

MAGAZIN



■ **Grundbildung bei ARBEIT UND LEBEN**
Impulse – Praxis – Diskussion

DEZEMBER 2018



Arbeit und Leben
DGB / VHS

Für eine demokratische Kultur der Partizipation

MAGAZIN

Grundbildung bei ARBEIT UND LEBEN Impulse – Praxis – Diskussion

DEZEMBER 2018

Inhalt

■ Lernort Arbeitswelt	2
■ Perspektiven auf Grundbildung. Ein Interview mit Prof. Dr. Wibke Riekman	3
■ Grundbildung im Besucherservice der Hamburger Kunsthalle	6
■ Mitarbeitende stärken und binden: Grundbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe ...	8
▪ In der Bar arbeiten kann doch jeder...?	8
▪ Grundbildung und kulturelle Literalität: Mobilität und Qualifizierung für Azubis in der Hotel- und Gaststättenbranche	9
■ Enormer Aufwand an Weiterbildung: Pflege 4.0 und Grundbildung	11
■ Einfach einfacher schreiben?	13
■ Die Vorgesetzten mit im Boot	15
■ Die Beschäftigten als Expertinnen und Experten	17
■ „Meinen Ausbildern ist es dann aber trotzdem aufgefallen. Zum Glück.“	19
■ „Unterwegs im Kiez“ – Grundbildung bei der Berliner Stadtreinigung	21
■ Grundbildung und Betriebskultur gehören zusammen	22
■ Projekte und Förderer	24
■ Impressum	25

Lernort Arbeitswelt

Seit 2012 engagiert sich ARBEIT UND LEBEN im Feld der Grundbildung, insbesondere in der arbeitsorientierten Grundbildung

Der Betrieb hat sich als exzellenter Zugang erwiesen, Beschäftigte zu erreichen und für Grundbildungsangebote zu gewinnen. Vor allem erreichen wir dort diejenigen, die wenig oder gar nicht an Weiterbildung teilhaben, weder an allgemeiner noch an betrieblicher Weiterbildung. Damit der Betrieb zu einem Lernort werden kann brauchen wir einen sozialpartnerschaftlichen Ansatz, in dem alle zusammenwirken: Geschäftsführungen, Personalverantwortliche, betriebliche Interessenvertretungen und die Beschäftigten selbst.

Grundbildung, wie wir sie verstehen, meint nicht ausschließlich die Erweiterung berufsrelevanter Kompetenzen. Sie verbindet berufliche und gesellschaftliche Handlungsfähigkeit miteinander und stärkt die Persönlichkeitsentwicklung insgesamt. Unser Ziel ist es, dass alle Menschen bessere und vielfältigere Möglichkeiten der beruflichen, gesellschaftlichen und politischen Teilhabe erfahren: in der Arbeit wie im Leben.

Die Erkenntnis der leo. – Level-One Studie, dass rund 14,5% der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland nicht oder nur unzureichend lesen und schreiben können, hat die Themen Alphabetisierung und Grundbildung auf die politische Agenda gehoben. Bund und Länder haben die Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (www.alphadekade.de) auf den Weg gebracht, deren Partner wir als ARBEIT UND LEBEN seit 2017 sind. Dies gibt uns die Möglichkeit, unsere Erfahrungen noch besser einzubringen und die Ziele der Dekade mitzugestalten.

Zwei Themen werden uns in diesem Feld in Zukunft besonders beschäftigen:

Der rasante Wandel der Arbeitswelt – Stichworte: Fachkräftemangel, Digitalisierung, Beschleunigung – wirft vor allem die Frage auf, wie Grundbildung dazu beitragen kann, auch Beschäftigte in an- und ungelerten Arbeitsbereichen in diesem Wandel „mitzunehmen“.

Als Organisation der politischen und sozialen Bildungsarbeit möchten wir darüber hinaus auf eine wichtige Schnittstelle, eine „Leerstelle“ in der Grundbildungsdiskussion, hinweisen. Studien belegen, dass die aktive Behebung des funktionalen Analphabetismus in unserer Gesellschaft auch einen Beitrag zu vermehrter politischer Teilhabe für mehr Menschen leistet – und damit einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung und Sicherung unserer Demokratie und politischen Kultur. Daher ist es uns ein Anliegen, die Erfahrungen aus der politischen Bildung in der Arbeit mit bildungsbenachteiligten Menschen mit den Erfahrungen der Grundbildungsarbeit zusammenzubringen.



Mit diesem Online-Magazin schauen wir vor allem auf die Praxis, auf verschiedene Facetten der arbeitsorientierten Grundbildung bei ARBEIT UND LEBEN. Einleitend laden wir Sie jedoch ein, sich einen Moment „von der Praxis zu lösen“. Im Interview mit Prof. Dr. Wibke Riekman sprechen wir über den Begriff Grundbildung, Ziele und Perspektiven in der Fachdiskussion.

Wir möchten dazu anregen, sich mit Fragen von Grundbildung und Teilhabemöglichkeiten intensiver auseinander zu setzen.

Eine anregende Lektüre des Magazins wünscht

Barbara Menke

Barbara Menke

Bundesgeschäftsführerin ARBEIT UND LEBEN

Perspektiven auf Grundbildung. Ein Interview mit Prof. Dr. Wibke Riekmann

Wibke Riekmann ist Professorin für Theorie und Praxis in der Sozialpädagogik an der MSH Medical School Hamburg. Sie ist Mitherausgeberin der leo. – Level-One Studie (2011). Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen u.a. in der demokratischen und politischen Bildung im Bereich der Sozialen Arbeit und Erwachsenenbildung.

Anke Frey, BAK ARBEIT UND LEBEN, sprach mit ihr über den Begriff und Ziele von Grundbildung sowie über Perspektiven der Fachdiskussion.

AF: Grundbildung – vom Inhalt oder Umfang her ist der Begriff in der Fachdiskussion nicht fest definiert. Dennoch liegen hinter dem Begriff verschiedenste Zielsetzungen. Welche Ziele sind aus Ihrer Sicht besonders relevant?

WR: In dem Begriff 'Grundbildung' ist der Begriff 'Bildung' enthalten. Und Bildung zielt darauf ab, Teilhabemöglichkeiten von Menschen generell zu erweitern, Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft. Und das betrifft alle Bereiche, in denen Menschen aktiv sind, sich in Gruppen zusammenschließen, dazu gehört auch der Bereich der Arbeit. Bildung beinhaltet immer auch Qualifizierung oder Ausbildung, das ist der eine Teil. Gleichzeitig zielt Bildung auf Allgemeinbildung, politische Bildung, manche nennen es Menschenbildung. Generell ist daher ein wesentliches Ziel von Grundbildung, dass Menschen ihre Teilhabemöglichkeiten erweitern können.

AF: Sehen Sie hier Unterschiede in der deutschen und der internationalen Fachdiskussion?

WR: Die deutsche Grundbildungsdiskussion bzw. die Förderung dieses Bereichs fokussiert mitunter stark auf 'Employability', auf die Qualifikationsfrage mit Blick auf den Arbeitsmarkt. Die OECD mit der PIAAC Studie hat einen starken Fokus auf dem Ziel der 'Arbeitsmarktfähigkeit'. Gleichzeitig gibt es im internationalen Diskurs Ansätze, die stärker emanzipatorische und – im o.g. Sinne – allgemeinbildende Ansätze vertreten. Wie z.B. der österreichische Grundbildungsdiskurs, der viel stärker allgemeinbildend ausgerichtet ist. Oder die Ansätze der 'New Literacy Studies' aus den angelsächsischen Ländern, die stark an sozialraumorientierten, lebensweltorientierten Konzepten ausgerichtet sind. Diese Ansätze sind hier nur knapp erwähnt, sie sind natürlich viel komplexer in ihren Ursprüngen und Kontexten. Eine sinnvolle Annäherung an den Begriff und auch für

die Ausgestaltung der Praxis ist meiner Meinung nach eine Verbindung dieser beiden zentralen Zielsetzungen.

In Bildung allgemein ist immer beides enthalten: einerseits eine Zweckgerichtetheit, die auf Verwertbarkeit abzielt. Zum Erreichen von Abschlüssen, für den beruflichen Aufstieg, für die nächste Bewerbung. Andererseits ist darin immer eine allgemeinbildende Zielsetzung enthalten, die über eine reine Zweckgerichtetheit hinausgeht. Im Feld der Arbeitsorientierten Grundbildung bedeutet dies einerseits, im Bildungssystem weiterzukommen. Andererseits, das individuelle Reflexionspotenzial zu nutzen: Wo stehe ich beruflich und/oder gesellschaftlich? Bin ich zufrieden und was möchte ich erreichen?

AF: Sie haben in der leo. – Level-One Studie, kurz: „leo Studie“ den Zusammenhang zwischen Literalität und (Weiter-)Bildungsbeteiligung untersucht. Was waren – und sind - für Sie hier die wichtigsten Ergebnisse und worauf weisen diese Ergebnisse hin, wenn es um Zugänge zu Weiterbildung geht?

