

# Grundbildungstag NRW

- Dokumentation -



13. November 2014, Köln

## **Inhalt**

### **Der Vormittag –**

Beiträge der Landesregierung und Austausch mit den Sozialpartnern 3

### **Fachforum 1**

Arbeitsplatzbezogene Grundbildung in Unternehmen – gute betriebliche  
Praxis aus Sicht der Unternehmen und der Gewerkschaften 7

### **Fachforum 2**

Partizipation und Beteiligung durch Politische Literalität 11

### **Fachforum 3**

Verändertes Konsumverhalten – Herausforderungen für Grundbildung im  
Verbraucherschutz? Niedrigschwellige Angebote für Verbraucher 14

### **Fachforum 4**

Inhaltliche Veränderung der Konzepte und Erfolgsfaktoren für Grundbildung 18

### **Fachforum 5**

Zugänge zu Betroffenen am Arbeitsplatz schaffen! Aber wie? 21

**Schlusswort** 25

Anhang

## Anhang

- Programm
- „Von der Alphabetisierung zur Grundbildung-Weiterbildungspolitische Ziele der Landesregierung“, Eröffnungsbeitrag, Sylvia Löhrmann
- „Zukunft der Arbeit und die Bedeutung von Grundbildung“, Beitrag, Roland Matzdorf
  
- Impulsvortrag Fachforum 1 „Grundbildungsangebote für An- und Ungelernte in Unternehmen: Rahmenbedingungen und Beispiele erfolgreicher Förderansätze“, PPP, Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe
  
- Impulsvortrag Fachforum 3 „Erfahrungen und Eindrücke aus der Verbraucherberatung“, PPP, Marit Buddensiek
- Praxisbeispiel „Treppe“, PPP, Tobias Kunze
- Praxisbeispiel Haushaltsnavi, Lisa Rotert
  
- Impulsvortrag Fachforum 4 „Grundbildung quer gedacht und gemacht – Gute Gründe fürs Netzwerken“, PPP, Ulrike Kilp, Sefer Öncel
- Praxisbeispiel AlphaGrund, PPP, Helmut E. Klein
- Praxisbeispiel Fahrradtour, PPP, Rolf Klatta
- Praxisbeispiel AlphaBERUF, PPP, Dominique Dauser
- Praxisbeispiel ABC-Selbsthilfegruppe, Achim Scholz, Ernst Lorenzen
  
- Impulsvortrag Fachforum 5 „Tabu oder Nicht-Tabu – Wer kennt Erwachsene, die kaum lesen und schreiben können?“, PPP, Klaus Buddeberg
  
- Pressestimmen

## Beiträge der Landesregierung und Gespräche mit den Sozialpartnern



Unter dem Motto „Gemeinsam!“ diskutierten etwa 250 Teilnehmende Fragen, Ansätze und praktische Beispiele von Grundbildung und Alphabetisierung im (Arbeits-)Alltag. Unter ihnen waren viele Vertreter aus Unternehmen, betriebliche/gewerkschaftliche Interessenvertretungen, Aktive aus der Bildungslandschaft und der Politik. Organisiert wurde dieser Tag von Arbeit und Leben NRW, dem Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft und dem DGB-Bildungswerk-NRW. Finanziert wurde er aus Mitteln des MSW, des MAIS und des ESF. Ziel und Programm war es gemeinsam mit verschiedenen Akteuren, insbesondere aus den Betrieben, sich zum Thema auszutauschen, sich Ideen und Anregungen aus ganz unterschiedlichen Praxisfeldern zu holen und gemeinsam Perspektiven zu diskutieren.



In ihrer Eröffnungsrede stellte Sylvia Löhrmann, Ministerin für Schule und Weiterbildung, stellvertretende Ministerpräsidentin des Landes NRW und Präsidentin der Kultusministerkonferenz fest, dass es allein für die Weiterbildung, die Politik oder die Unternehmen nicht leistbar ist, die Grundbildung und damit verbunden die Alphabetisierung der Gesellschaft deutlich voranzubringen. Dies könne nur gemeinsam gelingen. Sie betonte den in NRW bereits vollzogenen Perspektivwechsel im Bildungssystem – weg von der Institution hin zur Person und ihrem Weg. Aufgabe sei es dabei, die Übergänge, z.B. Kindergarten/Schule/Beruf/...so gut wie möglich zu organisieren um die jeweiligen Potentiale freizusetzen. Wichtig sei dabei auch ein ganzheitlicher Ansatz, ein sozialräumliches Vorgehen, die Arbeit im Quartier auf vielen Ebenen... Das Konzept der Grundbildung betrachte den ganzen Menschen

und habe zum Ziel, ihn für alle Bereiche von Leben und Arbeiten zu stärken.

