamkeit*
  Netzwerke beruhen auf der Verknüpfung unterschiedlicher Akteure. Für diese Verknüpfung muss jedoch eine basale Gemeinsamkeit des Interesses, der Weltanschauung, eines Entwicklungsziels oder einer Problemdefinition aktivierbar

sein. Ohne diese basale Vertrauensgrundlage entwickelt sich wechselseitiger Support nicht hinreichend.

- *Anlässe als Aktivierung latenter Beziehungsnetze*
  Jede Netzwerkaktivität benötigt einen aktuellen Anlass als „*Not*-wendigkeit“ der Aktivierung bislang latent gebliebener Beziehungen. Es geht daher darum, für „angemessene“ Anlässe wahrnehmungsfähig zu sein.

- *Aktive Beziehungspflege*
  Soziale Netzwerke beruhen auf wechselseitigen Sympathiebeziehungen jenseits von Nutz-Erwägungen und lassen sich nicht „herstellen“ oder erzwingen. Als Voraussetzung heißt dies, dass in der Regel ein längerer zeitlicher Vorlauf im Sinne eines gewissen Entwicklungsstands „erarbeitet“ werden muss, bevor Vernetzung Früchte trägt. Immer dann, wenn Netze als Organisation von Seilschaften oder als Abschöpfung sozialer Ressourcen erkennbar werden, verstärken sie Konkurrenz.

Über diese vier Konstitutionsbedingungen hinaus benennt Karl Düsseldorff in Bezug auf die konkrete Umsetzung ein Set an Regeln und Voraussetzungen, die das Funktionieren eines Netzwerks in der Phase der Initiierung bzw. Entstehung erfordert. Deutlich wird hier, ebenso wie bei den Konstitutionsbedingungen, die zentrale Bedeutung, dass die potenziellen Netzwerkpartner bereits frühzeitig die angestrebten Ziele aushandeln und in diesem Prozess grundsätzlich klären, ob und inwiefern Netzwerke die zur Zielerreichung förderlichste Organisationsform darstellen. Die Ausschöpfung der Leistungsvorteile ist dann erfolgversprechend, wenn (vgl. Düsseldorff 2007, S. 27):

- eine Analyse des Problems unter der Fragestellung der „erhöhten Wertschöpfung“ durch eine Netzwerkorganisation erfolgt,
- die genaue Feststellung des Kooperationsbedarfs und der insgesamt möglichen Kooperationsvorteile geklärt wird,
- Erfolgskriterien und langfristige Ziele benannt werden,
- die Suche und Wahl sowie die erfolgreiche Einbindung geeigneter Partner bedacht wird,
- eine Vereinbarung von Regeln und Strukturvorgaben für das Netzwerk erarbeitet wird,
- eine Klärung von Werten, Interessen und Zielen des Netzwerks und Abstimmung mit den Binnengegebenheiten der einzelnen Netzwerkpartner erfolgt,
- die Klärung der systematischen Zusammenhänge des Problems und die Eruierung der Wertbeiträge einzelner Partner für spezifische Aufgaben benannt werden,
- die Festlegung der Kommunikations- und Leitungsprozesse erfolgt.

Das Entstehen eines Netzwerks sowie die späteren Netzwerkaktivitäten, z. B. die Organisation der Netzwerktreffen oder die Außendarstellung, werden zumeist durch eine Trägereinrichtung gesteuert. Erfahrungen aus der „LERNENDEN NETZWERK

REGION Rheingau-Taunus“ (LNR) (Klingebiel 2007) verdeutlichen, dass die *Trägerschaft eines Netzwerks höchst anspruchs- und bedingungsvoll* ist. Die Trägereinrichtung (im LNR war dies eine Volkshochschule) muss u. a. langjährige Projekterfahrung mitbringen, Erfahrung mit Kooperationsstrukturen haben, Instrumente beherrschen, die die sichere Umsetzung der Förderbestimmungen unterstützen (Controlling), über Finanzmittel verfügen, die es erlauben, namhafte Beträge über längere Zeitspannen vorzufinanzieren sowie Mitarbeiter/innen haben, die im Umgang mit Unsicherheit (in Bezug zum Projekt und zur eigenen Stelle) erfahren sind (vgl. ebd., S. 95f.). Ähnlich sehen dies auch Howaldt/Ellerkmann, die davon ausgehen, dass „beim Anstoßgeber ausreichende zeitliche, finanzielle und ‚soziale' Ressourcen sowie entsprechende Kompetenzen im Hinblick auf den Aufbau und das Management von Netzwerken vorhanden sein [müssen]“ (Howaldt/Ellerkmann 2005, S. 24).

Neben den Anforderungen, die während der Entstehung eines Netzwerks von Bedeutung sind, existieren weitere Erfolgsbedingungen für die Arbeit *in bereits bestehenden* Netzwerken. So wird in der disziplinübergreifenden Literatur die Annahme formuliert, dass die tragenden Momente von Netzwerken die Elemente *Beziehung, Kommunikation* und *Kooperation und Unterstützung* sind.
Wenn diese Elemente aktiviert werden, entwickeln sich aus Netzwerken Ressourcenpools (vgl. Miller 2001, S. 112). Bezogen auf Netzwerke mit Beteiligung von Weiterbildungseinrichtungen lassen sich zudem aus zurückliegenden Erfahrungen vernetzten Handelns einige *Grundprinzipien* ableiten (vgl. weitergehend Tippelt 2005, S. 242f.; Tippelt u. a. 2006, S. 283f.):

- Bei Netzwerkarbeit muss auf alle zur Verfügung stehenden regionalen und sozialen Ressourcen zurückgegriffen werden.
- Aktuell gegebene Probleme sollten im jeweiligen Gemeinwesen und in der jeweiligen Region aufgegriffen werden.
- Bereits bestehende Netzwerke sollten durch Formen des Coachings gestärkt werden.
- Netzwerkarbeit benötigt soziale Kohäsion (z. B. durch gemeinsam entwickelte Visionen).
- Die Profile und Stärken der einzelnen Bildungsinstitutionen müssen herausgearbeitet werden.

Besonders betont werden die Chancen einer *regionalen* Steuerung und Regulierung von z. B. bildungspolitischen Problemlagen (vgl. Tippelt u. a. 2006, S. 285). Diese zugeschriebene Bedeutung der regionalen Verortung von Netzwerken zur Lösung bildungsbezogener Probleme wird auch durch Teilergebnisse einer Bestandsaufnahme zu Kompetenznetzwerken und Kooperationsverbünden in der Weiterbildung gestützt (Faulstich/Vespermann/Zeuner 2000). Die Problemlösungskompetenz sowie die Funktionsweise von Netzwerken steigt demnach dann, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: regionale Initiative, deutlich erkennbare gemeinsame Interessen, Flexibilität der Strukturen gegenüber sich wandelnden Anforderungen, Unterstützung und Steuerung der Aktivitäten „von unten“, geringe Hierarchisierung, direkte Kommunikation, neutrale Kooperation, Offenheit des Leistungsspektrums gegenüber

neuen Aktivitätsformen sowie die Verknüpfung der Weiterbildung mit anderen Politikfeldern (vgl. Faulstich/Zeuner 2001, S. 103).
Ebenfalls mit Bezug zur „Region“ zeigt das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ (vgl. BMBF 2004a) mit am deutlichsten, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit sich Netzwerke positiv entwickeln:

Netzwerkpartner zu förderlichen Faktoren (Mehrfachnennungen waren möglich)	**Netzwerkpartner insgesamt (N=889)**
Bestehen eines Netzwerkmanagements	42,1
Räumliche Nähe des Aktionsbereichs	38,1
Vertrauen unter Netzwerkpartnern	32,4
Projektförderung	30,9
Netzwerkpartner waren im Vorfeld bekannt	29,6
Zuverlässigkeit der Netzwerkpartner	27,3
Guter Informationsfluss	23,5
Unterstützung durch politische Entscheidungsträger	19,5
Intensität des Erfahrungsaustausches	17,7
Abschluss von schriftlichen Kooperationsvereinbarungen	14,8
Gegenseitige Verpflichtung und Verbundenheit	14,5
Vorhandensein von Netzwerkpromotor/inne/n	13,2

Tab. 3: Netzwerkförderliche Faktoren aus Sicht der Netzwerkpartner (beschränkt auf die 12 meistgenannten Antworten) (Dobischat/Stuhldreier/Düsseldorff 2006, S. 75)

Die Befragung der in den ca. 75 Netzwerken der Lernenden Regionen beteiligten Organisationen zeigt u. a., dass dem Bestehen von Unterstützungsstrukturen, z. B. in Form eines Netzwerkmanagements, die größte förderliche Wirkung beigemessen wird. Die zentrale Funktion von Netzwerkmanagement ist es dabei, durch das Managen von zahlreichen Herausforderungen und Konfliktpotenzialen dazu beizutragen, dass Netzwerke ihre Chancen und Potenziale optimal nutzen können (vgl. Wohlfart 2006a, S. 26).
Teilergebnisse der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung zum BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ für den Zeitraum von 2005 bis 2007 (vgl. Tippelt u. a. 2008) bestätigen die große Bedeutung des Netzwerkmanagements für den Netzwerkerfolg. Identifiziert werden konnte, dass personale und institutionelle Neutralität, persönliche Kontakte zu den handelnden Akteuren, Moderations- und Motivationskompetenz, ein klares Organisations- und Wissensmanagement sowie ein systematisches und autoritatives Projektmanagement als entscheidende Aufgaben und Kompetenzen des Netzwerkmanagements bestehen (vgl. Strobl/Kuwan/Reupold 2008, S. 138f.).

Zudem ergaben die Untersuchungen der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung, dass für den allgemeinen Erfolg der Netzwerke in Lernenden Regionen folgende Aspekte von zentraler Bedeutung sind (vgl. ebd., S. 148f.):

- *Netzwerkidentität*: Die Netzwerkakteure identifizieren sich mit den Gesamtzielen des Netzwerks. Zentral sind dabei gegenseitiges Vertrauen, die damit zusammenhängende Kooperation sowie ein partizipatives Management mit klarer Entscheidungs- und Kooperationskompetenz. Darüber hinaus stabilisiert die Netzwerkidentität die Legitimation des Netzwerks in der Außenwirkung.
- *Bezug zur Umwelt*: Um Problemlösungskompetenzen auf andere Bereiche und Kontexte zu übertragen, sollten möglichst viele zentrale regionale Akteure in das Netzwerk miteinbezogen werden.
- *Adressierbarkeit*: Um eine zielgerichtete Ansprechbarkeit von Partnern und Nutzern zu erreichen, ist zu Beginn der Netzwerkarbeit unbedingt eine regionale Ausgangsdiagnose bzw. Bedarfsanalyse notwendig.
- *Selbstorganisation*: Insgesamt muss die Autonomie der Partner – trotz der Notwendigkeit klarer Regeln zu netzwerkinternen Abläufen, Kooperation und Zusammenarbeit – weitestgehend gewahrt bleiben.
- *Systemvertrauen*: Grundlage für die Arbeit in einem Netzwerk ist Vertrauen zwischen den Akteuren wie auch Vertrauen in das Gesamtsystem. Insbesondere Akteure, die sich vor dem Netzwerk unbekannt waren bzw. in Konkurrenzsituationen zueinander standen, müssen dieses Vertrauen aufbauen.
- *Kommunikationsstrukturen*: Dauerhafte und tragfähige Kommunikationsstrukturen – u. a. durch regelmäßige Treffen, Arbeitsgruppen oder regelmäßige Newsletter realisiert – unterstützen die kontinuierliche Arbeit der Lernenden Regionen.
- *Stabilität über einen längeren Zeitraum*: Die kontinuierliche Zusammenarbeit von Schlüsselpersonen fördert die Kontinuität der Netzwerkarbeit, personale Fluktuation kann sich hemmend auswirken.

Ergänzt werden können diese Erfolgsfaktoren durch drei – ebenfalls mit dem Bezugspunkt zur „Region“ bestehende – übergreifende Felder, die die Netzwerkarbeit zentral bestimmen und deren positive oder negative Bearbeitung die Leistung des Gesamtnetzwerks beeinflusst (vgl. Nuissl 2005, S. 83ff.):

- *Personale und kulturelle Aspekte*
  Netzwerke brauchen geeignete Personen. Benötigt werden bestimmte personale Kompetenzen, aber auch Interesse, Motivation und Freude. Darüber hinaus benötigen funktionierende Netzwerke eine Netzwerkkultur, die auf Verlässlichkeit und Vertrauen aufbaut und Hierarchie-, Kontroll- und Überwachungsverfahren abbaut. Zudem sollte aufgrund der Gefahr plötzlichen personellen Ausscheidens von Schlüsselpersonen die Netzwerkarbeit immer auf mehrere Personen verteilt werden.

- *Arbeit und Arbeitsabläufe*
  Netzwerke benötigen praktikable und effiziente Formen der Entscheidungsfindung. Zudem bedarf es eines Aushandlungsprozesses über die Arbeitsab-

läufe und Aufgabenverteilungen, wobei allerdings die Identifikation der Netzwerkbeteiligten mit dem jeweiligen Arbeitsgegenstand gewahrt bleiben muss.

- *Ressourcenverteilung*
  Die „gerechte“ Verteilung der Mittel in einem Netzwerk ist Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und sollte ebenfalls einem Aushandlungsprozess unterliegen. Insbesondere kleine Netzwerkpartner (wie z. B. die meisten Weiterbildungseinrichtungen) sind häufiger darauf angewiesen, nicht nur immateriellen und symbolischen Nutzen aus der Arbeit zu ziehen, sondern sie benötigen auch materielle Rückflüsse, um die Netzwerktätigkeit grundsätzlich zu legitimieren.

Negative Einflussfaktoren

Neben den positiven Einflussfaktoren, die die Entstehung bzw. aktive Arbeit eines Netzwerks fördern, gibt es auch negative Faktoren, die Netzwerkarbeit erschweren oder verhindern. Grundsätzlich können die bisher genannten Erfolgsbedingungen *umgekehrt* als negative Faktoren gekennzeichnet werden. So ist z. B. zu erwarten, dass ein fehlendes Netzwerkmanagement die Netzwerkkoordination und -kommunikation und somit den gesamten Erfolg des Netzwerks gefährdet. Darüber hinaus gibt ein Blick auf die von den Netzwerkpartnern des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ genannten hinderlichen Entwicklungsfaktoren hierzu erste Hinweise:

Netzwerkpartner zu hinderlichen Faktoren (Mehrfachnennungen waren möglich)	**Netzwerkpartner insgesamt (N=889)**
Diverse (vorhandenen Kategorien nicht zuzuordnen)	24,1
Nicht zufriedenstellende Zusammenarbeit im Netzwerk	23,1
Zeitliche Verzögerung bei Mittelzusage und Mittelfluss	22,9
Kompliziertes Antragsverfahren	17,8
Finanzielle Schwierigkeiten	10,0
Netzwerkarbeit ist aufwendig und arbeitsintensiv	9,5
Allgemeine wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen	6,7
Schlechtes Netzwerkmanagement	6,5
Räumliche Entfernung – Netzwerk zu groß	5,1
Projektträger DLR und dessen Arbeit	3,0
Mangelnde Unterstützung von politischen Entscheidungsträger/inne/n und Medien vor Ort	3,0
Zu wenig Informationen über das Netzwerk nach außen (mangelnde Öffentlichkeitsarbeit)	2,3

Tab. 4: Netzwerkhinderliche Faktoren aus Sicht der Netzwerkpartner (beschränkt auf die 12 meistgenannten Antworten) (Dobischat/Stuhldreier/Düsseldorff 2006, S. 76)

Deutlich wird, dass insbesondere verschiedene Programmaspekte (z. B. verzögerte Mittelzusage, kompliziertes Antragsverfahren) als hinderliche Faktoren bei der Netzwerkentwicklung genannt wurden.
Der an erster Stelle genannte hinderliche Entwicklungsfaktor „nicht zufriedenstellende Zusammenarbeit im Netzwerk“ tritt in ähnlicher Weise – hier mit „wachsenden Koordinationsproblemen“ gekennzeichnet – auch in der Bestandsaufnahme zu Kompetenznetzwerken und Kooperationsverbünden in der Weiterbildung auf (Faulstich/Vespermann/Zeuner 2000). Zudem wird die Problemlösungskapazität von Netzwerken eingeschränkt durch eine zu große Anzahl von Akteuren, steigenden Zeitbedarf, fehlende Kontinuität, zunehmenden Verhandlungsaufwand, Fortbestehen von Macht und Hierarchie sowie das Leugnen oder Verschieben von Konflikten (vgl. Faulstich/Zeuner 2001, S. 102f.).
Teilergebnisse aus den Untersuchungen der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung der Lernenden Regionen sehen neben diesen eher intern zu verortenden Aspekten insbesondere auch netzwerkexterne Aspekte wie z. B. die als problematisch empfundenen Veränderungen von Rahmenbedingungen der Weiterbildungslandschaft in Deutschland als Hindernisse der Netzwerkarbeit an (vgl. Strobel/Kuwan/Reupold 2008, S. 149).

Abschließend lassen sich die wichtigsten belastenden bzw. hemmenden Faktoren der Netzwerkentwicklung wie folgt (verallgemeinernd) zusammenfassen (vgl. hierzu Bornhoff/Frenzer 2006, S. 158f.; ähnlich auch Miller 2001, S. 112f.; Wohlfart 2006d, S. 4ff.):

- *Größe des Netzwerks*
  Insbesondere in großen Netzwerken (z. B. bei Netzwerken des Programms „Lernende Regionen“) ist der Abstimmungsbedarf erheblich größer und aufwendiger als in kleinen, überschaubaren Netzen. Somit gestaltet sich der Informations- und Kommunikationsfluss schwieriger.

- *Unterschiedlichkeit der Akteure*
  In vielen Netzwerken arbeiten Weiterbildungseinrichtungen mit Organisationen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Handlungsfeldern zusammen. Erhalten große Organisationen im Netzwerk deutlich mehr Macht, entsteht daraus Konfliktpotenzial.

- *Begegnung mit „ungeliebten Nachbarn“*
  Häufig arbeiten in Netzwerken Akteure und Organisationen zusammen, die sich bisher aus dem Weg gegangen sind. Dabei sind nicht immer nur Konkurrenzgründe ausschlaggebend. Oft liegen die Hindernisse auch in Vorurteilen, ideologischen Differenzen, Missachtung der Arbeit anderer oder „alten Geschichten“ wie z. B. schlechten Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit einem anderen Netzwerkteilnehmer.

- *Abhängigkeit der Akteure*
  Individuelle Akteure im Netzwerk stehen im Spannungsfeld der Loyalität gegenüber ihrer Herkunftsorganisation einerseits und dem Netzwerk andererseits. Je mehr der Eindruck entsteht, dass die eigenen Belange zu kurz kommen oder die Herkunftsorganisation übervorteilt wird, desto mehr werden die Netzwerkakteure (manchmal ungewollt) eine kritische Haltung im Netzwerk vertreten (müssen) und auf Eigeninteressen pochen.

- *Konkurrenz*
  In Netzwerken kann es zu Konkurrenzen um Macht, Kunden, Produkte, Renommee, Nutzung von Netzwerkergebnissen und die Verteilung von Fördergeldern kommen. Gelingt es nicht, diese Felder frühzeitig zu „entschärfen“, droht erhebliches Konfliktpotenzial.

- *Arbeitsaufwand und Nutzen*
  Insbesondere in großen Netzwerken mit einer komplexen Organisationsstruktur kommt auf manche Akteure sehr viel Arbeit zu. Dies hängt oftmals damit zusammen, dass große Einrichtungen in vielen verschiedenen Teileinheiten des Netzwerks mitarbeiten (müssen). Konfliktpotenzial entsteht insbesondere dann, wenn die entsendende Organisation des Akteurs den Eindruck gewinnt, Aufwand und Nutzen seien nicht mehr in der Balance.

4 Entwicklungs- und Forschungsdesiderate

In den vorangegangenen Kapiteln wurden Anlässe, Ziele, Formen und Erfolgsbedingungen von interorganisationalen Netzwerken, an denen sich Weiterbildungseinrichtungen beteiligen, auf der Grundlage einer systematischen Sekundäranalyse bestehender Literatur, Bestandsaufnahmen und Forschungsberichte dargestellt. Zusammengefasst und erläutert wurden relativ gesicherte Erkenntnisse zu den einzelnen Betrachtungspunkten. Im Folgenden sollen die bisher nicht angesprochenen, bei der Literaturauswertung allerdings vordringlich aufgetauchten Forschungs- und Entwicklungsbedarfe stichpunktartig und unterteilt nach Themengebieten aufgelistet werden.

Daten- und Informationslage zu Netzwerkaktivitäten von Weiterbildungseinrichtungen

Trotz der allgemein hohen positiven Einschätzung von Netzwerken ist insgesamt gesehen die Daten- und Informationslage zu Weiterbildungsnetzwerken bzw. Netzwerken, an denen sich Weiterbildungseinrichtungen beteiligen, defizitär. Es fehlen nicht nur systematische Erhebungen zu einzelnen Teilbereichen der Erwachsenenbildung (berufliche, allgemeine Weiterbildung) und zu einzelnen Trägerbereichen (z. B. Volkshochschulen, kirchliche oder gewerkschaftliche Erwachsenenbildung), sondern es mangelt auch an exemplarischen Fallbeschreibungen von Netzwerken. Die bestehenden Begleitforschungen (u. a. zu den Lernenden Regionen), Bestandsaufnahmen (vgl. Kap. 3.2), Fallbeschreibungen (z. B. Klingebiel 2007) oder netzwerkanalytischen Untersuchungen (z. B. Jütte 2002) geben zwar erste bedeutende Hinweise, sichern eine verallgemeinernde Einschätzung bezüglich Konfigurationen, Funktionslogiken, Problemfeldern oder Entwicklungstrends von Kooperation und Vernetzung in der Weiterbildung allerdings nur begrenzt. Vor diesem Hintergrund sind weitere systematische Erhebungen sowie Einzel- und Verbundforschungen zur Verbesserung der Daten- und Informationslage anzustreben.

Steuerung und Koordination von Netzwerken

Die Arbeit in einem Netzwerk stellt an die teilnehmenden Partner äußerst komplexe Anforderungen, sodass grundsätzlich davon ausgegangen wird, dass eine mehr oder weniger professionelle Steuerung und Koordination in Form eines Netzwerkmanagements vorhanden sein sollte (vgl. z. B. Sydow 1999; Becker u. a. 2005; Wohlfart 2006a, S. 26). Das Management von Netzwerken unterscheidet sich dabei grundsätzlich vom Management klassischer Organisationen. Ein nur mittelbarer hierarchischer Zugriff auf die Mitglieder des Netzwerks und – in den Grenzen eines Kooperationsvertrags – eine freiwillige Teilnahme der Organisationen an dem Netzwerk erfordern andere Konzepte, Methoden, Spielregeln und Verhaltensweisen des Managements (vgl. Oertel u. a. 2003, S. 29). Dabei kann diese Differenz im Management von Organisation und Netzwerk wie folgt beschrieben werden:

> Um ihre Leistungsfähigkeit auszuschöpfen brauchen Netzwerke jedoch ein professionelles Netzwerkmanagement. Dies bedeutet jedoch nicht einfach die Anwendung „bewährter“ Managementprinzipien auf einen neuen Gegenstand. Vielmehr geht es um ei-

> nen *fundamentalen Wandel der Funktionsbeschreibung des Managements*, dessen klassische Funktion als „Kind" der industriellen Revolution die Kontrolle, Überwachung und Verwaltung der Arbeitsprozesse in einer Organisation war. Netzwerke sind komplexe soziale Systeme, deren Management weitgehend ohne formales Direktionsrecht auskommen muss (Howaldt 2006, S. 31).

Für den Weiterbildungsbereich bestehen bisher nur unzureichende (Forschungs-)Befunde über die speziellen Funktionsweisen eines „professionellen" Netzwerkmanagements. Zwar gibt es bereits einige erhellende Erkenntnisse aus z. B. Begleitforschungen (vgl. Dobischat/Stuhldreier/Düsseldorff 2006) sowie über die Rolle von Weiterbildungsorganisationen als Koordinatoren von regionalen Bildungsnetzwerken (vgl. Gnahs/Dollhausen 2006), über konkrete Handlungshinweise (vgl. LfQ NRW 2006a) oder auch über das „Networking" als Element professionellen Handelns von Erwachsenenbildnern (vgl. Jütte 2000 und 2006). Eine systematische forschungsbasierte Aufarbeitung über Theoriebezüge, Konstitutionsbedingungen, Ausgestaltungsformen und Anforderungs- und Voraussetzungsprofile von Netzwerkmanagement im Erwachsenenbildungskontext steht jedoch bisher ebenso noch aus wie die Beantwortung der Frage, ob sich mit Bezug zum konkreten Managementhandeln ein (erwachsenen-)pädagogisches Proprium begründen lässt.

Netzwerke und Organisationsentwicklung

Für viele Weiterbildungseinrichtungen haben sich in den letzten Jahren gesellschaftliche, politische, rechtliche oder ökonomische Einflussgrößen (zum Teil dramatisch) verschoben (vgl. Meisel/Feld 2005 S. 14ff.; Feld 2007, S. 24ff.). Dies führte u. a. dazu, dass es kaum noch eine Einrichtung gibt, die sich „sowohl aus inhaltlichen wie auch aus materiellen Gründen nicht im Prozess einer grundlegenden Organisationsveränderung befindet" (Meisel 2006b, S. 200). Die organisationalen Veränderungen betreffen dabei z. B. die Änderung von Betriebsgrößen, der Rechtsform, der Binnendifferenzierung in Aufgabenbereiche oder einen verstärkten Zwang zur Ressourcenkontrolle (vgl. Schäffter 2003, S. 59f.). Konkrete Auslöser für die organisationalen Veränderungen sind so unterschiedliche Faktoren wie z. B. sich verändernde (i. d. R. verschlechternde) finanzielle Bedingungen, Gesetzesänderungen, sich differenzierende Anforderungen seitens der Weiterbildungsinteressierten, Auswirkungen der demografischen Entwicklung, der Wandel von Lehr-/Lernkulturen oder auch die verstärkte Forderung nach Umsetzung Lebenslangen Lernens.
Eine Strategie, auf die einzelnen Veränderungsfaktoren zu reagieren, wird in interorganisationalen Kooperations- und Vernetzungsaktivitäten gesehen.[22] Netzwerkbildungen können allerdings nicht nur als Strategie, z. B. zur Bewältigung der Aufgaben im Kontext des Lebenslangen Lernens, angesehen werden, sondern sind selbst ein Faktor, der die einzelnen Weiterbildungseinrichtungen organisational beeinflusst.

[22] So wird auch – nicht zuletzt aufgrund der knapper werdenden öffentlichen Mittel für die Weiterbildung und wegen des entstandenen, teilweise für den Nutzer intransparenten Weiterbildungsmarkts – in den letzten Jahren europaweit verstärkt die Vernetzung der unterschiedlichen Akteure in der Region gefordert (vgl. u. a. BMBF 2004a). Grundsätzlich wird interorganisationalen Netzwerken häufig das Potenzial zugesprochen, u. a. Strukturprobleme in der Weiterbildung und regionale Entwicklungsprobleme zu lösen. Zudem sollen Bildungszugänge und -übergänge durch Kooperationen und Netzwerke hergestellt bzw. verbessert werden.

Die Art und Weise sowie die Reichweite einer organisationalen Beeinflussung bzw. Veränderung von Weiterbildungsorganisationen durch interorganisationale Vernetzungsaktivitäten lässt sich zwar durch die Betrachtung von praxisbezogenen Fallbeschreibungen (vgl. z. B. Nittel 2006; Stang/Hesse 2006; Klingebiel 2007) oder Handreichungen für die Netzwerkgestaltung (vgl. z. B. LfQ NRW 2006a und 2006b) erahnen, allerdings nicht umfassend (empirisch) nachzeichnen und dadurch abgeleitet theoretisch begründen.
Insgesamt ist das erwachsenenpädagogische Wissen über den Zusammenhang von Netzwerkaktivität und Organisationsentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen als defizitär zu bezeichnen. Im Kontext der Zielperspektive, eine differenziertere wissenschaftlichere Reflexion zu ermöglichen, bedarf es genauerer (möglichst empirisch gesicherter) Wissensbestände darüber, wie auf der Organisationsebene der Weiterbildung Kooperations- und Vernetzungsaktivitäten zustande kommen und wirken, wie sie behandelt werden und welchen ermöglichenden oder einschränkenden Einfluss sie auf die Gestaltung von organisatorischen Strukturen und Prozessen haben.

Wissensmanagement in Netzwerken

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der optimalen Nutzung der Wissensbasis eines Netzwerks und der Erreichung der spezifischen Netzwerkziele. Die Wissensbasis als netzwerkspezifische Ressource umfasst dabei alle individuell vorhandenen und institutionell verankerten Informationen, Kenntnisse, Kompetenzen, Fähigkeiten, Fakten und Erfahrungswerte, die dem Gesamtnetzwerk bzw. den einzelnen Netzwerkteilnehmern zur Verfügung stehen und die bewusst oder unbewusst zur Leistungserbringung und Problemlösung verwendet werden.
Die gegenwärtigen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu diesem Themengebiet im Kontext von Netzwerken im Weiterbildungsbereich bzw. von Netzwerken, an denen sich Weiterbildungseinrichtungen beteiligen, reichen nicht aus um gesicherte Aussagen über die spezifischen Bedingungen, Funktionslogiken und Problemfelder eines netzwerkbezogenen Wissensmanagements zu machen. Geklärt werden müssten insbesondere grundlegende Fragestellungen zur qualitativen und quantitativen Erhöhung und zur optimalen Nutzung der netzwerkbezogenen Wissensbasis. Darüber hinaus bedarf es der Entwicklung und empirischen Erprobung von Wissensmanagement-Modellen in Netzwerken bzw. teilnehmenden Weiterbildungseinrichtungen, die zum einen dazu beitragen, die Netzwerkressource „Wissen“ besser nutzbar zu machen und zum anderen auch praktischen Umsetzungskriterien (z. B. Finanzierbarkeit der Modelle) genügen.