WR: Die Frage der Zugänge ist eine zentrale Frage im Feld der Grundbildung, aber auch in anderen Bildungszusammenhängen. Ein Ergebnis der leo Studie finde ich dazu besonders relevant: in der Gruppe der 'funktionalen Analphabetinnen und Analphabiten' können wir nicht von einer „Bildungsabstinenz“ sprechen.

Die Kollegin Frauke Bilger hat herausgearbeitet, dass sich 41% an Weiterbildung beteiligen, an formaler, nonformaler oder informeller Bildung. Ein eindimensionaler Zusammenhang zwischen schriftsprachlichen Kompetenzen und dem Grad der Weiterbildungsbeteiligung lässt sich so nicht bestätigen. Wohl



aber wissen wir aus vielen Studien, dass bestimmte Milieus und auch bestimmte Beschäftigtengruppen in der Weiterbildungsbeileiligung deutlich unterrepräsentiert sind.

Das heißt, weitere Faktoren beeinflussen Zugänge und Beteiligung signifikant. Frauke Bilger hat z.B. auch herausgearbeitet, dass in dieser Gruppe durchaus Beratung erwünscht ist mit Blick auf Bildungsangebote, eine individuelle Information und Bildungsberatung zu Weiterbildungsmöglichkeiten.

Für das Thema 'Zugänge' halte ich die Studien im Bereich der Milieutheorie für höchst relevant, z.B. die jüngst erschienene Dissertation von Dr. Natalie Pape¹ an der Universität Duisburg Essen. In der Erwachsenenbildung müssen wir viel stärker das Konzept der aufsuchenden Bildungsarbeit mit einbeziehen. Aus der Sozialen Arbeit / Sozialpädagogik kennen wir das schon länger, Stichwort ist hier die Sozialraumorientierung. Im Kern geht es darum, Bildung dort anzubieten, wo die Menschen sind, in der Gemeinde, in der Kommune, im Stadtteil.

Zum zweiten geht es darum, an ihren Interessen anzusetzen. Diese Ansätze werden in der Erwachsenenbildung mehr und mehr diskutiert. Eine Aufgabe ist es, sie in Konzepte zu transferieren, wie Bildung stärker an für Adressatinnen und Adressaten relevante Lebensbereiche anknüpfen kann.

AF: *Sie sind Professorin für Sozialpädagogik, eines Ihrer Lehrgebiete ist „zielgruppenspezifisches Handeln in der Erwachsenenbildung“. Was können wir hier aus der Sozialpädagogik für den Bereich der Grundbildung lernen?*

WR: In der Sozialpädagogik geht es ja immer darum, Teilhabe- und Teilnahmemöglichkeiten zu erweitern, Handlungsmöglichkeiten zu schaffen. Ziel der Sozialpädagogik ist es, Menschen handlungsfähiger zu machen. Der „sozialpädagogische Blick“ rückt vor allem Ressourcen und einen gelingenderen Alltag in den Vordergrund.

Für das Feld der Grundbildung würde dies bedeuten, nicht ausschließlich auf den Kompetenzzuwachs im Lesen und Schreiben zu schauen, sondern gleichwertig die allgemeine Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten in für die Adressatinnen und Adressaten relevanten Lebensbereichen zu unterstützen. Hat die Person sich zum ersten Mal wieder in eine formale Lernsituation

begeben? Traut sich jemand im Betrieb, explizit Bildungsbedarfe zu äußern? Mit dem erweiterten Blick, der sowohl Kompetenzzuwächse, als auch darüber hinausgehende Effekte betrachtet schließe ich an den oben genannten Bildungsbegriff an.

AF: *Professionalisierung war und ist im Bereich der Grundbildung ein wichtiges Thema. Was wären aus der fachwissenschaftlichen Perspektive relevante Weiterentwicklungen?*

WR: Zuerst einmal halte ich für die Frage eine Differenzierung für wichtig. Das heißt, Professionalisierung auf verschiedenen Ebenen anzusetzen. Professionalisierung der Angebote, Professionsentwicklung von Lehrenden und Professionalisierung des Feldes.

Für das Feld auf bildungspolitischer Ebene, die für mich eine sozialpolitische Ebene ist, sollte Grundbildung stärker diskutiert werden und anerkannt werden. Hier haben wir noch einen weiten Weg zu gehen, um das Feld als relevanten Teil von Jugend- und Erwachsenenbildung zu etablieren.

Auf der Ebene der Lehrenden sind die Arbeits- und Anstellungsverhältnisse ein wichtiges Thema und die Frage, wie Lehrenden professionelles Handeln ermöglicht wird. Dazu gehört die Frage nach Rahmenbedingungen ganz wesentlich dazu. Für qualitatives Handeln in der Grundbildung sind diese beiden Faktoren meiner nach zentral. Und hier gibt es definitiv Verbesserungspotenzial. Professionelles Handeln bedarf zum einen gewisser „Skills“ und zum anderen professioneller Reflexion. Wir brauchen Professionelle, die zur Reflexion ihres eigenen Handelns fähig sind. Zum Beispiel auch auf ihre eigenen Konzepte von Bildung, Literalität und Grundbildung reflektieren können. Hier verweise ich wieder auf Milieustudien, die z.B. zeigen, dass es zu „Passungsschwierigkeiten“ kommt, wenn Menschen, die mit Lernen und Bildung aufgewachsen sind auf Menschen treffen, die in dieser Hinsicht völlig anderen Erfahrungen und Rahmenbedingungen ausgesetzt waren.

Auf der dritten Ebene geht es um die Angebote, die Didaktik, die Materialien. Es liegen viele gute erwachsenengerechte Materialien vor, die müssen jedoch auch bekannt sein und genutzt werden. Darüber hinaus sollte der didaktische Ansatz, sprich ein anderes Lehr- und Lernverständnis im Gegensatz zu Schule bekannt sein und über Fortbildungen vermittelt werden.

1: Pape, Natalie (2018): Literalität als milieuspezifische Praxis. Verlag: Waxmann

AF: Sie haben 2017 mit Barbara Menke zusammen die Publikation „Politische Grundbildung“ herausgegeben. Welche Weiterentwicklung erachten Sie in diesem Themenbereich für wichtig?

WR: Die Verknüpfung von Grundbildung und politischer Bildung steht konzeptionell noch sehr am Anfang. Es gibt erste Initiativen und Materialien, die versuchen, die Felder und Praxen miteinander zu verbinden. Grundsätzlich halte ich hier zunächst einmal eine Klärung – oder Annäherung – für wichtig, die den Begriff näher bestimmt. Ich vertrete die Position, dass Politik und politisches Handeln kein Mindestniveau an gewissen Kompetenzen voraussetzen darf, denn sonst würden wir Menschen von der Teilnahme ausschließen.

Und dies bringt uns unweigerlich auch zu einer Analyse des Feldes der politischen Bildung. Eine zentrale Frage ist z.B. für Träger der politischen Bildung, welches Politikverständnis vertreten wird. Und welche Folgen dies für die Teilhabe und die Nicht-Teilhabe für bestimmte Gruppen hat. Ein weiterer Politikbegriff setzt an politischen Momenten oder einer politischen Dimension im Alltag an – und dies geht deutlich darüber hinaus, wählen gehen zu können oder Wissen über Politik zu erlangen. Ein erster sinnvoller Schritt wäre es meiner Meinung nach, wenn sich Akteure der Grundbildung und Akteure der politischen Bildung gemeinsam diesen Fragen widmen würden.

AF: Frau Riekmann, herzlichen Dank für das Gespräch.

Kontakt

Prof. Dr. Wibke Riekmann,
Professorin für Theorie und Praxis in der Sozialpädagogik
MSH Medical School Hamburg
E-Mail: wibke.riekmann@medicalschoo-hamburg.de
Internet: www.medicalschoo-hamburg.de

Grundbildung im Besucherservice der Hamburger Kunsthalle

Warum Grundbildung?

Jährlich besuchen mehrere Hunderttausend Besucherinnen und Besucher, darunter ein Großteil internationales Publikum, die Hamburger Kunsthalle (www.hamburger-kunsthalle.de). Eine hohe Kunden- und Dienstleistungsorientierung ist dem Haus ein großes Anliegen. Im Besucherservice arbeiten 15 Mitarbeitende fest in Voll- oder Teilzeit.

Die Arbeit der Mitarbeitenden im Besucherservice erfordert einen kundenfreundlichen Umgang und in vielen Situationen sprachliche und kommunikative Kompetenzen. Die fremdsprachlichen Anforderungen des Publikums an den Besucherservice sind in jüngster Zeit noch gestiegen. Das Team von BasisKomPlus hat vor diesem Hintergrund gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Abteilungsleitung des Besucherservices das Grundbildungsangebot „Englisch im Besucherservice“ auf den Weg gebracht.



Foto: © Sergei Akulich on Unsplash

Bedarfe ermitteln, Ziele setzen, Inhalte planen

Nach einer umfänglichen Bedarfsermittlung mit dem Unternehmen und den Beschäftigten wurden die wichtigsten Ziele für die Weiterbildung festgelegt: den englischen Wortschatz festigen und erweitern, Formulierungen für alltägliche Gesprächssituationen lernen, individuelle Lernstrategien erarbeiten und der Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen. Sowohl die Lernbedürfnisse der Mitarbeitenden, als auch die Anforderungen des Arbeitsplatzes wurden berücksichtigt.