Sie äußerte den Wunsch, der Grundbildungstag möge die Teilnehmenden animieren, sich vor Ort einzubringen und die Netzwerke weiter auszubauen. Darüber hinaus sollten die Erfahrungen des Grundbildungstages in die weitere qualitativ hochwertige Zusammenarbeit zwischen den Bildungsträgern und den Sozialpartnern einfließen und zu ihrer Gestaltung beitragen.

In der anschließenden, von Judith Schulte-Loh (WDR 5) moderierten Diskussion stellten sich Sylvia Löhrmann, Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender der gewerkschaftlichen Bildungswerke NRW und DGB Vorsitzender NRW sowie Dietmar Meder, Vorsitzender des Bildungswerkes der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft und Mitglied des Vorstandes der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW verschiedenen Fragen rund um das Thema.



„Warum jetzt gemeinsam zum Thema arbeiten?“, war so eine Frage. Eine gesellschaftliche Teilhabe ginge ohne ABC nicht und durch die rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern auch einfache Tätigkeiten mittlerweile Literalität, so Meyer-Lauber. Eine Herausforderung der nächsten Zeit würden Um- und Anpassungsqualifikationen in Unternehmen sein. Qualifizierte Mitarbeiter seien Mitarbeiter die ordentlich lesen und rechnen könnten, ergänzte Meder.

„Fast 60% der funktionalen Analphabeten sind erwerbstätig. Ist der Arbeitsplatz eine gute Möglichkeit, auf Betroffene zuzugehen?“, war eine weitere Frage. Meder sah die Schwierigkeit in der Identifikation von Betroffenen; das Problem zu erkennen und anzusprechen, ohne zu verletzen. Hier sei die Sensibilisierung und Qualifikation der Führungskräfte wichtig.

Die Besonderheit im Betrieb sei das Risiko einer Kündigung, die von Betroffenen befürchtet würde. Hier sei der Schutz durch Betriebsräte und Gewerkschaften besonders wichtig, ergänzte Meyer-Lauber. Meder sah die Kündigungsgefahr eher nicht. Vielmehr betonte er die Möglichkeiten der Unternehmen, Betroffenen Hilfestellung anzubieten. Insbesondere in gut organisierten Betrieben gäbe es Strukturen, wie z.B. eine Sozialberatung. Löhrmann ergänzte hier die weitere Sensibilisierung der Öffentlichkeit und die zunehmende Bereitschaft, sich auf das Thema einzulassen sowie die Notwendigkeit, mit eigenem gutem Beispiel voranzugehen.

Die Frage nach der Rolle der „Mitwissenden“ löste eine kontroverse Diskussion um den Begriff und die Schuldfrage aus. Sie mündete letztendlich in der Frage nach der kollegialen Unterstützung. Meyer-Lauber, zu Anfang eher skeptisch, sei positiv überrascht gewesen, wie viele Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben bereit seien, sich für das Thema Grundbildung und Alphabetisierung zu engagieren. Die Ergebnisse der betrieblichen Grundbildungsprojekte sprächen für sich. Auch Meder sagte, man solle die Solidarität und Unterstützung der Kollegen nicht unterschätzen. Sie würden den Betroffenen da „durch“ helfen. Bestimmte Arbeitsformen, wie Gruppenarbeit, würden so etwas auffangen. Auch als Unternehmen könne man unterstützen, beispielsweise neue Produkte oder Abläufe bildlich darstellen.

Dass Grundbildung nicht nur an bestimmten Lernorten stattfinden muss sondern immer und überall, sozusagen grenzenlos stattfinden kann, antwortete Löhrmann auf die nächste Frage. Man solle sich nicht auf bestimmte Formate festlegen. Auch beinhalte Grundbildung mehr als lesen, schreiben und rechnen. Auch politische Bildung oder Verbraucherbildung gehöre dazu, so Löhrmann weiter. Die Politik müsse dafür sorgen, dass es strukturierte Angebote gäbe. Eine Basis sei das Weiterbildungsgesetz, welches wieder mehr ins Bewusstsein rücken müsse, ergänzte Meyer-Lauber.