Verstetigung der Netzarbeit

Innerhalb der Netzwerkdiskussion beschäftigen sich viele Publikationen mit Fragen zur Bedingung und Initiierung von Netzwerken sowie dem konkreten Netzwerkmanagement. Ein bisher in der Forschung eher vernachlässigtes Thema ist die Frage der Verstetigung von Netzwerkarbeit. Ein zentrales Problemfeld ist hierbei, dass viele Netzwerkbildungen (gerade auch im Bildungsbereich) in der Entstehungs- und ersten Arbeitsphase durch Fördermittel unterstützt werden, diese jedoch nach einer bestimmten Zeit wegfallen und sich dann die Frage nach Verstetigung stellt (vgl. Elsholz 2006a). Das gegenwärtig vorhandene erwachsenenpädagogische, wissen-

schaftlich-fundierte Wissen über Überdauerungstendenzen, Verstetigungsstrategien oder dauerhaft tragfähige und förderungsunabhängige Organisationsstrukturen von Netzwerken (insbesondere bei solchen, deren finanzielle Förderung abläuft) ist noch relativ gering. Dieses Wissen gilt es ebenso auszubauen wie die Entwicklung alternativer Ressourcenzugänge zur Sicherung der Nachhaltigkeit von Netzwerkaktivität.

5 Literatur, Links, Forschungs- und Entwicklungsprojekte

Letzter Zugriff auf alle Online-Dokumente und Websites am 30. Oktober 2008.

5.1 Literatur

Ackerkneckt, E. (o. J.): Zehn Jahre Stettiner Volkshochschule. o. O.

Adrian, L./Bock, S. (2002): *Die Wiederentdeckung der Region. Chancen und Grenzen kommunaler Netzwerkstrategien*. In: DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung. H. 1, S. 32–34

Barth, M. (o. J.): *Netzwerke und Kooperationen zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung*. http://www.bne-portal.de/coremedia/generator/pm/de/Ausgabe__001/Downloads/04__Kooperationen_20und_20Netzwerke/M._20Barth__Artikel.pdf

Becker, T. u. a. (2005): *Netzwerkmanagement. Mit Kooperation zum Unternehmenserfolg*. Berlin/Heidelberg/New York

Benzenberg, I. (1999): *Netzwerke als Regulations- und Aktionsfeld der beruflichen Weiterbildung – Konzepte, Erfahrungen und Perspektiven*. Bochum

Berghoff, H./Sydow, J. (2007): *Unternehmerische Netzwerke – Theoretische Konzepte und historische Erfahrungen*. In: Berghoff, H./Sydow, J. (Hrsg.): *Unternehmerische Netzwerke: eine historische Organisationsform mit Zukunft?* Stuttgart

Bienzle, H. u. a.(2007): *Die Kunst des Netzwerkens: Europäische Netzwerke im Bildungsbereich*. Wien http://www.niace.org.uk/euroweaving/docs/The-Art-of-Networking-D.pdf

Bornhoff, J./Frenzer, S. (2006): *Netzwerke erfolgreich gestalten*. In: Landesinstitut für Qualifizierung NRW (Hrsg.): *Netzwerkarbeit erfolgreich gestalten. Orientierungsrahmen und Impulse*. Bielefeld, S. 43–168

Bovelet, R. (2006): *Netzwerkatlas Weiterbildung. Eine Untersuchung der Netzwerkstrukturen der Weiterbildung in NRW*. In: Landesinstitut für Qualifizierung NRW (Hrsg.): *Kooperation und Vernetzung in der Weiterbildung. Orientierungsrahmen und Praxiseinblicke*. Bielefeld, S. 43–102

Bullinger, H./Nowak, J. (1998): *Soziale Netzwerkarbeit: eine Einführung für Soziale Berufe*. Freiburg im Breisgau

BLK – Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (1973): *Bildungsgesamtplan*. Stuttgart

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2000): *Bekanntmachung von Förderrichtlinien für das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“*. Bonn
http://www.lernende-regionen.info/dlr/download/-Foerderrichtlinien.pdf

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001): *Aktionsprogramm: Lebensbegleitendes Lernen für alle*. Bonn

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004a): *Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken*. Programmdarstellung. Bonn

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004b): *Die Strategie für das Lebenslange Lernen verwirklichen*. Ausstellungskatalog zur Konferenz „Regionale Netzwerke für Lebenslanges Lernen“ (08./09.11.2004). Berlin

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008a): *Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken. Programmdarstellung 2008*. Bonn

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008b): *Empfehlungen des Innovationskreises für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf*. Bonn

Castells, M. (2000): *Elemente einer Theorie der Netzwerk-Gesellschaft*. In: Sozialwissenschaftliche Literatur Rundschau, H. 2, S. 37–54

Castells, M. (2001): *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft*. Das Informationszeitalter, Band 1. Opladen

Dehnbostel, P. (2001): *Basis für eine Kompetenzentwicklung?* In: Grundlagen der Weiterbildung – GdWZ, H. 3, S. 104–106

Dehnbostel, P. (2002): *Bilanz und Perspektiven der Lernortforschung in der beruflichen Bildung.* In: Zeitschrift für Pädagogik, H. 3, S. 356–377

Dehnbostel, P./Uhe, E. (2002): *Verbünde und Netzwerke als moderne Lernortsysteme in der beruflichen Bildung*. In: Berufsbildung, H. 75, S. 3–6

Dension, K. (2006): *Netzwerke als Form der Weiterbildung. Erfolgsfaktoren für den individuellen Nutzen*. Kassel

Deutscher Bildungsrat (1971): *Empfehlungen der Bildungskommission*. *Strukturplan für das Bildungswesen.* 3. Aufl., Stuttgart

DIE-Trendanalyse (2008): *Trends der Weiterbildung*. Hrsg. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung. Bielefeld

Dietrich, A./Jäger, A. (2002): *Lernen in regionalen Netzwerken – Konzeptionelle Überlegungen und praktische Erfahrungen*. In: Kölner Zeitschrift für ‚Wirtschaft und Pädagogik‘, H. 33, S. 45–70

Dobischat, R. u. a. (2006): *Lernende Regionen – begriffliche Grundlagen*. In: Nuissl, E. u. a. (Hrsg.): *Regionale Bildungsnetze*. Bielefeld, S. 23–33

Dobischat, R. (2007): *„Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken". Zur Bedeutung regional orientierter Bildungspolitik und -forschung*. In: Solzbacher, C./Minderop, D. (Hrsg.): *Bildungsnetzwerke und Regionale Bildungslandschaften*. München/Unterschleißheim, S. 159–168

Dobischat, R./Stuhldreier, J./Düsseldorff, C. (2006): *Netzwerkbildung und Netzwerkstruktur*. In: Nuissl, E. u. a. (Hrsg.): *Regionale Bildungsnetze*. Bielefeld, S. 59–88

Dokumentation KAW (2006): Dokumentation des Jahreskongresses der Konzentrierten Aktion Weiterbildung e. V. vom 11. Mai 2006 in Berlin: *Weiterbildung – (K)eine Frage des Alters? Demographische Entwicklung und lebenslanges Lernen*. Bonn

Dollhausen, K. (2003): Kultur, System, Netzwerk. In: DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung. H. 1, S. 29–32

Dollhausen, K. (2004): *Personalplanung und Personalentwicklung*. Studientext zum weiterbildenden Studiengang: Master of Business Administration in Educational Management. Oldenburg

Dostal, W. (2004): *Veränderungen in Arbeitswelt und Erwerbstätigkeit*. In: Forum Erwachsenenbildung: Beiträge und Berichte aus der evangelischen Erwachsenenbildung. H. 1, Frankfurt/M., S. 21–30

Dresselhaus, G. (2006): *Netzwerkarbeit und neue Lernkultur. Theoretische Grundlagen und praktische Hinweise für eine zukunftsfähige Bildungsregion*. Münster u. a.

Düsseldorff, K. (2007): *Die Funktion von Netzwerken und Entwicklungspartnerschaften als Grundlage für „Mögliche Netzwerkentwicklungen in Hessen"*. In: Hessisches Kultusministerium (Hrsg.): *Dokumentation des Workshops: „Die Beiträge von SVplus und HC zur regionalen Bildungsentwicklung"* http://download.bildung.hessen.de/domain/selbstverantwortung/pbtp6/material/material/20071219_Protokoll_Workshop_HC_SVplusV7.pdf

Europäische Gemeinschaft (2007): *Grundtvig – Erfolgreiche Projekte. Europa bietet Chancen*. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/grundtvig/success-stories_de.pdf

Elsholz, U. (2006a): *Strategien zur Verstetigung von Netzwerkarbeit. Ausgewählte Ergebnisse aus dem Kontext des BMBF-Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung".* In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 4, S. 37–47

Elsholz, U. (2006b): *Gewerkschaftliche Netzwerke zur Kompetenzmessung. Qualitative Analyse und theoretische Fundierung als Lern- und Organisationsform*. München/Mering

Esser, H. (1993): *Soziologie. Allgemeine Grundlagen*. Frankfurt am Main/New York

Europäische Kommission (2008): *Programm für Lebenslanges Lernen 2007–2013* http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/index_de.html

Faulstich, P. (2002): *Attraktive Wissensnetze*. In: Faulstich, P./Wilbers, K. (Hrsg.): *Wissensnetzwerke. Netzwerke als Impuls der Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung in der Region*. Bielefeld, S. 21–40

Faulstich, P./Vespermann, P./Zeuner, C. (2000): *Bestandsaufnahme regionaler und überregionaler Kooperationsverbünde/Netzwerke im Bereich lebensbegleitenden Lernens in Deutschland*. Abschlussbericht im Auftrag des BMBF. Hamburg

Faulstich, P./Zeuner, C. (2001): *Kompetenznetzwerke und Kooperationsverbünde in der Weiterbildung*. In: Grundlagen der Weiterbildung – GdWZ, H. 3, S. 100–103

Feld, T. C. (2007): *Volkshochschulen als „lernende Organisationen"*. Hamburg

Feld, T. C. (2008): *Leitung im Wandel: Veränderte Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an das Leitungspersonal von Weiterbildungseinrichtungen*. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Wien. http://erwachsenenbildung.at/magazin/?aid=1135&mid=1114

Fischer, J./Gensior, S. (1998): *Was sind Netzwerke, wie entstehen sie und wie werden sie zusammengehalten?* In: Heinze, R. G./Minssen, H. (Hrsg.): *Regionale Netzwerke – Realität oder Fiktion?* Bochum, S. 33–40

Frank, W. u. a.(2002): *Erfolgsgarant Netzwerke? Status quo und Entwicklungstendenzen von Qualifizierungsnetzwerken im Land Brandenburg*. Landesagentur für Struktur und Arbeit (Hrsg.). Potsdam

Frenzer, S. (2005): *Netzwerke und Kooperationen im Überblick: Begriffe und Ausprägungen/Chancen und Risiken*. In: Der Paritätische Landesverband NRW e. V. (Hrsg.): *Arbeitshilfe Kooperation. Erfolgreich zusammen arbeiten im Paritätischen Wohlfahrtsverband*. 2. Aufl., Bergisch Gladbach, S. 38–43

Granovetter, M. (1973): *The strength of weak ties*. In: American Journal of Sociology, H. 6, S. 1360–1380

Gnahs, D. (2004): *Region als Rahmenbedingung für Weiterbildung und selbst gesteuertes Lernen*. In: Brödel, R. (Hrsg.): *Weiterbildung als Netzwerk des Lernens. Differenzierung der Erwachsenenbildung*. Bielefeld, S. 191–203

Gnahs, D. (2006): *Management Summary: Zentrale Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung*. In: Nuissl, E. u. a. (Hrsg.): *Regionale Bildungsnetze*. Bielefeld, S. 7–17

Gnahs, D./Dollhausen, K. (2006): *Koordination von regionalen Bildungsnetzwerken – eine neue Aufgabe für Volkshochschulen?* http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/gnahs06_01.pdf

Hagedorn, F./Meyer, H. H. (2001): *Netzwerke*. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): *Wörterbuch Erwachsenenpädagogik*. Bad Heilbrunn, S. 234–235

Helbich, B. (2002): *Wissensaustausch unter Netzwerkpartnern*. In: Hentrich, J./Hoß, D. (Hrsg.): *Arbeiten und lernen in Netzwerken*. Eschborn, S. 304–321

Hessisches Kultusministerium (2006): *Erklärung zur Entwicklungspartnerschaft Zentren lebensbegleitenden Lernens*. Wiesbaden http://weiterbildung.bildung.hessen.de/bas/Erklaerung_HC.pdf

Hollstein, B./Straus, F. (2006) (Hrsg.): *Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen*. Wiesbaden

Holzer, B. (2005): *Netzwerkanalyse*. In: Kühl, S./Strodtholz, P./Taffertshofer, A. (Hrsg.): *Quantitative Methoden der Organisationsforschung*. Ein Handbuch. Wiesbaden, S. 386–420

Howaldt, J. (2002): *Lernen in Netzwerken – Koevolutionäre Kooperationsverbünde als regionale Lernnetzwerke*. In: Hentrich, J./Hoß, D. (Hrsg.): *Arbeiten und Lernen in Netzwerken*. Eschborn, S. 283–295

Howaldt, J./Ellerkmann, F. (2005): *Entwicklungsphasen von Netzwerken und Unternehmenskooperationen*. In: Becker, T. u. a. (Hrsg.): *Netzwerkmanagement: Mit Kooperationen zum Unternehmenserfolg*. Berlin/Heidelberg, S. 23–36

Howaldt, J. (2006): *Netzwerkmanagement – Zentraler Baustein für eine erfolgreiche Kooperation*. In: Initiative für Beschäftigung OWL e. V./ Universität Bielefeld/ SURVEY GmbH & Co. KG/Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Netzwerkwelt 2006. Forschungsthemen, Schwerpunktbranchen, praktisches Know-how*. Bielefeld, S. 30–38

Hölbling, G./Reglin, T. (2006): *Innovationen im Leistungsportfolio von Weiterbildungseinrichtungen. Vom Seminaranbieter zum Lerndienstleister*. QUEM Materialien Nr. 71. Berlin http://www.abwf.de/content/main/publik/materialien/materialien71.pdf

Jansen, D. (2006): *Einführung in die Netzwerkanalyse. Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele*. 3. Aufl., Wiesbaden

Jütte, W. (2000). *Diplom-PädagogInnen als "Netzwerker"? Sich und andere vernetzen als professionelle Anforderung*. In: Der pädagogische Blick, H. 3, S. 161–173

Jütte, W. (2002): *Soziales System Weiterbildung*. Bielefeld

Jütte, W. (2006). *Der „doppelte Netzwerker“: Sich und andere vernetzen als Professionalisierungsaufgabe.* In: Forum Erwachsenenbildung. Beiträge und Berichte aus der evangelischen Erwachsenenbildung. H. 4, S. 8–12

Kade, J./Nittel, D./Seitter, W. (2007): *Einführung in die Erwachsenenbildung*. 2. Aufl., Stuttgart

Keilbar, G./Wolf, Y./Voigt, J. (2002): *Kompetenzentwicklung in Netzwerken*. In: Hentrich, J./Hoß, D. (Hrsg.): *Arbeiten und Lernen in Netzwerken*. Eschborn, S. 296–303

Kilduff, M./Tsai, W. (2003): *Social Networks and Organisations*. London

Klein, H. J. (2006): *Konkurrenz*. In: Schäfers, B./Kopp, J. (Hrsg.): *Grundbegriffe der Soziologie*. 9. Aufl., Wiesbaden

Klingebiel, S. (2007): *Aufwand und Ertrag einer Netzwerkträgerschaft: VHS Rheingau-Taunus*. In: Küchler, F. von (Hrsg.): *Organisationsveränderungen von Weiterbildungseinrichtungen*. Bielefeld, S. 93–114

Kultusministerium Baden-Württemberg (1968): *Gesamtplan für ein kooperatives System der Erwachsenenbildung. Empfehlungen zur Neugestaltung und Koordinierung*. Vorgelegt vom Arbeitskreis Erwachsenenbildung. Villingen

Kultusministerkonferenz (1994): *Dritte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 02.12.1994. Bonn

Kultusministerkonferenz (2001): *Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.02.2001. Bonn

KomNetz (2006): *Gewerkschaftliche Netzwerke. Aufbau, Moderation und Verstetigung*. Handreichungen des Projekts KomNetz. Manuskriptdruck. Hamburg

Landesinstitut für Qualifizierung NRW (Hrsg.) (2006a): *Netzwerkarbeit erfolgreich gestalten. Orientierungsrahmen und Impulse*. Bielefeld

Landesinstitut für Qualifizierung NRW (Hrsg.) (2006b): *Kooperation und Vernetzung in der Weiterbildung. Orientierungsrahmen und Praxiseinblicke*. Bielefeld

Mayntz, R. (1993): *Policy-Netzwerke und die Logik von Verhandlungssystemen*. In: Politische Vierteljahreszeitschrift. Sonderheft 24, S. 39–56

Meisel, K./Feld, T. (2005): *Organisationsentwicklung und Organisationsberatung*. Studientext zum weiterbildenden Studiengang Master of Business Administration in Educational Management. Oldenburg

Meisel, K. (2006a): *Gelernte Flexibilität als Vorteil öffentlicher Weiterbildungsorganisationen im gegenwärtigen Strukturwandel*. In: Meisel, K./Schiersmann, C. (Hrsg.): *Zukunftsfeld Weiterbildung*. Bielefeld, S. 129–140

Meisel, K. (2006b): *Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen – Von Stolpersteinen und Notwendigkeiten*. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 3, S. 198–205

Meyer, K. (1969): *Arbeiterbildung in der Volkshochschule. Die ‚Leipziger Richtung'. Ein Beitrag zur Geschichte der deutschen Volksbildung in den Jahren 1922–1933.* Stuttgart

Miller, T. (2001): *Netzwerke – Ein überstrapaziertes Konzept*. In: Grundlagen der Weiterbildung – GdWZ, H. 3, S. 112–115

NA beim BIBB (2007): *Grundtvig – Das europäische Programm für den Bereich der Erwachsenenbildung*. Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn

Nittel, D. (2006): *Das „Haus des lebenslangen Lernens in Dreieich" – Eine innovative Organisation des Bildungswesens?* In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 3, S. 247–259

Nuissl. E./Pehl, K. (2004): *Porträt Weiterbildung Deutschland*. Bielefeld

Nuissl, E. (1999): *Bildungsinstitution, Staat und selbstorganisiertes Lernen*. In: Arnold, R./Gieseke, W. (Hrsg.): *Die Weiterbildungsgesellschaft*. Band 2: *Bildungspolitische Konsequenzen*. Neuwied, S. 3–15

Nuissl, E. (2002a): *Lernende Regionen – wissenschaftlich begleitet*. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 1, S. 36–38

Nuissl, E. (2002b): *Regionen und Netzwerke (Editorial)*. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 1, S. 3

Nuissl, E. (2005): *Netzwerkbildung und Regionalentwicklung*. Studientext zum berufsbegleitenden Masterstudiengang Bildungsmanagement. Oldenburg

Nuissl, E. (2006a): *„Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" – das untersuchte Programm*. In: Nuissl, E. u. a. (Hrsg.): *Regionale Bildungsnetze*. Bielefeld, S. 34–38

Nuissl, E. (2006b): *Orte und Netze lebenslangen Lernens*. In: Fatke, R./Merkens, H. (Hrsg.): *Bildung über die Lebenszeit*. Wiesbaden, S. 69–84

Nuissl, E. (2006c): *Einleitung*. In: Nuissl, E. u. a. (Hrsg.): *Regionale Bildungsnetze.* Bielefeld, S. 18–22

Nuissl, E. u. a. (2006) (Hrsg.): *Regionale Bildungsnetze*. Bielefeld

Oertel, R. u. a. (2003): *Über das Leitprojekt SENEKA*. In: Henning, K./Oertel, R./Isenhardt, I. (Hrsg.): *Wissen – Innovation – Netzwerke. Wege zur Zukunftsfähigkeit*. Aachen, S. 13–38

Orthey, A. (2005): *Netzwerken: Reflexionen und Erfahrungen am Beispiel eines TrainerInnen- und BeraterInnen-Netzwerkes*. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung, H. 1, S. 23 – 32

Payer, H. (2008): *Netzwerk, Kooperation – Gemeinsamkeiten und Unterschiede*. In: Bauer-Wolf, S./Payer, H./Scheer, G. (Hrsg.): *Erfolgreich durch Netzwerkkompetenz. Handbuch für Regionalentwicklung*. Wien, S. 5–22

Powell, W. W. (1990): *Neither Market nor Hierarchy. Network Form of Organization*. In: Resarch in organizational Behavior, H. 12, S. 295–336

Reutter, L. R. (1996): *Weiterbildungsrecht in der Mitte der neunziger Jahre: eine kritische Bilanz*. In: Ahlheit, K./Bender, W. (Hrsg.): *Lernziel Konkurrenz? Erwachsenenbildung im „Standort Deutschland“*. Opladen, S. 157–176

Röhrle, J. (1994): *Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung*. Weinheim

Schäffter, O. (2001): *In den Netzen der lernenden Organisation. Ein einführender Gesamtüberblick*. Dokumentation der KBE-Fachtagung „Vernetzung auf allen Ebenen“ vom 10./11. 05.2001
http://www.treffpunkt-ethik.de/download/KFT_Lernende_Organisation.pdf

Schäffter, O. (2003): *Erwachsenenpädagogische Organisationstheorie*. In: Gieseke, W. (Hrsg.): *Institutionelle Innensichten*. Bielefeld, S. 59–84

Schenk, M. (1995): *Soziale Netzwerke und Massenmedien. Untersuchungen zum Einfluss der persönlichen Kommunikation*. Tübingen

Schmette, M./Geiger, E./Franssen, M. (2003): *Phasenmodell für Netzwerke*. In: Henning, K./Oertel, I./Isenhardt, I. (Hrsg.): *Wissen – Innovation – Netzwerke*. Wege zur Zukunftsfähigkeit. Berlin u. a., S. 65–71

Schneider, V. (2004): *Politiknetzwerke und die Steuerung komplexer Gesellschaften*.
http://www.uni-konstanz.de/FuF/Verwiss/Schneider/ePapers/VS_PudSkG.pdf

Schüttpelz, E. (2007): *Ein absoluter Begriff. Zur Genealogie und Karriere des Netzwerkkonzepts*. In: Kaufmann, S. (Hrsg.): *Vernetzte Steuerung*. Zürich, S. 25–46

Seitter, W. (1990): *Volksbildung als Teilhabe. Die Sozialgeschichte des Frankfurter Ausschusses für Volksvorlesungen 1890–1920*. Frankfurt/M. u. a.

Siebert, H. (2006): *Ökonomische Analyse von Unternehmensnetzwerken*. In: Sydow, J. (Hrsg.): *Management von Netzwerkorganisationen*. 4. Aufl., Wiesbaden

Solzbacher, C./Minderop, D. (Hrsg.) (2007): *Bildungsnetzwerke und Regionale Bildungslandschaften. Ziele und Konzepte, Aufgaben und Prozesse*. München

Stang, R./Hesse, C. (Hrsg.) (2006): *Learning Centres: Neue Organisationskonzepte zum lebenslangen Lernen in Europa*. Bielefeld

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006): *11. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Annahmen und Ergebnisse*. Wiesbaden

Strobel, C./Kuwan, H./Reupold, A. (2008): *Erfolge, Erfolgsbedingungen und Hindernisse*. In: Tippelt u. a. (2008): *Lernende Regionen – Netzwerke gestalten. Teilergebnisse zur Evaluation des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“*. Bielefeld, S. 132–150

Strukturplan Weiterbildung (1975): *Strukturplan für den Aufbau des öffentlichen Weiterbildungssystems in der BRD*. Vorgelegt vom Arbeitskreis Strukturplan Weiterbildung. Köln u. a.

SWBG (2006): *Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz vom 17. Jan. 1990*. Zuletzt geändert durch das Gesetz vom 15. Febr. 2006 (Amtsbl. S. 474, 530)

Sydow, J. (1993): *Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation*. Wiesbaden

Sydow, J. (1999): *Management von Netzwerkorganisationen – Zum Stand der Forschung*. In: Sydow, J. (Hrsg.): *Management von Netzwerkorganisationen*. Opladen, S. 279–305

Sydow, J./Windeler, A. (2000): *Steuerung von und in Netzwerken – Perspektiven, Konzepte, vor allem aber offene Fragen*. In: Sydow, J./Windeler, A. (Hrsg.): *Steuerung von Netzwerken*. Opladen, S. 1–24

Tippelt, R. (2001): *Bildungsreform*. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): *Wörterbuch Erwachsenenpädagogik*. Bad Heilbrunn

Tippelt, R. (2005): *Pädagogische Netzwerkarbeit und interorganisationales Kompetenzmanagement – Anmerkungen zur innovativen Praxis am Beispiel Lernender Regionen und Metropolen*. In: Göhlich, M./Hopf, C./Sausele, I. (Hrsg.): *Pädagogische Organisationsforschung*. Wiesbaden, S. 233–244

Tippelt, R. u. a. (2006): *Regionale Netzwerke zur Förderung lebenslangen Lernens – Lernende Regionen.* In: Fatke, R./Merkens, H. (Hrsg.): *Bildung über die Lebenszeit*. Wiesbaden, S. 279 – 290

Tippelt, R. u. a. (2008): *Lernende Regionen – Netzwerke gestalten. Teilergebnisse zur Evaluation des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“*. Bielefeld

Trier, M. u. a.(2003): *Lernen im Sozialen Umfeld: Organisationen – Netzwerke – Intermediäre. Kompetenzentwicklung beim Aufbau regionaler Infrastrukturen*. QUEM-report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, H. 77

Weyer, J. (Hrsg.) (2000): *Soziale Netzwerke. Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung*. München/Wien

Weißbach, H.-J./Poy, A. (1995): *Technische Vernetzung, funktionale Differenzierung und neue kulturelle Integrationsmuster*. In: Fischer, J./Gensior, S. (Hrsg.): *Netz-Spannungen. Trends in der sozialen und technischen Vernetzung von Arbeit*. Berlin

Weiterbildungsgesetz NRW 2005: *Erstes Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen.* In der Fassung vom 14. April 2000 geändert durch das Gesetz vom 15. Februar 2005

Williamson, O. E. (1975): *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*. New York

Willke, H. (1993): *Systemtheorie entwickelter Gesellschaften. Dynamik und Riskanz moderner Selbstorganisation*. Weinheim

Wittpoth, J. (2006): *Einführung in die Erwachsenenbildung*. 2. Aufl., Opladen

Wohlfart, U. (2002): *Zur Geschichte interorganisatorischer Netzwerke*. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 1, S. 39

Wohlfart, U. (2006a): *Den aktuellen Trend zu Kooperation und Vernetzung verstehen*. In: Landesinstitut für Qualifizierung NRW (Hrsg.): *Kooperation und Vernetzung in der Weiterbildung. Orientierungsrahmen und Praxiseinblicke*. Bielefeld, S. 13–28

Wohlfart, U. (2006b): *Einführung*. In: Landesinstitut für Qualifizierung NRW (Hrsg.): *Kooperation und Vernetzung in der Weiterbildung. Orientierungsrahmen und Praxiseinblicke*. Bielefeld, S. 7–9

Wohlfart, U. (2006c): *Zur Notwendigkeit von Netzwerkarbeit im Weiterbildungsbereich*. In: Landesinstitut für Qualifizierung NRW (Hrsg.): *Kooperation und Vernetzung in der Weiterbildung. Orientierungsrahmen und Praxiseinblicke*. Bielefeld, S. 29–39

Wohlfart, U. (2006d): *Die Herausforderungen von Netzwerkarbeit.* In: Forum Erwachsenenbildung. Beiträge und Berichte aus der evangelischen Erwachsenenbildung, H. 4, S. 4–7

Wohlfart, U./Bovelet, R. (2005): *Netzwerke und Kooperationsverbünde im Weiterbildungsbereich*. In: Becker, T. u. a. (Hrsg.): *Netzwerkmanagement: Mit Kooperationen zum Unternehmenserfolg*. Berlin/Heidelberg/New York, S. 161–176

5.2 Links

Allgemeines zu Kooperation und Vernetzung

Freie Universität Berlin – Institut für Management
Internetauftritt des Lehrstuhls für Unternehmenskooperation des Instituts für Management der FU Berlin. Die Site beinhaltet neben allgemeinen Informationen zu Kooperationen und Netzwerken auch neueste Forschungsergebnisse, ein Netzwerk-Forum sowie Informationen zur Forschergruppe Unternehmungsnetzwerke.
http://www.wiwiss.fu-berlin.de/institute/management/sydow/index.html

Kooperationswissen
Website der MA&T Organisationsentwicklung GmbH. Beinhaltet neben grundlegenden Wissensbeständen zu Kooperations- und Netzwerkthemen auch zahlreiche (kostenlose) Tipps, Beispiele für Good Practice oder Tools wie z. B. zur Kooperationsfähigkeit.
www.kooperationswissen.de

Netze und Netzwerke
„Netze und Netzwerke“ ist ein kulturwissenschaftlich orientiertes Weblog. Die Seite ist der Reflexion von Geschichte, Theorie und Ästhetik künstlicher wie natürlicher Netzstrukturen gewidmet.
http://www.netzeundnetzwerke.de/

Bildungspolitische (Förder-)Programme und Initiativen

BMBF – Lernende Regionen
Website des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu dem Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“.
http://www.bmbf.de/de/414.php

Grundtvig – Das Europäische Programm für die allgemeine Erwachsenenbildung
Internetseite von GRUNDTVIG, dem Programm für allgemeine Erwachsenenbildung der Europäischen Union. Gefördert werden Netzwerke zur Weiterentwicklung von spezifischen Fachgebieten und Themen der Erwachsenenbildung.
http://www.lebenslanges-lernen.eu/grundtvig_5.html

Hessencampus – Lebensbegleitendes Lernen
Internetauftritt des Projekts „HESSENCAMPUS“. Die Website liefert neben den Konzepten der acht Startregionen auch vielfältige Hintergründe und aktuelle Informationen.
http://hc-hessencampus.de/25/