Die Beschäftigten lernten meistens in einer kleinen Gruppe

von sechs Personen, nach Bedarf wurden auch Einzelcoachings durchgeführt.

Erfolgsfaktoren: vertrauensvolle Zusammenarbeit, Flexibilität, arbeitsnahe Didaktik-Methodik

Eine zentrale Frage in der arbeitsorientierten Grundbildung ist es stets, was die Beschäftigten brauchen, um ihre Arbeit, besser, sicherer und souveräner erledigen zu können. Dazu analysierten Frau Meyer, die Grundbildungsdozentin, und die Beschäftigten



Foto: © Antenna on Unsplash

die Tätigkeitsbereiche und Anforderungen im Besucherservice. Diese Themen bildeten den inhaltlichen Rahmen für die Grundbildungsqualifizierungen und wurden im laufenden Geschehen flexibel angepasst. Der Rahmenplan war die gemeinsame Orientierung. Frau Meyer legte Wert auf die Vermittlung im Kurs und die Vermittlung autonomer Lernstrategien. Die Beschäftigten erlernten so Strategien, wie sie neue Wörter auch während der Arbeit oder auf dem Arbeitsweg üben können. Zwei Beschäftigte suchten sich einen Lernpartner, um mit ihm regelmäßig zu üben. Die beratende und lernprozessbegleitende Funktion hat den Teilnehmenden die Wahrnehmung alltäglicher Lernanlässe und den Transfer in ihren Arbeitsalltag ermöglicht.

„Ich fand es gut, dass die Dozentin uns gefordert hat. Das Sprachniveau von uns allen ist deutlich besser geworden.“

(Frau Neumann, Teilnehmerin).

Kontakt

ARBEIT UND LEBEN Hamburg

Swetlana Pomjalowa,

BasisKomPlus Hamburg

E-Mail: swetlana.pomjalowa@hamburg.arbeitundleben.de

Internet: www.hamburg.arbeitundleben.de

www.basiskom.de

BasisKomPlus

Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!

Mitarbeitende stärken und binden: Grundbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe

In der Hotel- und Gaststätten-Branche kann Grundbildung zweierlei bewirken: zum einen unterstützt sie die Beschäftigten direkt in der Erweiterung ihrer arbeitsplatzbezogenen Kompetenzen. Zum anderen kann sie die Mitarbeiterbindung an den Betrieb stärken und die allgemeinen Beschäftigungschancen verbessern. Umso wichtiger in einer Branche, für die hohe Fluktuation, Fachkräftemangel und herausfordernde Arbeitsbedingungen kennzeichnend sind. Gerade bei den Jungen ist die Fluktuation hoch und die Identifikation mit dem Arbeitgeber oft niedrig (vgl. einigkeit, Magazin der NGG 2/2018). Ausbildungsabbrüche sind darüber hinaus ein großes Thema: etwa jede/r dritte Auszubildende in dieser Branche bricht die Ausbildung ab.



Foto: © Michael Browning on Unsplash

In der Bar arbeiten kann doch jeder...?

Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahme von ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen Ost

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist traditionell eine Branche, in der ein hoher Anteil von Menschen mit Grundbildungsbedarf arbeitet. Laut der leo. – Level-One Studie sind 40% der Beschäftigten dieser Branche als „funktionale Analphabetinnen und Analphabeten“ einzustufen. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sind Unternehmen der HoGa-Branche nicht selten darauf angewiesen, auf ungelernte oder geringqualifizierte Arbeitskräfte zurückzugreifen. Viele der Beschäftigten bringen einen eher niedrig angesiedelten Bildungsabschluss mit,

sowohl junge als auch ältere Beschäftigte. Zudem sind hier viele Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt, eine Gruppe, die nach wie vor im Bildungssystem strukturell benachteiligt ist. Gleichzeitig leidet die Branche an einem starken Mangel an nachwachsenden Fachkräften, sei es aufgrund unattraktiver Arbeitszeiten und Entlohnung oder des Verdrängungseffektes, den andere Ausbildungsberufe ausüben. Für Menschen, die kein hohes Qualifikationsniveau mitbringen gilt die Branche als gute Möglichkeit, einer Tätigkeit nachzugehen.

Seit Jan. 2018 führt AL Niedersachsen Ost eine Grundbildungsmaßnahme mit Beschäftigten einer Cocktail-Bar durch. Hier zeigen die Erfahrungen recht deutlich, dass ein Gutteil der Mitarbeitenden (mit oder ohne Migrationshintergrund) erkennbare Defizite in den Bereichen Lesen, Schreiben und Rechnen aufweisen, zumal in allen Niederlassungen auch Mitarbeitende ohne oder mit abgebrochener (Schul-) Ausbildung beschäftigt werden.

Für den Alltag im Betrieb hat das durchaus Folgen, und zwar in allen Bereichen und Abläufen. Das beginnt bei der Frage nach dem korrekten Verständnis von Informationen zur Arbeitssicherheit hinter der Bar und in der Bistroküche, geht über Probleme bei der Warenbestellung und Umgang mit der Reservierungssoftware bis hin zu Schwierigkeiten im alltäglichen Kommunikationsgeschehen untereinander und – noch wichtiger – mit den Gästen. Schnelle, inhaltlich richtige, präzise und kundenorientierte Kommunikation ist in kaum einer Branche so wichtig wie in der Gastronomie. Auch wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über insgesamt passable mündliche Sprachkompetenzen verfügen: die Defizite beim Lesen, Schreiben und Rechnen werden an vielen Stellen deutlich.

Die Durchführung einer Grundbildungsmaßnahme für die Mitarbeitenden des Betriebes führt aus der Perspektive der Geschäftsleitung zu einer Win-win-Situation. Der Betrieb verfolgt das Interesse, erfolgreicher arbeiten zu können, rechtlich besser abgesichert zu sein und Mitarbeitende flexibler zum Einsatz bringen zu können. Für die Mitarbeitenden liegt ein erheblicher Gewinn der Maßnahme im Abbau von Ängsten. Sowohl vor Lernsituationen, als auch vor Fehlern, die bei der Arbeit passieren können. Darüber hinaus erleben sie insgesamt eine Stärkung der Motivation und erhalten Möglichkeit anschließender Weiterbildung, die ihre Position auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Der Aufbau solcher weiterer Lebensperspektiven stärkt eine intensivere Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben in Deutschland.

Kontakt

ARBEIT UND LEBEN Nds. Ost gGmbH

Wolfgang-Armin Rittmeier (Regionalleiter)

E-Mail: wolfgang.rittmeier@aul-nds.info

Internet: www.aul-nds.info

Grundbildung und kulturelle Literalität: Mobilität und Qualifizierung für Azubis in der Hotel- und Gaststättenbranche

Was verbindet ein renommiertes Großstadthotel einer internationalen Hotelkette, ein junges Start-Up Unternehmen im Cateringbereich und eine Traditionsbäckerei in dritter Generation? Alle drei Betriebe bilden junge Menschen für die Hotel- und Gaststättenbranche aus und nutzen ein spezielles Qualifizierungsformat von ARBEIT UND LEBEN Hessen.

Hessenweit gibt es immer weniger Unternehmen, die bereit sind auszubilden. Die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main steht schon seit einigen Jahren vor der Herausforderung, Betriebe für die Ausbildung bei der Stange zu halten und neue Unternehmen dazuzugewinnen. 2016 lag der Anteil ausbildender Betriebe in Hessen nur noch bei insgesamt 12%, Tendenz rückläufig².

In kaum einem anderen Ausbildungsberuf gibt es so viele Abbrüche wie im Hotel- und Gaststättenbereich. Als Florian D* vor drei Jahren mit seiner Ausbildung zum Koch im Westin Grand Frankfurt begonnen hat, war er mit 31 angehenden Köchinnen und Köchen in einer Berufsschulklasse. Heute - im letzten Lehrjahr - sind nur noch 16 Auszubildende übriggeblieben. Für die Personalchefin des Unternehmens ist die Suche nach geeignetem Personal eine Daueraufgabe.

Junge Köchinnen, Köche und Restaurantfachkräfte in der Ausbildung zu unterstützen und gleichzeitig die Situation der Ausbildungsunternehmen zu verbessern ist ein Ziel arbeitsorientierter Grundbildung bei ARBEIT UND LEBEN Hessen.

²: Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main: Wir im Handwerk, Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk, Nr.12 Juni 2017



Angehende Köchinnen und Köche, BasisKomPlus beim Hessestag 2018

Für diese Zusammenarbeit haben wir ein spezielles Qualifizierungsformat entwickelt, das arbeitsorientierte Grundbildung, kulturelle Literalität und den deutsch- französischen Austausch verbindet.