Eine intensive Diskussion brachte auch die Frage nach der weiteren Zusammenarbeit. Ziel sei es, Arbeitgeberrmittel und Weiterbildungsmittel zusammenzubringen und am Potenzial der jeweiligen Region anzuknüpfen. Die Sensibilität bei den meisten Unternehmen sei da – das Thema Weiterbildung hätte in den Unternehmen inzwischen den gleichen Stellenwert wie die Tarifpolitik. Eine Forderung aus dem Publikum war die nach angemessener finanzieller Grundausstattung und Kontinu-

ität in der Grundbildungsarbeit. Auch die Bedürfnisse der Dozentinnen und Dozenten bei Qualifizierung und Ausstattung seien ein wichtiges Thema, so ein anderer Teilnehmer aus dem Publikum. Der Support für die Dozierenden wäre bereits im MSW angesiedelt, die Aufgaben müssen aber vor Ort bearbeitet werden, so ein Vertreter der Politik. Beim Blick auf den Anteil der Unternehmen führte Meder aus, dass die Unternehmen jährlich bereits einen zweistelligen Milliardenbetrag für Weiterbildung ausgeben würden. So sei es z.B. ein großes Anliegen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Arbeitsschutz weiterzubilden um Arbeitsunfälle zu vermeiden. Meyer-Lauber stellte fest, dass Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf bildungsbenachteiligt seien und daher die besondere Fürsorge der Arbeitgeber und Gewerkschaften bräuchten.



Eine Teilnehmerin aus dem Publikum bedauerte, dass die Verantwortung hierzulande immer auf die Schule und frühkindliche Förderung geschoben werden würde, sobald die Erwachsenenbildung Geld beanspruchen würde. Als positives Beispiel, wie es aber auch funktionieren könne, nannte sie den Lernbus in Dänemark. Sie wünschte, dass es hier auch schneller in diesem Thema vorangehen möge.

Am Ende stand die Frage, ob Weiterbildung Bestandteil von Tarifverhandlungen sein solle oder ob Gesetzesänderungen notwendig seien. Hier gab es kein abschließendes Ergebnis. Einig waren sich aber alle, dass es eine Entwicklung geben müsse, in der lebenslanges Lernen und Weiterbildung mehr Anerkennung erfahren. Ausbau der Grundbildung sei ein komplexes System und brauche viele Lösungswege.

Der Appell eines Teilnehmers an die Politik, mit gutem Beispiel voranzugehen und sich in den kommunalen Betrieben mit dem Thema auseinanderzusetzen, setzte den vorläufigen Schlusspunkt der Diskussion.



Die „Zukunft der Arbeit und die Bedeutung der Grundbildung“ thematisierte im Anschluss Roland Matzdorf, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW in seinem Beitrag.

Die zunehmende Digitalisierung habe in sämtliche Lebens- und Arbeitsbereiche Einzug gehalten – kommunizierende Maschinen seien keine Zukunftsvision mehr, stellte Matzdorf fest. Daher sei es unerlässlich, mit Computern umgehen zu können. Voraussetzung dafür sei aber lesen und schreiben. Ein weiterer wichtiger Trend sei die gestiegene Anforderung an Selbstständigkeit, Eigenverantwortung, Flexibilität und Problemlösungsvermögen. Hier sei Kommunikation eine wesentliche Basis, zu der auch die schriftliche Kommunikation gehöre. Die Alphabetisierung sei ein Teil von Grundbildung. Wenn man über Grundbildung rede, müsse man auch über den sog. sekundären Analphabetismus reden. Der betreffe vor allem Menschen, die zuwandern und in ihrer Sprache lesen und schreiben könnten, nicht aber in deutscher Sprache. Da stünden wir vor der Herausforderung, eine breite Integration von Flüchtlingen, von Zugewanderten auf Dauer zu gewährleisten. Denn darin schlummere ein ungeheures Fachkräftepotential. Ein weiterer Punkt seien die Lernorte. Die Menschen würden keine traditionellen Lernformen mehr wollen. Vielmehr würden sie erleben wollen, dass sie nach vorne kämen, Erfolg hätten, dann würden sie ihren Weg gehen. Dazu

sollte auch der Lernort Betrieb gestärkt werden. Am Ende stand der Wunsch, die Grundbildungsangebote so zu organisieren, dass die Menschen sie tatsächlich mit Freude nutzen würden und nicht klammheimlich, weil sie immer noch unter dem Stigma leiden würden.