Kompetenznetze Deutschland
In der Initiative „Kompetenznetze Deutschland“ bündelt das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie herausragende Innovationsnetzwerke der Bundesrepublik. Gegenwärtig zählt die Initiative 107 Mitglieder, die in neun Themenbereiche und acht Regionen geclustert sind.
http://www.kompetenznetze.de/

Leonardo da Vinci – Das europäische Programm für die berufliche Bildung
Internetauftritt von LEONARDO DA VINCI, dem Programm der Europäischen Union für die Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Gefördert werden interorganisationale Netzwerke aus dem Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
http://www.lebenslanges-lernen.eu/leonardo_da_vinci_4.html

Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken
Zentrale Website des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, das seit 2001 das Lebenslange Lernen in regionalen Netzwerken unterstützt. Das Programm wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unter Beteiligung aller Länder und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Der Internetauftritt liefert neben umfangreichen Informationen über das Grundprogramm und Downloadmöglichkeiten (Termine, Literatur, Pressearchiv, Materialien, Konzepte etc.) insbesondere Links und Informationen zu den einzelnen im Programm vertretenen Lernenden Regionen.
http://www.lernende-regionen.info/dlr/index.php

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung
Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung ist vom BMBF für die Durchführung des Programms GRUNDTVIG in Deutschland beauftragt. Zu finden sind u. a. Informationen zu Kooperations- und Netzwerkinitiativen der Europäischen Union im Bereich der beruflichen und allgemeinen Bildung sowie zur europäischen Bildungszusammenarbeit.
http://www.na-bibb.de

Europäische Verbände und Zusammenschlüsse im (Weiter-)Bildungsbildungsbereich

EAEA – European Association for Education of Adults
EAEA ist auf europäischer Ebene der größte Zusammenschluss von Verbänden und Institutionen im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung. Zurzeit zählt der Verband 130 Mitgliedsorganisationen in 41 Ländern.
http://www.eaea.org/

*ERDI – **E**uropean **R**esearch and **D**evelopment **I**nstitutes of Adult Education*
Website des Konsortiums „European Research and Development Institutes of Adult Education". Die Mitglieder von ERDI fungieren in ihren jeweiligen Ländern als zentrale wissenschaftliche Serviceinstitute für den Weiterbildungsbereich (Wissenschaft, Praxis und Politik). Das Konsortium bündelt so die in Europa vorhandene Expertise auf dem Gebiet der angewandten und praxisbezogenen Weiterbildungsforschung.
http://www.erdi.info/

ESREA – European Society for Research on the Education of Adults
Zusammenschluss von Forschenden und Forschungsinstitutionen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung. ESREA bietet ein umfassendes Informationsnetzwerk für Forschende (u. a. zu Netzwerken und Learning Centers).
http://www.esrea.org/

EUCEN – European Universities Continuing Education Network
EUCEN ist der größte multidisziplinäre Verein für Lebenslanges Lernen an Hochschulen. EUCEN hat 212 Mitglieder aus mehr als 40 verschiedenen Ländern, dazu gehören Universitäten, Fachhochschulen und 22 regionale und nationale Netzwerke.
http://www.eucen.org/

Netzwerkanalyse

ASNA – Austrian Network for Social Network Analysis
ANSNA ist ein Netzwerk von Menschen, die sich mit Sozialer Netzwerkanalyse (SNA) beschäftigen oder sich dafür interessieren, die Synergien nutzen, sich vernetzen und gegenseitig unterstützen. Die Homepage beinhaltet Informationen und Neuigkeiten zum Thema SNA.
http://www.ansna.org/

FAS.research – Network Analysis for Science and Business
Website der sozialwissenschaftlichen Forschungsgesellschaft FAS.research. Neben Ergebnissen und Informationen zur Grundlagenforschung werden auf der Seite Software-Lösungen zur Netzwerksimulation vorgestellt und diskutiert.
http://www.fas.at/business/de/index.htm

ISNA – International Network of Social Network Analysis
Internetauftritt des Weltverbands der Netzwerkanalyse.
www.insna.org

Social Network Day
Internetseite einer Austrian Network for Social Network Analysis Konferenz mit grundlegenden Informationen, Vorträgen, Tagungsmaterial und kurzen Videos zur organisationalen Netzwerkanalyse.
http://www.ansna.org/konferenz

Sonstige

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
Internetauftritt der Forschungsstelle des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft. Die Forschungsstelle informiert über Kooperationen in Form von Netzwerken, baut hessenweit Berufsbildungsnetzwerke auf, erstellt einen hessischen "Netzwerkatlas", entwickelt eine "Servicestelle für Netzwerke in der beruflichen Bildung in Hessen" und arbeitet aktiv in verschiedenen Netzwerken mit.
http://www.bwhw.de/378.html

Kompetenzzentrum Netzwerkmanagement
Im Kompetenzzentrum Netzwerkmanagement e. V. sind zurzeit 13 Mitglieder (Forschungsinstitutionen, Beratungsunternehmen oder Personalentwickler) aktiv. Sie verfolgen das Ziel der Förderung und Stärkung kompetenten Managements von Kooperationen und Netzwerken in und zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik.
http://www.kompetenzzentrumnetzwerkmanagement.de/

5.3 Forschungs- und Entwicklungsprojekte

Entwicklungspartnerschaft Zentren Lebensbegleitendes Lernen – HESSENCAMPUS
Mit dem vom Hessischen Kultusministerium initiierten Projekt[23] wird das Ziel verfolgt, öffentliche und private Träger der Weiterbildung sowie berufliche Schulen zu regionalen Zentren der Aus- und Weiterbildung zu bündeln, den Fokus der Bildungspolitik auf den Lebenslauf und einzelne Lebensabschnitte zu lenken sowie die Perspektive stärker auf die Adressaten von Bildung und Weiterbildung, die lernende Persönlichkeit, zu richten. Im Rahmen einer gemeinsamen Entwicklungspartnerschaft mit dem Hessischen Kultusministerium und hessischen Regionen bestehen derzeit acht Hessencampus-Konzepte. Die Website liefert darüber hinaus auch Hintergründe und aktuelle Informationen.
http://hc-hessencampus.de/25/

Evaluation von Bildungsnetzwerken
Das Projekt[24] steht unter der Fragestellung: Welche Voraussetzungen, Möglichkeiten und Hindernisse lokaler Vernetzung und Kooperation beeinflussen das im Rahmen des BMBF-Programms „Lernende Regionen“ entstandene lokale Netzwerk Step On? Das Projekt ist eine „Follow-Up-Evaluation“ nach Abschluss einer zweiten Arbeitsphase des Step-On-Projekts; die erste war ebenfalls evaluiert worden. Gefördert wird das Projekt durch das Zentrum für Qualitätssicherung der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz.
http://www.step-on.de/279/index.html

[23] Das Projekt startete 2007 und soll zu dauerhaften Strukturveränderungen beitragen.
[24] Das Projekt wurde im April 2007 beendet.

Förderung von Beratungsnetzwerken – Mobile Intervention gegen Rechtsextremismus
Die Verfestigung rechtsextremistischer, fremdenfeindlicher und antisemitischer Strukturen im Gemeinwesen und deren gezielte Einflussnahme auf die Einstellungen der Bürger/innen bedrohen die demokratische Grundordnung unserer Gesellschaft. Dies kann zu krisenhaften lokalen Situationen führen, in denen sowohl die Betroffenen als auch die vor Ort zuständigen Ansprechpartner/innen hilflos reagieren. Sie benötigen in dieser Krisensituation fachkompetente Beratungshilfe von außen.
Diese Unterstützung soll durch das Projekt[25] geleistet werden, das drei Programmsäulen vorsieht:
Einrichtung von Beratungsnetzwerken und Bildung fallbezogener mobiler Interventionsteams (Programmsäule 1): Ziele des Beratungsnetzwerks und der mobilen Interventionsteams sind die Schaffung eines breiten Pools an staatlichen und nicht-staatlichen Beratungskompetenzen, die Bündelung dieser verschiedenen Kompetenzen für ein gemeinsames konzertiertes Vorgehen in Krisensituationen und die Gewährleistung passgenauer und professioneller Beratungsarbeit zur Unterstützung bei der Bewältigung von Krisensituationen vor Ort durch Identifikation der jeweils für die konkrete Situation geeigneten Beratungskompetenzen. Modellhafte Entwicklung und Erprobung neuer Beratungsansätze (Programmsäule 2). Steuerung, Information, Evaluation (Programmsäule 3): Organisation von Informations- und Erfahrungsaustausch, Qualifizierung der mobilen Interventionsteams sowie Evaluation der gewonnenen Ergebnisse des Programms.
http://www.beratungsnetzwerke.de/

Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen –
Gestaltung arbeitnehmerorientierter Arbeits-, Beratungs- und Weiterbildungskonzepte
Das Projekt[26] wurde im Rahmen des Forschungsprogramms "Lernkultur Kompetenzentwicklung" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt. Gefördert wurde das Projekt vom BMBF sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Programmträger war die "Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V.".
Inhaltlich ging es um eine arbeitnehmerorientierte Konzeption der Weiterbildung, die Qualifizierung und Kompetenzentwicklung als Kern moderner Beruflichkeit und beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegswege versteht. Das Augenmerk lag auf der Entwicklung von Konzepten und der Gestaltung von Beratungs- und Weiterbildungsformen. Dabei richtete sich das Projekt an Betriebs- und Personalräte und regionale Kooperationspartner, um deren Befähigung für eine entsprechende betriebliche Bildungsarbeit zu unterstützen und voranzutreiben.
http://www.komnetz.de/

Lebenslanges Lernen
Ziel des Programms[27] war die Erprobung innovativer Projekte, die einen Wandel in der Lernkultur herbeiführen können und den dafür nötigen Prozess der Neuorientierung des Bildungssystems unterstützen. Es ging dabei um die Stärkung der Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden. Dies soll über Anreizsysteme zum Lernen und die Verbesserung der Lernfähigkeit der Menschen bewirkt werden, wobei sowohl das Lernen in klassischen Bildungseinrichtungen als auch informelles, selbstgesteuertes Lernen in alltäglichen Lebenssituationen einbezogen werden. Lebenslanges Lernen wird dabei nicht nur als not-

[25] Das Projekt läuft bis Dezember 2010.
[26] Das Projekt wurde am 31.12.2007 beendet.
[27] Das Programm lief bis Juni 2005.

wendiger Reflex auf sich wandelnde Strukturen, sondern auch als Chance zur Gesamtentwicklung der Persönlichkeit und zum Abbau von Benachteiligungen in der Gesellschaft betrachtet.
Das Programm untersuchte Veränderungsprozesse von Bildungsinhalten, Vermittlungsformen und von Aufgaben und Strukturen der Bildungsträger. Innovative Lehr- und Lernkonzepte richteten sich auf personale, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen. Die Angebote der Bildungseinrichtungen wurden qualitativ verbessert, um Service- und Beratungsleistungen ergänzt und für alle transparent und zugänglich bereitgestellt.
Mithilfe des Programms wurden zudem die Rahmenbedingungen für Lebenslanges Lernen verbessert. Deshalb wurden alle Akteure des Bildungssystems verstärkt zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit, insbesondere mit den Nachfragern und Nutzern selbst, angeregt. Es wurden bildungsbereichsübergreifende Netzwerke etabliert, in denen Bildungsanbieter und Bildungsnachfrager, Träger aller Bildungsbereiche und Institutionen anderer Politikfelder kooperieren und z. B. gemeinsam Lernzentren aufbauen, die von den Lernenden selbstständig genutzt werden können.
http://www.blk-lll.de

Lernende Regionen
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) führt zusammen mit den Ländern das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ [28] durch, um im Rahmen des Lebenslangen Lernens Impulse zur Weiterentwicklung des Bildungssystems zu geben. Gefördert wird der Aufbau regionaler Netzwerke, in denen Bildungsanbieter und Nachfrager über die Organisationsgrenzen verschiedener Träger und über bisher getrennte Bildungsbereiche hinweg dauerhaft zusammenarbeiten.
In den Netzwerken kooperieren allgemeinbildende, berufsorientierte und weiterführende Schulen und Bildungsträger, Unternehmen, Arbeitsämter, die Wirtschaftsförderung, Kammern, Kommunen, Sozialpartner und andere. Die Vernetzung ermöglicht es ihnen, strategische Neuorientierungen in einem dynamischen Marktumfeld umzusetzen und ihren Handlungsspielraum auszubauen.
Ziel ist es, die Bildungsbeteiligung zu erhöhen und neue Bildungsangebote und -dienstleistungen für das Lebenslange Lernen bereitzustellen. Wichtige Mittel sind die Verbesserung der Markttransparenz, die Bildungsberatung, die Qualitätssicherung, die Anerkennung informeller Kompetenzen und die Erleichterung von Übergängen im Bildungssystem, die Erschließung neuer Lernorte, die Zusammenarbeit mit kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) und die Entwicklung von Bildungsmarketing.
Die Lernenden Regionen widmen sich dabei insbesondere auch bildungsfernen und benachteiligten Gruppen, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Durch die Netzwerke werden offene Zugänge zu den Lernwelten von morgen geschaffen.
Das innovative Potenzial des Programms liegt im Aufbau regionaler Netzwerke von an Weiterbildung beteiligten Institutionen und Organisationen zur Weiterentwicklung des Konzepts des Lebenslangen Lernens.
http://www.lernende-regionen.info

[28] Das Programm befindet sich in seiner dritten Förderungsphase.

Lernkultur Kompetenzentwicklung

Das Programm[29] diente dem Aufbau effizienter beruflicher Lernstrukturen als Motor für gesellschaftliche Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. Zugleich sollte es die Stärkung von individueller beruflicher Kompetenz, von Beschäftigungsfähigkeit, Flexibilität und Unternehmergeist fördern.

Das Programm war unterteilt in die Schwerpunkte:

- Lernen im Prozess der Arbeit (LiPA): Der Programmbereich unterstützte Projekte zu praktischen, methodischen und theoretischen Problemlösungen bei der Förderung von Kompetenzentwicklung in der Arbeit. Im Mittelpunkt standen dabei die Bedingungen und Verfahren, mit denen Lernprozesse in der Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen (Individuum, Gruppe, Organisation) gefördert und evaluiert werden können.
- Lernen im sozialen Umfeld (LisU): Analysiert wurde im Rahmen dieses Schwerpunkts der Kompetenzerwerb in der Familie, im Verein und in der Freizeit, der für den beruflichen Werdegang eine Rolle spielt.
- Lernen in Weiterbildungseinrichtungen (LiWE): Die zentrale Aufgabenstellung im Programmbereich war die Erprobung und Analyse von Möglichkeiten für selbst organisierte Lernprozesse und Kompetenzentwicklung in auch fremdorganisierten Lernumgebungen. Die Projekte gestalten dabei eine von Kompetenzentwicklung getragene Lernkultur und entwickeln das moderne Bildungskonzept selbst organisierten Lernens mit bzw. weiter. Weiterbildner und Weiterbildungseinrichtungen entwickeln Konzepte für diesen Wandel in Lernprozessen, indem sie ihre eigenen Lernkonzepte, die Organisationsstruktur ihrer Einrichtungen und somit ihre eigene Lernkultur entsprechend umgestalten.
- Lernen im Netz (LiNe): Dieser Schwerpunkt analysiert den Umgang und die Kommunikation mit Informationstechnologien, die zunehmend zum Lernen gehören und den Arbeitsprozess mehr und mehr durchdringen.
- Grundlagenforschung, wissenschaftliche Begleitung sowie notwendige Einzelthemen (z. B. regionale, internationale): Tieferliegende historische und theoretische Aspekte aller dieser Lernbereiche, die Formen der Kompetenzmessung sowie die Kompetenzentwicklung in sozialen Netzwerken sind schließlich Gegenstand dieses Schwerpunkts.

http://www.bmbf.de/de/406.php

Profilbildung und Professionalisierung in Weiterbildungsnetzwerken

Ziel des Projekts „Profilbildung“ [30] der Universität Potsdam war die Profilschärfung der regionalen Weiterbildungslandschaften Brandenburgs. Gefördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS), wurden mit dem Projekt regionale Weiterbildungsbeiräte und Bildungsnetzwerke unterstützt. Aktivitäten, die auf Profilbildung, d. h. auf Vernetzung und die Integration von Bildungsangeboten zielen, wurden mit wissenschaftlichem Know-how begleitet, unterstützt und beraten. Profilierte Weiterbildung kann aktuelle gesellschaftliche Anforderungen der Region mit passenden Bildungsangeboten aufgreifen und die Attraktivität von Weiterbildung steigern. Mitglieder regionaler Weiterbildungsbeiräte, Netzwerker und an regionaler Weiterbildung Interessierte finden auf der Homepage des Projekts weitere Informationen für die eigene Arbeit.

http://www.profil-bildung-brandenburg.de/

[29] Das Programm lief bis 2007.
[30] Das Projekt wurde Ende 2006 beendet.

Selbstgesteuerte Qualitätssicherung und -entwicklung – Stärkung von Qualitätskompetenz in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen und Potenzierung von Qualitätskompetenzen im Netzwerk (SeQuaNet)

In dem Projekt[31], das vom BMBF und dem Europäischen Sozialfonds gefördert wurde, ging es um die Bearbeitung folgender Inhalte:

- Konkrete und zugleich modellhafte Qualitätsentwicklung der im Projekt beteiligten Einrichtungen: Im Sinn des Selbstevaluationsverständnisses soll das Modell den beteiligten Weiterbildungseinrichtungen die Möglichkeit geben, die vorhandene Weiterbildungspraxis in ihrer Einrichtung reflexiv und detailliert zu erfassen, ihre künftige Praxis (weiter-) zu entwickeln und eine Selbstklärung im eigenen Unternehmen anzuregen.
- Darstellung und Beschreibung von Umsetzungshilfen für die Qualitätssicherung und -entwicklung, die eine hohe Praxisrelevanz für berufliche Weiterbildungseinrichtungen aufweisen und trägerübergreifend tauglich sind.
- Fallartige Beschreibungen und Wertungen von Implementierungs- und Nutzungsprozessen in den ausgewählten Weiterbildungseinrichtungen, die auf der Grundlage eines einheitlichen Grundrasters vergleichbar sind.
- Dokumentation des Erfahrungsaustausches im Netzwerk einschließlich Beschreibung von Prozessen und Strukturen für nachhaltiges Arbeiten von "Qualitätsringen".
- Weiterentwicklung und Präzisierung des Modells für die weitgehend selbstgesteuerte Qualitätssicherung und -entwicklung beruflicher Weiterbildungseinrichtungen.

http://www.tu-dresden.de/erzwibp/wiesner/a4projekte.htm#Selbstgesteuerte

Struktur und Wandel der Weiterbildung

Die zentrale Fragestellung des Projekts[32] fokussiert die Veränderung von Strukturen, Funktionen und Leistungen organisierter Weiterbildung im gesellschaftlichen Modernisierungsprozess.

Die Modernisierung der Weiterbildung, wie sie unter den Vorzeichen einer sozialstaatlich motivierten Bildungsreform in den 1960er und 1970er Jahren betrieben wurde, zielte auf ein öffentlich verantwortetes, integriertes Bildungssystem, orientiert am Modell des korporativen Pluralismus. Der gegenwärtige Diskurs in Wissenschaft, Praxis und Politik der Weiterbildung vermittelt keine systembezogenen Hoffnungen dieser Art mehr. Das Ziel dieses Forschungsprojekts besteht darin, Strukturen und Wandel der organisierten Weiterbildung vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses seit der Bildungsreform am Beispiel eines regionalen Weiterbildungsmarkts nachzuzeichnen. Dazu wurde ein Panel von Weiterbildungseinrichtungen über einen Zeitraum von drei Jahrzehnten erfasst und im Blick auf Veränderungen in den institutionellen Strukturen, den Funktionen und Leistungen organisierter Weiterbildung analysiert. Neben empirischen Befunden zielt das Projekt auch auf die Entwicklung neuer Modelle, die es erlauben, die veränderten Strukturen und Leistungen der Weiterbildung zufriedenstellend zu erfassen.

Das Projekt wird bearbeitet an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen durch das Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Professur für Erwachsenenbildung/ Weiterbildung.

http://www.die-bonn.de/forschungslandkarte.info/projekt_details.aspx?pro_id=304

[31] Die Projektförderung lief in der Zeit von Oktober 2001 bis Oktober 2003.
[32] Das Projekt läuft bis Dezember 2008.

Vision Ventures – mit Weiterbildung zum Ziel (Mecklenburg-Vorpommern/Niedersachsen/Nord-rhein-Westfalen)

„Vision Ventures“ ist ein Verbundprojekt[33] der Universitäten Rostock, Hildesheim und der Fachhochschule Stralsund in Kooperation mit der Universität Bielefeld. Seine Zielstellung war die Entwicklung und Vermarktung eines gemeinsamen Weiterbildungsangebots auf akademischem Niveau. Sie nutzten dabei bereits bestehende Weiterbildungsangebote in den gesellschaftlich relevanten Bereichen Gesundheit, Bildung, Medien, Organisation und Umwelt. Strategisch ging es um die Etablierung eines zukunftsfähigen Modells, in dem nachhaltig akademische Weiterbildung im Kontext von Lebenslangem Lernen kundenorientiert angeboten wird. Das Projekt verfolgte somit folgende Schwerpunkt-Ziele:

- Angebot eines vielseitigen, aufeinander abgestimmten Programms, das für den Nutzer Kombinationsmöglichkeiten und individuelles Lernen eröffnet;
- Erarbeitung gemeinsamer Standards für Module sowie modularisierte Studienprogramme und Akkumulationssysteme;
- Implementierung von gemeinsamen Standards der Betreuung und Vermarktungsstrategien;
- Abstimmung und Ergänzung der Lehr- und Lernformen.
- Gemeinsame Ressourcennutzung führt zu Synergien und garantiert deutliche Sprünge in der Qualitätsentwicklung des Angebots. Die bessere Marktfähigkeit der Produkte insbesondere im Post-Bachelor Bereich wird erwartet.

http://www.weiterbilden-weiterdenken.de

[33] Das Projekt wurde im Dezember 2006 beendet.

6 Bestandsaufnahme interorganisationaler Netzwerkaktivitäten von Weiterbildungseinrichtungen[34]

6.1 Erkenntnisinteresse und erste Ergebnisse

Die Bestandsaufnahme basiert auf einer im März und April durchgeführten Internetrecherche. Weitere Informationsquellen wurden nicht berücksichtigt, sodass hier kein vollständiger Überblick erwartet werden kann. Die folgende Darstellung berücksichtigt interorganisationale Netzwerke, an denen Weiterbildungseinrichtungen beteiligt sind oder die als zentrale Zielperspektive Weiterbildungsaktivitäten durchführen bzw. anbieten. Das zugrunde liegende Erkenntnisinteresse leitete sich aus der relativ defizitären Informationslage über die Netzwerkbeteiligung von Weiterbildungseinrichtungen ab. Ziel der Bestandsaufnahme war es, Informationen zu bestimmten Kriterien der Netzwerkteilnahme von Weiterbildungseinrichtungen zu ermitteln und in Form einer Kurzdokumentation für weitere Analyse- und Auswertungsprozesse aufzubereiten.
Bei der Recherche wurden folgende Schritte durchgeführt:

- Suche mit den Begriffen „Bildungsnetzwerke“, „Weiterbildungsnetzwerke“ und „Netzwerke Weiterbildungseinrichtungen“ in den wichtigsten Suchmaschinen,
- Gezielte Recherche nach Netzwerken, die innerhalb der Lernenden Regionen aufgebaut wurden; hier wurden nur diejenigen Netzwerke berücksichtigt, die sich in einer Vertiefungsphase befinden,[35]
- Auswertung der HESSENCAMPUS-Zentren.

Insgesamt konnten 103 Netzwerke ermittelt werden (davon ca. 60, die als „Lernende Regionen“ aufgebaut worden waren sowie acht regionale Initiativen des „Hessencampus“). Soweit ersichtlich, sind alle Netzwerke zum Zeitpunkt der Erfassung (auch trotz eventuell abgelaufener finanzieller Förderung) aktiv.
Bei der Recherche erfolgte eine relativ schnelle Sättigung, da unabhängig von den Suchbegriffen überwiegend die gleichen Ergebnisse erschienen. Erfasst wurden Informationen zu den folgenden Kategorien: Name, Region, Internet-Adresse, Anzahl und Art der beteiligten Organisationen, zentrale Ziele bzw. Aktivitäten des Netzwerks, Finanzierungs- bzw. Förderungsform, Laufzeit sowie Organisations- und Rechtsform.

Der Bestandsaufnahme wurde der Anspruch zugrunde gelegt, möglichst uninterpretierte „Rohdaten“ für weitere Analyse- und Auswertungsprozesse anzubieten. Nach einer ersten Sichtung der Ergebnisse können folgende Anmerkungen angeführt werden:

[34] Die Bestandsaufnahme wurde erstellt von Lea Kollewe, Mitarbeiterin an der Philipps-Universität Marburg.
[35] Aufgrund der Aktualität der Informationen sowie der zu erwartenden Verstetigung der Netzwerk-Aktivitäten wurden bei der Recherche nur Netzwerke der Lernenden Regionen berücksichtigt, die eine Vertiefungsphase erhielten.

Einrichtungstypen

Die Netzwerke setzen sich aus unterschiedlichen Weiterbildungseinrichtungen sowie aus vielen sehr heterogenen Institutionen, Organisationen, Ämtern, Gemeinden, Behörden, Unternehmen, Betrieben und Personengruppen zusammen. So konnten z. B. drei Hochschulnetzwerke identifiziert werden, in denen ausschließlich Hoch- und Fachhochschulen gemeinsam Weiterbildungsaktivitäten durchführen bzw. anbieten. Darüber hinaus gibt es innerhalb des Rahmenprogramms Mikrosysteme einen Zusammenschluss von sechs Netzwerken, in dem Hoch- und Fachhochschulen, Schulen, Betriebe und Landesinstitute kooperieren. Weiterhin konnten Zusammenschlüsse von Behörden und Ämtern identifiziert werden, die Netzwerke von Bildungseinrichtungen fördern und aufbauen. Die Beispiele zeugen von einer großen Heterogenität der Netzwerke, die v. a. bei Struktur, Arbeitsweise und Zielsetzung sichtbar wird.

Netzwerk-Verständnis

Kaum eines der erfassten Netzwerke beschreibt in seinem Internetauftritt, von welchem Netzwerkverständnis die Akteure ausgehen. Die in der Bestandsaufnahme verwendeten Begrifflichkeiten unterliegen daher einer gewissen Unschärfe, die mangels verfügbarer Informationen nicht vermieden werden konnte. In der Benennung anderer Institutionen als „Kooperationspartner“, „Netzwerkmitglieder“, „Netzwerkpartner“ oder nur „Partner“ spiegelt sich diese begriffliche Unschärfe ebenfalls wider. Auch bleibt hier unklar, in welcher Beziehung die „Partner“ genau zueinanderstehen. Ausnahmen stellen allerdings einige Lernende Regionen dar, die sich auf die Kooperationsvereinbarungen zwischen den verschiedenen Partnern beziehen, die im Rahmen der Lernenden Regionen ausgearbeitet wurden.

Ziele

Bezüglich der Auswertungskategorie „Ziele“ konnten aus nahezu allen Angaben Informationen gewonnen werden, wobei sich deutlich zeigte, dass die Zielperspektiven zwischen den Netzwerken erheblich variieren. Bei den erfassten Netzwerken der „Lernenden Regionen“ und denen des „Hessencampus“ entsprachen die genannten Zielsetzungen insgesamt den Inhalten, die in den jeweiligen Förderprogrammen bzw. -konzepten ausgewiesen werden.

Die Ziele und Aktivitäten der anderen Netzwerke sind sehr unterschiedlicher Natur und weisen nur wenige Schnittmengen auf. Fünf Netzwerke benennen die Entwicklung einer praxisnahen Aus- und Weiterbildung in verschiedenen Branchen bzw. die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung als Ziel, um einen erwarteten zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern. In zwei weiteren Fällen wird die Schaffung von Transparenz für die Teilnehmenden durch verschiedene (eher unkonkret genannte) Aktivitäten beschrieben. Drei Netzwerke verfolgen die Zielsetzung, Schulen und Kindertageseinrichtungen beim Aufbau von gesundheitsfördernden Strukturen zu unterstützen. Die Angebote reichen hierbei von Präventionsveranstaltungen im Unterricht über Mitarbeiterfortbildung bis hin zur Vernetzung schulischer und außerschulischer Institutionen.

Andere Zielbeschreibungen waren z. B.:

- Fachkräfte-Qualifizierung
- Übergang von Schule zu Beruf
- Förderung des Umgangs mit Medien für Schüler und Jugendliche
- Aufbau eines offenen Lernnetzwerks – Umsetzung neuer Lehrkulturen
- Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung im Zuge des LLL
- Förderung der Selbststeuerung in Lernprozessen
- Realisierung des LLL – Vernetzung von Einrichtungen
- Förderung nachhaltiger Entwicklung
- Vernetzung in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit
- Entwicklung multimedialer Lehr-Lern-Module für die Bewegungs- und Trainingswissenschaft
- Internetbasierte Aus- und Weiterbildung für die Wirtschaftsinformatik
- Qualitätssicherung der Bildungsangebote
- Unterstützung/Qualifizierung gering Qualifizierter
- Stärkung des Themas „Klima und Energie“ in Schulen
- Nachhaltige Städteentwicklung unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten
- Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangebots
- Entwicklung von Angeboten zur Vermittlung sozialer Kompetenz
- Entwicklung und Förderung von Kompetenzzentren
- Etablierung eines Lerner-Netzwerks von Kleinunternehmen und Weiterbildungseinrichtungen
- Förderung des forschenden Lernens in der Geschichtsdidaktik
- Bündelung und Koordination der Brennstoffzellenweiterbildung
- Aufbau einer Lern – und Beratungsagentur
- Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit verschiedener Institutionen
- Zusammenarbeit verschiedener Bereiche

Finanzierung

Knapp über 80 Netzwerke machen Angaben bezüglich der Förderung oder Finanzierung. Während die Lernenden Regionen durch das BMBF und den ESF und die Zentren Lebensbegleitenden Lernens im Rahmen des HESSENCAMPUS vorwiegend durch die Hessische Landesregierung gefördert bzw. finanziert werden, fällt die Bandbreite möglicher Finanziers bei den anderen erfassten Netzwerken differenzierter aus. In sieben Fällen werden die Netzwerke ebenfalls durch das BMBF finanziert, in einem weiteren Fall durch eine Kofinanzierung des BMBF und der EU/des ESF und in drei Fällen durch Projekte der Bund-Länder-Kommission. Zudem tragen sich vier Netzwerke durch Mischfinanzierungen (z. B. ESF/Bildungswerk Ost-West). Die Aktivitäten von zwei weiteren Netzwerken werden durch Fördervereine finanziert. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, eine Stiftung, die Landesanstalt, die Gemeindeunfallversicherungen oder die Hessische Verbundhochschule werden in Einzelfällen ebenfalls als Finanzierungsquellen genannt.