Im Fokus stehen folgende Grundbildungsinhalte:

- Lesen: Sichtung und Auswahl vorhandener Rezepte für ein regionales 3-Gänge-Buffer
- Schreiben: Beschriftung der angebotenen regionalen Speisen auf dem Buffet
- Rechnen: Berechnung der ausgewählten Menü-Rezepte für eine vorgegebene Gästegruppe, die zwischen 30 und 50 Personen umfasst
- Sprechen: Präsentation des 3-Gänge-Buffer in der jeweiligen Landessprache vor geladenen regionalen V.I.P.s und niedrigschwellige Sprachanimation mit Berufsfachsprache

Unser Angebot wird durch ein interkulturelles Rahmenprogramm ergänzt und die angehenden Fachkräfte ermutigt, künftig an Mobilitätsprogrammen teilzunehmen. Übereinstimmend berichten die Teilnehmenden, dass Sie sich ohne das Angebot von ARBEIT

UND LEBEN Hessen eher nicht getraut hätten, einen beruflichen Austausch mit Frankreich zu wagen. Die Betriebe sehen in diesem Qualifizierungsangebot eine Chance, die Auszubildenden besser an ihr Unternehmen zu binden. Auch der Inhaber und Geschäftsführer der Bäckerei und Konditorei Schmidt* in Darmstadt, ein Familienunternehmen in dritter Generation, ermöglicht seinen Auszubildenden jährlich eine Begegnung mit französischen Bäckerinnen und Bäckern in Frankfurt. Im Gegenzug fahren seine Auszubildenden für eine Woche nach Bordeaux. Trotz Arbeitsausfall und zusätzlicher Kosten ist der Nutzen für ihn klar erkennbar: Die Auszubildenden kommen „selbstbewusster“, „erwachsener“ und mit „erweitertem Horizont“ zurück. Und die Bindung zum Unternehmen wächst, die Auszubildenden fühlen sich wertgeschätzt und die Hürde, eventuell die Ausbildung abzubrechen, wird höher.

* Namen redaktionell geändert

Kontakt:

ARBEIT UND LEBEN Hessen

Sonja Puchelski

E-Mail: puchelski@aul-hessen.de

Internet: www.aul-hessen.de, www.basiskom.de

BasisKomPlus

Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!

Enormer Aufwand an Weiterbildung: Pflege 4.0 und Grundbildung

Die Pflegebranche steht in einem besonderen Spannungsfeld, wenn es um Grundbildung am Arbeitsplatz geht. Es herrscht bundesweit eklatanter Fachkräftemangel und der Arbeitsalltag bietet aufgrund hoher Belastung, Schicht- und Wochenenddiensten kaum Möglichkeiten und Freiräume für Weiterbildung im Bereich der Grundbildung. Mit der Digitalisierung, die auch vor der Pflegebranche nicht Halt macht, verschärft sich die Frage der Weiterbildung.

Darüber sprach Thilo Fröbel, Fachreferent Grundbildung bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen mit Carola Lindner-Shuinjo, Residenzleitung Pro Seniore Residenz Dresden.



Foto: © Rawpixel on Unsplash

TF: Werden die Entwicklungen in der Pflege - elektronische Dokumentation, Telecare, technische Assistenz oder Robotik - im Unternehmen bereits angewandt? Falls nicht, ist es beabsichtigt sich diesen Entwicklungen zu öffnen?

CL: Die technischen Entwicklungen in der Pflege sind mir gut bekannt, die aktuellen Trends verfolge ich genau. Ich stehe persönlich diesen Entwicklungen grundsätzlich sehr offen gegenüber. Ich frage mich jedoch, ob diese Entwicklungen derzeit für mein Haus überhaupt von Relevanz sind. Die Einführung auch nur eines Bruchteils dieser Entwicklungen setzt einen enormen Aufwand an Weiterbildungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Die Frage einer Akzeptanz bei allen Beteiligten lassen wir jetzt mal außer Betracht. Dies müsste gesondert diskutiert werden. Für die notwendigen Weiterbildungen müsste ich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freistellen. Die Personaldecke in der Pflege ist schon seit sehr langer Zeit jedoch so dünn, dass ein breiter Bedarf für Weiterbildungen in diesem Bereich in der Dienstplanung überhaupt nicht berücksichtigt werden könnte. Im Vordergrund stehen die Absicherung der

Pflege und Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner und die Durchführung der für die professionelle Pflege erforderlichen Weiterbildungen. Hier besteht eine akute Hürde für die Einführung neuer Entwicklungen, die sich auch in der nächsten Zeit nicht ändern wird. Im Bereich der Dokumentation arbeiten wir bereits mit teilgestützter elektronischer Dokumentation, wir sprechen hier von der Pflegeprozessplanung, der von den examinierten Fachkräften erarbeitet und evaluiert wird.

TF: Wie könnte diese Hürde überwunden werden?

CL: Hierzu ist eine Prognose derzeit nicht möglich. Zur Absicherung einer qualitativ hochwertigen Pflege und Betreuung bedarf es momentan einer anderen Fokussierung. Einige der in der Pflege und Betreuung tätigen Assistenzkräfte, und auch einige der Bewerberinnen und Bewerber hierfür, oftmals Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, haben einen sehr unsicheren Umgang mit der Schrift und dem Lesen, teilweise auch mit einer angemessenen Kommunikation. Ältere Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter haben andererseits große Schwierigkeiten mit dem PC. Hier existiert in der Pflege und Betreuung eine besondere Situation. Einige unserer Assistenzkräfte können sehr gut mit den Bewohnerinnen und Bewohnern umgehen, haben das Herz für diesen Beruf am richtigen Fleck, sind beliebt, haben aber große Schwierigkeiten mit den schriftsprachlichen Anforderungen in unserer Residenz und den Vorgaben der Pflegekassen etc. Gestandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eventuell große Probleme mit der Einführung digitaler Entwicklungen. Ich denke daher, dass es besonders wichtig ist, diese unterschiedlichen Ausgangssituationen in den Vordergrund zu rücken. Erst wenn dies abgesichert ist, kann man sich weitergehenden Entwicklungen öffnen. Digitalisierung um der Digitalisierung willen kann nicht das Ziel sein. Beides muss parallel laufen: Förderung und Bildung meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Digitalisierung.

TF: Wenn man diesen Fokus setzt, wie könnte hier eine Änderung erfolgen?

CL: Natürlich durch Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben, PC-Kompetenzen oder der Kommunikation haben. Dies ist jedoch gar nicht so einfach. Es ist es sehr schwer, diese Themen überhaupt anzusprechen und dann auch geeignete Möglichkeiten zur Qualifizierung zu finden. Da besteht ein gesellschaftliches Tabu und Scham bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In der Regel habe ich nur Zugriff auf fachtheoretische Weiterbildungen, die keine Rücksicht auf Defizite im Lesen, Schreiben oder der Kommunikation nehmen können. Diese passen dann einfach nicht zu dieser Zielgruppe mit grundsätzlichen Bedarfen im Lesen, Schreiben und der Kommunikation. In den fachtheoretischen Weiterbildungen werden diese Kompetenzen vorausgesetzt.

TF: Gibt es andere Möglichkeiten?

CL: Ich habe lange gesucht, jedoch nicht wirklich etwas Passendes gefunden. Ich bin deshalb auch sehr froh, dass Frau Stansch und Herr Fröbel von ARBEIT UND LEBEN Sachsen mit mir Kontakt aufgenommen hatten. Bei einem ersten Gespräch haben sie mir ihre arbeitsorientierten Angebote in der Grund-

bildung vorgestellt und sind natürlich bei mir auf offene Ohren gestoßen. Ich finde den Ansatz bei MENTO, die Kolleginnen und Kollegen der Betroffenen so zu qualifizieren, dass diese das Thema sensibel ansprechen können und auch die regionalen Angebote in der Grundbildung kennen, sehr zielführend.

Bei uns im Haus stellte sich heraus, dass die Bedarfe in der Grundbildung bekannt sind, jedoch sehr große Unsicherheit besteht, diese auch ansprechen zu können. Aber für mich war es ein erster wichtiger Schritt das Thema in der Residenz ein Stück weit öffentlich zu machen. In der Folge haben sich sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Mentorin oder zum Mentor qualifizieren lassen. Ich denke, dass es hiernach noch deutlich sichtbarer in der Residenz wird, dass ich das Thema positiv besetze, enttabuisiere und betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihre Wege zu den Mentorinnen oder Mentoren finden werden. Ergänzend habe ich dann das Angebot von BasisKomPlus kennengelernt und werde es auch nutzen, es soll eine Weiterbildung der betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter während der Arbeitszeit stattfinden. Ich finde diesen „zweigleisigen“ Ansatz betrieblich sehr nachhaltig, da er das Thema bei den Kolleginnen und Kollegen mit verankert.

TF: Ich danke Ihnen für das Gespräch, Frau Lindner-Shuinjo.

Kontakt

ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Falko Böhme, Fachbereichsleitung Grundbildung

E-Mail: boehme@arbeitundleben.eu

Thilo Fröbel, Fachreferent Grundbildung

E-Mail: froebel@arbeitundleben.eu

Internet: www.arbeitundleben.eu,

www.basiskom.de, www.dgb-mento.de

BasisKomPlus

Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!



Einfach einfacher schreiben?

Arbeitsprozesse werden zunehmend verschriftlicht. So entstehen Situationen, die Beschäftigte vor neue Herausforderungen stellen. Einfache Sprache ist ein Mittel, um komplexe Texte einfacher und klarer zu gestalten und mehr Personen im Betrieb zugänglich zu machen. Darüber hinaus ist das soziale Klima entscheidend, wie mit schriftsprachlichen Problemen im Betrieb umgegangen wird.