Die folgende Mittagspause bot ausreichend Gelegenheit, sich auf dem Markt der Möglichkeiten umzusehen und Kontakte zu knüpfen. Über 20 Projekte/Initiativen/Netzwerke stellten hier ihre Arbeit im Feld vor.



Die anschließenden, parallel stattfindenden Foren zu fünf verschiedenen Aspekten von Grundbildung boten die Möglichkeit, sich über Hintergründe und gute Praxis zu informieren und über Ideen und mögliche Perspektiven miteinander zu diskutieren.

## Fachforum 1: Arbeitsplatzbezogene Grundbildung in Unternehmen – gute betriebliche Praxis aus Sicht der Unternehmen und der Gewerkschaften

### Impulsvortrag:

„Grundbildungsangebote für An- und Ungelernte in Unternehmen: Rahmenbedingungen und Beispiele erfolgreicher Förderansätze“

*Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe, Senior Researcher, Institut der deutschen Wirtschaft Köln*

### Praxisbeispiele:

*Kathrin Brantl, Leiterin Personalentwicklung ZF Lenksysteme GmbH, Schwäbisch Gmünd*

*Sonja Grunau, Disability Managerin, Ford-Werke GmbH, Köln*

*Peter Trube, Betriebsrat und Lernmentor, ThyssenKrupp Steel Europe AG, Duisburg*

*Thomas Aigner, Trainer in verschiedenen betrieblichen Grundbildungsprojekten (BasisKom, Mento, Sesam)*

### Moderation:

*Dr. Peter Janßen, Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft*

In Forum 1 wurde zunächst in einem Impulsvortrag ein Überblick vermittelt aus Sicht des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Danach wurden vier Beispiele aus der Praxis von Unternehmen vorgestellt und jeweils aus der Sicht einer Leiterin der Personalentwicklung, einer Disability Managerin, eines Betriebsrates/Lernmentors und eines Trainers in Grundbildungsprojekten diskutiert.



Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe untersuchte Grundbildungsangebote für An- und Ungelernte in Unternehmen und filterte dabei notwendige Rahmenbedingungen aus Sicht der Unternehmen und Beispiele erfolgreicher Förderansätze heraus.

Die zu Grunde liegende Personalleiterbefragung hatte ergeben, dass 77 Prozent der befragten Unternehmen zukünftig überwiegend bzw. ausschließlich Fachkräfte einstellen würden. Arbeitslose mit niedrigeren Qualifikationen fänden dagegen kaum Jobs. Weiterbildungsangebote für An- und Ungelernte böten 16 Prozent der Unternehmen. Der Anteil betrieblicher Weiterbildung unter den 18- bis 64-jährigen Personen ohne

Berufsabschluss läge bei 18 Prozent, auch der zeitliche Umfang sei deutlich geringer. 31 Prozent der Unternehmen seien bereit, für Geringqualifizierte nachholende Grundbildung am Arbeitsplatz zu fördern; 36 Prozent nur mit staatlicher Unterstützung. Die betriebliche Weiterbildung sei bedarfsabhängig und tätigkeitsorientiert; nachholende Grundbildung sähen Unternehmen eher nicht als originäre Aufgabe der betrieblichen Bildungsarbeit. Erfolgsfaktoren seien: vorausgehende Bedarfsanalysen in Unternehmen und bei Teilnehmenden und daraus abgeleitete Angebote, sensible Ansprache, Freiwilligkeit der Teilnahme, Erreichbarkeit des Angebots, Zeitgestaltung, berufsbegleitend/kürzere Lerneinheiten, kleine Lerngruppen, erfahrene Dozenten/-innen, Arbeitsplatz- und Lebensweltbezug, Methoden sowie Evaluationen im Abschluss.