Laufzeit

Informationen zu den Laufzeiten der verschiedenen Netzwerke konnten zwar in den meisten Fällen ermittelt werden, allerdings wurden häufig keine eindeutigen Angaben angeführt (z. B. fehlende Start- oder Endtermine, offensichtlich falsche Terminangaben etc.). Viele Netzwerke haben zudem den Anspruch, auch nach Ablauf der Förderzeit bestehen zu bleiben (z. B. die Netzwerke der Lernenden Regionen).

Organisations- bzw. Rechtsform

Insgesamt wurde in den Internetauftritten der verschiedenen Netzwerke selten die konkrete Organisations- und/oder Rechtsform angesprochen, sodass bei vielen recherchierten Netzwerken hierzu keine oder nur geringe Angaben gemacht werden konnten. Einige Lernende Regionen bildeten eine Ausnahme: In 23 Fällen wurden Angaben zur Organisations- und/oder Rechtsform gemacht. Häufig sind die Lernenden Regionen als Vereine organisiert, vereinzelt auch als Bildungsgenossenschaft, gGmbH, Beirat oder Förderverein.

6.2 Kurzdarstellung der erfassten Netzwerke

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Opus NRW – Netzwerk Bildung und Gesundheit (opus = offenes Partizipationsnetz und Schulgesundheit) www.opus-nrw.de Region: NRW Laufzeit: Januar 2003 bis Dezember 2007	Neben der Projektleitung (Ministerium für Schule, Jugend und Kinder NRW), Geschäftsführung (Uni Paderborn) und den Projektpartnern (Gemeindeunfallversicherungsverband Westfalen-Lippe, Rheinischer Gemeindeunfallversicherungsverband, Betriebskrankenkassen) noch ca. 20 weitere Organisationen (Universitäten, Ministerien, Sozialeinrichtungen, Landesinstitute etc.).	• Unterstützung von Schulen und Kindertagesstätten bei der gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung. • Gesundheitsförderliche Lebensstilentwicklung der Schüler/innen. • Aufbau und Pflege von lokalen Netzwerken auf Schulamtsebene (54 Kreise oder kreisfreie Städte) mit 12 bis 30 Schulen.	Für die Durchführung des Programms wurden zwischen 2003 und 2007 jährlich 50.000 Euro an Finanzmittel zur Verfügung gestellt.	Es gibt einen Beirat (Projektleitung, Geschäftsführung, Projektpartner, Schulaufsicht), der konzeptionelle, programmatische und finanzielle Grundsatzentscheidungen trifft sowie für die Haushaltsüberwachung zuständig ist.
Netzwerk Bildung und Gesundheit im Stadt- und Landkreis Karlsruhe http://www1.karlsruhe.de/Ressourcen/Gesund_Bildung/ Region: Stadt- und Landkreis Karlsruhe Laufzeit: ---	Es wird nur allgemein von „Kompetenzpartnern“ gesprochen.	Das Netzwerk Bildung und Gesundheit im Stadt- und Landkreis Karlsruhe unterstützt Schulen, die zu gesunden Lern-, Arbeits- und Lebensorten für alle Beteiligten werden möchten, mit Angeboten der Gesundheitsförderung und Prävention (u. a. auch Lehrerfortbildung).	---	Die Koordination wird in Zusammenarbeit von Gesundheitsamt im Landratsamt Karlsruhe und dem Schul- und Sportamt der Stadt Karlsruhe wahrgenommen. Die Koordination sowie die Arbeit und Weiterentwicklung des Netzwerkes wird von einem interdisziplinär besetzten Beirat fachlich begleitet und beraten. Dem Beirat gehören u. a. Beratungsstellen, Krankenkassen oder die Schulaufsicht an.
Netzwerk „g'sund + g'scheit“ Netzwerk für gesundheitsfördernde Kindertageseinrichtungen und Schulen http://www.gesundheitsamt-bw.de/servlet/PB/menu/1141396/index.html Region: Baden-Württemberg Laufzeit: Gegründet 2003	Ca. 15 Organisationen (meistens Landratsämter, Gesundheits- oder Jugendämter).	Gesundheitsförderung an Schulen und Kindertagesstätten.	---	Landesebene: Ein Fachbeirat soll die fachliche Begleitung und Beratung, den Informationsaustausch, die Abstimmung von Konzepten und die Qualitätssicherung ermöglichen. Die Steuerungsgruppe plant und organisiert die Treffen des Fachbeirats und koordiniert die Aufgaben im Netzwerk. Regionale/lokale Ebene: Die Steuerungsgruppe auf lokaler Ebene hat eine vergleichbare Funktion wie der Fachbeirat auf der Landesebene.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Pro-mst http://pro.mst.fh-kl.de/ Region: West-pfalz/Saarland Laufzeit: Netzwerk be-steht mindestens seit 2004	Ca. 22 Organisationen (u. a. Fachhochschulen, Universität, Elektro- und Technikunterneh-men, Forschungseinrichtungen, Schulen, Berufsakademie, Lan-desinstitut für Pädagogik und Medien).	Das Netzwerk fokussiert auf praxisnahe Aus- und Weiterbildung in den Prozesstechnologien der Mikrosystemtechnik. Das Angebot erstreckt sich von der theoretischen und praktischen Einführung bis zur praxisnahen Aus- und Weiterbildung im Reinraum und den Laboren des Studiengangs Mikrosystemtechnik. • Akademiker-Qualifizierungsprogramm (AQUA) • Kommerzielle Weiterbildungskurse für die Wirtschaft • Lehrerworkshops	BMBF	pro-mst wird gemeinsam mit 6 anderen regionalen Netzwerken in Deutschland vom BMBF im Rahmenprogramm Mikrosysteme gefördert. Die Netzwerke koordi-nieren ihre Aktivitäten und haben sich mit AWNET eine überregio-nale Struktur für die Zusammen-arbeit geschaffen (2 davon nicht im Internet).
MANO (Mikrosystem-technik-Ausbildung in Nord-Ostdeutschland) http://www.m-a-n-o.net/ Region: Nord-Ostdeutschland Laufzeit: Gegründet 2002	Forschungseinrichtungen, Hoch-schulen, Berufliche Schulen und Industriepartner aus Berlin, Bran-denburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein (keine genaueren Anga-ben).	Unterstützt die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung in der Mik-rosystemtechnik. MANO ist auf allen Bildungsebenen aktiv – in der vorberuflichen Bildung, in der Facharbeiterausbildung, der Hochschulausbildung sowie in der Fort- und Weiterbildung.	BMBF	Koordiniert wird das Vorhaben durch das Zentrum für Mikrosys-temtechnik Berlin (ZEMI) in Ad-lershof. MANO wird gemeinsam mit sechs anderen regionalen Netzwerken in Deutschland vom BMBF im Rahmenprogramm Mikrosysteme gefördert. Die Netzwerke koordinieren ihre Aktivitäten und haben sich mit AWNET eine überregionale Struktur für die Zusammenarbeit geschaffen.
mst bildung http://www.mst-bildung.de Region: Niedersachsen Laufzeit: ---	Projektpartner: Institut für Mikrotechnologie der Universität Hannover; Institut für Materialien und Bauelemente der Elektronik der Universität Hanno-ver; Laserzentrum Hannover (LZH); Sennheiser AG Wede-mark; WABCO AG Hannover; Forschungszentrum L3S; Zent-rum für Didaktik der Technik (ZDT) der Universität Hannover; Berufsbildende Schulen Neustadt am Rübenberge.	Das Ausbildungsnetzwerk dient der Stärkung der Kompetenz auf dem Gebiet der Mikrosystemtechnik (MST) in Niedersachsen durch Nachwuchswerbung, durch die Einführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und durch den Wissenstransfer.	BMBF	mst bildung wird gemeinsam mit sechs anderen regionalen Netz-werken in Deutschland vom BMBF im Rahmenprogramm Mikrosysteme gefördert. Die Netzwerke koordinieren ihre Aktivitäten und haben sich mit AWNET eine überregionale Struktur für die Zusammenarbeit geschaffen.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
FasiMiT (Aus- und Weiterbildungsnetzwerk zur **Fa**chkräfte**si**cherung in der **Mi**krosystemtechnik in **T**hüringen) http://www.fasimit.de/ Region: Thüringen Laufzeit: Dezember 2002 bis Dezember 2007. Ab Januar 2008 befindet sich die FasiMiT- Koordinierungsstelle beim BWAW (Bildungswerk für berufsbezogene Aus- und Weiterbildung Thüringen gGmbH.	Ca. 35 Organisationen (Firmen, Forschungsinstitute, Weiterbildungseinrichtungen, Fachhochschulen, Universitäten etc.).	Schaffung eines Aus- und Weiterbildungsnetzwerks zur Fachkräftesicherung in der Mikrosystemtechnik (MST) in Thüringen.	BMBF	FasiMiT wird gemeinsam mit sechs anderen regionalen Netzwerken in Deutschland vom BMBF im Rahmenprogramm Mikrosysteme gefördert. Die Netzwerke koordinieren ihre Aktivitäten und haben sich mit AWNET eine überregionale Struktur für die Zusammenarbeit geschaffen.
Netzwerk Wald und Holz Arnsberg http://www.wald-und-holz.de/ Region: Arnsberg (Hochsauerlandkreis) Laufzeit: Erstes Netzwerktreffen war am 11. Januar 2007.	Insgesamt nehmen ca. 35 unterschiedliche Organisationen (Forstbetriebe, Handwerks-Betriebe, Lehr- und Versuchsforstämter, Berufsbildungszentren, Architektur- und Ingenieurbüros, Privatunternehmen etc.) an dem Netzwerk teil. Wissenschaftliche Begleitung: Wald-Zentrum. Eine Kooperation besteht mit dem Netzwerk Forst und Holz Südwestfalen.	Um die Bedeutung des Themas "Wald & Holz" für die Stadt Arnsberg aufzuzeigen, haben sich Unternehmen, Institutionen und Vereine zu einem Netzwerk zusammengeschlossen. Ziel ist, die nachhaltige Entwicklung der Stadt zu forcieren, die lokale Wirtschaft und damit die Region zu stärken und das südwestfälische Netzwerk Forst und Holz zu unterstützen. Insgesamt gibt es acht Themenportale, darunter „Aus- und Weiterbildung“, in dem der Umgang mit dem "Erlebnisraum Wald" im Vordergrund steht.	---	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Regionales Bildungs-netzwerk Klima & Ener-gie http://www.bildung.energienetzwerk-nordwest.de/ Region: Metropolregion Bremen-Oldenburg Laufzeit: Auftakt des Bildungsnetzwerkes war am 9. Oktober 2006.	Der Aufbau des regionalen Bildungsnetzwerkes Klima und Energie ist ein Projekt, das vom Fachdienst Umweltmanagement der Stadt Oldenburg und dem dort angesiedelten Regionalen Umweltbildungszentrum durchgeführt wird. Es wird unterstützt von der Niedersächsischen Landeskoordination des BLK-Programms "Transfer 21 – Bildung für eine nachhaltige Entwicklung" und der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Darüber hinaus sind Partner aus Wirtschaft und Forschung beteiligt.	Das Projekt soll den Themenkomplex Klima und Energie in der Schule stärken und durch die Initiierung und Multiplikation von praxisnahen und handlungsorientierten Angeboten die Klimaschutzinstrumente Energiesparen, Energieeffizienz und erneuerbare Energien intensiver im Unterricht verankern. Ziel ist es, Schüler/innen von der Elementarstufe bis hin zu berufsbildenden Schulen für die Klima-Energie-Problematik zu sensibilisieren, zu informieren und bei ihnen Gestaltungskompetenz zu entwickeln. Eine zentrale Aktivität ist dabei die Lehrerfortbildung.	Das Bildungsnetzwerk wird mit Förderung durch die Regionale Arbeitsgemeinschaft Bremen/Niedersachen (seit November 2006 Metropolregion Bremen-Oldenburg im Nordwesten e. V.) und finanzieller Unterstützung von Bingo Lotto und EWE AG durchgeführt.	---
Bildungsnetzwerk Elbe-Neiße-Oder http://www.grenzregion.net/Grenzregion/ Region: Grenzregionen zu Polen und Tschechien (Brandenburg, Dresden, Chemnitz, die Wojewodschaft Lubuskie und Dolnosaskie in Polen sowie die Region Usti nad Labem und Karlovy Vary in Tschechien) Laufzeit: Zwei Jahre bis 2006, wobei laut Internetauftritt viele Aktivitäten fortgeführt werden.	Leiter des Projektes ist das Bildungswerk Ost-West gGmbH, Bildungszentrum Dresden (BOW). Als Partner beteiligen sich folgende Einrichtungen: • WEQUA GmbH Lauchhammer • DPFA Deutsche Private Finanzakademie GmbH&Co.KG Sachsen • Initiative der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie GbR Dresden (EVA) • Institut für Berufspädagogik der TU Dresden • Zaklad Doskonalenia Zawodowego, Lezna Podripská Škola, Roudnice nad Labem.	Im Projekt werden verschiedene Module bearbeitet: Modul 1: Erweiterte Qualifizierungsmaßnahmen für zu gering qualifizierte Arbeitnehmer und Kurzzeitarbeitslose in der Region Chemnitz Modul 2: Erweiterte Qualifizierungsmaßnahmen für zu gering qualifizierte Arbeitnehmer und Kurzzeitarbeitslose in der Region Brandenburg Modul 3: Weiterbildung und Betreuung von ICH-AG-Gründern sowie deren Vernetzung mit wichtigen Partnern aus der internationalen Wirtschaft, örtlichen Organen und Verbänden Modul 4: Fachsprachenkurse und Mentalitätstrainings Modul 5: Wissenschaftliche Begleitung des Gesamtprojektes einschließlich der Erstellung von Bedarfsanalysen für die Grenzregionen und Beratungen zur didaktisch-methodischen Realisierung	Das Projekt wird mit einem Mittelaufwand von insgesamt 1.247.514 Euro finanziert. Die Europäische Union fördert das Projekt mit einem Volumen von 923.160 Euro. Der Restbetrag von 324.534 Euro wird vom Bildungswerk Ost-West und seinen Projektpartnern getragen.	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
KIBNET (Kompetenz-zentrum IT-Bildungsnetzwerke) http://www.kibnet.org Region: Sitz des Kompe-tenzzentrums ist Berlin und Frankfurt/Main, die Aktivitäten sind bundes-weit. Laufzeit: Förderlaufzeit bis April 2008	KIBNET ist ein gemeinsames Projekt der IG Metall und des Bundesverbandes Informations-wirtschaft, Telekommunikation und Neue Medien e. V. (BIT-KOM). Partner sind u. a. Ausbil-der, Prüfer, Berufsschullehrer, Berufsberater, Personalentwick-ler, Weiterbildner usw.	KIBNET unterstützt bundesweit die Ausbildung und Weiterbildung in der IT-Branche durch Information, Kommunikationsangebote und Öffentlichkeitsarbeit. Aktivitäten: • Start- und Praxishilfen für Ausbildungsverbünde und IT-Bildungsnetzwerke • Best-Practice-Transfer • Tagungen und Workshops • Informations- und Beratungsangebote • Online-Tools und virtuelle Beratungsdienstleistungen	Das Projekt wird durch das BMBF im Rahmen des Förderprogramms "Neue Medien in der Bildung + Fachinfor-mation" gefördert.	---
Netzwerk Qualität in der Fort- und Weiterbildung der verbandlichen Cari-tas http://www.caritas-bildungsnetzwerk.de/ Region: bundesweit Laufzeit: ---	Unter den über 30 Mitgliedern sind diverse Caritasverbände, Fortbildungszentren, Bildungs-werke, Akademien, Stiftungen, Tageseinrichtungen etc.	Um die Qualität des Bildungsangebotes zu gewährleisten, entwi-ckelt und pflegt das „Netzwerk Qualität in der Fort- und Weiterbil-dung der verbandlichen Caritas“ Leitlinien, Qualitätsstandards und Gütezeichen. Die Beteiligung der Kunden am Bildungsprozess sowie der Transfer in die Berufspraxis wird hier ebenso als wichtig angesehen, wie die regelmäßige Reflexion der Bildungsarbeit durch Evaluation. Bezogen auf die Fort- und Weiterbildung werden insbesondere die Aktivitäten in den Bereichen Qualitätsentwicklung, Interessenver-tretung, Transparenz und Marketing genannt.	---	---
Hochschulnetzwerk: Bildungsnetzwerk "Win-foline" http://www.winfoline.de/ Laufzeit: Förderung bis 2003 (viele Aktivitäten sollen allerdings weiter-laufen).	Projektpartner: • Universität Göttingen, Institut für Wirtschaftsinformatik • Universität Kassel, Fachbereich Wirtschaftsinformatik • Universität des Saarlandes, Institut für Wirtschaftsinformatik • Universität Leipzig, Institut für Wirtschaftsinformatik sowie ca. 20 weitere Partner-hochschulen, Partnerinstitute und Partnerlehrstühle.	Ziel ist die Etablierung eines universitäts- und bundeslandüber-greifendes Bildungsnetzwerks in der deutschen Hochschulland-schaft. Das Bildungsnetzwerk hat die internetbasierte Aus- und Weiterbildung im Bereich Wirtschaftsinformatik zum Schwerpunkt. Hierzu wird für die Fachdisziplin Wirtschaftsinformatik ein Bil-dungsproduktpool geschaffen. Die Bildungsprodukte können dabei von einzelnen multimedial aufbereiteten Lerneinheiten bis hin zu einer gesamten Online-Lehrveranstaltung reichen. Zur Erweite-rung des Bildungsproduktpools werden zum einen in Zusammen-arbeit mit anderen Lehrstühlen neue Bildungsprodukte erstellt. Zum anderen werden bestehende Online-Lehrangebote für den Ausbau des Bildungsproduktpools akquiriert. Ein wesentliches Angebot des Bildungsnetzwerkes ist der virtuelle Aufbaustudiengang "Master of Science in Information Systems".	Gefördert durch das BMBF (Förderpro-gramm Neue Medien in der Bildung).	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Bildungsnetzwerk „Bewegung und Training“ Adresse: http://visu.uni-saarland.de/index.php?id=125 Region: Virtuelle Universität (68 Sportwissenschaftliche Institute) Laufzeit: ---	Universitäten: Bonn, Bremen, Dortmund, Frankfurt/ Main, Gießen, Leipzig, Münster und Saarbrücken Kooperationspartner: Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft Es gibt weitere Kooperationspartner, namentlich wird jedoch nur die Universität (TH) Karlsruhe genannt.	Aufgabe des Bildungsnetzwerkes ist es, die im Projektzeitraum entwickelten multimedialen Lehr-Lern-Module zu Themen der Bewegungswissenschaft und Trainingswissenschaft rund 28.000 Studierenden, 1.500 Dozierenden und 250 Hochschullehrenden an 68 Sportwissenschaftlichen Instituten der deutschen Hochschulen anzubieten.	Gefördert vom BMBF im Rahmen des Projektes eBuT – eLearning in der Bewegungs- und Trainingswissenschaft (Zukunftsinvestitionsprogramm der Bundesregierung).	---
Bildungsnetzwerk Wesermarsch http://www.bine-wesermarsch.de Region: Landkreis Wesermarsch Laufzeit: ---	80 Mitglieder, dazu zählen neben fast allen Schulen des Landkreises auch Wirtschaftsunternehmen, Kammern und Behörden. Auch die Eltern- und Schülervertretungen des Landkreises sind am Bildungsnetzwerk beteiligt. Das Netzwerk ging aus dem vom 1. November 2001 bis zum 31.Oktober 2004 durch das Niedersächsische Kultusministerium im Rahmen des Modellversuchs „Region des Lernens“ geförderten Projekt hervor.	Ziel ist, den Jugendlichen im Landkreis Wesermarsch den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Die Mitglieder des Bildungsnetzwerks arbeiten daran, • den Dialog zwischen den Bildungs- und Beschäftigungseinrichtungen in der Wesermarsch zu verbessern; • die Bildungsangebote zur Unterstützung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen abzustimmen und zu bündeln; • die Qualität der Schulen durch Kooperation zu erhöhen; • Förderkonzepte für lernschwächere Kinder und Jugendliche zu entwickeln; • das Angebot für ein selbstgesteuertes lebenslanges Lernen zu verbessern; • attraktive Bildungsangebote für leistungsstärkere Jugendliche und Erwachsene zu schaffen; • das Ausbildungsplatzangebot in der Wesermarsch zu entwickeln.	Am 31. August 2004 wurde ein Verein gegründet, der "Förderverein für das Bildungsnetzwerk Wesermarsch e. V.", der die entsprechenden Finanzmittel zur Verfügung stellt. Zudem durch Spenden und Sponsoren.	Freiwilliger Verbund mit den Organen: Vollversammlung, Beirat, Innovationsgruppe und Leitstelle

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Bildungsnetzwerk LBV (Lokaler Bildungsverbund Tiergarten-Süd/Berlin) http://www.tiergarten-sued.de/Bildungsnetzwerk-LBV.2215.0.html Region: Tiergarten-Süd/Berlin Laufzeit: ---	Ca. 15 beteiligte Organisationen (u. a. Volkshochschule, Schulen, Kindertagesstätten, Stadteilvereine, Stadtbibliothek, Jugendzentrum etc.).	Grundlage ist die Vorstellung von einer lebenslangen Abfolge aufeinander aufbauender und sich ergänzender Bildungsbedürfnisse und Lernorte, die zum Beispiel die Vorbereitung auf das lebenslange Lernen in der Kita, die klassische Schulbildung sowie lebenswelt-, freizeit- und berufsbezogene Inhalte umfasst. Bei der Weiterentwicklung des Bildungsangebots sollen deshalb die gesellschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen des Stadtteils, sowie die verschiedenen Bildungsbedürfnisse, -interessen der Nutzergruppen einbezogen und entsprechende Rahmenbedingungen des Lernens geschaffen werden. Wesentliche Zielsetzungen der Arbeit des Lokalen Bildungsnetzwerks sind die: • Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen • Entwicklung einrichtungsübergreifender und sich ergänzender Bildungsangebote • Entwicklung kooperativer, pädagogischer und angebotsbezogener Einrichtungsprofile • Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit durch Beratung und Qualitätsstandards • Förderung des Elternengagements.	Bundesregierung, Stadt Berlin, Soziale Stadt, Europäischer Fond für regionale Entwicklung EU	---
Bildungsnetzwerk „Eine Welt Berlin“ http://epizberlin.de/?Bildungsnetzwerk Laufzeit: Netzwerkstart war 1991	Im Bildungsnetzwerk sind ca. 30 Organisationen der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit und des Globalen Lernens zusammengeschlossen (u. a. Museen, Landesinstitut für Schule, Selbsthilfegruppen, internationales Atelier, Missionszentrale der Franziskaner, Qualifizierungsverein Berliner Sozialpädagoginnen, diverse Bildungsgruppen und -vereine).	Wechselnde thematische Schwerpunkte sollen zur Qualifizierung beitragen. In regelmäßigen Veranstaltungen werden Bildungsprojekte vorgestellt und diskutiert, Methoden und Materialien erprobt sowie gemeinsame Veranstaltungen geplant und ausgewertet.	---	Die Koordination und Federführung liegt bei der EPIZ – Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum e. V.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
BenE München (Bildung für eine nachhaltige Entwicklung http://www.bene-muenchen.de/ Laufzeit: Unklar, der Verein „BenE München e. V.“ wurde im Juli 2007 gegründet.	Zahlreiche Münchner Akteure, die Landeshauptstadt München, zivilgesellschaftliche Netzwerke und NGOs, Bildungseinrichtungen, Münchner Unternehmen und Wirtschaftsverbände“ BenE wird begleitet von der Universität der Vereinten Nationen, die auch das Konzept der regionalen Kompetenzzentren (Regional Centres of Expertise – RCE) entwickelt hat.	Die strategischen Ziele von BenE München: • München bekennt sich zu den Zielen der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und fördert ihre Umsetzung. • Bildung für nachhaltige Entwicklung wird als selbstverständlicher Bestandteil des regulären Bildungsangebots der verschiedenen Münchner Träger etabliert. Die Maßnahmen richten sich primär an alle Bildungsträger in München und über diese auch an die Münchner Bürger. Grundlegende Aufgaben sind dabei die Vernetzung der Bildungsanbieter, Information über bestehende Angebote zur Bildung für nachhaltige Entwicklung in München (u. a. durch den Aufbau einer Internetplattform), die Optimierung und Weiterentwicklung der vorhandenen Angebote, die Anregung neuer Bildungsprojekte durch interdisziplinäre und themenübergreifende Zusammenarbeit, die Verbesserung des Informationsflusses zu den Zielgruppen sowie Öffentlichkeitsarbeit für Bildung für nachhaltige Entwicklung.	---	• Die hauptamtliche Geschäftsstelle betreut das Regionale Kompetenzzentrum und ist für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Sie übernimmt die technische Organisation des Management-kreises und der Projektgruppen. • Der ehrenamtlich arbeitende Managementkreis (11 Vertreter, u. a. aus der Erwachsenenbildung) steuert die inhaltliche Arbeit. • Themenbezogene Projektgruppen arbeiten interdisziplinär an neuen Ansätzen und Konzepten. • Experten werden als ehrenamtliche Berater gewonnen und bei Bedarf herangezogen. • Der Verein „BenE München e. V.“ verbindet diese Elemente, garantiert die rechtliche Handlungsfähigkeit und bietet steuerlich absetzbare Fördermöglichkeiten. • Ein Kooperationsvertrag zwischen dem Verein BenE München e. V. und der Landeshauptstadt München betont die öffentlich-private Partnerschaft und gewährleistet Kontinuität und eine gemeinsame Zielsetzung.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
WiN – Weiterbildungs-netzwerk im Verbund norddeutscher Hoch-schulen http://www.winmedia.uni-bremen.de/ Laufzeit: Finanzielle Förderung bis 2006	Projekt des Zentrums für Weiter-bildung der Universität Bremen und des Fernstudienzentrums der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.	Planung und Entwicklung mediengestützter, wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote.	Finanzielle Förderung durch die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförde-rung im Rahmen des Programms "Wissen-schaftliche Weiterbil-dung, Schwerpunkt: Organisation der wis-senschaftlichen Wei-terbildung".	Die Federführung liegt bei der Universität Bremen. WiN arbeitet im Projektverbund mit dem WissWB-Portal (Wis-senschaftliche Weiterbildung in Deutschland) zusammen.
Netzwerk: Lebenslanges Lernen in der beruflichen Integrationsförderung des Landes Bremen http://www.iaw.uni-bremen.de/netzwerk-lebenslanges-lernen/index.php Laufzeit: 2005–2007	An dem Netzwerk sind ca. 20 Organisationen beteiligt (u. a. Bildungszentren, Berufsschulen, Kaufmännische Lehranstalten, Universitäten, Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften etc.).	Die Projekte des Netzwerks wollen die Lehr- und Lernkompeten-zen in der beruflichen Integrationsförderung des Landes Bremen in Richtung auf Selbstlernkompetenzen und Selbststeuerung verbessern. Schwerpunkte sind u. a. Bildungsberatung, Weiterbil-dung, Konzeptentwicklung für die Weiterbildung.	Gefördert wird das Netzwerk u. a. durch den ESF, Hansestadt Bremen, Magistrat Bremerhaven, Univer-sität Bremen, BLK, BMBF etc.	---
BELOS Netzwerk für Weiterbildung e. V. (Pro-jekt in der Vertiefungs-phase) Region: Graftschaft Bentheim, Emsland, Ostfriesland www.belos-net.de Laufzeit: Finanzielle Förderung bis 2007	---	Arbeit an Konzepten im Rahmen der Übergänge Schule-Beruf und älterer Arbeitnehmer/innen.	BMBF Europäische Union – ESF	Verein