Workshop Fachtagung BasisKomPlus 2018

Das berufliche Umfeld: Auf das soziale Klima kommt es an!

Das individuelle berufliche Umfeld von Beschäftigten wird von Kundinnen / Kunden, Vorgesetzten und in erster Linie von Kolleginnen und Kollegen definiert, mit denen sie täglich zusammenarbeiten und Teams bilden.

Hier kommt es maßgeblich darauf an, wie andere Beschäftigte auf die auftretenden Probleme mit den schriftsprachlichen Kompetenzen des Einzelnen reagieren, inwiefern sie diese Kolleginnen und Kollegen unterstützen und fördern oder ggf. ausgrenzen. Das soziale Klima am Arbeitsplatz ist ein entscheidender Faktor bei der Entscheidung, ob sich ein Beschäftigter motiviert fühlt, an Alphabetisierungsangeboten innerhalb oder außerhalb des Betriebs teilzunehmen. Deshalb ist es sinnvoll, im Betrieb zu sensibilisieren und gleichzeitig Alphabetisierungsmaßnahmen für Beschäftigte anzubieten.

1. In den Sensibilisierungsworkshops verfolgen wir die Ziele:

- Vorwissen aktivieren, Interesse und Verständnis für die Situation der lese- und schreibunkundigen Beschäftigten wecken
- Vertiefendes Wissen vermitteln (Alpha-Level, Ursachen des funktionalen Analphabetismus)
- Empathie wecken anhand ausgesuchter Übungen
- Bewusst machen, dass funktionaler Analphabetismus nicht nur ein Thema für Beschäftigte ist, deren Erstsprache nicht Deutsch ist.
- Reflexion der Rolle als Schlüsselpersonen und Entwicklung von Handlungskompetenz (Ansprechen und Informieren)

2. Kommunikation und Einfache Sprache

Die Optimierung von Kommunikationsprozessen und der Einsatz „Einfacher Sprache“ stehen im Mittelpunkt weiterer Workshops. Wir vermitteln Wissen zu „Einfacher Sprache“ und Erarbeiten gemeinsam mit dem Betrieb Möglichkeiten, sie einzusetzen. Sowohl im schriftlichen, als auch im mündlichen Gebrauch.

Einfache Sprache im Betrieb

Einfache Sprache? Leichte Sprache? Beide Konzepte sprechen unterschiedliche Dinge an.

Leichte Sprache folgt einem Regelwerk, das vom „Netzwerk Leichte Sprache“ (www.leichte-sprache.org) herausgegeben wurde. Ziel ist, Menschen mit Leseschwierigkeiten bessere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.



Dabei wird besonders die Gruppe von Menschen mit geistiger Behinderung oder Lernbehinderung in den Blick genommen.

Für **Einfache Sprache** hingegen gibt es keine strikten Regeln, sondern nur Empfehlungen. Die Sätze sind länger und es können auch Fremdwörter und Fachbegriffe verwendet werden, wenn sichergestellt ist, dass diese den Adressatinnen und Adressaten bekannt sind. Texte in Einfacher Sprache richten sich an Menschen, die Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben haben, Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, ältere Menschen u.v.m. Durch die genannten Adressatengruppen werden bereits viele Menschen im Betrieb angesprochen, generell profitieren jedoch alle Menschen von der Verwendung Einfacher Sprache.

Da eine „Übersetzung“ in Einfache Sprache i.d.R. eine Verkürzung von Texten beinhaltet, bedarf es einer genauen Abwägung, welche Inhalte Kernaussagen sind. Auch ist zu prüfen, ob das vorausgesetzte Wissen und die verwendeten Fachbegriffe von der angesprochenen Personengruppe auch verstanden werden.

Die Workshops zum Thema Einfache Sprache werden betriebs-spezifisch oder branchenspezifisch umgesetzt. Wichtig ist, dass es sich um eine Gruppe handelt, die entweder für eine ähnliche Zielgruppe Texte schreibt. Oder dass es eine Gruppe ist, die in geschriebenen Texten im Arbeitsalltag ähnliche Themen in den Blick nehmen. Ziel der Workshops ist es, konkrete Handlungsoptionen für den Arbeitsalltag der Teilnehmenden zu entwickeln, so dass die Inhalte in die Praxis umgesetzt werden können.

Kontakt

ARBEIT UND LEBEN Nordrhein-Westfalen

Emily Chiara Hall, Referentin Grundbildung

E-Mail: hall@aulnrw.de

Internet: www.aulnrw.de/home, www.basiskom.de

BasisKomPlus

Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!

Die Vorgesetzten mit im Boot

Die lernförderliche Gestaltung der Organisation ist eine wichtige Perspektive, um arbeitsorientierte Grundbildung nachhaltig im Betrieb umzusetzen. Führungskräfte sind diejenigen, die maßgeblich Lern-, Entwicklungs- und Mitgestaltungsräume für Beschäftigte ermöglichen. Ziel ist es, dass die Beschäftigten neu erworbene Kompetenzen in der alltäglichen Arbeit einsetzen können (z.B. durch Aufgabenerweiterung) und dass arbeitsgestalterische Maßnahmen Barrieren, vor allem schriftsprachlich bedingte, verringern können (z.B. durch die Vereinfachung von Unterweisungen). Solche Unterstützungsleistungen können in der Regel nur direkte Vorgesetzte gewährleisten.

Wie können also Vorgesetzte eingebunden und geschult werden?



Sensibilisierung und Weiterbildung von Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern - das Beispiel FIEGE IDC

FIEGE IDC ist ein international tätiges Logistikunternehmen. In der Produktionsabteilung sind insgesamt 10 Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter und ihre Stellvertretungen sowie 80 Kommissioniererinnen/Kommissionierer und Packerinnen/Packer tätig.

Neben den Beschäftigten wurden auch die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter für ihre eigene Weiterbildung gewonnen. Im 2-tägigen Seminar „**Wie unterstütze ich meine Mitarbeiter/innen nach der Weiterbildung?**“ wurden arbeitspädagogische und arbeitsgestalterische Kenntnisse in den Mittelpunkt gestellt.

Folgende Inhalte wurden zentral bearbeitet:

1. Schriftliche und mündliche Kommunikation – Was ist das und wo kommt sie bei den Beschäftigten vor?
2. Lernmöglichkeiten in der Arbeit anbieten, aber wie?
3. Wie nehme ich kommunikative Überforderungen bei den Beschäftigten wahr?
4. Aufbereitung einer Kurzschulung (Unterweisung)
5. Einfache Sprache als Form der Arbeitsgestaltung.

Kompetenzentwicklungsgespräche in der Produktion – das Beispiel Werner & Mertz

Werner & Mertz ist ein mittelständischer Reinigungshersteller mit Sitz in Mainz. In der Produktionsanlage sind überwiegend an- und ungelernte Mitarbeitende beschäftigt. Im Rahmen von BasisKomPlus konnten jährliche Kompetenzentwicklungsgespräche (KEG) für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter in der Produktion eingeführt werden. Die Gespräche sind ein wichtiges Instrument, um auftretende Qualifizierungsbedarfe und Entwicklungswünsche systematisch zu ermitteln und in der Personalentwicklung berücksichtigen zu können.

Die frühzeitige Einbindung und Qualifizierung der direkten Führungskräfte war ein hilfreicher Schritt. So konnten Vorbehalte ausgeräumt und wichtige Rahmenbedingungen geklärt werden (Zeitaufwand, Datenschutz, Räume etc.). Zugleich konnten konkrete Vorschläge der Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter eingearbeitet werden.

Beide Beispiele zeigen, dass die frühzeitige Einbindung und Qualifizierung der Vorgesetzten ein zentraler Schritt ist, um Kompetenzerweiterungen der Mitarbeitenden zu ermöglichen und zu halten.

Hieraus entstand die Schulung „Durchführung von Kompetenzentwicklungsgesprächen“.

Im Fokus standen die Themen

1. Die Rolle des Vorarbeiters / der Vorarbeiterin
2. Rahmenbedingungen des KEG-Gesprächs
3. Gesprächssituation gestalten
4. Grundlagen der Kommunikation
5. KEG Gespräche praktisch durchführen

Kontakt

ARBEIT & LEBEN gGmbH Rheinland-Pfalz

Jörg Dombrowski

E-Mail: j.dombrowski@arbeit-und-leben.de

Internet: www.arbeit-und-leben.de, www.basiskom.de

BasisKomPlus

Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!

Die Beschäftigten als Expertinnen und Experten

Im Verbundprojekt BasisKomPlus wurden 2016-2018 rund 1.400 Beschäftigte in Qualifizierungen und Einzelcoachings erreicht. Bayern ist seit Februar 2017 Standort im Projekt. Das Gros der Teilnehmenden sind Beschäftigte in Helfertätigkeiten, vereinzelt auch Beschäftigte auf der Facharbeiterebene. Zu einem hohen Anteil formal gering qualifizierte Beschäftigte, aber auch Beschäftigte, die einen höheren Schul- oder Berufsabschluss oder gar ein Studium haben. Die große Heterogenität der Zielgruppe ist bekannt. Arbeitsorientierte Grundbildung zielt auf die Verbindung von beruflicher Handlungskompetenz und Persönlichkeitsentwicklung.