Als gute Beispiele unserer europäischen Nachbarländer wurde der Lern-Truck aus Dänemark angeführt. Mobile Lern-Trucks führen Unternehmen an und vermitteln Beschäftigten vor Ort arbeitsplatznahe Grundbildung. Arbeitsplatzbezogene Grundbildungs-Kurse während der Arbeitszeit würden staatlich gefördert (bis zu 80 Prozent der Kosten für die Freistellung). Die sei insbesondere für Unternehmen in ländlichen Regionen von Vorteil.

In Schweden sei die staatlich geförderte berufliche Weiterbildung gebührenfrei und eine zeitlich unbefristete Freistellung von der Arbeit sei seit 1974 möglich, allerdings ohne Finanzierungsanspruch. Unternehmen könnten eventuelle Einarbeitungszeiten für Vertretungen erstattet bekommen. Der Bildungslift der Erwachsenenbildungs-Initiative von 1997 bis 2002 hatte die Anhebung des Qualifikationsniveaus aller gering qualifizierten Personen zwischen 25 und 55 Jahren auf ein mittleres Niveau der Sekundarstufe II zum Ziel. Dafür seien sehr unterschiedliche, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten Angebote in Schulen und Betrieben entwickelt worden.

Hierzulande könnten die Rahmenbedingungen z.B. durch flankierende arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente, mehr institutionalisierte Infrastrukturen und verstärkte Öffentlichkeitsarbeit verbessert werden.



Kathrin Brantl, Leiterin Personalentwicklung bei ZF Lenksysteme in Schwäbisch-Gmünd, stellte als Beispiel das Projekt Grundbildungskurs „Berufsfachsprache“

vor. Am Grundbildungskurs 2013 hätten 11 Mitarbeiter teilgenommen, die den Kurs über ein halbes Jahr in jeweils 90 Minuten vor der Früh- und nach der Spätschicht absolviert hätten. Die Hälfte der Zeit sei als Arbeitszeit angerechnet, die andere Hälfte sei von den Arbeitnehmern eingebracht worden. Mindestens 80 Prozent Anwesenheit während der gesamten Kursdauer sei eine Förderung möglich gewesen. Fünf von ihnen hätten mittlerweile den Kursus erfolgreich abgeschlossen. Zu Beginn des Projektes suchte die Personalentwicklerin die volle Unterstützung der Personalleitung und des Betriebsrates. Insbesondere letzere hätte den Einstieg erleichtert, weil gegen keine Hürden angekämpft werden musste. Die Teilnehmenden bekämen am Ende ein betriebsinternes Zertifikat. Die Finanzierung sei eine Kombination aus Fördermitteln, Freistellung durch den Betrieb und Zeit der Teilnehmenden. Ohne die Fördermittel würde es das Projekt nicht geben.

Sonja Grunau, Disability Managerin in der Fertigung bei den Ford-Werken in Köln stellte fest, dass sich die Schwierigkeiten oftmals erst zeigen würden, wenn die Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen den Arbeitsplatz wechseln müssten – also von einer Abteilung in die andere versetzt würden. Das Durchschnittsalter bei Ford läge bei 45 Jahren und Ausstiegsprogramme über Altersteilzeit o.ä. stünden nicht mehr zur Verfügung. Daher gehe es bei Schwierigkeiten darum, so schnell wie möglich einzugreifen, um Unzufriedenheit bei den Kollegen und Meistern in der Abteilung abzustellen. Denn nichts sei unproduktiver als unzufriedene Mitarbeiter. Also seien für die betroffenen Beschäftigten neue Arbeitsplätze gesucht worden und sie seien dafür qualifiziert worden. So sei im September 2014 für neun Monate eine kaufmännische Gruppe eingerichtet worden. Lerninhalte waren Englisch (bei Ford Voraussetzung für Büroarbeit), Offi-

ce-Schulung, Kommunikation im Büro und Selbstbewusstseinstaining. (An dieser Stelle wurde kurz diskutiert, ob es sich hier um einen „entgrenzten“ oder „erweiterten“ Grundbildungs-Begriff handelt). Neun Männer und zwei Frauen zwischen 30 und 52 Jahre nahmen teil. Finanziert sei das Projekt vom Betrieb (Europazentrale Manufacturing) sowie über Bildungsschecks und Bildungsgutscheine. Am Ende der Maßnahme stünden ein Teilzertifikat der IHK und ein Ford-internes Zertifikat.