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Netzwerk Weiterbildung Aachen Es gibt keinen eigenen Internetauftritt, sondern nur vereinzelte Informationen auf den Seiten der Mitglieder.	VHS Aachen, Elternschule Aachen, Helene Weber Haus, InVia Aachen e. V., Evangelische Erwachsenenbildung, Bischöfliche Akademie, Bleiberger Fabrik, Bildungswerk Aachen, DRK-Familienbildungsstätte Aachen, Katholisches Bildungswerk Aachen-Stadt.	Das Netzwerk Weiterbildung Aachen ist ein Zusammenschluss Aachener Weiterbildungseinrichtungen, die sich zum Ziel gesetzt haben, ein vielfältiges und bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot für Aachen sicherzustellen und zu koordinieren.	---	---
WissWeit (Weiterbildungsnetzwerk der 10 staatlichen hessischen Universitäten und Fachhochschulen) www.wissweit.de Laufzeit: Netzwerkstart 2004	Hochschule Darmstadt, Fachhochschule Frankfurt, Hochschule Fulda, Fachhochschule Gießen-Friedberg, Fachhochschule Wiesbaden, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, Justus-Liebig-Universität Gießen, Philipps-Universität Marburg, Technische Universität Darmstadt, Universität Kassel.	Übergeordnetes Ziel: ein hochwertiges, bedarfsorientiertes und qualitätsgesichertes Weiterbildungsangebot zu erhalten und weiter auszubauen durch: • Datenbank zur gemeinsamen Präsentation der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote • Vielfältige qualifizierte Abschlussmöglichkeiten • Qualitätsverbund mit einheitlichen Mindestqualitätsstandards • Ansprechpartner zu allen Fragen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung • Internetportal mit Weiterbildungslinks, Checklisten und Glossar • Kooperation in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Vermarktung, Teilnehmerakquisition und Bedarfsermittlung	2004–2006: Förderung durch das Modellversuchsprogramm "Verbundprojekte Wissenschaftliche Weiterbildung" der BLK. Seit 2007 Finanzierung durch das Internetportal, die Weiterbildungsdatenbank und die Koordinationsstelle aus Mitteln der zehn hessischen Verbundhochschulen. Weiterfinanzierung bis Ende 2008 gesichert.	Die zehn Hochschulen sind gleichberechtigte Partner im Verbund und werden durch die Weiterbildungsverantwortlichen vertreten. Diese sind auch für die inhaltliche Leitung und Umsetzung der Ziele verantwortlich. Zentral gesteuert wird das Projekt von der im Januar 2004 eingerichteten Koordinationsstelle im Zentrum für Weiterbildung der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main.
„Lehren und Lernen im Netzwerk Weiterbildung“ in Mecklenburg-Vorpommern im Rahmen des BLK-Modellversuchs „Lebenslanges Lernen“ http://www.vhs-verband-mv.de/netzwerk.htm Laufzeit: Finanzielle Förderung bis 2005	Beteiligt sind ca. 40 kommunale und freie Träger der Weiterbildung (u. a. Volkshochschulen, Bildungswerke, Lernwerkstätten, Stiftungen, Künstlervereine etc.).	Aufbau eines offenen Lernnetzwerks der Weiterbildung zur Initiierung und Steuerung gemeinsamer Lehr – und Lernprozesse, neuer Lernarrangements und Lernkulturen.	Förderung im Rahmen des Modellprogramms "Lebenslanges Lernen" der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung + zusätzlich akquirierte Mittel.	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Netzwerk Bildung und soziale Kompetenz – Initiative für gewaltfreie und konfliktarme Schulen http://www.netzwerkbildung.net Laufzeit: ---	Ca. 15 Organisationen (u. a. Schulen, Krankenkassen, Diakonisches Werk, Deutscher Kinderschutzbund, Förderverein etc.).	• Entwicklung von Angeboten zur Vermittlung sozialer Kompetenz und Bildung für Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Lehrer, Eltern. Eine Plattform für den Erfahrungsaustausch im Netzwerk installieren und unterhalten. Ein offenes Bildungsangebot mit Schwerpunkt Integration, Prävention und sozialer Kompetenz im und mit dem Netzwerk erarbeiten und offerieren.	Der Förderverein agora Helmstedt e. V. unterstützt und begleitet Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der sozialen Kompetenz von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in gemeinwesenorientierten Projekten.	Förderverein agora Helmstedt e. V. – Organisatorische Leitung des Projektes, Finanzielle Unterstützung, Monitoring, Moderation, Multiplikation, Mentorenausbildung, Projektmanagement und Projektentwicklung in Zusammenarbeit mit einer Agentur.
Netzwerk Bildung Bauwirtschaft (NBB) www.nbb-bau.de Region: überregional, es wird zudem von internationalen Projekten gesprochen Laufzeit: Start 2001	Mitglieder: • Aus- und Fortbildungszentrum Weimar • Handwerksbildungszentrum Brackwede – Fachbereich Bau e. V. (HBZ) • Ausbildungszentrum-Bau in Hamburg GmbH • Zentralverband des Deutschen Baugewerbes • Bildungszentrum des Baugewerbes e. V.	Ziel von NBB ist eine verstärkte Kooperation der Mitglieder auf dem nationalen, europäischen und internationalen Bildungsmarkt unter Ausbau der Netzwerkstrukturen. Dabei sind die Entwicklung und Durchführung von Modellprojekten in der Aus- und Weiterbildung ein zentraler Bereich. “Handlungsorientierte Ausbildung” und “eLearning” stehen dabei als Themen an vorderster Stelle. Darüber hinaus stehen die Konzeption und Realisation europäischer und internationaler Projekte in der beruflichen Bildung auf der Tagesordnung, wobei die einzelnen Partner auch bisher schon in diesen Bereichen aktiv waren und sind. Durch eine engere Zusammenarbeit beabsichtigen die NBB-Partner, Synergien zu identifizieren und zur Weiterentwicklung der Partnereinrichtungen, aber auch zur Fortentwicklung der beruflichen Bildung in Europa generell, zu nutzen.	---	---
Lernende Region Lübeck (Programmvertiefung) (Weiterbildungsverbund Lübeck) www.weiterbildung-luebeck.de Region: Raum Lübeck Laufzeit: Finanzielle Föderung bis 2007	Ca. 65 Mitglieds-Organisationen (darunter u. a. Volkshochschulen, diverse Private Bildungseinrichtungen, Sprachenschulen, Berufsbildungszentren, Unternehmensberatungen, Betriebe, Wirtschaftsförderungsorganisationen etc.).	Um den Lübecker Weiterbildungsmarkt Unternehmen und Privatpersonen transparent zu machen, haben sich die Weiterbildungseinrichtungen der Region Lübeck, gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH als neutralem Moderator, zum Verbund "Weiterbildung in Lübeck" zusammengeschlossen. Das Hauptanliegen dieses Verbundes besteht darin, bedarfsgerechte, vielfältige und möglichst flächendeckend qualitativ hochwertige Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten. Die Güte der Weiterbildungsangebote wird innerhalb des Verbundes durch einen umfangreichen Qualitätskriterienkatalog garantiert.	Finanzielle Unterstützung durch das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein und der Europäischen Union.	Seit dem 1. Januar 1998 moderiert die Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH den Verbund. Gesellschafter an der Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH sind die Industrie- und Handelskammer zu Lübeck, die Kreishandwerkerschaft Lübeck, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Stadtentwicklungsgesellschaft KWL.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Bildungswerk der ost-westfälisch-lippischen Wirtschaft – BOW e. V. http://www.bow-online.de Region: Ostwestfalen-Lippe Laufzeit: Gründung des Netzwerks 1989	Ca. 20 Organisationen (darunter Handwerkerkammern, Handwerkerbildungszentren, IHK-Weiterbildungsakademien, Fachhochschulen, Technologie- und Berufsbildungszentren etc.).	Zielsetzung: • Transparenz in der wirtschaftsnahen Weiterbildung • Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangebots • Anregung von Innovationen im Bildungsbereich	---	Freiwilliger Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen
Mainzer Netzwerk „Elternbildung: Von Anfang an!“ www.netzwerk-elternbildung.de Region: Mainz Laufzeit: Netzwerkstart 2005	Das Netzwerk setzt sich zusammen aus dem Dt. Kinderschutzbund Mainz, DRK Kreisverband Mainz-Bingen, Ev. Familienbildung Mainz, Hebammen-Kreisverband Mainz, Kath. Familienbildungsstätte Mainz, “Sanfte Hände”.	Das Netzwerk will Eltern: • diverse Angebote der Bildung, Beratung und Unterstützung in Mainz und im Umland auf einen Blick zugänglich machen, • die Auswahl erleichtern, • einen einfachen Kontakt zu den Netzwerkpartnern ermöglichen, • Austauschmöglichkeiten mit anderen Eltern bieten.	---	---
EuregioNETmedial http://www.euregionetmedial.de Region: Ahaus – Dülmen – Haltern – Enschede – Ochtrup – Steinfurt – Warendorf Laufzeit: ---	Neben der Koordinations-Organisation der VHS Steinfurt sind noch diverse Kooperationspartner an dem Netzwerk beteiligt (u. a. Radiowerkstätten der Volkshochschulen Warendorf, Dülmen, Ahaus und Steinfurt, zwei Medienvereine, diverse Schulen und Volkshochschulen, Jugendämter, Träger der Jugendhilfe, Berufsbildungsstätten, Büchereien und diverse lokale Vereine).	EuregioNETmedial fördert das kreative Gestalten mit Tönen, Texten, Bildern und Sprache ebenso wie das selbstbewusste kritische Umgehen mit den Alltagsmedien; in der Schule, im Jugendtreff, im Verein, in der Freizeit und im Beruf. Die Partner/innen in EuregioNETmedial bündeln ihre technischen, personellen und konzeptionellen Ressourcen, um langfristig und nachhaltig eine Servicestruktur zur Förderung von Medienkompetenz in der ländlichen EUREGIO aufzubauen.	EuregioNETmedial wird von der Landesanstalt für Medien NRW als Pilotprojekt für Vernetzung von Bürgermedien, schulischen und außerschulischen Einrichtungen gefördert.	Koordination: VHS Steinfurt "Runde Tische" führen vierteljährlich die Partner zu einem Erfahrungsaustausch zusammen. Im Rahmen dieser Netzwerktreffen werden langfristig aus den lokalen Medienprojekten regional und überregional nutzbare medienpädagogischen Angebote für Kinder, Jugendliche und Multiplikatoren wie z. B. Handreichungen entwickelt und umgesetzt.
Kompetenz-Netzwerk Mechatronik in Ostbayern www.mc-netz.de Region: Ostbayern Laufzeit: Netzwerkstart 1999	Ca. 40 regionale und überregionale Organisationen (darunter u. a. Volkshochschulen, diverse Betriebe, Fachhochschulen, Wirtschaftsförderungs-Organisationen, Berufsschulen, etc.).	Der Schwerpunkt stellt die Zusammenarbeit in folgenden Bereichen dar: • Qualifizierung • Forschung & Entwicklung • Marketing und sonstige Dienstleistungen • Entwicklung neuer mechatronischer Produkte • Verbesserung der Fertigungstechnologien und des Produktionsequipments • Zusätzlich werden Gemeinschaftsentwicklungen mit Hochschulen oder Partnern außerhalb der Region durchgeführt.	---	Gremien: Projektleitung, Promotorengremien, Lenkungsausschuss, Wirtschaftsförderungsgesellschaft im Landkreis Cham mbH, IHK Regensburg Geschäftsstelle Cham.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Bildungnetz Rhein-Main http://www.bildungsnetz-rhein-main.de Region: Rhein-Main Laufzeit: ---	---	---	Das Bildungsnetz Rhein-Main wurde als Projekt der „Lernenden Region Offenbach“ und seiner regionalen Netzwerkpartner, unterstützt von BMBF, ESF und der Stadt Offenbach, entwickelt. Seit März 2004 wird die Ausdehnung der Datenbank auf das gesamte Rhein-Main-Gebiet vom Wirtschaftsministerium des Landes Hessen gefördert.	---
Projekt: Di Werk http://www.polylux-organisationsberatung.de/pdf/Di-Werk-download.pdf Region: Berlin Laufzeit: Finanzielle Förderung von Juli 2004 bis Juni 2006	Projektträger: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (ABWF) Geber: Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) Projektverbund: Weiterbildner und kleine Unternehmen (KU): Leistungsentwicklung im Dialog	Projekte zum Lernen in und von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen. Ein Teilprojekt beschäftigt sich mit der Etablierung eines Lerner-Netzwerks von Kleinunternehmen und Weiterbildungseinrichtungen. Auf Initiative des bbbz (Berlin Brandenburger Bildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen e. V.) wird ein offenes Lernernetzwerk mit Kleinunternehmen etabliert, welches themenspezifisch arbeitet. Schwerpunkt bei der Bearbeitung ist der Fokus auf das je eigene Unternehmen.	BMBF; ESF Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (ABWF) Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM).	Das bbbz wird in dem Netzwerk die Rolle des „lernenden Facilitator“ (Prozessbegleiters) erfüllen. Im Netzwerk werden zunehmend Formen von kollegialer Beratung (Intervision) als mögliche Form des Lernens auf Managementebene erprobt. Im Netzwerk werden neue Formen des betrieblichen Lernens diskutiert und innovative Umsetzungsmöglichkeiten auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene der Kooperation entwickelt. Das Projekt evaluiert sowohl die Rolle des „lernenden Facilitators“ als auch Möglichkeiten betrieblichen Lernens im konkurrenten Feld.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Körber-Netzwerk Geschichtsdidaktik http://www.koerber-stiftung.de/frames/frames.php?param=http://www.koerber-stiftung.de/projekte/bildung_und_wissenschaft/netzwerk_geschichtsdidaktik/content.html Laufzeit: ---	13 Universitäten (Stand März 2008)	Das Körber-Netzwerk Geschichtsdidaktik ist ein Kooperationsprojekt des Geschichtswettbewerbs des Bundespräsidenten mit Lehrstühlen für Geschichtsdidaktik an 13 Universitäten. Gemeinsames Anliegen der Kooperationspartner ist es, das Forschende Lernen in der Hochschulausbildung zu stärken und mit der Praxis des Geschichtswettbewerbs zu verzahnen.	Körber-Stiftung	---
Brennstoffzellen-Bildungsnetzwerk (BZ-Bildung) http://www.bz-bildung.de Region: überregional Laufzeit: ---	Zu den federführenden Institutionen gehören: Weiterbildungszentrum Brennstoffzelle Ulm, Forschungszentrum Jülich, Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik, L-B Systemtechnik GmbH, Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung.	• Bündelung und Koordination der Aktivitäten im Bereich Brennstoffzellen-Weiterbildung, -Lehre und -Demonstration • Unterstützung der Markteinführung von Brennstoffzellen (Bildung als Erfolgsfaktor) • Bereitstellung von Ansprechpartnern für Schulungsunterlagen, Lernsysteme und Informationen • Bereitstellung eines Internet-Portals für Brennstoffzellen-Bildung	Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit mit insgesamt ca. 2,5 Mio. Euro. Kofinanzierung zum Teil über die Länder Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen.	Das Netzwerk wird durch einen Beirat begleitet.
Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft http://www.lernpark.de Region: Überregional Laufzeit: ---	Die Partner im Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft sind das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft, die regionalen Berufsbildungswerke der Deutschen Versicherungswirtschaft und die Deutsche Versicherungsakademie. Zusätzlich unterstützen Sachverständige der Branche das Netzwerk in thematisch verschiedenen Expertenteams.	Ziel ist es die Mitarbeiter/innen in der Versicherungswirtschaft zukunftsorientiert und auf höchstem Niveau auszubilden und weiterzubilden. Der Wirtschaftszweig hat überbetriebliche Bildungsinstitutionen zur Qualifizierung und Zertifizierung geschaffen, um die betriebliche Aus- und Weiterbildung zu ergänzen.	---	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Bildungsberatungsagen-tur Mannheim (Pro-grammvertiefung) http://www.learn-bildungsbera-tung.de/cms/front_conte nt.php Region: Rhein-Neckar Laufzeit: Das Netzwerk ist aus dem Projekt LEARN-Bildungsberatung her-vorgegangen. Dieses wurde in Mannheim zwischen Oktober 2006 und Dezember 2007 realisiert.	Das LEARN-Bildungsberatungsnetzwerk be-steht derzeit aus 10 Kooperati-onspartnern (darunter u. a. diver-se Volkshochschulen, Abend-akademie sowie weitere Träger der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung).	• Aufbau und Verstetigung eines Bildungsberatungsnetzwerkes gleichberechtigter Kooperationspartner/innen • Verbesserung der Infrastruktur im Bereich Bildungsberatung durch den Aufbau eines dezentralen Bildungsberatungsangebotes • Angebot einer träger- und bildungsbereichsübergreifenden Bildungsberatung • Kontinuierliche Verbesserung der Qualität der Bildungsberatung durch Qualifizierung und Evaluation • Entwicklung von Standards zur Qualitätssicherung der Beratung • Umsetzung verschiedener zielgruppenadäquater Beratungsinstrumente • Unterstützung des Prozesses der Regionalentwicklung • Förderung von Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich des LLL • Durchführung regional notwendiger und innovativer Maßnahmen zur Realisierung einer Bildungsregion Rhein-Neckar mit dem Schwerpunkt Bildungsberatung	BMBF Europäische Union – ESF	Dezentrales Bildungsnetzwerk, bei dem die Bildungseinrichtun-gen der Region über einen Run-den Tisch zu zentralen Themen von Bildungsbedarf und Bil-dungsnachfrage zusammenge-führt werden.
Lernende Region Bo-densee http://www.lernsee.de/ Region: Bodensee Laufzeit: Finanzielle Förderung bis Ende 2007	Ca. 20 Organisationen (darunter u. a. Bildungswerke, Volkshoch-schulen, Gemeinden, IHK, Handwerkskammern etc.).	Zur Unterstützung des LLL der Menschen in der Bodenseeregion ist es Ziel des Projektes, die geschaffenen Strukturen der Bil-dungsberatung auszubauen, Ressourcen und Ansätze der Bil-dungsberatung im Netzwerk weiter zu bündeln und die erprobten Angebote, insbesondere im Bereich der Kompetenzentwicklung, weiterzuentwickeln. Den Kern des Netzwerkes bildet ein Bera-tungszentrum: das "Zukunftszentrum Bodensee", das die Angebo-te der Bildungsberatung über das vorhandene L-Punkt-Netzwerk (Bildungsberatungsagenturen) in die Fläche trägt und verbessert.	BMBF Europäische Union – ESF	Verein (Nach Förderungszeit-raum) → Um die Arbeit des Pro-jektes „Lernende Region Boden-see“ weiterführen zu können und die Strukturen zu erhalten, wurde der LernSee e. V. – Bildungs-entwicklung in der Lernenden Region Bodensee gegründet.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernzentren in der Lernenden Region Nürnberg-Fürth – Programmvertiefung http://www.lernzentrum-nuernberg.de/ Laufzeit: Finanzielle Förderung bis Ende 2007	Als zentrale Kooperationspartner werden das Forschungsinstitut “Berufliche Bildung f-bb”, die Volkshochschule Fürth, das Amt für Kultur und Freizeit sowie die Stadtbibliothek genannt. Zudem sind über 100 weitere Organisationen und Betriebe beteiligt.	Entstehen sollen neue Ideen und Handlungsansätze zu den thematischen Schwerpunkten "Förderung der sprachlichen und gesellschaftlichen Kompetenz" sowie "Popularisierung Neuer Medien". Ziel ist es, möglichst viele, insbesondere bildungsferne Menschen zum Lernen zu motivieren, neue Lernorte zu erschließen sowie einen Beitrag zur Etablierung einer zeitgemäßen regionalen Lernkultur zu leisten. Neue Wege des Lernens werden in mehreren Modellprojekten exemplarisch erprobt und untersucht: • Mobilisierung bildungsferner Gruppen • Aufbau von Lernzentren – Lernorten – Lern-Läden • Neue Lehr- und Lernarrangements • Selbstgesteuertes Lernen • Fortbildung des Personals – train-the-trainer – Lehren-Lernen Ein bestehendes PC-Selbstlernzentrum am Nürnberger Bildungszentrum wird weiter zu einem Lernzentrum entwickelt. In Fürth wird ein mobiles Lernzentrum für aufsuchende Bildungsarbeit aufgebaut.	BMBF Europäische Union – ESF	Steuerung über die zentralen Kooperationspartner.
Lernende Region Schwandorf – Fit für die Zukunft – Programmvertiefung http://www.lernreg.de/ Laufzeit: Finanzielle Förderung bis Ende 2007	Über 80 Organisationen (darunter u. a. Volkshochschulen, diverse Schulen, Bildungszentren, Stiftungen, Sozialdienste, diverse Betriebe und Unternehmen, Büchereien, Elternverbände, Handwerkervereinigungen etc.).	Der Verein soll in Zukunft die Netzwerkaktivitäten in der regionalen Bildungslandschaft koordinieren und die Durchführungsphase des Förderprojektes technisch und wirtschaftlich abwickeln. Netzwerk in der Vertiefungsphase: Lern – und Beratungsagentur (LUBA). Handlungsfelder: • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Abbau von Benachteiligungen • Mobilisierung bildungsferner Gruppen • Stärkung der Bildungsnachfrage – Werbung • Bildungsberatung – Bündelung von Informationsangeboten – Verbesserung der Transparenz • Selbstgesteuertes Lernen • Generationenübergreifendes Lernen • Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen • Beitrag zur regionalen Entwicklung	BMBF Europäische Union – ESF	Verein

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernende Region Cham – Netzwerk in der Vertiefungsphase: Bildungsberatungsagentur Cham – Programmvertiefung. http://www.lernende-region-cham.de/ Laufzeit: Finanzielle Förderung bis Ende 2007	An dem Netzwerk nehmen diverse Gemeinden und Organisationen teil, darunter u. a. Volkshochschulen, Handwerksvereinigungen, Schulen, Bildungswerke, Betriebe, Vereine, Verbände etc.).	Das Netzwerk will die Zusammenarbeit und die Bündelung der einzelnen Partner regeln. Dazu wird die Entwicklung von Kommunikations- und Verbindungsmöglichkeiten als bedeutend angesehen. Mit dem Projekt „Lernende Region Cham“ sollen weiterhin und langfristig neue Möglichkeiten und Strukturen für eine Zusammenarbeit der verschiedenen Netzwerke und Partner gefunden werden. Handlungsfelder im Vertiefungsprojekt: • Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen • Verzahnung von allgemeiner, politischer, kultureller und beruflicher Bildung • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Abbau von Benachteiligungen • Mobilisierung bildungsferner Gruppen • Stärkung der Bildungsnachfrage – Werbung Vertiefung: Das Ziel der Vertiefungsphase ist der Aufbau einer tragfähigen und umfassenden Bildungsberatungsstruktur im Kontext des Lebenslangen Lernens.	BMBF Europäische Union – ESF	Verein
Lernende Region Tölzer Land gGmbH. http://www.lrtl.de/ Laufzeit: Finanzielle Förderung bis September 2006	In dem Netzwerk arbeiten Lehrer und Forscher, Fort- und Weiterbildungsanbieter, Volkshochschulen und kirchliche Bildungswerke, Jugend- und Seniorentrainer, Unternehmer und öffentliche Stellen zusammen, um Lebenslanges Lernen in allen Bevölkerungs- und Altersgruppen zu fördern.	Projektziele: Förderung lebensbegleitenden Lernens über Lebensphasen (Schule/Beruf, Familie/Beruf, Erwerbsleben/Ruhestand) hinweg durch Orientierungshilfe und Bildungsangebote. Einbeziehung bildungsferner Bevölkerungsgruppen durch wohnortnahe Beratung und "Neue Wege in Arbeit". Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements (soziales Lernen). Aufbau, Koordination und Förderung der Lernenden Region Tölzer Land als offenes regionales Bildungs- und Handlungsfeld: • Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Berufsqualifizierung • Abbau von Benachteiligungen • Qualitätssicherung – Qualitätsmanagement • Gesundheitsbildung Ziel des Vertiefungsprojekts: Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsperspektiven. Es knüpft an das LRTL-Teilprojekt „Junge Menschen fit für die Zukunft – Jugendprojekt s.t.e.p.“ an und erweitert das Angebot zur Berufsorientierung der Jugendlichen aus einem Guss.	BMBF Europäische Union – ESF	gGmbH

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
LernNetz Berlin – Brandenburg e. V. (Länderübergreifendes Projekt Berlin, Brandenburg) http://www.lnbb.de/ Laufzeit: Finanzielle Förderung bis Juli 2006	Ca. 40 Partner-Organisationen, die sich an dem Netzwerk beteiligen (darunter u. a. verschiedene Bezirksämter, Bildungswerke, Volkshochschulen, Senatsverwaltungen, Unternehmerverbände, Betriebe, Universität etc.).	Das LNBB befasst sich mit folgenden Themen: • Aufbau und Etablierung von LernLäden mit personeller und virtueller Weiterbildungsberatung, mobile Bildungsberatung; • Aufbau und Nutzung eines InfoPortals zur Erhöhung des Zugangs zu regionalen Bildungsangeboten in Zusammenarbeit mit Berliner und Brandenburger Weiterbildungsdatenbanken, Bildungsberatung online; • Evaluierung des Bildungsbedarfes der Wirtschaft durch Bildungsmanager; • Etablierung des Gedankens "Lebenslanges Lernen" durch die Veranstaltung von Symposien und die Herausgabe von Jahrespublikationen; • Mobilisierung von "bildungsfernen Gruppen"; • Qualitätssicherung im Weiterbildungsbereich; • Gleichstellung von Frau und Mann im Bildungs- und Beschäftigungssystem. Netzwerk in der Vertiefungsphase: LernLadenmobil – Programmvertiefung – aufsuchende Bildungsberatung in städtischen Quartieren und ländlichen Regionen. Handlungsfelder: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Mobilisierung bildungsferner Gruppen, Aufbau von Lernzentren – Lernorten – Lern-Läden, E-Learning: internetgestütztes Lernen – WBT (web-based-training) – Telelernen, E-Learning: Computer based training, Interkulturelles Lernen, Sprachenlernen.	Das LNBB wird durch das Land Berlin (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie im Rahmen des Vertiefungsprogramms der "Lernenden Regionen – Förderung von Netzwerken" durch das BMBF gefördert.	Verein
LernPassage R. – Übergangsmanagement in der Lernenden Region Berlin-Reinickendorf http://www.lernpassage-r.de/ Laufzeit: Finanzielle Förderung bis Ende 2007	Die zentralen Kooperationspartner des Netzwerks sind Euro Train Reinickendorf, Grone Schule Berlin gGmbH, Technisch-gewerbliches Zentrum Reinickendorf, RENAFAN Bildung & Beratung e. V., VGZ Virtuelles Gründerzentrum GmbH.	LernPassage R.“ will Unternehmen helfen, die Übergangsbereiche Schule-Ausbildung-Beruf und Berufstätigkeit-Ruhestand aktiv zu gestalten und aus einem verstärkten Engagement als Lernort Betrieb einen eigenen Mehrwert zu erzielen. „LernPassage R.“ baut dafür Anlaufstellen, die Reinickendorfer Skill Points (RSP), auf, die regionalen Unternehmen und Akteuren aus dem Umfeld der Bildungs- und Arbeitsförderung, genau wie Betroffenen aus den Zielgruppen ein umfangreiches Dienstleistungsportfolio unterbreiten und dafür die Leistungsangebote regionaler Bildungsträger und Betriebe nutzen. Dazu ist es notwendig, solche Leistungsangebote zu sammeln, passfähig zu gestalten und bei Bedarf zu ergänzen.	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Bildungsnetz Berlin – für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung. http://www.bildungsnetz-berlin.de/index_mitte1.html Laufzeit: Finanzielle Förderung bis Ende 2007	werden in Drei Kategorien von Kooperationspartnern mit unterschiedlichen Aufgaben und Funktionen: • Durchführung eines Teilprojektes/ einer Querschnittsaufgabe als Letztzuwendungsempfänger oder AuftragnehmerInnen • Beteiligung an der Durchführung von Aktivitäten • Strategische Partner, die die Netzwerkarbeit unterstützen, für den Transfer von Ergebnissen in die Institutionen sorgen und neue Impulse oder spezifische Kenntnisse in die Netzwerkarbeit einbringen (z. B. IHK, Landesjugendamt, Landesarbeitsamt, Deutsche Telekom etc.).	Das „Bildungsnetz für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung“ verfolgt das Ziel, innovative Bildungsangebote quer zu den traditionellen Bildungsbereichen zu entwickeln, die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure zu verbessern und das lebenslange Lernen zu fördern. Die Arbeit des Netzwerks, das im Jahr 2001 gegründet wurde, konzentriert sich vor allem auf die Bereiche, in denen es nach wie vor große Unterschiede bei Chancen und Beteiligung von Frauen und Männern gibt: Naturwissenschaft, Technik, Handwerk, Pflege- und Erziehung, Umwelt und nachhaltige Entwicklung sowie Partizipation an Entscheidungsprozessen.	BMBF Europäische Union – ESF	---
Apollonius! Lernende Region Marzahn-Hellersdorf http://www.lernpassage-r.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum 2002 bis Ende 2007	Zentrale Kooperationspartner: • ABU Akademie für Berufsförderung und Umschulung gGmbH • Bauakademie Gesellschaft für Forschung, Entwicklung und Bildung • BDL Computer + Software Systemhaus GmbH • Core Business Development GmbH • FiPP e. V. Fortbildungsinstitut für die Pädagogische Praxis	Das Projekt Appolonius! wird von der Vision getragen, dass die größte Plattenbausiedlung Europas modellhaft zu einer Region entwickelt wird, in der die Akteure aus den Bereichen Wirtschaft, Bildung und Gemeinwesen partnerschaftlich, innovativ und hoch motiviert sich lernend den dynamischen, strukturellen und wirtschaftlichen Herausforderungen der Wissensgesellschaft stellen. Entwickelt werden: • ein funktionstüchtiges IT-basiertes Lern- und Kommunikationsnetzwerk • zahlreiche lebensnahe Lernorte • eine moderne Lernplattform mit effektiven Lernarrangements • eine Vielzahl von verantwortungsbewussten Lernbegleitern • ein auf Berlin und Brandenburg ausstrahlendes Lernfest sowie • ein zertifiziertes Label "Akteur der Lernenden Region Marzahn-Hellersdorf". Netzwerk in der Vertiefungsphase: Apollonius Lernzentrum (Programmvertiefung) Handlungsfelder: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Mobilisierung bildungsferner Gruppen, Aufbau von Lernzentren – Lernorten – Lern-Läden, E-Learning: internetgestütztes Lernen – WBT (web-based-training) – Telelernen, E-Learning: Computer based training, Interkulturelles Lernen, Sprachenlernen.	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster (Länderübergreifendes Projekt Brandenburg, Sachsen). http://www.lernforum-elbe-elster.de/ Laufzeit: Förderzeitraum von September 2006 bis Ende 2007	Das Netzwerk umfasst über 80 Organisationen (darunter u. a. Schulen, Volkshochschulen, private Bildungseinrichtungen, Berufsschulen, Hoch- u. Fachschulen, Unternehmen, Beratungseinrichtungen, Vertreter der Landkreise, Wirtschaftsförderer und Arbeitsagenturen aus den drei Landkreisen Riesa-Großenhain, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz etc.).	Das Netzwerk versteht sich in erster Linie als Plattform für verschiedene Akteure in der Region. Zielstellungen: • Bedarfsgerechte Qualifizierung hinsichtlich der Leistungsvoraussetzungen des Einzelnen und dem vorgesehenen Einsatz in den Unternehmen • Unterstützung der Unternehmen bei der Ermittlung von Qualifizierungsbedarf, beim Ausbildungs- und Personalentwicklungsmanagement • Qualitative und quantitative Verbesserung des Bildungsangebotes durch Einsatz neuer Medien (Internet, eLearning, Computer based Training) • Entwicklung neuer Lernformen • regionale Netzwerkbildung mit überregionaler Vernetzung • Verbesserte Leistungsfähigkeit der Bildungsunternehmen durch Spezialisierung und Kooperation	BMBF Europäische Union – ESF	Verein
LeNeOS LernNetz Oderland-Spree http://www.leneos.de/ Laufzeit: Förderzeitraum April 2003 bis März 2007	Neben dem Projektträger (der Industrie- und Handelskammer Frankfurt/Oder) sind weitere ca. 40 Organisationen an dem Netzwerk beteiligt (darunter u. a. Volkshochschulen, private Bildungsvereine, Deutsche Angestellten Akademie, diverse Schulen, Sportverbände, Sozialeinrichtungen etc.).	• Steigerung der Transparenz von Bildungsangebot und -nachfrage, Entwicklung bedarfsorientierter Angebote und Verbesserung der Lernberatung • Erhöhung der Bildungsmotivation und -nachfrage und Förderung der Fähigkeit, selbstständig und eigenmotiviert zu lernen, besonders bei Bildungsbenachteiligten • Aufbau einer regionalen Bildungs- und Lern(beratungs)infrastruktur zur Förderung der Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen • Unterstützung von Lernprozessen in kleinen und mittleren Unternehmen für deren Zukunftssicherung und für einen Imagewandel von Wirtschaft in der Region • Entwicklung interkultureller Kompetenzen Erhöhung der Medienkompetenz zur Erschließung der Chancen der Wissensgesellschaft	BMBF Europäische Union – ESF	---
Lernen in der Uckermark – Chancen sehen (LUCHS) http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php/5lbm1.c.60535.de Laufzeit: Förderzeitraum Juni 2005 bis Juli 2007	An dem Netzwerk beteiligen sich über 50 Organisationen (darunter u. a. Volkshochschulen, Fremdenverkehrsvereine, Bildungswerke, diverse Schulen, Kulturvereine, Nationalpark-Verwaltungen, Tourismus-Vereine, Unternehmensvereinigungen etc.).	• Stärkung der Bildungsbereitschaft • Weiterentwicklung zur Dienstleistungsregion • Chancen nutzen im Nachbarland Polen • Verbesserung der Berufsperspektiven für Jugendliche in der Region	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Netzwerk für Bildung und Qualifikation – Zukunft für die Lausitz www.lernende-lausitz.de Laufzeit: Förderzeitraum von September 2004 bis August 2006	An dem Netzwerk beteiligen sich über 60 Organisationen (darunter u. a. Arbeitsagenturen, Volks-hochschulen, Universitäten, Deutsch-Polnische Bildungsver-eine, Frauenzentren, diverse Stadtverwaltungen, Wirtschafts-vereinigungen etc.).	Das Bildungsnetzwerk Lernende Lausitz will die Region aufwer-ten! Es rückt den Nutzen des Lebenslangen Lernens in das Be-wusstsein der Öffentlichkeit und jedes Einzelnen, bietet optimierte Bildungs- und Qualifikationsangebote für den regionalen Bedarf, stärkt die Wirtschaft, bündelt Ressourcen und Kompetenzen im Bildungsbereich, bietet eine Plattform zur gemeinsamen Entwick-lung und Erprobung neuer Lernstrategien, schafft eine übersichtli-che Bildungslandschaft in der Region. Das Netzwerk entwickelt Bildungsdienstleistungen, zum Beispiel: • das Portal www.lernende-lausitz.de mit Bildungsinformationen aus der Lausitz und über die Lausitz hinaus, dem regionalen Informationszentrum Lausitz-Wissen, dem Zentrum Umweltwissen & Bildung sowie einer Dozentendatenbank • Bildungsberatung für verschiedene Personengruppen • Lehrmedien für den polnischen Fremdsprachenunterricht • gemeinsame deutsch-polnische Bildungsmaßnahmen • E-Learning-Module • Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Führungspositionen und für KMU neue Lernorte für das selbstorganisierte Lernen	BMBF Europäische Union – ESF	Das Netzwerk arbeitet in mehre-ren Teilprojekten. In den Projek-ten arbeiten jeweils mehrere Partnereinrichtungen zusammen.
Grenzüberschreitendes Lernen – Lernende Re-gionen Hersfeld-Rotenburg/Werra Meiß-ner http://www.ia-c.de/lernenderegionen/ Laufzeit: Förderzeitraum April 2003 bis März 2007	Die Steuerungsgruppe besteht aus den Landkreisen Hersfeld-Rotenburg und Werra-Meißner, der Bundesagentur für Arbeit Bad Hersfeld, Volkshochschulen, der evangelischen Kirche, dem Gesundheitsnetzwerk und der HeLP Regionalstelle Bad Hersfeld. Darüber hinaus sind über 60 Organisationen an dem Netzwerk beteiligt (darunter u. a. Bildungseinrichtungen, diverse Schulen, politische Gremien, Institute, Verbände, Betriebe etc.).	Ziel ist es, Grenzen in der Organisation von Bildungsprozessen und bei der Entwicklung einer neuen Lernkultur zu überschreiten und unterschiedliche Bildungsanbieter und Lernorte zusammenzu-führen. Die Netzwerkpartner sollen im Lernnetzwerk neue Bil-dungsangebote modellhaft entwickelt werden und im Verlauf des Projektes in verschiedene Teile der Region transferiert werden. In der Arbeit der regionalen Netzwerke kristallisierten sich für die Durchführungsphase fünf Teilprojekte heraus, die folgende The-men bearbeiten werden: • Öffnung von Schulen für und in die Gesellschaft • Regionales Netzwerk Umweltbildung • Regionales Bildungsportal und niedrig schwelliges IT-Lernen • Berufliche Orientierung und Qualifizierung von jungen Erwachsenen • Berufschancen durch Integration.	BMBF Europäische Union – ESF	Steuerungsgruppe