Darüber sprach Anke Frey, BAK ARBEIT UND LEBEN mit Raul Vitzthum, Referent BasisKomPlus bei ARBEIT UND LEBEN in Bayern.

AF: Handlungsorientiertes Lernen und Persönlichkeitsentwicklung sind im Ansatz der arbeitsorientierten Grundbildung miteinander verknüpft. Welche Bedeutung hat dieser Ansatz für die Praxis?

RV: Handlungsorientiertes Lernen heißt ja, das aktive Tun, das aktive Denken zu fördern und gleichzeitig die Selbststeuerung und auch individuelle Lernstrategien zu unterstützen. Und das angebunden an die Tätigkeit im jeweiligen Betrieb. Ich habe also hier zum Einen betriebliche Interessen und betriebliche Themen, die im Mittelpunkt des Lerngeschehens stehen.

Wenn ich gleichzeitig das Ziel verfolge, die Persönlichkeitsentwicklung insgesamt zu stärken, dann wird auch dies Teil des Lerngeschehens, die Reflexion zu ermöglichen. Welche Fähigkeiten habe ich? Wie bewerte ich mein eigenes Handeln? Wie möchte ich mich, beruflich und darüber hinaus, weiterentwickeln? Das sind meiner Meinung nach drei wesentliche Fragen. Und eine solche Zielsetzung hat natürlich Auswirkungen auf die Didaktik und auch auf die Rollen von „Lehrenden und Lernenden“, in Anführungszeichen gesetzt.

AF: Auswirkungen auf die Rollen von „Lehrenden und Lernenden“. Was heißt das?

RV: Ganz zentral in der arbeitsorientierten Grundbildungsarbeit finde ich das Expertentum der Beschäftigten, für sich selbst und für ihre Tätigkeiten. Das Erfahrungswissen der Beschäftigten ist ein ganz wichtiger Teil sowohl für die Konzeption unserer Qualifizierungen, als auch für die Durchführung. Wenn ich den Logistik Bereich jetzt mal als Beispiel nehme: ich frage ganz oft in der Vorbereitung: Wie machen Sie das? Erklären Sie mir wie Sie im Lager die LKW entladen. Erklären Sie mir, wie Sie die Paletten zu stapeln haben. In diesem Moment, wo jemand etwas erklärt,



Foto: © pressmaster - Fotolia

wird der Trainer oder die Dozentin auch Lernender oder Lernende.

Die Beschäftigten befinden sich nicht in der Position der Nicht-Wissenden, denen etwas beigebracht wird. Sie befinden sich in Bezug auf ihre Tätigkeit in der Position der Wissenden. Gleichzeitig bringe ich zum Prozess oder auch zu bestimmten Themen Wissen ein und arrangiere das Lernen. Ich verstehe mich als Lernbegleiter und nicht als „Dozent“. Wenn die fachliche Wissensvermittlung auch Teil der Grundbildungsqualifizierung ist, z.B. zu Fachbegriffen, Vorschriften der Branche, die Bedienung von Digitalsystemen im Unternehmen, ja, dann brauche ich punktuell auch einen Teil der Wissensvermittlung. Der ändert aber nicht grundsätzlich etwas an meiner Rolle. Diese „Co-Produktion“ im Lernen trägt meiner Erfahrung nach ebenfalls zur Persönlichkeitsentwicklung bei. Denn sie beinhaltet, seine Fähigkeiten im Handeln erleben und wahrnehmen zu können. Ich muss jedoch im Prinzip jedes Mal wieder meine Rolle finden und etablieren. Denn natürlich gibt es auch in der Praxis Leute, die ganz klar frontale Wissensvermittlung á la Schüler-Lehrer wollen und manchmal einfordern.

Meine Erfahrung ist, dass das Einbinden der Expertise der Beschäftigten ein wichtiger Faktor ist, die Lernmotivation zu fördern. Gleichzeitig gibt man als Lernbegleiter ebenfalls Expertentum rein, für den Prozess, für die Vermittlung, für den Gegenstand Sprache und Schrift im Sinne der Alphabetisierung, für Lernstrategien.

AF: Welche Faktoren sind darüber hinaus wichtig, um die Beschäftigten zu interessieren und für das Lernen zu motivieren?

RV: Ich denke ein erster Faktor bin ich selbst, meine Grundperspektive oder Haltung. Ich gehe zunächst Mal davon aus, dass bei jedem Beschäftigten oder jedem Menschen, ein klein wenig intrinsische Motivation da ist, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Darüber hinaus ist es aus der Perspektive der Beschäftigten ganz klar der praktische Nutzen, das Gelernte in der Arbeit anwenden zu können. Und dieser Punkt ist eng damit verknüpft, dass ich mir vorher, durch Gespräche, durch Begehung der Arbeitsplätze, sehr genau anschau, um welche Themen und Probleme und Bedarfe es geht.

Auf der didaktischen Ebene halte ich es für wesentlich, die Teilnehmenden während des gesamten Prozesses in die Planung und Durchführung einzubeziehen. Das wurde schon oft gesagt und trotzdem wiederhole ich es hier: das braucht eine hohe Flexibilität und die Fähigkeit einer partizipativen Umsetzung in der Grundbildung. Das ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal. Ich brauche dazu methodisches Handwerkszeug und ich muss mich darauf einlassen können.



Foto: © bluraz - Fotolia

Das erfordert Zeit und auch ein gewisses Maß an Unsicherheit. Was erwartet mich nächste Woche? Was soll die Woche darauf passieren? Auf der Ebene des Betriebes brauche ich vor allem den Arbeitgeber, der die Beschäftigten für die Weiterbildung freistellt. Dieser Punkt fördert logischerweise die Teilnahmemotivation. Gleichzeitig drückt die Freistellung auf immaterieller Ebene Wertschätzung aus. Auch der Arbeitskontext ist ja ein Geben und Nehmen. Und gerade dieser Faktor wirkt der Selektion in der betrieblichen Weiterbildung auf Betriebsebene entgegen.

AF: Raul Vitzthum, vielen Dank für das Gespräch!

Kontakt:

ARBEIT UND LEBEN in Bayern

Raul Vitzthum, BasisKomPlus AL in Bayern

E-Mail: vitzthum@bayern.arbeitundleben.de

Internet: www.bayern.arbeitundleben.de, www.basiskom.de

BasisKomPlus

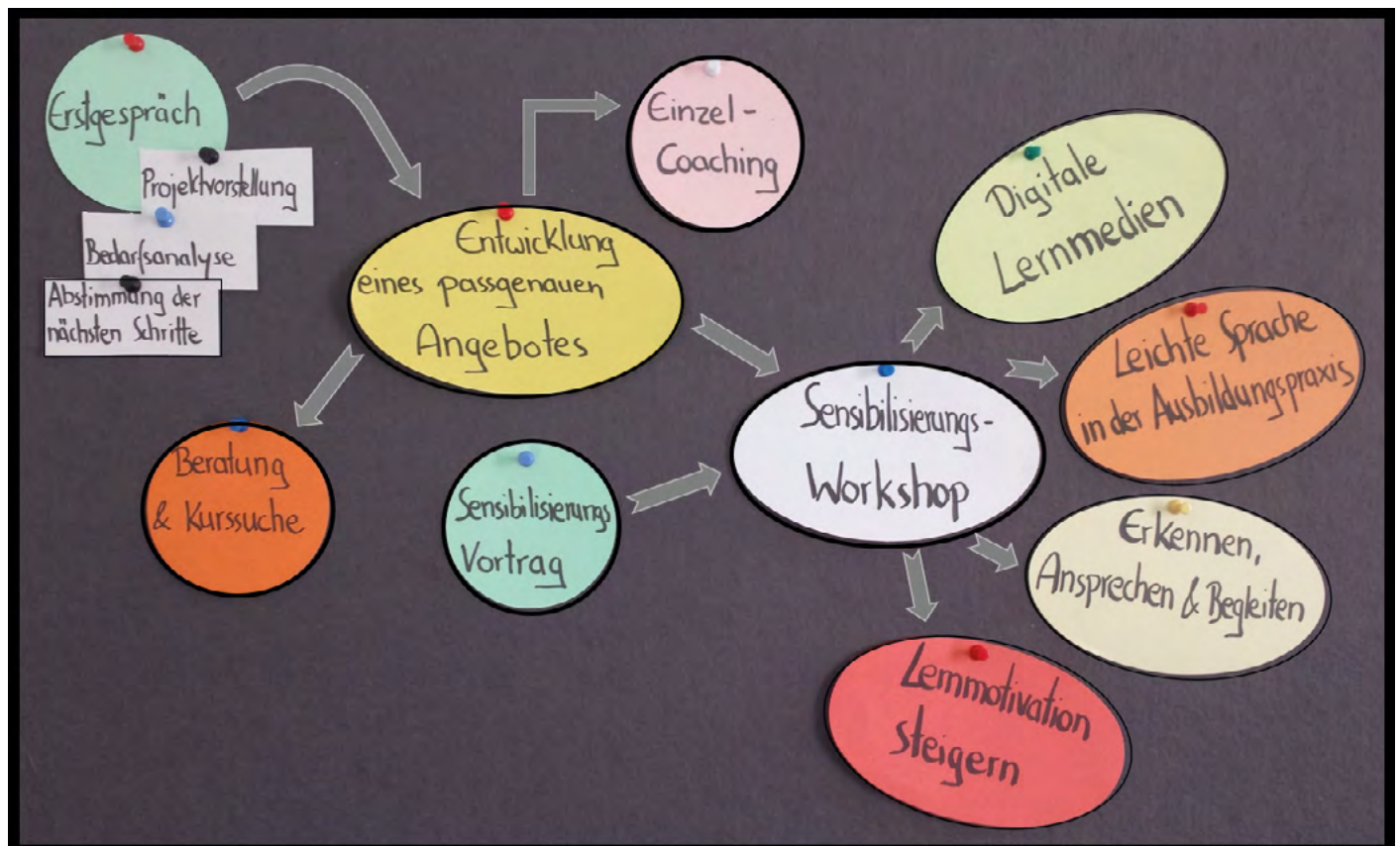
Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!