Peter Trube, Betriebsrat und Lernmentor bei der ThyssenKrupp Steel Europe AG in Duisburg hätte es vor kurzem noch nicht für möglich gehalten, dass es funktionale Analphabeten im ThyssenKrupp-Konzern gibt. Gibt es aber, weiß er jetzt. Die Kollegen wüssten im Grunde schnell, wenn einer Probleme mit dem Lesen und Schreiben hätte. „Ein Kollege geht immer für 20 andere einkaufen, aber wenn es was aufzuschreiben gibt ist er weg.“ Ein anderes Beispiel: auf dem Betriebsgelände gäbe es viele Icons, aber auch jede Menge Hinweisschilder zur Arbeitssicherheit. „Da macht so jeder seine Beobachtungen“, hat er festgestellt. Dann müsse man eben „am Lack kratzen und darüber sprechen“. Aus Verantwortung dem Konzern und auch aus Verantwortung dem Kollegen gegenüber. Das Vorgehen im Betrieb sei sehr strategisch angelegt. Zunächst gab es eine viertägige Ausbildungsreihe des Projektes Mento mit Vertrauensleuten, die die Beteiligten sehr verändert hätte, sie beobachteten jetzt anders. Danach würden weitere Personen wie der Arbeitsdirektor eingeladen. Gremien wie der betriebsärztliche Dienst und die Sozialberatung würden eingebunden, denn „wir haben es hier mit peripheren Phänomenen wie zum Beispiel Verschuldung zu tun.“ Und „Wir sind dabei, Strukturen zu schaffen.“ Das Thema würde in der Betriebsöffentlichkeit positioniert, an allen Standorten bei Betriebsversammlungen und bei Vertrauensleutesitzungen. Mittel-

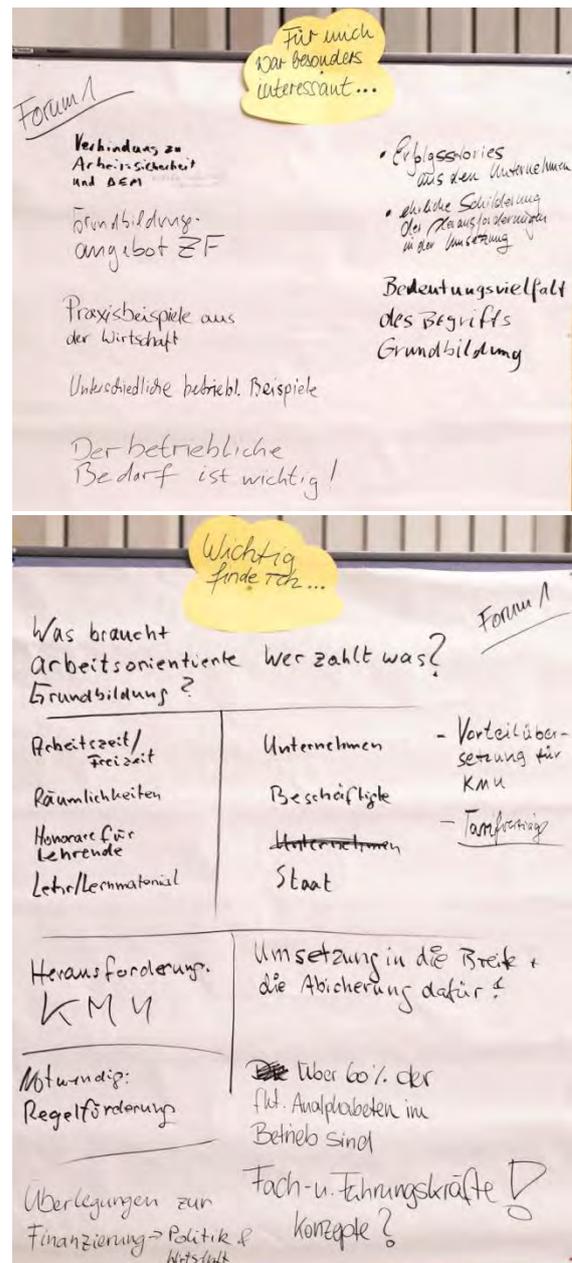
fristig wollen sie versuchen, das Thema in die interne Bildung zu integrieren, z.B. in die Schichtkoordinatoren-Ausbildung.