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernende Netzwerk Region Rheingau-Taunus http://www.lnr-rtk.de/ Laufzeit: Förderungszeit-raum November 2003 bis September 2008	An dem Netzwerk sind ca. 25 Kooperationspartner beteiligt (darunter Einrichtungen aus den Sektoren: Schulen, kommunale Institutionen, Wirtschaftsunter-nehmen und -vereinigungen, Träger der Weiterbildung, Orga-nisationen aus dem sozialen Bereich).	Seit ihrem Start im Juni 2002 hat die LERNENDE NETZWERK REGION Rheingau-Taunus die regionalen Problemstellungen in Bezug auf lebenslanges Lernen aufgegriffen und in mehreren Teil- und Querschnittsprojekten gemeinsam mit den Kooperationspart-nern bearbeitet. Neben dem übergreifenden Ziel, das lebenslange Lernen als positive Idee in der Region zu verankern, war die Ent-wicklung von Konzepten zur Erleichterung von Übergängen im Lebensverlauf ein wichtiger Schwerpunkt der Projektarbeit. Die Schwerpunktthemen sind: Übergang Elternhaus – Kindergar-ten – Grundschule und Übergang Erwerbsleben – nachberufliche Lebensphase.	BMBF Europäische Union – ESF	Aus jedem Sektor werden 2 Vertreter/innen für die Steue-rungsgruppe benannt.
Lernnetzwerk AKZENT in der Region Ostvor-pommern / Hansestadt Greifswald / Uecker-Randow http://www.lrovp.de/neu/index.php Laufzeit: Förderungszeit-raum April 2003 bis März 2007	An dem Netzwerk beteiligen sich über 70 Organisationen (darunter u. a. Volkshochschulen, Land-kreise, Bildungswerke, verschie-dene Bundesagenturen, Unter-nehmerverbände, Universitäten, Betriebe, Sozialagenturen etc.).	Das Netzwerk verfolgt die folgenden zentralen Angebote: • Aufbau eines Lernzentrums in Anklam (Haus der Bildung): Standort für Bildungsangebote, Koordination des Netzwerks, zentrale Beratungsstelle für Bildungsinteressierte. • „Arbeiten und Lernen in der Landwirtschaft Vorpommerns (ALLVons)“: sechsmonatige modulare Ausbildung zu den Themen Pflanzenschutz, Maschinenbedienung (inklusive GPS), Umwelt- und Landschaftspflege; für Führungskräfte erweiterte Module zu Management, Einsatzplanung usw. Pilotprojekt „Integrativer Realschulabschluss mit Berufsfindung (InSA)“: Kurs für Jugendliche aus deutschen und Migrationsfamilien mit intensiver Begleitung durch einen Sozialpädagogen.	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Agora des Lernens Dessau-Anhalt-Wittenberg http://www.agora-des-lernens.de Leufzeit: Förderungszeitraum April 2002 bis 2007	An dem Netzwerk beteiligen sich ca. 45 Organisationen (darunter u. a. Arbeit und Leben Dessau, Volkshochschulen, private Bildungsanbieter, Euroschulen, Ländliche Erwachsenenbildungsanbieter, Wirtschaftsvereinigungen etc.).	Das Lernnetzwerk zielt auf eine Bildungs- und Lernoffensive als Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Lebenssituation der Bürger/innen. Dies wird vor allem durch eine qualifizierte Bildungsberatung, die Erhöhung der Transparenz der Bildungs- und Beratungsangebote sowie des Zugangs unterstützt. Kernanliegen ist der Aufbau einer regionalen Bildungs- und Lern(beratungs)infrastruktur zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und Handlungsfähigkeit der Menschen und zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit in für die Region zukunftsträchtigen Wirtschaftszweigen. Es geht um Kompetenzentwicklung und Fähigkeit zu eigenen Handlungsansätzen.	• BMBF • Europäische Union – ESF • Agentur für Arbeit Dessau	Das Netzwerk ist unter dem Dach des Kollegs für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung gGmbH in Dessau angesiedelt. Gemeinsam mit der Projektleitung sorgen sieben weitere Kolleg/inn/en dafür, dass sich das Netzwerk sowie die Vorhaben und Projekte kontinuierlich weiterentwickeln. Als Dienstleistung übernimmt die Geschäftsstelle alle Aufgaben aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit für das Netzwerk, bietet Fachtagungen im Kontext der Förderung des lebensbegleitenden Lernens, betreibt ein Bildungsportal und ist Träger eines trägerneutralen Bildungsberatungsnetzwerkes.
Lernende Region südliches Sachsen-Anhalt http://www.tgz-lr.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum von Juli 2004 bis Juni 2006 (unklar, auf der Internetseite wird vom Zuschlag für eine dritte Förderphase gesprochen)	Neben dem Projektträger, dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt und dem Zuwendungsempfänger Technologie- und Gründerzentrum "Mansfelder Land" sind ca. 40 weitere Organisationen an dem Netzwerk beteiligt.	Schwerpunkt des Vorhabens ist die Entwicklung und Einführung einer Online-Plattform im Rahmen des Lebenslangen Lernens. Die Online-Plattform orientiert sich am speziellen Bedarf von Klein- und mittelständigen Unternehmen. Die Plattform ist Dreh- und Angelpunkt für das Zusammenwirken von Bildungsanbietern, KMU, Bildungsbeauftragten und Innovationsberatern. Sie ist in der Lage, den potenziellen Bildungsbedarf in Unternehmen zu ermitteln, zu analysieren und Bildungspotenziale zu erkennen. In einem weiteren Schritt werden entsprechend des ermittelten Bedarfs Bildungsangebote von Bildungsträgern generiert oder speziell auf das Unternehmen zugeschnitten, entwickelt. Zum Portfolio des Netzwerkes gehört auch die aktive Firmenberatung zu Fördermöglichkeiten und Finanzierungen betrieblicher Prozesse, welche durch das Technologie- und Gründerzentrum Mansfelder Land abgedeckt wird. Aktuelle Förderprogramme werden durch das TGZ auf Bundes- oder Landesebene akquiriert und zusammen mit den Unternehmen bearbeitet und realisiert.	BMBF Europäische Union – ESF	Ein Regionalbeirat begleitet das Netzwerk. Die beratende und kontrollierende Tätigkeit des Beirats soll Garant dafür sein, dass die regionalen Wirtschaftsinteressen bei der Projektrealisierung im Vordergrund stehen. Die Aufgaben des Regionalbeirates sind wie folgt: • Sicherung der regionalen Interessen • Unterstützung bei der Modularisierung der Bildungsbausteine • Unterstützung bei der Auswahl der geeigneten Bildungsanbieter • Controlling des Projektträgers Beratung bei der Auswahl der geeigneten Existenzgründer

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernende Region Landkreis Osterholz http://www.lernende-region-ohz.de/ Laufzeit: Die beschriebenen Aktivitäten lagen in der ersten Programmphase, die im Juni 2006 endete. Der offiziellen Seite zu den Lernenden Regionen ist zu entnehmen, dass sich die Region bereits in der zweiten Programmphase befindet (April 2007 – September 2008).	Neben der ProArbeit (Träger des Netzwerks) gehören zur Kernpartnerschaft der Landkreis Osterholz, das Bildungswerk Osterholz e. V., Volkshochschulen, die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildung und örtliche Entwicklung e. V., die Touristikagentur Teufelsmoor-Worpswede-Unterweser e. V. Darüber hinaus umfasst das Netzwerk mehr als 100 Akteure.	Die Lernende Region Landkreis Osterholz koordiniert Aktivitäten insbesondere in drei einzelnen Projektfeldern sowie mit verschiedenen Querschnittsthemen: • Projektfeld 1: Arbeitsweltbezogene Lern- und Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten für Kinder und Jugendliche • Projektfeld 2: Neue Wege in der Förderung bildungsferner Zielgruppen: • Projektfeld 3: Schaffung von Lernfeldern und Lernorten von überregionaler Bedeutung: Zukunftsprodukte • Querschnittsbereich & Netzwerkmanagement (u. a. Kompetenzzentrum für lebenslanges Lernen, Bildungsmarktplatz Osterholz, Vernetztes Regionalportal Osterholz, Lokales Intranet, Schulen ans Netz etc.)	BMBF Europäische Union – ESF	Das Netzwerk ist ein Kooperationsprojekt mit sieben Partnern, das von der ProArbeit, der Beschäftigungsförderung des Landkreises Osterholz, getragen wird.
Lernende Region Osnabrück. Netzwerk in der Vertiefungsphase http://www.lernenderegionosnabrueck.de/ Laufzeit: Durchführungsphase: Juli 2002 bis Juni 2006. Vertiefungsphase: Juli 2006 bis Dezember 2007	U. a.: Volkshochschule Osnabrück (Träger), Schulen, Kindertagesstätten, Bildungspolitische Gremien, Sprachzentren, Gemeinden, Arbeiterwohlfahrt, Universitäten etc.	In der Durchführungsphase wurde die Vernetzung und Kooperation der breit gefächerten regionalen Weiterbildungslandschaft gefördert. Neben den Querschnittsaufgaben Netzwerkmanagement und Öffentlichkeitsarbeit hat die Lernende Region Osnabrück dabei insbesondere an drei Schwerpunktthemen gearbeitet: (1) Transparenz der Bildungslandschaft, (2) Bildungs- und Berufswelt Jugendlicher, (3) Integration von Zuwanderern. Durch den intensiven Austausch von Informationen, Konzepten und Ideen wurden in diesen Themenfeldern gemeinsam mit den Kooperationspartnern innovative Bildungs- und Beratungsangebote entwickelt und erprobt. In der Vertiefungsphase wurden die entwickelten Bildungs-Netzwerke und -Instrumente thematisch fokussiert und nachhaltig verankert. Ziel ist es, für folgende Bereiche das Übergangsmanagement zu verbessern: Familie – Kita – Schule und Schule – Ausbildung – Beruf	BMBF Europäische Union – ESF	Träger: Volkshochschule Osnabrück

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
FLUXUS – das Netzwerk für Lebens- und Berufs-orientierung www.fluxus-hannover.de Region: Hannover Laufzeit: Durchführungs-phase: Juli 2002 bis Juni 2006. Vertiefungsphase: Juli 2006 bis Dezember 2007	Insgesamt nehmen an dem Netzwerk über 100 Organisationen aus verschiedenen Bereichen teil (u. a.: Kultur, Weiterbildung, Schule, Kinder- und Jugendarbeit, Wissenschaft, Arbeitsverwaltung, Wohlfahrtspflege und Wirtschaft).	Das Netzwerk versteht sich als Plattform für einen Erfahrungsaustausch aller an der Bildung in der Region mitwirkenden Akteure. Die Plattform entwickelt geeignete Wege und Systeme für die Weitergabe von Lernerfahrungen, fördert den Austausch darüber und stellt eine unterstützende Infrastruktur für beides zur Verfügung. Das Netzwerk entwickelt zusammen mit Partner/inne/n aus Hannovers Bildungslandschaft Lernangebote für verschiedene Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Senioren, Eltern, Migranten, Bildungsbenachteiligte, Multiplikatoren). Die einzelnen Angebote werden gezielt auf bestimmte Lern- und Lebensphasen abgestimmt, um das sozialräumliche Umfeld des Alltags systematisch zum Lernfeld zu machen.	BMBF Europäische Union – ESF	Projektträger des Netzwerkes ist der Fachbereich Bildung und Qualifizierung der Landeshauptstadt Hannover. Zudem übernehmen einzelnen Organisationen Verantwortung für Teilwerkstätten.
LENZ – Lernnetzwerk im Landkreis Gifhorn http://www.lenz-info.de/cms/de/ Laufzeit: 1. Förderungs-phase: April 2004 bis März 2007. Vertiefungsphase: April 2007 bis September 2008.	Das Netzwerk besteht aus insgesamt ca. 20 Vereinsmitgliedern (darunter u. a.: Ausbildungs- und Arbeitsorganisationen, Jugendwerkstätten, private Bildungseinrichtungen, Weiterbildungsorganisationen, Betriebe, Bildungswerke etc.).	Ziel des Netzwerkes ist es, mit regionalspezifischen Bildungsangeboten die Entwicklung des ländlichen Raumes zu unterstützen und die Möglichkeiten für lebenslanges Lernen in der Region zu verbessern. Die Themen der Organisations- und Personalentwicklung, der Bildung und Nachhaltigkeit für kleine und mittelständische Unternehmen im Landkreis Gifhorn stehen seit Juli 2007 im Mittelpunkt der LENZ Aktivitäten. Die Projekte: • Aus- und Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmen • REBINA (Regionales Bildungszentrum für Nachhaltigkeit) • Ländliche Entwicklungsperspektive	BMBF Europäische Union – ESF	gemeinnütziger Verein (Träger des Netzwerks ist der LENZ e. V.)

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
VIEL – Von der Region lernen – In der Region lernen – Eine Lernende Region www.viel-wissen.de Region: Braunschweig Laufzeit: Förderungs-laufzeit Juli 2002 bis Juni 2006	Im Netzwerk arbeitet die „Projekt REGION BRAUNSCHWEIG GMBH“ mit folgenden Bildungs-beratungsstellen zusammen: • Integrierte Bildungsberatungs-stelle Braunschweig – Volks-hochschule Braunschweig • Integrierte Bildungsberatungs-stelle Wolfenbüttel – Bildungs-zentrum Landkreis Wolfenbüt-tel • Integrierte Bildungsberatungs-stelle Peine – Kreisvolkshoch-schule Peine • Bildungsberatungsstelle für kleine und mittlere Unternehmen – Netzwerk Zukunft e. V.	Das Projekt VIEL hat sich die Transparenz und Qualitätssicherung des Bildungsberatungsangebots zum Ziel gesetzt. Schwerpunkt des Projekts ist die Bildungsberatung in Bildungseinrichtungen sowie in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Durch Prozessbegleitung und Evaluation von Bildungsberatungs-angeboten in der Region wurden gemeinsame Qualitätsstandards für die Beratung entwickelt. Bildungsberater werden auf Grundla-ge dieser Standards geschult und eine Einbindung in den Organi-sationsentwicklungsprozess der Institutionen findet statt. Die Ent-wicklung eines Bildungsberatungsatlasses bietet die Möglichkeit, Angebote von Bildungsberatungen übersichtlich darzustellen und einzusehen, um Bildungsinteressierten ihre Suche zu erleichtern. Zusätzlich beteiligt sich das Projekt VIEL an dem Verbundvorha-ben „Professionalisierung der regionalen Bildungsberatung in Deutschland“ und bietet über das VIEL – Regionales Qualifizie-rungszentrum (RQZ) Braunschweig die praxisbegleitende Fortbil-dung „Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung“ an.	BMBF Europäische Union – ESF	Die Vernetzung der Bildungsbe-ratungsanbieter in der Region Braunschweig wird durch Pro-jekt- und Netzwerktreffen sowie fachspezifische Tagungen und Workshops unterstützt.
Lernende EURegion Niederrhein Netzwerk in der Vertie-fungsphase: Lernender Niederrhein: Übergänge und Brücken (Pro-grammvertiefung) www.lernender-niederrhein.de Laufzeit: 1. Phase von Januar 2003 bis Juni 2006, Vertiefungsphase von August 2006 bis Dezember 2007	Ca. 20 Organisationen (darunter u. a. Agenturen für Arbeit, Deut-scher Gewerkschaftsbund Regi-on Niederrhein, Handwerker-kammer, Kreise, Unternehmens-verbände, (Weiter-) Bildungsein-richtungen etc.	Zentrale Netzwerkziele: • Unterstützung bei der Gestaltung der Übergänge Schule – Ausbildung – Beruf für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund mit folgenden Zielsetzungen: • Verbesserung der Berufswahl • Verbesserung der Berufsvorbereitung • Erhöhung der Ausbildungsquote • Verringerung von Bildungsabbrüchen	BMBF Europäische Union – ESF	Netzwerkleitung und –Management hat die „Akademie Klausenhof“ übernommen. Fes-ter Bestandteil ist eine regelmä-ßige Netzwerk-Vollversammlung.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Arbeiten und Lernen an Lippe und Emscher (ALLE) http://www.alle-lernen.net/ Region: Emscher-Lippe Laufzeit: Förderungszeit-raum in der 1. Phase vom Juli 2002 bis Juni 2006 und in der Vertie-fungsphase von Juli 2006 bis Dezember 2007	Die *Lenkungsgruppe* besteht aus 11 Organisationen (darunter u. a. Volkshochschule, Agenturen für Arbeit, Handwerkerkammer, DBG-Bildungswerk etc.). Die Gruppe der „*Partner*“ besteht aus 14 Organisationen (darunter u. a. verschiedene Städte, Landes-entwicklungsgesellschaft, Arbeit-geberverbände etc.). Darüber hinaus Kooperation mit über 150 Institutionen aus vielfäl-tigen Bereichen u. a. Schulen, Berufskollegs, Weiterbildungsein-richtungen, Städten sowie Mitar-beit in weiteren Netzwerken und Verbünden.	Ziel des Netzwerks in der Vertiefungsphase ist es, die Nachhaltig-keit von bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Bildungsnet-zen in der Region zu stärken. Die Aktivitäten des Netzwerks zielen insbesondere auf Beschäftig-te und "bildungsbenachteiligte Gruppen" und möchten nach dem Motto "Strukturwandel durch Weiterbildung" die Bildungsbeteili-gung in der Region erhöhen. Darüber hinaus sollen Aktivitäten aller Beteiligten vernetzt werden, um Bildungsressourcen besser zu nutzen und zukünftige Qualifi-kationsbedarfe zu ermitteln. Seit November 2006 steht Bildungsberatung im Zentrum des Projektteams "arbeiten + lernen an lippe + emscher".	BMBF Europäische Union – ESF	Lenkungsgruppe
Lernende Region Unna e. V. http://www.lernende-region-un-na.de/v2/cms/front_content.php Laufzeit: Förderungs-laufzeit in der 1. Phase vom Juli 2002 bis zum Juni 2006 und in der Vertiefungsphase vom Juli 2006 bis zum De-zember 2007	Zu den „Partnern“ gehören ca. 22 Organisationen (darunter u. a. Arbeitsagenturen, Abendschulen, Bildungswerke, Kulturzentren, Sparkassen, Zentren für Informa-tion und Bildung etc.).	Das Netzwerk will insbesondere bildungsferne und benachteiligte Gruppen fördern und Orientierungshilfen für Bildung und Beruf sowie Familie und Freizeit anbieten. Um alle Bürger/innen in ihrem spezifischen Lebens- und Arbeitsumfeld zu erreichen, wird eine dauerhafte Zusammenarbeit aller Bildungseinrichtungen, Lehren-den und Lernenden, Kommunen, Kammern, Unternehmen, Ar-beitsverwaltung, kulturellen und sozialen Einrichtungen und Sozi-alpartnern angestrebt. Aktivitäten sind u. a. der Auf- und Ausbau eines regionalen Bil-dungsnetzwerks zur Umsetzung von konkreten Bildungsprojekten, die Bewerbung des Lebensprinzips "Lebenslanges Lernen" und der Wissenstransfer in andere Regionen (vgl. Satzung des Ver-eins "Lernende Region Unna e. V.").	BMBF Europäische Union – ESF	Verein Die Gremien des Vereins sind: • Mitgliederversammlung • Vorstand • Beirat "Zukunftskommission Bildung" • Bildungskonferenz (bestehend aus Mitgliedern des Vereins und fachkundigen Bürger/innen) „Die Bildungskonferenz diskutiert und empfiehlt die inhaltliche Arbeit des Vereins. Die Bildungskonferenz ist das Forum, in der regionale Kooperation geübt und operativ umgesetzt wird.“ (§ 13 Abs. 2 der Satzung des Vereins). Der Verein hat einen Geschäfts-führer (Projektkoordinator im Netzwerkmanagement) und unterhält eine Geschäftsstelle (Projektbüro).