„Meinen Ausbildern ist es dann aber trotzdem aufgefallen. Zum Glück.“

Sensibilisierung für Grundbildung in Ausbildung und Beruf

Weniger Ausbildungsbewerbungen, mehr junge Menschen ohne Ausbildung, mehr unbesetzte Ausbildungsstellen.

So lassen sich die drei wesentlichen Phänomene auf dem aktuellen Ausbildungsstellenmarkt im Land Sachsen-Anhalt zusammenfassen. Die Arbeitsmarktzahlen der Bundesagentur für Arbeit für das Berichtsjahr 2017/2018 machen deutlich: im Vergleich zum Vorjahr bewarben sich insgesamt 5,9% weniger Menschen für Ausbildungsstellen.



Parallel zum Rückgang von Bewerberinnen und Bewerbern stieg jedoch die Zahl derer, die zum Stichtag 30.09.2018 ohne Ausbildungsplatz gemeldet waren um 0,6%. Dies, obwohl gleichzeitig 2,0 % mehr Berufsausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr gemeldet wurden. 3.388 Berufsausbildungsstellen blieben unbesetzt. Das ist ein Plus von 4,6% im Vergleich zum Vorjahr.

Nachwuchs- und Fachkräftesicherung ist für Unternehmen in der Region ein drängendes Thema. In vielen Betrieben wächst daher die Bereitschaft, auch Jugendliche in eine Ausbildung zu übernehmen, die die gewünschten Voraussetzungen nicht in vollem Umfang erfüllen. Dies eröffnet vermehrt jungen Menschen, die zuvor bspw. aufgrund ihrer schulischen Leistungen oder Verhaltensauffälligkeiten am Übergang Schule und Beruf

chancenlos waren, eine Perspektive auf eine betriebliche Ausbildung.

Vielen Ausbilderinnen und Ausbildern fallen jedoch Mängel im mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen auf, die sie in der Gestaltung der betrieblichen Ausbildung vor komplexe Herausforderungen stellen.

ISαGA „Initiative zur Stärkung von Alphabetisierungs- und Grundbildungskompetenzen in Ausbildungsbetrieben“ hat daher ein Kernziel: gemeinsam mit Unternehmen nachhaltige betriebliche Rahmenbedingungen und Strukturen für einen qualifizierten, wertschätzenden und fördernden Umgang mit Menschen mit Grundbildungsbedarf erarbeiten.

ISαGA: Individuelle Workshopangebote im Betrieb

Der Weg dorthin kann sich von Unternehmen zu Unternehmen höchst unterschiedlich gestalten und richtet sich danach, inwiefern und vor allen Dingen welche Bedarfe Unternehmen für sich feststellen. Dafür klären wir über die gesellschaftliche Dimension und Bedeutung der Thematik auf. Sofern Unternehmen durch diese Sensibilisierungsmaßnahmen daran interessiert sind, die Thematik für sich aufzugreifen, können sie im Rahmen des Projekts in Workshops zu verschiedenen Aspekten arbeiten:

Die Workshops vermitteln v.a. Kompetenzen im Umgang mit Grundbildungsbedarfen. Das bedeutet überhaupt erst einmal **Empathie für das Thema** zu erarbeiten. So werden die Teilnehmenden bspw. vor die Herausforderung gestellt, sinnennehmend zu lesen. Der Text wird dabei jedoch in deutscher Sütterlinschrift vorgehalten. Sütterlin lässt zwar einige Rückschlüsse zum lateinischen Alphabet zu und wirkt vertraut. Zusammenhängendes, sinnennehmendes Lesen ist jedoch ohne längere Auseinandersetzung mit dem Text schwer möglich. Diese Aufgabe soll die Teilnehmenden für die Fallstricke und Einschränkungen von Menschen mit Grundbildungsbedarfen sensibilisieren. Denn die neue Abfallgebührenordnung stellt Menschen mit Problemen im Bereich der Schriftsprache vor genau die Herausforderungen, die die Teilnehmenden des Workshops erfahren haben. Der Workshop schafft Verständnis für die Herausforderungen des Alltags und **sensibilisiert für evtl. Vermeidungsstrategien** in der Lebensführung Betroffener. Dies soll Teilnehmende schulen, aufmerksam zu sein, wenn Kolleginnen und Kollegen auffällig oft ihre Lesebrille „verlegen“ oder Auszubildende ein Berichtsheft vorhalten, das zwar plötzlich fehlerfrei, jedoch in völlig veränderter Handschrift geführt ist.

Darauf aufbauend werden **Methoden motivierender Gesprächsführung** wie bspw. Rogers 'aktives Zuhören' oder Schulz von Thuns 'Vier-Seiten-Modell' theoretisch fundiert erarbeitet, praktisch erprobt und ihre Wirkung ausgewertet. Sie sollen dazu dienen, den Teilnehmenden Werkzeug an die Hand zu geben, die vertrauliche und sensible Situation der Ansprache Betroffener wertschätzend und motivierend zu meistern und damit auch den Ausbildenden Angst nehmen.

Weitere Workshops zielen auf die Veränderung von Rahmenbedingungen und die Etablierung guter Lernbedingungen in der Ausbildung ab. Praxisorientierte Themen sind bspw. Möglichkeiten und Formen des **Einsatzes digitaler Medien** oder Leichter Sprache in der Ausbildungspraxis. Am Beispiel des digitalen Lerninstruments eVideo (www.lernen-mit-evideo.de) werden die Auszubildenden für die Potenziale videobasierter und gamebasierter Lernens sensibilisiert. Workshops zum Thema **Leichte Sprache** sind sehr praxisorientiert angelegt. Gemeinsam mit Referentinnen und Referenten des Themas werden Schriftstücke der teilnehmenden Unternehmen (bspw. des Einzel- und Fachhandels sowie der Dienstleistung) analysiert und Regeln für die Überarbeitung erläutert. Die Texte werden exemplarisch überarbeitet und besprochen.

Und nach der Sensibilisierung?

Die Sensibilisierung und das Kennenlernen von „Handwerkzeug“ ist der erste Schritt, die Umsetzung im Betrieb und in der Ausbildung der nächste Schritt. Daher wird den Unternehmen angeboten, auf Basis der Workshops individuelle Maßnahmen für den Betrieb zu entwickeln. Zum Beispiel die Vereinfachung von Schriftstücken oder die Umsetzung der Kommunikationsinstrumente im Rahmen von Feedback- und Mitarbeitergesprächen. Die Umsetzung kann anhand verschiedener Coaching-Angebote praktisch begleitet werden.

Kontakt

ARBEIT UND LEBEN Bildungsvereinigung Sachsen-Anhalt e.V.

Philipp Müller, Projektreferent Berufliche Bildung

E-Mail: mueller@arbeitundleben.org

Internet: www.arbeitundleben.info,

www.stark-fuer-grundbildung.de



„Unterwegs im Kiez“ – Grundbildung bei der Berliner Stadtreinigung

In Berlin wird BasisKomPlus seit Juli 2016 von ARBEIT und LEBEN DGB/VHS Berlin-Brandenburg e.V. umgesetzt. Angebote der arbeitsorientierten Grundbildung konnten bisher in den Branchen Verkehr und Transport, Logistik, Abfallwirtschaft und -entsorgung, Gesundheit und Pflege realisiert werden. Herauskrystallisiert hat sich eine gute Zusammenarbeit mit großen Unternehmen.



Frau Serpil Küçük, AL Berlin (li.), Teilnehmer Grundbildung, Frau Virginia Scharowsky, BSR (2.v.r.), Frau Sevim Aydin, AL Berlin (r.)

Foto: René Worlitzer, BSR Vorstandsbüro Kommunikation

Hierzu zählt u.a. die Berliner Stadtreinigung (BSR). Die BSR gehört zu den Unternehmen, denen soziale Verantwortung wichtig ist. Sie hat sich auf die Fahne geschrieben, Nachwuchskräfte auch über soziale Projekte zu rekrutieren und so Jugendlichen mit Lernschwächen und sozialpädagogischem Förderbedarf den Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. An- und Ungelernte werden in der Abfallentsorgung und der Straßenreinigung eingesetzt. Grundsätzlich stehen für diese Tätigkeiten das Lesen und Schreiben nicht im Vordergrund.