Thomas Aigner, Grundbildungstrainer, brachte seine Erfahrungen aus den Grundbildungsprojekten [BasisKom](#), [Mento](#), [Sesam](#) ein. Er zitierte das Beispiel eines Verpackers. Als es ums Schreiben ging, hätte er seine Schwäche eingestanden. „Wir haben dort ein Einzeltraining durchgeführt, zehn Mal zwei Stunden. Und das mit Erfolg. Der Mann ist deutlich selbstbewusster geworden.“ Bei diesen Schnellkursen gehe es nicht darum, die perfekte Grammatik zu vermitteln. „Bei uns steht das Vokabular der jeweiligen Arbeitswelt im Mittelpunkt.“ Bei DHL in Duisburg, einem großen Lager, müssen LKW bestückt werden, es sei laut und es ginge auch immer wieder um gefährliche Stoffe. Auch hier ginge es um mündliche und schriftliche Kommunikation. Zusätzlich müssen Betriebsanweisungen von einem türkischen Kollegen übersetzt werden. „Wir orientieren uns an den betrieblichen Anforderungen - es soll Spaß machen - es geht nicht um Shakespeare.“

Inwieweit die Erfahrungen auf KMU übertragbar seien, war ein Schwerpunkt der Diskussion. Auch hierfür gäbe es Ideen und Ansätze. So hätte ein Unternehmen bereits Kontakt zum Projekt Sesam aufgenommen und finanziere nun eine Hälfte der Maßnahme selbst, die andere Hälfte würde über das Projekt finanziert. Bei ThyssenKrupp Steel seien unter anderem Leiharbeiter aus kleineren Firmen mit Werkverträgen beschäftigt, diese müssten beispielsweise auch Warnhinweise lesen können. Hier muss ein großes Unternehmen wie die TKS die Verantwortung mit übernehmen. Als Großunternehmen könne man Druck auf die Zulieferer/ Kooperationspartner erhöhen und dort die Sensibilität fördern.

Einig waren sich die Teilnehmenden des Forums darin, dass die Projektlaufzeiten verlängert werden sollten. Auch solle mehr die Lebenswirklichkeit ins Auge gefasst und im Betrieb gebildet werden – die Leute seien abends müde und gingen nicht mehr zur VHS. Das hieße aber nicht, die betrieblichen Abläufe an individuelle Probleme anzupassen. Hier müsse die Politik fragen: Wo drückt der Schuh? Was kann man machen?

Am Ende blieb die Frage, wer es bezahlen solle. Bei ZF Lenksysteme speisen sich die Kurse aus öffentlichen Fördermitteln, Unternehmensbeiträgen und dem Beitrag der Teilnehmenden in Form von Freizeit. Brantl ging aber nicht davon aus, dass diese Kurse auf Dauer ohne öffentliche Mittel eine Zukunft hätten. Das sah ThyssenKrupp Steel-Betriebsrat Peter Trube ähnlich: „Die Politik wird einen langen Atem beweisen müssen, was die Finanzierung anbelangt.“ Janßen fand auch, dass die Finanzierung zum Teil eine öffentliche Aufgabe sei. Man könne schon die Frage stellen, ob das Lesen und Schreiben lernen eine Sache der betrieblichen Bildung sei oder nicht eher eine gesellschaftliche: „Warum also soll nur der Arbeitgeber dafür zahlen?“ Weil er etwas davon hat, fand ein Teilnehmer aus dem Publikum.



## Fachforum 2 : Partizipation und Beteiligung durch politische Literalität

### Impulsvortrag:

„Die Integration von politischer Bildung in Grundbildung und die Integration von Grundbildung in die politische Bildung“

*Dr. Jens Korfkamp, Leiter VHS Reinberg*

### Praxisbeispiele:

*Uwe Boldt, Alphabotschafter und Lerner, in Ausbildung zum gewerkschaftlichen Vertrauensmann*

*Frank Mertens, Bildungsreferent und Seminarleiter für BR-Grundlagenseminare, Arbeit und Leben NRW*

*Tim Tjettmers, Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl 2013, Leiter des Projekts RAUS, Bundesverband Alphabetisierung*

### Moderation:

*Dr. David Mintert, Arbeit und Leben NRW*

Politische Literalität meint politische Lesekompetenz und bezeichnet eine Reihe von Fähigkeiten, die sich zusammensetzen aus der Grundbildung (Lesen und Schreiben, kritisches Denken, Informationsbeschaffung und technische Medienkompetenz) und einem entsprechenden Vorwissen. Für eine gesellschaftliche Teilhabe, vor allem auch am Arbeitsplatz, ist die Grundbildung eine wesentliche Voraussetzung.