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernen ohne Grenzen: Vernetztes und grenz-überschreitendes Lernen in der Region Aachen http://www.lernen-ohne-grenzen.de Laufzeit: Förderungszeit-raum vom Juli 2002 bis zum Juni 2006	Partner: Stadt Aachen (Abteilung Wirtschaftsförderung), ZLW/IMA (Zentrum für Lern- und Wissens-management und Lehrstuhl In-formatik im Maschinenbau) der RWTH Aachen, LFA – Lehr- und Forschungsgebiet Abfallwirtschaft der RWTH Aachen, Fachhoch-schule Aachen, Vereinigung der Unternehmerverbände, Volks-hochschule Aachen.	Die Zielsetzung des LoG-Bildungsnetzwerks umfasst: • die Schaffung von Transparenz auf dem regionalen Bildungsmarkt • die Erleichterung des Zugangs zu den (eu)regionalen Bildungsangeboten • die Erreichbarkeit für Bildungsnachfrager zu gewährleisten und • die Vernetzung der (eu)regionalen Bildungsanbieter anzuregen. Produkte/Projekte sind u. a.: Bildungsberatung, Gender Hotline, Gender Mainstreaming und Diversity Management, Teachingpool, Freilandlabor Wasser, Euregionale Academie, Qualifizierung zum Gebäudeenergieberater, Personalpool, Weiterbildungsdatenbank.	BMBF Europäische Union – ESF	---
LernNetzwerk Bremen: Innovation und Kompe-tenz für die Region Bre-men/Bremerhaven. http://www.lernnetzwerk-bremen.de/ Laufzeit: Förderungs-laufzeit in der 1. Phase vom September 2002 bis August 2006 und in der Vertiefungsphase vom September 2006 bis Dezember 2007	Zu den ca. 10 Kooperationspart-nern gehören u. a.: Arbeitsnet-work Arbeitsförderungs-Zentrum, Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH, Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleich-berechtigung der Frau, Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Institut für Informationsmanagement Bre-men an der Universität Bremen, Stadtbibliothek Bremen, Universi-tät Bremen, Institut für Erwach-senenbildungsforschung, Volks-hochschule Bremerhaven.	In der ersten Arbeitsphase haben sich zahlreiche Kooperationen aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Verbänden, Vereinen und Initiativen gebildet. Mit diesen Partnern entwickelte das LNB Bildungsprojekte, die teilweise langfristig etabliert werden konnten. Mit diesem sich erweiternden Netzwerk arbeitet das LNB an der Verbesserung der Rahmenbedingungen und Strukturen für Le-benslanges Lernen. Innovative Impulse für die regionale Bildung sollen auch die Region in ihrer Entwicklung unterstützen und Zu-kunftsmärkte schaffen. Aktueller Schwerpunkt der Arbeit ist die Professionalisierung und Etablierung von Bildungsberatung, um die Zugänge zum „Lebens-langen Lernen“ in der Region auszubauen. Zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung steht eine Vielfalt von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten zur Verfü-gung. Das LernNetzwerk Bremen wird durch die beiden Programme LERNENDE STADT und LERNEN IM BETRIEB gestaltet: • LERNENDE STADT – Leben in der neuen Lernkultur: Ziel dieses Schwerpunktes ist es, die Stadt als Ort, auch in ihrer räumlichen Vielfalt, zum Lernort zu machen und möglichst viele Menschen dafür zu gewinnen, diese(n) Lernort(e) und die darin angebotenen Lernmöglichkeiten zu nutzen. Es geht also darum, Lernen im Kontext städtischer Alltagssituationen praktizierbar, aber auch im Kontext städtischer Lebensqualität und sozialer Kommunikation erlebbar zu machen und attraktiv zu gestalten. Der Schwerpunkt will also die Leitidee des LLL im Alltag der Menschen verankern. • LERNEN IM BETRIEB – Lernen für die betriebliche Praxis: Ziel des Schwerpunkts ist es, betriebliche Strukturen zu entwickeln, die die Leitidee des LLL auch zu einem Gestaltungsmerkmal betrieblicher Organisations- und strategischer Personalentwicklung machen.	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Hamburg: Dienstleis-tungsnetzwerk Bildung und Lernkultur www.bornernetz.de Laufzeit: Förderungs-laufzeit in der 1. Phase vom Juni 2002 bis Mai 2006 und in der Vertie-fungsphase vom Juli 2006 bis Dezember 2007	Zu den beteiligten Organisatio-nen gehören u. a. die Volkshoch-schule Hamburg, ein Kindermu-seum oder ein DRK Zentrum.	Handlungsfelder: • Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit zwischen: Schule-beruflicher Ausbildung sowie der beruflichen – allgemeinen Weiterbildung • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Abbau von Benachteiligungen • Mobilisierung bildungsferner Gruppen • Stärkung der Bildungsnachfrage – Werbung • Bildungsberatung – Bündelung von Informationsangeboten – Verbesserung der Transparenz • Aufbau von Lernzentren – Lernorten – Lern-Läden • Selbstgesteuertes Lernen • Entwicklung von Curricula • Fortbildung des Personals – train-the-trainer – Lehren-Lernen • Zugang zu IuK-Technologien • E-learning: internetgestütztes Lernen – WBT (web-based-training) – Telelernen • Sprachenlernen	BMBF Europäische Union – ESF	Verein
„Billenetz – Bildung und Lernen“ http://www.billenetz.de/ Region: Hamburg Laufzeit: Förderungszeit-raum bis Ende 2008	Zum „Billenetz“ zählen Schulen, Betriebe, Weiterbildungseinrich-tungen, Beschäftigungsgesell-schaften, soziale und kulturelle Einrichtungen und Stadtteilverei-ne – insgesamt sind es mehr als 50 Organisationen.	• Vernetzung der relevanten regionalen Einrichtungen • Initiieren von neuen Angeboten und Ansätzen in der Bildung aufgrund von Erkenntnissen zu gesellschaftlichen Entwicklungstrends und den Bedarfen vor Ort. • Koordination und Moderation laufender Projekte und Arbeitsgruppen verschiedener Partnereinrichtungen • Ermittlung, Akquisition und Bündelung von personellen, materiellen und finanziellen Ressourcen für neue Entwicklungsvorhaben • Durchführen von Fachgesprächen und Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiter der Netzwerkpartner zu aktuellen Fragestellungen Die wichtigsten Themenfelder und Projekte des Billenetzes: Wis-sensbörse, Kooperationsprojekt Schule-Kinder, Sozialraum, Ar-beitskreis Schule und Wirtschaft, Lehrstellenatlas Hamburger Osten, Sprachförderung, Internetplattform, Moderation von Veran-staltungen, Akquise und Durchführung von Studien und Projekten, Entwicklung Lokaler Lernservice-Stützpunkte / Lernzentren.	BMBF Europäische Union – ESF	Arbeit und Leben e. V. und För-derverein

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernende Region Main-Kinzig+Spessart – Regionalentwicklung als Bildungsauftrag (Länderübergreifendes Projekt Bayern, Hessen). http://www.bildungsportal-main-kinzig-spessart.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum Juli 2004 bis Juni 2006	Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss von über 20 regionalen und überregionalen Partnern, die den Sektoren Bildung, Wirtschaft, Verwaltung, Kultur/Soziales zuzuordnen sind.	• Erhöhung der Transparenz der Bildungslandschaft durch Bündelung der Aus- und Weiterbildungsangebote, • Verbesserung der Kundenorientierung und Ausweitung von Informationsstrukturen • Stärkung der Nutzerorientierung in der Region durch verbesserte Service-Angebote in den Bereichen Beratung und Information • Qualifizierung zur Beschäftigungsförderung von Jugendlichen und Erwachsenen • Stärkung touristischer Strukturen durch Qualifizierungsangebote und Vernetzung der Akteure im Tourismussektor der Region • Gestaltung der Übergänge von Schule / Ausbildung / Beruf • Erweiterung der Bildungsangebote für Jugendliche/junge Erwachsene • Entwicklung und Etablierung nutzerorientierter Systeme der Modularisierung und Zertifizierung • Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards für gemeinsame Produkte • Erprobung neuer Lernformen und Einbeziehen informellen Lernens in das Bildungssystem • Aktivierung bildungsbenachteiligter, bildungsferner Zielgruppen • Förderung der Chancengleichheit in der Region.	BMBF Europäische Union – ESF	Die Basis der partnerschaftlichen Zusammenarbeit beschreibt die Kooperationsvereinbarung.
Lernende Region Frankfurt – Entwicklung und Erprobung eines Organisationsmodells für Übergangsmanagement www.vhs-frankfurt.de/LUQ Laufzeit: Förderungszeitraum von Januar 2003 bis Dezember 2007	16 Partner aus Schule und Hochschule, kommunale Einrichtungen, Bildungs- und Jugendhilfeträger, Schulämter, Kammern und Vereine waren und sind Partner des Netzwerks.	Netzwerk zur sozialen und beruflichen Integration – Verbesserung von Bildungschancen – Teilprojekte entlang der Bildungsbiografie – Gestaltung von Übergängen. In den letzten 4 Jahren hat das Netzwerk erprobte Beispiele für Beratung und vielfältige neue Lernmöglichkeiten angeboten, um individuelle Wege zu Bildung und Beschäftigung zu bahnen. Dazu gehörten auch Fortbildungsmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte.	BMBF Europäische Union – ESF	Netzwerkkoordination (bzw. Projektleitung) hat die Volkshochschule Frankfurt. Die Zusammenarbeit regelt eine verbindliche Kooperationsvereinbarung.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernende Region Waldeck-Frankenberg http://www.bildung-machts-bunt.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum vom Juli 2002 bis Dezember 2007	Kooperationspartner: Agentur für Arbeit Korbach, DGB - Nordhessen, IHK Kassel, Servicezentrum Waldeck-Frankenberg, Landkreis Waldeck-Frankenberg, Wirtschaftsförderung und Regionalmanagement Waldeck-Frankenberg Projektträger: Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg	Das Netzwerk bietet einen strategischen Rahmen zur Entwicklung und Bereitstellung einer gemeinsamen Lerninfrastruktur. Die Kooperationspartner tragen Verantwortung für das Gesamtgeschehen, binden Akteure der Wirtschaft, Behörden und Organisationen ein und schaffen so Voraussetzungen, um Modernisierungen herzustellen. Von Mitte 2006 bis Ende 2007 werden sieben Beiträge zur Ergänzung des Übergangsmanagements Schule-Ausbildung-Beschäftigung gefördert.	BMBF Europäische Union – ESF	---
Lernende Region Mittleres Mecklenburg – Küste http://www.innovations-netz.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum in der 1. Phase von Juli 2002 bis Juni 2006 und in der Vertiefungsphase von Juli 2006 bis Dezember 2007.	Neben dem Projektträger (BilSE Institut für Bildung und Forschung GmbH) besteht das Netzwerk insbesondere aus Unternehmen und Schulen.	• Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit zwischen: Schule-beruflicher Ausbildung, zwischen: Schule-Hochschule und zwischen: Schule-Wirtschaft • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Neue Lehr- und Lernarrangements • Selbstgesteuertes Lernen • Generationenübergreifendes Lernen	• BMBF • Europäische Union – ESF • Wirtschaftsministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern	---
„Saarlernnetz“ www.selbstlernzentrum-saar.de Region: Saarland Laufzeit: 1. Phase von Juni 2002 bis Mai 2006, Vertiefungsphase von Juli 2006 bis Dezember 2007	Ca. 45 Organisationen (darunter u. a. Volkshochschulen, Forschungseinrichtungen, Katholische Erwachsenenbildung, Universitäten, Betriebe, diverse private und öffentliche Bildungseinrichtungen etc.).	• Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Abbau von Benachteiligungen • Aufbau von Lernzentren – Lernorten – Lern-Läden • Selbstgesteuertes Lernen	BMBF Europäische Union – ESF	---
MIA – Mitteldeutsche Industrieregion im Aufbruch http://www.projekt-mia.de/ Region: Sachsen-Anhalt Laufzeit: Förderungszeitraum von März 2003 bis Mai 2006	Ca. 22 Organisationen (darunter u. a. Arbeit und Leben, Bildungszentren, Universitäten, Industriegewerkschaft, Kreissportbund, Qualifizierungsgesellschaften etc.).	• Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit zwischen: Schule-beruflicher Ausbildung • Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit zwischen: Schule-Wirtschaft • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Abbau von Benachteiligungen Insgesamt gibt es 7 Teilprojekte: Sicherung Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer, Schulverweigerer, Verbundausbildung Zeitz, eHospital/eLearning, Berufswahlorientierung, English for Kids, Koordination & Verbreitung der Teilprojekte.	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernende Region Trier www.lernende-region-trier.de Laufzeit: Förderungszeitraum in der 1. Phase von September 2002 bis Juni 2006 und in der Vertiefungsphase von Juli 2006 bis Dezember 2007	Weiterbildungsanbieter der Region, IHK, Handwerkskammer, DGB, Agentur für Arbeit, Volkshochschule (Stadt Trier), Initiative Region Trier (Städte und Landkreise im ehemaligen Regierungsbezirk Trier).	• Mobilisierung bildungsferner Gruppen Das Bildungsberatungszentrum ist bei der Volkshochschule angesiedelt. Es bietet bildungsbereichsübergreifend eine allgemein zugängliche Beratung für alle Bevölkerungsschichten in allen Lebensphasen, insbesondere aber für sogenannte bildungsferne Personen. Die Lernende Region setzt dort eine Bildungsberaterin ein. Die Räumlichkeiten sind mit Internetplätzen ausgestattet, die einen gezielten Zugriff auf Informationsangebote ermöglichen. Die Bildungsberaterin bietet u. a. folgende Serviceleistungen an: • Orientierungs- und Einstiegsberatungen • Bildungslaufbahnberatung • Kompetenzerfassung • Vorauswahl geeigneter Bildungsangebote • Ermittlung der zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen notwendigen Anforderungen • Weiterleitung der Ratsuchenden an die passenden Weiterbildungsträger. Im Rahmen der Programmvertiefung soll das Dienstleistungsangebot durch den Aufbau einer Bildungsberatungsagentur ergänzt werden, um die Rahmenbedingungen des Lebenslangen Lernens auf regionaler Ebene zu optimieren. Die Bildungsberatungsagentur setzt sich aus den Teilen "Beratungszentrum", "medienvermittelte Online-Beratung" und einem "Qualifizierungsnetzwerk für KMU" zusammen.	BMBF Europäische Union – ESF	Verein
Step on! Bildungswegweiser http://www.step-on.de/ Region: Stadt Mainz/Landkreis Mainz-Bingen Laufzeit: Förderung von Juli 2006 bis Dezember 2007	Step on! ist ein regionales Netzwerk von ca. 25 Bildungsinstitutionen sowie Organisationen der Bereiche Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Soziales.	Die Partner/innen von Step on! haben sich derzeit in vier thematischen Netzwerkgruppen zusammengeschlossen: • Netzwerkgruppe "Bildungsberatung und -marketing" • Netzwerkgruppe "Wirtschaft und Weiterbildung" • Netzwerkgruppe "Chancengleichheit" • Netzwerkgruppe "Älter werden in der Region"	• BMBF • Europäische Union – ESF • Stadt Mainz	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Leipzig lernt – eine Region im Umbruch www.leipzig-lernt.de Laufzeit: Förderungslaufzeit in der 1. Phase von Januar 2003 bis Juli 2006 und in der Vertiefungsphase von September 2006 bis Dezember 2007	Verschiedenen Institutionen des Bildungsbereiches.	Bereits in der Durchführungsphase entstanden Modelle von Bildungsberatungsagenturen mit unterschiedlichen Profilen – sogenannte i-Punkte. Infolge neuer sozialer und gesellschaftlicher Entwicklungen sowie aktueller Entwicklungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes mussten einige i-Punkte ihre Arbeit leider wieder einstellen. Hauptaufgabe dieser Anlaufstellen war die kompetente Beratung bzw. Vermittlung von Menschen, die sich beruflich orientieren bzw. verändern wollten oder sich beruflich verändern mussten. Dabei wurden verschiedene Zielgruppen angesprochen: Jugendliche in der Phase der Berufsorientierung, Existenzgründer, Personen ohne Berufsabschluss, Arbeitssuchende, Hochschulabsolventen u. v. a. Im September 2006 starteten die Projekte in die Vertiefungsphase. Ziel ist es nun, auf der Grundlage der Ergebnisse der in der Durchführungsphase entstandenen i-Punkte Bildungsberatungsagenturen in direkter Nähe zur regionalen Wirtschaft zu etablieren, und zwar in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig und der Handwerkskammer zu Leipzig, um insbesondere den regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs über Aus- und Weiterbildung Unterstützung und Anregung zu bieten.	BMBF Europäische Union – ESF	---
Lernende Region "Bildungsforum Südwestsachsen" www.tu-chemnitz.de/mb/ccc/ Laufzeit: Förderungszeitraum in der 1. Phase von Juli 2002 bis Juni 2006 und in der Vertiefungsphase von Juli 2006 bis September 2008	Ca. 20 Organisationen [darunter u. a. Bildungs-Werkstätten, Arbeitsagenturen, Regionalschulamt, diverse private und öffentliche (Weiter-) Bildungseinrichtungen etc.].	• Abbau von Benachteiligungen • Mobilisierung bildungsferner Gruppen • Aufbau von Lernzentren – Lernorten – Lern-Läden • Neue Lehr- und Lernarrangements • Selbstgesteuertes Lernen • Generationenübergreifendes Lernen	BMBF Europäische Union – ESF	Universitäre Begleitung

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Norderstedt lernt http://www.norderstedt-lernt.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum in der 1. Phase von September 2002 bis August 2006 und in der Vertiefungsphase von September 2006 bis Dezember 2007	Ca. 25 Organisationen (darunter u. a. Volkshochschulen, Migrationsanlaufstelle, AWO, Berufliche Schulen, Verbraucherzentrale etc.).	• Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit zwischen: Schule-beruflicher Ausbildung, Schule-Wirtschaft und zwischen beruflicher Fort- und Weiterbildung – Wirtschaft • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Abbau von Benachteiligungen • Mobilisierung bildungsferner Gruppen • Stärkung der Bildungsnachfrage – Werbung • Zertifizierung/Anerkennung: informelles Lernens • Zertifizierung/Anerkennung: formelles Lernens • Entwicklung von Curricula • Interkulturelles Lernen • Generationenübergreifendes Lernen Norderstedt lernt e. V. organisiert die Übergänge für Schülerinnen und Schüler und Wiedereinsteiger/innen.	BMBF Europäische Union – ESF	Verein
„lernende Metropolregion Hamburg“ (Länderübergreifendes Projekt Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein) http://www.lernende-metropole.info/ Laufzeit: Förderungszeitraum in der 1. Phase von Juni 2002 bis Mai 2006 und in der Vertiefungsphase von Juli 2006 bis Dezember 2007	Die drei Konsortialpartner sind die VHS Pinneberg (Projektkoordination), Weiterbildung Hamburg und Arbeit und Leben Niedersachsen. Zudem rund 300 Partner in Bildungs- und Beratungseinrichtungen in Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen.	• Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit zwischen: beruflicher Fort- und Weiterbildung – Wirtschaft • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Abbau von Benachteiligungen • Mobilisierung bildungsferner Gruppen • Stärkung der Bildungsnachfrage – Werbung • Bildungsberatung – Bündelung von Informationsangeboten – Verbesserung der Transparenz • Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen Auf- und Ausbau eines länder- und bildungsbereichsübergreifenden Netzwerks zwischen Bildungsanbietern, Beratungsstellen, Verbänden, Unternehmen – Förderung der Transparenz und des Zugangs zur Aus- und Weiterbildung – Erhöhung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit – Querschnittsthema der Projektarbeit ist die Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen (Gender Mainstreaming).	• BMBF • Europäische Union – ESF • Bundesländer Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen.	Projektträger ist die Volkshochschule der Stadt Pinneberg.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
LernLandschaft Wartburgregion http://www.bw-eise-nach.de/index.php?id=321 Laufzeit: Förderungslaufzeit in der 1. Phase von Febr. 2003 bis Mai 2006 und in der Vertiefungsphase von Juli 2006 bis Dezember 2007	Das Netzwerk besteht aus 9 Organisationen, die ihre Zusammenarbeit über eine Kooperationsvereinbarung verbindlich geregelt haben. Zudem gibt es weitere Organisationen.	Das Netzwerk verfolgt das Ziel, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen der Region innovations- und wettbewerbsfähiger zu machen und durch den Aufbau umfassender integrativer Dienstleistungen zu stärken. Im Zentrum der Beratungsarbeit stehen die Ausschöpfung personaler Ressourcen und die effiziente Nutzung neuer Technologien. Die Bildungsberatungsagentur unterstützt Unternehmen bei der Bildung von Unternehmensnetzwerken zur Ressourcennutzung. Als regionaler Dienstleister im Bereich Personalmanagement arbeitet das IQB KompetenzCentrum mit Unternehmen, Kommunen sowie Experten regionaler Arbeitsmarktakteure zusammen und trägt dazu bei, Kompetenzen in der Region zu bündeln, einschlägige Projekte zu multiplizieren und insgesamt den Standort Wartburgregion für Unternehmen attraktiver zu machen. ***Förderung der Zusammenarbeit zwischen unseren Zielgruppen:*** • Kleine und Mittlere Unternehmen – KMU • Interessenten für berufliche Fort- und Weiterbildung in der Wirtschaft • Zusammenarbeit mit den Fach- und Hochschulen • Allgemeine berufliche Weiterbildung und Neuorientierung • Bildungsberatung, Bildungsbegleitung und Verbesserung der Transparenz der Angebote	BMBF Europäische Union – ESF	---
Lernende Region Jena/Saale-Holzland-Kreis – JenRegioNet http://www.jenregionet.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum von September 2006 bis Dezember 2007	Neben den Kernpartnern (Verein zur Regionalförderung von Forschung, Innovation und Technologie für die Strukturentwicklung, Überbetriebliche Ausbildungsgesellschaft gGmbH Jena, Verein Ländliche Kerne e. V., Institut Bildungsmanagement Nausitz GmbH, Gesellschaft zur Förderung von Innovationen und Arbeitsorientierter Bildung) unterstützen für die Region relevante strategische Partner das Netzwerk. Dies sind weitere Bildungsträger, Arbeitsämter, Kammern, Schulämter, Jugendämter sowie Vertreter der Wirtschaft.	Im Mittelpunkt des Projektes "JenRegioNet" steht die Entwicklung eines integrierten Dienstleistungsangebotes und übertragbarer Modelle für das Management des Übergangs von Schule zur Ausbildung zu Beschäftigung in der Region Jena und Saale-Holzland-Kreis.	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernende Region Ilm-Kreis – http://www.lernplatz.net/ Laufzeit: Förderungs-laufzeit von August 2007 bis Dezember 2008	Ca. 30 Organisationen (darunter u. a. Unternehmen, Vereine, Behörden sowie öffentliche und private (Weiter-) Bildungsträger).	Geplant ist es, Lernzentren für selbstgesteuertes Lernen als Modelleinrichtungen an den Standorten Arnstadt, Ilmenau und Erfurt in prominenter Lage zu installieren. Die Lernzentren werden ihre inhaltlichen Angebote auf die Bereiche Medienkompetenz, (Fremd-) Sprachenkompetenz und Umweltbildung beziehen. Dies wird eingebettet sein in eine bedarfsorientierte Lernberatung und -begleitung. Das Ziel ist, die Bildungsbeteiligung der Menschen aller Altersklassen und sozialen Herkünfte im Ilm-Kreis zu erhöhen und damit deren Handlungskompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Die Entwicklung und Erprobung von Modelllösungen für selbstgesteuertes Lernen im räumlichen und funktionalen Zusammenhang der Lernenden Region Ilm-Kreis soll dazu beitragen, die Menschen zum selbstständigen Lernen zu motivieren. Die Lernzentren sollen durch den Einsatz fachkundiger Orientierungs- und Lernberater, einer vernetzten Struktur moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und hochwertiger Selbstlernmaterialien zum selbstständigen und selbstgesteuerten Lernen befähigen.	BMBF	---
Lernende Region Saalfeld-Rudolstadt http://www.immer-lernen.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum von Febr. 2003 bis Dezember 2007	50 Kern-Partner im Hauptprojekt und weitere Partner in den Teilprojekten. Zu den Kern-Partnern gehören u. a. Arbeitsagenturen, Handwerkskammer, Bildungsverbund, Schulamt, Bibliotheken, Verbände, Unternehmen etc.	Übergangsmanagement für Jugendliche und junge Erwachsene Themenschwerpunkte: • Lernberatung, Bedarfsanalyse • Schülerakademie Saalebogen • Verknüpfung Schule – Wirtschaft • Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs – Förderung und Weiterbildung in und für Unternehmen • Bildungs- und Marketingplattform • Motivation bildungsferner Zielgruppen	BMBF Europäische Union – ESF	Unterteilung in Projektbeirat, strategische Partner und weitere Partner aus der Region.
Harburger LernWelten – Das Bildungsnetzwerk für Stadt und Land (Länderübergreifendes Projekt Hamburg, Niedersachsen) http://www.halewe.de/index.html Laufzeit: Förderungs-laufzeit von April 2003 bis Mai 2007	Ca. 50 Organisationen (darunter u. a. Volkshochschulen, diverse Schulen, Verbände, Bildungswerke, Industrie- und Handelskammern, Betriebe etc.).	Ziele der Durchführungsphase sind die Weiterentwicklung des Netzwerkes und seiner Partner als Beitrag zur Stärkung der Bildungsnachfrage in der Region, der Aufbau einer vernetzten Bildungsberatung sowie die Entwicklung und Umsetzung eines Modells zur integrierten Aus- und Weiterbildung des handwerklichen Führungsnachwuchses mit Abschluss Bachelor. Nach Auslaufen der Förderung werden die Harburger LernWelten als Netzwerkknoten im Rahmen des Kompetenzzentrums der Handwerkskammer Hamburg für die weitere Entwicklung der Region aktiv bleiben.	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
lernenfürsleben – Netzwerk zur Erschließung und Integration von Lern- und Lebenswelten im Oldenburger Land http://www.lernende-regionen.info/dlr/3_projekt_159.php?reg=nie Laufzeit: Förderungslaufzeit von Oktober 2005 bis September 2007	Ca. 40 Organisationen (darunter u. a. diverse Volkshochschulen, Universitäten, Bildungswerke, Landkreise etc.).	Auf- und Ausbau von nachhaltigen Formen und Strukturen der Zusammenarbeit, in denen das Prinzip des lebensbegleitenden Lernens insbesondere an bildungsferne, arbeitsmarktpolitische oder soziale Problemgruppen langfristig wirksam vermittelt wird. Aufbauend auf den experimentellen Erfahrungen der Durchführungsphase I wird auf ein dienstleistungsorientiertes Netzwerk hingearbeitet, dass bei den Netzwerkpartnern Entlastung und Synergie erzeugt: 1. Schaffung regionaler Markttransparenz im Bildungsbereich für die individuellen Nutzer/innen wie auch für Unternehmen, Gebietskörperschaften und Institutionen. 2. Die Schaffung lebensbegleitender und auf die regionalen Stärken abzielender Bildungsberatung. 3. Vernetzung der wichtigen Akteure im Bildungsbereich zur Schaffung eines gemeinsamen Bildungsplanes. 4. Aktivierung regionaler Synergien, um Qualität regionaler Bildungsanbieter nicht nur zu erhalten sondern auch zu entwickeln.	BMBF Europäische Union – ESF	Das Netzwerkinstrumentarium wird auf der Basis des vorliegenden Geschäftsmodells zu einer ökonomisch tragfähigen und für die Region nachhaltig wirksamen und innovativen Dienstleistungsstruktur weiterentwickelt.
Niedersachsen: ROBIN – Regionale Offensive für Bildung und Innovation http://www.robin-weserbergland.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum von Oktober 2002 bis August 2007	Kooperationspartner sind 12 Organisationen aus den drei Landkreisen Hameln-Pyrmont, Holzminden und Schaumburg (darunter u. a. Volkshochschulen, Berufsschulen etc.). Zudem gibt es ca. 35 weitere Partner.	Robin betreibt modellhaft fünf Projekte: • Bildungsportal www.robin-weserbergland.de • E-Learning-gestützte Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen • Vernetzte Lernzentren • Akademie für Wirtschaft und Arbeit • Historische Universität Rinteln Das Projekt ROBIN wird seit dem 1. September 2007 mit dem Themenschwerpunkt "Aus- und Weiterbildung in KMU – Wirtschaftsakademie Weserbergland" vertieft.	BMBF Europäische Union – ESF	---
Lernende Region – Bildung 21 in Südniedersachsen http://www.bildung21.net/ Laufzeit: Förderungszeitraum in der 1. Phase von Juni 2002 bis Mai 2006 und in der Vertiefungsphase von Mai 2007 bis September 2008	Ca. 90 Organisationen (darunter u. a. diverse Akademien, Bildungswerke, Gewerkschaften, Volkshochschulen, Museen, Bibliotheken etc.).	Handlungsfelder: • Förderung der Zusammenarbeit und Durchlässigkeit zwischen: Schule-beruflicher Ausbildung • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit • Berufsqualifizierung • Bildungsberatung – Bündelung von Informationsangeboten – Verbesserung der Transparenz • Interkulturelles Lernen	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. http://www.bildung.koeln.de/ Laufzeit: Förderungszeitraum von Juli 2006 bis Dezember 2007	Dem Vorstand des Vereins gehören an: • Stadt Köln (Vorsitzende) • Industrie- und Handelskammer zu Köln (Stellvertretende Vorsitzende) • Handwerkskammer zu Köln • Kreishandwerkerschaft Köln • Einzelhandelsverband Köln • Sprecher der Qualitätsgemeinschaft berufliche Weiterbildung – Region Köln • Sprecherin des Arbeitskreises Weiterbildung und des Netzwerks Gesundheitsbildung Weitere Mitglieder des Vereins sind Arbeitgeber Köln e. V., der Deutsche Gewerkschaftsbund, das Bildungswerk der Erzdiözese und Rheinisches Bildungszentrum e. V. Als beratende Institutionen in der Steuerungsgruppe sind die Agentur für Arbeit und das Schulamt für die Stadt Köln beteiligt.	Ziel des Vereins ist es, die Zusammenarbeit von Bildungsanbietern aller Bereiche des lebensbegleitenden Lernens zu fördern. Durch die Vernetzung von Schulen und Hochschulen, Ausbildungsbetrieben, Anbietern von Fort- und Weiterbildungen, Bildungsberatungsstellen und den im Bildungssektor tätigen regionalen Initiativen und Projekten sollen Qualität, Effektivität, Transparenz und Innovation der Angebote gesteigert werden. Zurzeit sind in der Geschäftsstelle des Vereins sechs Mitarbeiter/innen tätig. Zum einen unterstützen und begleiten sie die gemeinsame Arbeit der Netzwerkpartner, zum anderen sind sie Anlaufstelle für viele Fragen rund um Bildung in Köln. Zudem bieten sie im Auftrag des Netzwerks verschiedene Dienstleistungen an.	BMBF Europäische Union – ESF	Verein
LernDO – Initiative leben, lernen und arbeiten in Dortmund – http://www.lerndo.de/ Laufzeit: Förderungslaufzeit von Juni 2005 bis Mai 2007	Kooperationspartner: • Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft (Letztzuwendungsempfänger) • Dortmunder Weiterbildungsforum e. V. • ISB – Interessengemeinschaft sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen e. V. • Port In – Stadtteil-Schule e. V. • schul.inn.do – Verein zur Förderung innovativer Schulentwicklungen in Dortmund e. V. (Letztzuwendungsempfänger)	Projekte des Netzwerks: • Berufswahl-Orientierung • Mentoring alt/jung • Schule im Stadtteil • „LernDo!.connect“ – Innovation, Evaluation, Transfer • Lernen inklusive • Dortmunder Lerncenter • PORT IN – Beratungs- und Kompetenzzentrum für Jugendliche Migranten	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
T.I.P. Transparenz – Innovation – Passgenauigkeit in der Aus- und Weiterbildungsbegleitung in der Lernenden Region Münster/Münsterland. http://egora.uni-muenster.de/lr/index.shtml Laufzeit: Förderungslaufzeit in der 1. Phase von Juli 2004 bis Juni 2006 und in der Vertiefungsphase von September 2006 bis Dezember 2007	Netzwerk besteht aus Bildungsträgern, Behörden, Kammern und Unternehmen und wird von der Handwerkskammer Münster koordiniert.	Der Prozess der Netzwerkarbeit ist inzwischen so weit fortgeschritten, dass die Vertiefungsphase auf die Entwicklung von Systemlösungen in den Übergangsbereichen „Schule/Beruf“ und „Wiedereingliederung“ abzielt und damit auf die nachhaltige Veränderung von Strukturen. Folgende Punkte stehen im Mittelpunkt der Vertiefungsphase: • Die Strukturen verbessernde Arbeit am Übergang Schule/Beruf sowie im Bereich Wiedereingliederung zu vertiefen und eine Vernetzung, (Weiter-) Entwicklung und Bereitstellung von Angebotspaketen zu intensivieren. • Entwicklung, Profilierung und Etablierung regionaler horizontaler wie vertikaler Systemlösungen, die folgenden Prämissen Rechnung tragen: - Verzahnung schulischer, beruflicher und allgemeiner Bildung in ganzheitlichen Bildungskonzepten - Systematisierung der Zusammenarbeit - Klärung von Zuständigkeiten und Verantwortungen - Verbesserung der Transparenz Abbau von Parallelstrukturen	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
bill-mark – Beratung und Information zum lebens-langen Lernen in der Märkischen Region http://www.bill-mark.de/ Laufzeit: Förderungszeit-raum von Oktober 2006 bis Dezember 2007	Unmittelbare Kooperationspart-ner sind die Netzwerkmitglieder der „agentur mark GmbH“: • Berufsfortbildungswerk des DGB • GWS Gesellschaft für Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis mbH • Kreishandwerkerschaft Hagen • SIHK zu Hagen • Volkshochschule Hagen • Wirtschaftsförderung Hagen GmbH Darüber hinaus kooperieren zahlreiche weitere Institutionen der regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.	Netzwerkziel ist der Aufbau einer Bildungsberatungsagentur als zentraler Anlaufstelle für Fragen zu Bildungsberatungs- und Quali-fizierungsangeboten. Weitere Ziele sind die Vernetzung und Un-terstützung der regionalen Bildungsberatungsstellen, die Qualifi-zierung der Bildungsberater, die Entwicklung von Qualitäts- und Beratungsstandards, der Aufbau eines regionalen Bildungsportals, die Einbindung von KMU und deren Beschäftigten in Weiterbil-dung, die erhöhte Wahrnehmung der Themen Bildungsberatung und Weiterbildung in der Öffentlichkeit und die stärkere Verzah-nung von Bildungsbereichen und Bildungssystemen. Die Angebote der Bildungsberatungsagentur sind träger-, bil-dungsbereichs- und zielgruppenübergreifend, neutral, niedrig-schwellig, dezentral, integrativ und geschlechtergerecht konzipiert. Die Arbeit erfolgt in vier Projektlinien: 1. Aufbau und Betrieb der zentralen Anlaufstelle für Bildungsberatung 2. Vernetzung der beteiligten Akteure und Systeme 3. Weiterbildungsberatung in KMU/Schaffung von Bildungsberatungsstrukturen in KMU 4. Aktionen zur Verbreitung und dauerhaften Verankerung der Angebote in der Region Die Einbindung bestehender regionaler Bildungs- und Laufbahn-beratungsangebote und der entsprechenden Netzwerke – Bera-tungsstellen für den Bildungsscheck NRW, Netzwerkpartner des NRW-Modellprojektes „Meine Region – meine berufliche Chance“, Netzwerk regionaler Lernpromotoren – ist zentraler Bestandteil des Projektes.	BMBF Europäische Union – ESF	Im Rahmen des Vorhabens wird ein Geschäftsmodell erarbeitet, dass eine Weiterführung der Angebote über das Ende der Förderung hinaus sicherstellt. Hierfür werden Dienstleistungen und Produkte für unterschiedli-che Kundengruppen – Privatper-sonen, Firmen, „öffentliche Kun-den“ (Kommunen, Wirtschafts-förderungen, Arbeitsverwaltun-gen etc.), Bildungsträger – ent-wickelt.
Lernende Region Land-kreis Emmendingen http://www.lernreg-em.de/index.php?openfo lder=bad2 Laufzeit: Förderungs-laufzeit von April 2003 bis März 2007	Ca. 50 Organisationen (darunter u. a. diverse Schulen, Volks-hochschulen, Universitäten, Bil-dungswerke, Industrie- und Han-delskammern, Betriebe etc.).	Ziel ist es, das Bildungsnetzwerk "Lernende Region – Landkreis Emmendingen" nachhaltig im Landkreis zu verankern und die gemachten Erfahrungen auf weitere Regionen zu transferieren. Es gilt die 5 im Netzwerk gemeinsam entwickelten Teilprojekte durch-zuführen und zu evaluieren. Die Menschen sind zum lebenslan-gen Lernen zu motivieren und zu sensibilisieren, Bildungsmonito-ring vor Ort soll durchgeführt werden, um die Beschäftigungsver-hältnisse im Landkreis Emmendingen präventiv zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen zu verbessern. Bei den durchzuführenden Projekten handelt es sich um: • Bildung für Alle: Die Lerntournee • Bildung für Bildungsferne: Das Integrationskurssystem • Bildung multimedial: Das Lernportal • Qualifizierung in klein- und mittelständischen Unternehmen: Das Personalentwicklungskolleg • Qualifizierung für das Berufsleben: Das Kompetenzcenter	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Lernende Region Schwäbisch Hall – Ansbach (länderübergreifendes Bildungsnetzwerk). http://www.lernenderegion.net/ Laufzeit: Förderungszeitraum von April 2003 bis März 2007	Ca. 16 Organisationen (darunter u. a. Arbeitsamt, Gesundheitskasse AOK, Fachhochschulen, diverse Volkshochschulen etc.).	Querschnittsaktivitäten: Informationsdefizite über Angebote abbauen und zielgruppenspezifische Angebote gemeinsam entwickeln. Die verbesserten Informationsmöglichkeiten und Kooperationen sollen Überschneidungen und Auslastungs- und Effizienzprobleme minimieren. "Know-how-Transfer" zwischen den regionalen Fachhochschulen und den KMUs Nachfrage orientiert zu strukturieren und zu institutionalisieren. Weiteres Ziel: Im ländlichen Raum, die aufgrund der höheren Mobilitätskosten nur eingeschränkt nutzbaren Bildungsangebote einer breiteren Gruppe von Bildungsnachfragern zugänglich machen. Bisher nicht bildungsnachfragende Gruppen sollen durch neue Lernwege sensibilisiert und motiviert werden. Dies gilt insbesondere für lernschwache und lernbenachteiligte Bevölkerungsgruppen. Des Weiteren sollen für Wiedereinsteigerinnen nach der Familienpause berufliche Angebote so entwickelt werden. Geplant ist eine vierjährige Durchführungsphase, in der verschiedene modellhafte, meist modulartig angelegte, problemlösungsorientierte Lern- und Bildungswege beschritten werden sollen. Die spezifisch entwickelten Maßnahmen und Strukturen sollen auch auf andere Regionen mit anderen Wirtschaftsstrukturen übertragbar sein.	BMBF Europäische Union – ESF	---
Lernende Region Zollernalb – Netzwerk- und Projektentwicklung für lebensbegleitendes Lernen. http://www.lernende-regionen.info/dlr/3_projekt_111.php?reg=bad Laufzeit: Förderungslaufzeit von Juli 2004 bis Juni 2006	Ca. 35 Organisationen (darunter u. a. Volkshochschulen, Akademie des Handwerks, Fachhochschulen, diverse Unternehmen/Betriebe, Wirtschaftsförderungsgesellschaft etc.).	Im Brennpunkt des Netzwerks stehen drei thematische Schwerpunkte. Sie knüpfen an die vorhandenen Strukturen und Potenziale der Region an und stellen sich zentralen bildungs- und beschäftigungspolitischen Herausforderungen: 1. Teilprojekt "Onlinekompetenz" 2. Teilprojekt "Von der (Hoch-) Schule in den Beruf" 3. Teilprojekt "Verzahnung von kultureller und beruflicher Bildung"	BMBF Europäische Union – ESF	Das Modellprojekt wird getragen vom Verein "Lernende Region Zollernalb e. V.", Balingen. Dieser hat die GiMA consult Gesellschaft für integriertes Management mbH mit dem Projekt- und Netzwerkmanagement beauftragt.