Von großer Bedeutung sind allerdings soziale Kompetenzen, weil Beschäftigte in der Abfallentsorgung und der Straßenreinigung im unmittelbaren Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern stehen. Gefragt sind vor allem Konflikt- und Teamfähigkeit sowie Zeitmanagement. Diese Anforderungen bildeten die Grundlage für ein passgenaues Grundbildungsangebot für die BSR.

Neben den sozialen Kompetenzen werden mittlerweile auch sprachliche Kompetenzen vermittelt, um z.B. Arbeitsanweisungen besser zu verstehen und den Arbeitsalltag leichter zu bewältigen.

„Insbesondere die Möglichkeit Mitarbeitende auch individuell durch Einzelcoachings mit BasisKomPlus fördern zu können, ist sehr vorteilhaft,“ so Virginia Scharowsky Koordinatorin berufsvorbereitender und sozialer Maßnahmen bei der BSR. „Ich freue mich sehr, dass mit dem BasisKomPlus Projekt unseren Mitarbeitenden wertvolle Kompetenzen für ein erfolgreiches Arbeitsleben vermittelt werden.“

Die erfolgreiche Umsetzung der arbeitsplatzorientierten Grundbildungsangebote und die gute Zusammenarbeit mit der BSR öffnet auch zu weiteren Unternehmen Tür und Tor. Auch die Berliner Wasserbetriebe sind interessiert, in Zukunft mit Arbeit und Leben Berlin im Bereich Grundbildung zusammenzuarbeiten.

Kontakt

ARBEIT UND LEBEN Berlin

Michael Lüdtke

E-Mail: luedtke@berlin.arbeitundleben.de

Internet: www.berlin.arbeitundleben.de, www.basiskom.de

BasisKomPlus

Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!

Grundbildung und Betriebskultur gehören zusammen

Seit 2016 ist AL Saarland im Projekt MENTO aktiv. Im Projekt werden Mentorinnen und Mentoren ausgebildet, um in Betrieben Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf zu sein.

Die Saarstahl AG in Völklingen ist seit 2018 betrieblicher Partner. Neben der Fortsetzung der Aufbauarbeit des Netzwerkes in weiteren Betrieben sammeln wir bei Saarstahl Erfahrungen mit der Arbeit der Mentorinnen und Mentoren. Davon ausgehend entwickeln wir Maßnahmen, um im betrieblichen Umfeld zu sensibilisieren und aktiv zu werden.



Foto: Betriebsrat der Saarstahl AG

Ansatzpunkt: Betriebskultur

Um die Situation Beschäftigter nachhaltig zu verbessern, bedarf es der Enttabuisierung des Themas. In der Theorie ist klar, dass hierzu insbesondere Betriebs- und Personalräte, Personalverantwortliche, die Personalentwicklung und Vorgesetzte auf allen Ebenen eingebunden werden müssen. Denn sie sind die entscheidenden Personen, die das Betriebsklima prägen und entwickeln. Ein angstfreies und fehlerfreundliches Klima ermöglicht es erst, über Qualifizierungsbedarfe zu sprechen.

Durch unsere guten und tragfähigen Kontakte in die Mitbestimmungsgremien der Betriebe ist der erste Schritt meist ganz klassisch eine Informationsveranstaltung für den Betriebsrat und die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb. Da das Thema „funktionaler Analphabetismus“ in großen Teilen der Bevölkerung noch weitgehend unbekannt ist, vermitteln wir Grundinformationen und beleuchten die Situation von Betroffenen. Parallel zur Grundqualifizierung neuer Mentorinnen und Mentoren beginnen Überlegungen, wie das Thema im Betrieb bekannt

gemacht wird. Betriebsinterne Medien wie Betriebszeitung und Flyer werden zur Information genutzt. Darüber hinaus erarbeiten wir mit den Betrieben ein Konzept für die Sensibilisierung der Meisterinnen/Meister und der Ausbilderinnen/Ausbilder.

Auszubildende und Beschäftigte: unterschiedliche Wahrnehmung

Die Erfahrungen in den Betrieben machen einen wichtigen Aspekt deutlich: in der betrieblichen Wahrnehmung wird deutlich zwischen Betroffenen in der Ausbildung und Betroffenen im Arbeitsverhältnis unterschieden. In der Ausbildung von Großbetrieben laufen seit Jahren ganz selbstverständlich Stützkurse, in denen Grundbildung vermittelt wird. Grammatik, Rechtschreibung, Geometrie. Gelernt und wiederholt werden Grundlagen, die fehlen und für die Ausbildung und darüber hinaus wichtig sind. Da hier Defizite bei Lernenden in einer üblichen Ausbildungssituation angegangen werden, ist das Angebot aus Sicht der jungen Menschen sehr niedrigschwellig. Sie müssen sich nicht „outen“. Es wird keine vertiefte Ursachenforschung betrieben, sondern



Foto: Betriebsrat der Saarstahl AG

wahrgenommen, dass trotz Schulbesuch bestimmte Grundlagen nachzuholen sind.

Schwieriger ist die Herangehensweise im Bereich der Ausgelernten. Vielen Nicht-Betroffenen ist a) das Phänomen des funktionalen Analphabetismus nicht bekannt oder b) sie glauben nicht, dass man als Erwachsener noch Lesen und Schreiben lernen kann oder sollte.

Herausforderungen für Sensibilisierung und Qualifizierung

Zu Punkt b) lassen sich relativ leicht gute Beispiele finden. In den Qualifizierungen für Mentorinnen und Mentoren sind Lernexpertinnen und -experten eingebunden, die aus ihrer Lernbiographie erzählen. Sie machen deutlich, dass die Verbesserung der Kompetenzen in der Schriftsprache auch im Erwachsenenalter möglich ist und einen Zuwachs an Lebensqualität bringt. Schwieriger ist Punkt a), nämlich, ein tieferes Verständnis der Situation und des Alltags Betroffener zu vermitteln.

Zum einen gilt es zwar, konkrete Schwierigkeiten im Alltag oder im Betrieb zu benennen. Zum anderen unterstreichen wir das Prinzip der Freiwilligkeit in der Erwachsenenbildung. Die Entscheidung für oder gegen die Aufnahme von Weiterbildungsbemühungen liegt bei den Beschäftigten selbst. Ziel ist es, dass betriebliche Weiterbildungsnotwendigkeiten angesprochen werden (z.B. zur Vermeidung von Gefahren oder zur Erfüllung notwendiger Anforderungen im Bereich Qualität und Sicherheit),

gleichzeitig die Autonomie der Beschäftigten gewahrt wird.

Zielgruppe Meisterinnen und Meister

Da wir entsprechend der Statistik der leo. – Level-One Studie von einer nennenswerten Zahl von Mitwissenden im Umfeld Betroffener ausgehen, wollen wir gemeinsam mit den Betrieben die Meisterinnen und Meister sensibilisieren. Sie sollen neben Informationen über das Themenfeld durch eigenes Erleben erfahren, wie sich fehlende Kompetenz in der Schriftsprache auswirken kann, wie selbstverständlich Schriftsprache überall vorkommt und daher eine Herausforderung ist. Ziel ist es, ein Klima zu schaffen, in dem es Betroffenen möglich ist, fehlende Kompetenzen zu offenbaren und Nachqualifizierung zu beginnen.

Kontakt

Bildungswerk Saarland ARBEIT UND LEBEN e.V.

Regionalkoordination MENTO: Heike Wendorff

E-Mail: wendorff@arbeitundleben.saarland

Internet: www.arbeitundleben.saarland, www.dgb-mento.de



Projekte und Förderer

Das Projekt „BasisKomPlus – BasisKompetenz am Arbeitsplatz stärken!“ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen WI 141 600) gefördert.

BasisKomPlus
Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!

AlphaDekade
2016–2026

GEFÖRDERT VOM
 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das Projekt „ISαGA – Initiative zur Stärkung von Alphabetisierungs- und Grundbildungskompetenzen in Ausbildungsbetrieben“ wird aus Mitteln des Landes Sachsen-Anhalt und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

ISαGA
Initiative zur Stärkung von Alphabetisierungs-
und Grundbildungskompetenzen in
Ausbildungsbetrieben


SACHSEN-ANHALT

 EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds

Das Projekt „MENTO – Kollegiales Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung“ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen WI 141 800Y) gefördert.

 MENTO

AlphaDekade
2016–2026

GEFÖRDERT VOM
 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die niedersächsische Maßnahme der Grundbildung in der Gastronomie wird aus Mitteln des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen gefördert.

Gefördert durch

 **Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**

Impressum

Bundesarbeitskreis
ARBEIT UND LEBEN e.V. DGB/VHS
Robertstraße 5a
42107 Wuppertal

Tel.: (0202) 97 404 - 0

Fax: (0202) 97 404 - 20

bildung@arbeitundleben.de

www.arbeitundleben.de

Verantwortlich:

Barbara Menke

Redaktion:

Anke Frey

Gestaltung und Layout:

Michael Maass, Designer AGD