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Kompetenz-Agentur-Dachau. http://www.kaddachau.de/ Laufzeit: Förderungs-laufzeit April 2003 bis März 2007	Neun zentrale Kooperationspartner: Agentur für Arbeit, Akademie Schönbrunn, Dachau aktiv – Verein für Stadtmarketing, Gemeinde Vierkirchen (Letztzuwendungsempfänger), Große Kreisstadt Dachau, IHK Dachau-Fürstenfeldbruck, Kinderschutz und Mutterschutz e. V. (Letztzuwendungsempfänger), Landratsamt Dachau (Letztzuwendungsempfänger), Outward Bound e. V. (Letztzuwendungsempfänger).	---	BMBF Europäische Union – ESF	---

Netzwerk	Beteiligte Organisationen	Hauptziele/-aktivitäten	Förderung (Finanzierungs-form)	Organisations-/Rechtsform
Hessencampus http://www.hc-hessencampus.de/ Region: Bundesland Hessen Laufzeit: Seit 2007	Das Hessische Kultusministerium und acht regionale Initiativen bilden gemeinsam seit dem Jahr 2007 eine Entwicklungspartnerschaft. Auf der regionalen Ebene sind es vor allem Bildungseinrichtungen, die im Mittelpunkt der Initiative stehen. Die Beteiligten haben diese Entwicklungspartnerschaft im Januar 2007 durch die Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung vereinbart. Dort sind Zielstellungen formuliert und die Aufgaben, die sich für alle Partner daraus ergeben. In der Entwicklungspartnerschaft wurden bisher in acht hessischen Regionen Konzepte und Modelle für die Umsetzung dieser Zielsetzung erarbeitet. • HESSENCAMPUS Dreieich • HESSENCAMPUS Frankfurt • HESSENCAMPUS Kassel • HESSENCAMPUS Main-Taunus • HESSENCAMPUS Offenbach • HESSENCAMPUS Osthessen • HESSENCAMPUS Rheingau+Taunus • HESSENCAMPUS Waldeck-Frankenberg Kooperationen • Landeskuratorium für Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen • Förderung nach § 19 HWBG (Innovationspool) • Schulen für Erwachsene Hessen • Projekt Bildungssteuerung • Koordinationsstelle Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen • Lernende Regionen	Mit dem vom Hessischen Kultusministerium (HKM) initiierten Projekt Hessen Campus wird das Ziel verfolgt, öffentliche und private Träger der Weiterbildung sowie berufliche Schulen zu regionalen Zentren der Aus- und Weiterbildung zu bündeln, den Fokus der Bildungspolitik auf den Lebenslauf und einzelne Lebensabschnitte zu lenken sowie die Perspektive stärker auf die Adressaten von Bildung und Weiterbildung, die lernende Persönlichkeit, zu richten. Inzwischen formieren sich unter Begleitung des Landes in einer Reihe von Regionen des Landes relevante Akteure aus Politik und Bildung neu und streben an, berufliche Schulen, Schulen für Erwachsene, Volkshochschulen und weitere Bildungseinrichtungen – darunter auch Berufsbildungszentren – zusammenzuführen. Das Land und die oben genannten regionalen Initiativen gehen eine Partnerschaft zur Entwicklung der Zentren Lebensbegleitenden Lernens ein. Die Entwicklungspartnerschaft ZLL konzentriert sich vorrangig auf die Bildung im Erwachsenenalter. Es geht ihr um junge Erwachsene im Übergang von der Schule bzw. von der Erstausbildung in die Beschäftigung sowie um Erwachsene in unterschiedlichen Stationen ihrer Bildungsbiografie und ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Das schließt die Bereiche ein, die bislang mit Bezeichnungen wie Berufsvorbereitung, Berufsausbildung, Zweiter Bildungsweg, Zweite Chance oder Dritte Chance, Erwachsenenbildung, allgemeine, berufliche und politische Weiterbildung, Beschäftigungsförderung usw. versehen werden. Die Partner wollen die für die deutsche Bildungslandschaft typische Zäsur zwischen schulischem und außerschulischem Lernen sowie zwischen beruflicher Aus- und beruflicher Weiterbildung, aber auch zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung überwinden und gezielt auf ein gemeinsames System Lebensbegleitenden Lernens in Hessen hinarbeiten. Ein ZLL ist in der höchsten Entwicklungsstufe ein betriebsförmig organisierter und integrierter Bildungsdienstleister. Es geht über ein reines Netzwerk oder einen Kooperationsverbund hinaus: Die bestehenden, separierenden Strukturen sollen überwunden werden. Kooperation und Arbeitsteilung zwischen den bestehenden Einrichtungen, vor allem bei gemeinsamen und neuen Aufgaben, sowie die Bildung gemeinsamer Arbeitsstrukturen sind ein erster Entwicklungsschritt. Ein ZLL beteiligt sich mit seinen Dienstleistungen an der Regionalentwicklung und ist offen für den Bedarf der Region. Es kooperiert mit den Schulen, den Hochschulen und der Wirtschaft und beteiligt sich an bereichs- und trägerübergreifenden Netzwerken. Ein ZLL wird ein regionaler Knotenpunkt in einem hessischen System Lebensbegleitenden Lernens werden. Die Zentren des HESSENCAMPUS sollen das Lebensbegleitende Lernen für Erwachsene pädagogisch und organisatorisch umsetzen. Dabei hat die Organisation eine dienende und unterstützende Funktion: Sie muss ermöglichen, dass das neue Lernen Wirklichkeit wird. Neue Leitungsstrukturen, ein gemeinsames Budget und eine auf Effizienz orientierte Gesamtnutzung von Infrastrukturen und Ressourcen, die beteiligungsorientierte Organisationsentwicklung und eine gemeinsame und verbindliche Qualität wie auch Programmentwicklung sind unverzichtbare Rahmenbedingungen der Zukunft. Mit anderen Worten: Es werden betriebsförmig organisierte, integrierte Bildungsdienstleister entstehen.	Land Hessen	s. u.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/feld0801.pdf

Hessencampus – Hauptziele und Aktivitäten der acht Zentren

HLL Dreieich
Bisher separierte und segmentierte Bildungsbereiche werden miteinander verzahnt (Abendgymnasium Neu-Isenburg, Max-Eyth-Schule – Berufliche Schule des Kreises Offenbach, Kreisvolkshochschule), Bildungsangebote vom Kindesalter bis hin zum dritten Lebensalter befinden sich unter einem Dach. So wird formales, nicht formales und informelles Lernen mit vielen Partnern vernetzt, um den Lernenden, entsprechend ihren individuellen Bildungsbiografien, die erforderlichen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und ihnen zu helfen, diese zu realisieren.
Die spezifischen Kompetenzen der drei Starteinrichtungen werden für die kooperativen Zusammenhänge weiter professionalisiert, um zusätzliche Angebote erweitert und die Schnittstellen nach den Bedürfnissen der Nutzer gestaltet. Damit werden systematisch inhaltliche, pädagogische und organisatorische Synergien erzeugt. Um die erforderliche Transparenz und Durchlässigkeit zu gewährleisten, werden Bildungskooperationen ausgelotet, fachliche Modularisierung vorangetrieben, Bildungsberatung auf mehreren Ebenen entwickelt und neue Lernformen in entsprechenden Räumlichkeiten – Selbstlernzentrum, E-Learning – umgesetzt.

BZO Frankfurt
Das Bildungszentrum Ostend ist der gemeinsame Standort von fünf Bildungseinrichtungen: dem Abendgymnasium Frankfurt, der Hochschule für Bankwirtschaft: Frankfurt School of Finance and Management, der Bethmannschule, dem Dr. Hoch's Konservatorium und der Volkshochschule.
Diese fünf bedeutenden Frankfurter Bildungseinrichtungen erreichen ein breites Publikum. Hier finden die Nutzer/innen ein vielfältiges Angebot für ihre berufliche Aus- und Fortbildung sowie eine breite Palette an allgemeinbildenden Kursen und Lehrgängen.
Es sind Schulabschlüsse, Hochschulabschlüsse, Bachelor und Master, Sprachkurse in über 30 Sprachen, zertifizierte EDV-Kurse, Kurse für Management und kaufmännisches Wissen ebenso wie musikalische Ausbildung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene bis hin zur Berufsreife und staatlich anerkannten Abschlüssen. Ergänzt werden diese Angebote durch Maßnahmen für besondere Zielgruppen und Lebenslagen.
Im Jahr 2007 haben zunächst das Abendgymnasium Frankfurt, das Dr. Hoch's Konservatorium und die Volkshochschule eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Gemeinsam entwickeln sie ein Konzept für ein Zentrum Lebensbegleitenden Lernens. Unter dem Namen Frankfurter Modell sollen neue Wege gefunden werden, um das gesamte Weiterbildungsangebot attraktiver zu gestalten und besser miteinander zu verknüpfen. Durch gezielte Beratung sollen erfolgreiche individuelle Lernwege begleitet werden.
Ein besonderer Schwerpunkt im Bildungszentrum liegt auf der kulturellen Bildung. Sie ist notwendiger Bestandteil jeder Persönlichkeitsentwicklung. Die musikalischen, literarischen und künstlerischen Veranstaltungen und Lernangebote im Bildungszentrum Ostend tragen dieser Einsicht Rechnung. Hier finden regelmäßig Konzerte, Ausstellungen und Lesungen statt, die auf das kulturelle Leben der Stadt Frankfurt ausstrahlen.
Die Initiative setzt sich das anspruchsvolle Ziel, die Bildungsbeteiligung und die Chancengleichheit zu erhöhen und zugleich auch Hochbegabte zu fördern. Sie will zur Verbesserung der Grundbildung beitragen und auch die Ausbildung von Schlüsselqualifikationen und besonderen Begabungen auf hohem Niveau garantieren. Mit passgenauen Modulen, mediengestützten Selbstlerninseln und individueller, teilnehmerorientierter Bildungsberatung. Dabei ist sie offen für Kooperationen mit weiteren Bildungsanbietern.

Initiative Offenbach
Die Entwicklungsinitiative hat sich zum Ziel gesetzt, die Zusammenarbeit der in der Stadt vorhandenen öffentlich getragenen und finanzierten Institutionen aus den Bereichen berufliche Schulen und Erwachsenenbildung so weiterzuentwickeln und auszurichten, dass damit die aktuellen und künftigen Bildungs- und Weiterbildungsbedarfe noch besser erfasst und erfüllt werden können. Dazu erarbeitet die Entwicklungsinitiative mit Unterstützung durch das Stadtschulamt ein regionales Konzept.
Im Zentrum des Konzepts stehen zunächst Angebote für junge Erwachsene, die Einstiege und Übergänge in Bildung eröffnen und damit Zugänge zum Lebenslangen Lernen erschließen. Bestehende Bildungsangebote werden auf die Anforderungen des Lebensbegleitenden Lernens überprüft und weiterentwickelt. Dabei sollen die Lebenssituation, die Lernbiografie und die individuelle Lernerpersönlichkeit besondere Berücksichtigung finden. Durch speziell zu entwickelnde Angebote werden Erwachsene an Lebensbegleitendes Lernen hingeführt und in ihren Lernprozessen begleitet.
Angebote zur Bildungsberatung werden ausgebaut und mit Angeboten zur Kompetenzfeststellung verzahnt. Durch Lernbegleitung wird über die eher punktuelle Bildungsberatung hinaus die Möglichkeit geschaffen, „Handwerkszeug" für Lebenslanges Lernen zu erwerben.

Hessencampus – Hauptziele und Aktivitäten der acht Zentren

Initiative Rheingau-Taunus

Derzeit acht Kooperationspartner arbeiten seit 2006 an diesem Projekt: Berufliche Schulen Rheingau, Berufliche Schulen Untertaunus, Gesamtschule Obere Aar, Gesellschaft für Qualifizierung, Aus- und Fortbildung im Rheingau-Taunus-Kreis mbh, vhs Rheingau-Taunus e. V., LERNENDE NETZWERK REGION Rheingau-Taunus sowie der Fachdienst Schule des Kreises und das Staatliche Schulamt.

Klassische Bildungsabläufe enden mit einem erfolgreichen Abschluss. Das Lebensbegleitende Lernen geht darüber hinaus. Ziel der Zentren ist, Bürger/innen der Region Lernen in allen Phasen ihres Lebens zu ermöglichen. Dazu werden folgende Strategien verfolgt:

- Lernbedarf feststellen, Lernangebote finden
- Übergänge gestalten
- Lernen ermöglichen
- Chancen erweitern
- Synergien nutzen
- Regionalentwicklung aufgreifen
- Politische Unterstützung: Die politisch Verantwortlichen haben die Chancen des Projektes positiv verstanden und parteiübergreifend unterstützt.
- Vertrauensbasis der Akteure: Die beteiligten Partner arbeiten langjährig in zahlreichen Projekten und der LERNENDEN NETZWERK REGION vertrauensvoll zusammen. Der Rohbau steht, wir bauen weiter an unserem HESSENCAMPUS Rheingau+Taunus

Initiative Main-Taunus

Die Volkshochschule als Weiterbildungseinrichtung, die beiden beruflichen Schulen sowie der Kreisausschuss entwickeln gemeinsam ein Konzept für ein regionales Zentrum Lebensbegleitenden Lernens, den Hessencampus Main-Taunus. Durch Vernetzung der regionalen Bildungsanbieter und der Wirtschaft soll ein transparentes Bildungssystem geschaffen werden, das schnell auf veränderte Anforderungen reagiert, die Beschäftigungsfähigkeit und die Lebensgestaltungskompetenz der Menschen erhöht und dadurch die Zukunftsfähigkeit des Main-Taunus-Kreises sichert. Ausgehend von einer Situationsanalyse soll es vier Schwerpunkte geben:

- *Beratungszentrum*: Eine unabhängige professionelle Bildungsberatung soll individuell über Ausbildungsmöglichkeiten, Bildungsangebote weiterführender Schulen, Studiengänge, berufliche Wiedereinstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten informieren. Ziel ist es, die Abbrecherquoten in den Schulen sowie im Ausbildungs- und Hochschulbereich zu senken und im nachschulischen Bereich die Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen.
- *Aus- und Weiterbildungszentrum*: Das bereits bestehende Angebot der beruflichen Schulen, der vhs und anderer Anbieter soll in Abstimmung mit den Abnehmersystemen ergänzt werden. Ziel ist die Schaffung eines betriebs- und wohnortnahen Angebotes, das auf die Bedarfe der regionalen Unternehmen zugeschnitten ist und die individuellen Bedürfnisse von Menschen aller Altersstufen gleichermaßen berücksichtigt. Modulare Bildungsangebote mit europäischen Zertifikaten sollen Anpassungs- und Aufstiegsqualifikation ermöglichen. Neben der beruflichen Qualifizierung sind Persönlichkeitsentwicklung und die Entwicklung kreativer Fähigkeiten ein gleichgewichtiger Aspekt.
- *Selbstlernzentrum*: Durch einen offenen Zugang soll selbst gesteuertes Lernen, auch für bildungsferne Gruppen, ermöglicht werden. Ausgewählte Lernprogramme sollen optimale Möglichkeiten schaffen, alleine oder mit speziell geschulten Tutoren ein gewähltes Bildungsziel zu erreichen.
- *Förderzentrum*: Menschen aller Altersgruppen mit Defiziten in Sprache, Lesen, Schreiben, Mathematik etc. sollen gezielt die Möglichkeit bekommen, ihre Schwächen zu beheben. Gleichermaßen sollen auch Begabte weiter gefördert werden. Um die Konzeptentwicklung auf eine breite Basis zu stellen, sind im nächsten Schritt weitere regionale Kooperationspartner zu gewinnen und zu beteiligen.

Hessencampus – Hauptziele und Aktivitäten der acht Zentren

Initiative Kassel

Hessencampus Kassel möchte den Menschen in der zunehmend komplexer gewordenen Lebens- und Berufswelt Orientierung geben. Es wird ein Rahmen zur Zertifizierung von Kompetenzen für die Bildungsangebote der beteiligten Einrichtungen sowie ein gemeinsamer Rahmen für Qualitätsstandards entwickelt. Hessencampus Kassel führt gemeinsam mit den beteiligten Akteuren eine Bildungsberatung durch, die sich an der individuellen Bildungsbiografie und den jeweiligen Entwicklungsmöglichkeiten orientiert. Während die Vielfalt der zusammengeführten Einrichtungen und Angebote erhalten bleiben soll, werden neue und am Nutzer orientierte Angebote entwickelt. Dabei verfolgt Hessencampus Kassel das Ziel, die regionale Entwicklung und die individuellen Bedürfnisse aufeinander abzustimmen. Zur Erfüllung der Aufgabe wird Hessencampus Kassel verschiedene Standorte in der Region bilden. So wird die Präsenz in der Fläche der Region gesichert. Die finanzielle Grundlage zur Durchführung dieser Aufgabe ist wie bisher gegründet in öffentlicher und privater Finanzierung. Der Leitfaden für die Arbeit der Geschäftsstelle von Hessencampus Kassel ist nach Qualitätsstandards und folgender Zielsetzung festgelegt:

- Personenorientierte und Kompetenzen fördernde Bildungsberatung
- Bündelung von vorhandenen Bildungsangeboten und Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote, insbesondere im Rahmen der regionalen Entwicklungscluster: Mobilität; dezentrale und erneuerbare Energie; Tourismus/Wellness/Gesundheit
- Durchführung von Eignungsdiagnostiken
- Akquise von Dritt- und Forschungsmitteln
- Gewährleistung der Transparenz der Bildungsangebote
- Zertifizierung von Kompetenzen
- Förderung von Kooperationen zwischen den beteiligten Anbietern
- Kooperationspartner für Politik und Wirtschaft
- Gemeinsames Marketing

Initiative Zentrum Lebensbegleitenden Lernens Osthessen
Teilinitiative Bad Hersfeld

In der Teilinitiative Bad Hersfeld des Zentrums sind öffentliche und freie Bildungsträger vertreten:

- Schule für Erwachsene Osthessen
- „Lernende Regionen“ SSA HR-WM
- Berufliche Schulen Obersberg
- ProPaed e. V. Bad Hersfeld
- Internationaler Bund e. V. Bad Hersfeld
- VHS Hersfeld-Rotenburg.

Es sind bewusst nicht nur öffentliche Bildungsträger beteiligt, was die Strukturdiskussion sehr spannend macht. Die politische Situation ist durch kleinräumige Unterschiede geprägt, die trotz der starken Unterstützung durch den Landkreis und die Stadt Bad Hersfeld eine breite und zielgerichtete Diskussion erfordert. Die Arbeit der Initiative und ihre Erweiterung verlaufen zukunftsorientiert und erfolgreich, auch wenn Einzelaspekte (z. B. die Bezeichnung Hessencampus) die Diskussion zeitweise erschweren.

Hessencampus – Hauptziele und Aktivitäten der acht Zentren

Teilinitiative Fulda des ZLL Osthessen
Im Teilzentrum Fulda hat sich eine Steuerungsgruppe etabliert, die regelmäßige Arbeitssitzungen abhält, Konzepte entwickelt und potenzielle Partner informiert. Mitglieder der Steuerungsgruppe sind Vertreter folgender Institutionen:

- Schule für Erwachsene Osthessen
- vhs Landkreis Fulda
- vhs Stadt Fulda
- Akademie Burg Fürsteneck
- Staatliches Schulamt Fulda in Stadt und Landkreis Fulda
- Regionales Standortmarketing
- Kreishandwerkerschaft Fulda

Charakteristisch ist eine starke Einbindung privater Träger über die IHK Fulda, vorgesehen ist eine regelmäßige Berichterstattung im Berufsbildungsausschuss. Nicht zuletzt seit dem Ersten Weiterbildungskonvent wird die Idee des ZLL von Politik und Fachöffentlichkeit mitgetragen.

Teilinitiative Vogelsberg des ZLL Osthessen
Im Teilzentrum Vogelsbergkreis hat sich gegen Ende 2006 eine Steuerungsgruppe formiert. Mitglieder dieser Steuerungsgruppe sind Vertreter folgender Einrichtungen:

- Volkshochschule des Vogelsbergkreises (federführend)
- Max-Eyth-Schule Alsfeld
- Vogelsbergschule Lauterbach
- Vogelsberg Consult GmbH

Der Vogelsbergkreis ist durch Zuständigkeitsbereiche, z. B. von Arbeitsagentur, IHK, Staatlichem Schulamt, in vielfältigen Bezügen zum Regierungsbezirk Gießen bzw. zu Mittelhessen. Deshalb ist ein eigenständiger Prozess mit dem Entwicklungsziel einer betriebsförmigen Struktur für den Vogelsbergkreis erforderlich, verbunden mit einer intensiven Zusammenarbeit mit den anderen Teilinitiativen in Osthessen.

Initiative Waldeck-Frankenberg
Akteure aus Politik und Bildung haben sich inzwischen mit dem Ziel eines regionalen Zentrums für Lebensbegleitendes Lernen zusammengefunden, um im Fokus der Herausforderungen einer Wissensgesellschaft die Bildungseinrichtungen der Region zukunftsfähig zu gestalten und zugleich das Bewährte zu erhalten.
Vertreter/innen des Landkreises, des Schulamtes, der berufsbildenden Schulen in Bad Wildungen, Frankenberg, Korbach und Bad Arolsen sowie der Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg bereiten als Steuerungsgruppe eine Reihe von bildungspolitischen Maßnahmen und Projekten vor. Die Einbeziehung weiterer regionaler Akteure aus Bildung und Wirtschaft soll eine organisatorische, pädagogische und regionale Zusammenführung ermöglichen und so die Entfaltung Lebensbegleitenden Lernens begünstigen. Die beteiligten Einrichtungen verstehen sich als gleichberechtigte, eigenständige Partner. Sie befinden einvernehmlich über Maßnahmen und deren Budgetierung.
Die Umsetzung des gemeinsam entwickelten Konzepts für Lebensbegleitendes Lernen in der Region erfolgt entlang thematischer Schwerpunkte einer Meilensteinplanung, um die sich Maßnahmen und Projekte gruppieren. Für Waldeck-Frankenberg heißt das:

- Gemeinsame Nutzung von Räumen und Ausstattung durch die beteiligten Einrichtungen. Aufbau einer Bildungsberatung.
- Projektiert wird die Prävention von Ausbildungsabbrüchen und deren Rückgang. Ein weiteres Pilotprojekt soll die Flexibilisierung von Ausbildungsgängen ermöglichen. Zum Abschluss dieser ersten Phase soll die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung die duale Ausbildung in den Kontext Lebensbegleitenden Lernens rücken.
- Lernen ist die tätige Umsetzung eines vitalen menschlichen Bedürfnisses.

Ein Zentrum Lebensbegleitenden Lernens ist lebendige Resonanz auf den vielfältigen Gestaltungswillen der Menschen einer Region.

Verzeichnis der Abkürzungen

AWNET	Aus- und Weiterbildungsnetzwerke für die Mikrosystem technik
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DLR	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.
EAEA	European Association for Education of Adults
EAIE	European Association for International Education
EG	Europäische Gemeinschaft
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
EUCEN	European Universities Continuing Education Network
HLL	Haus des lebenslangen Lernens
IuK-Technologien	Informations- und Kommunikationstechnologien
KAW	Konzentrierte Aktion Weiterbildung e. V.
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
LiPA	Lernen im Prozess der Arbeit
LisU	Lernen im sozialen Umfeld
LiWE	Lernen in Weiterbildungseinrichtungen
LiNE	Lernen im Netz
LfQ NRW	Landesinstitut für Qualifizierung Nordrhein-Westfalen
LLL	Lebenslanges Lernen
LMU	Ludwig-Maximilians-Universität München
LNR	Lernende Netzwerk Region
MBJS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
NA	Nationale Agentur
PT-DLR	Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.
SeQuaNet	Selbstgesteuerte Qualitätsentwicklung in Netzwerken
SWBG	Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz
ZLL	Zentren Lebensbegleitenden Lernens