Politische Literalität sei die Grundvoraussetzung für Partizipation der Bürgerinnen und Bürger, denn die Politik vermittelt ihre Inhalte über schriftsprachliche Mittel oder über Medien. Funktionale Analphabetinnen und Analphabeten seien im politischen Feld nicht anerkannt, da sie nicht wissen würden, wie sie kommunizieren müssten. Das oft hochkomplexe, sprachliche und schriftliche Niveau und die mangelnde Anerkennung führe bei den Betroffenen zu einem Ohnmachtsgefühl und zu einem Rückzug. Literalität spiele eine wichtige Rolle, denn die Beherrschung der Lese- und Schreibfähigkeit fördere mehr gesellschaftliche Beteiligung.

Hier bestünde zwar kein Kausalzusammenhang, wie aktuelle Studien belegten, aber klar sei, dass funktionale Analphabeten in die politischen Prozesse mit einbezogen werden müssen. Das Bild des apolitischen Menschen in dieser Zielgruppe stimme nicht.

Menschen, die nicht richtig lesen und schreiben können, würden in unserer Gesellschaft oft diskriminiert. Sie hätten Angst, sich zu outen und lebten so häufig viele Jahre lang damit, ihre Defizite zu verstecken. Dabei sei Angst ein wesentlicher Gesichtspunkt. Angst hinderte die Menschen daran, zu lernen und Fähigkeiten zu erlangen, die für die politische Willensbildung wichtig seien. Angst führe auch zu einer Selbstexklusion als vorweggenommene Fremdexklusion.

Politische Bildung und Grundbildung müssen miteinander verzahnt werden. Der Grundbildungsbegriff sei zu eng gefasst, wenn er nicht die politische Bildung mit

beinhalte. Ziel sei mehr Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, so Dr. Jens Korfkamp in seinem Vortrag. (Veröffentlichung des Beitrags in 2015 im Juventa Verlag)

Die Komplexität der politischen Sprache müsse heruntergebrochen werden auf eine leichte Sprache. Dies sei nicht die Lösung, aber ein guter Ansatz. Dazu gäbe es ein Konzept der leichten Sprache. Dabei übersetzten Fachleute Texte in verständliche Sprache. So gibt es z.B. [die Wahlprogramme der Parteien zur Bundestagswahl 2013 in leichter Sprache](#) .

Uwe Boldt als Betroffener berichtete, dass es möglich sei, viele Jahre lang im Berufsleben nicht aufzufallen. Es gäbe Arbeitsplätze, an denen im normalen Ablauf keine Lese- und Schreibkompetenz erforderlich seien. Auffallen würde es dann, wenn z.B. Arbeitsschutzvorschriften nicht gelesen werden könnten. Für den Arbeitgeber sei es manchmal dabei nicht wichtig, ob der Beschäftigte Lese- und Schreibkompetenz hätte, der Beschäftigte solle funktionieren. Für Boldt hätten sich mit dem Ausbau seiner Schriftsprachkompetenz neue Türen geöffnet. So befinde er sich inzwischen in der Ausbildung zum gewerkschaftlichen Vertrauensmann, weil einmischen wichtig für ihn sei – eine Weiterbildung, zu der er sich früher nie gemeldet hätte.



Um die Teilnahmebarrieren für betroffene Kolleginnen und Kollegen abzubauen und

sie für Seminare zu gewinnen, wurde ein Methodenreader für Teamende der Betriebsräteseminare entwickelt. Wichtig sei es, mit Methoden im Seminar zu arbeiten, die Teilnehmende mit geringer Schriftsprachkompetenz nicht in unangenehme Situationen brächten, sie statt dessen „mitnehmen“ und ihnen den Spass am Lernen vermittelten, so Frank Mertens. Hierzu würden Teamende auch fortgebildet. Um die Betriebsräte zu sensibilisieren wären neben dem Methodenreader auch [Bausteine für die Grundlagenseminare in der Betriebsräteausbildung](#) erarbeitet worden, die auf einfache Weise die Schwierigkeiten thematisieren.

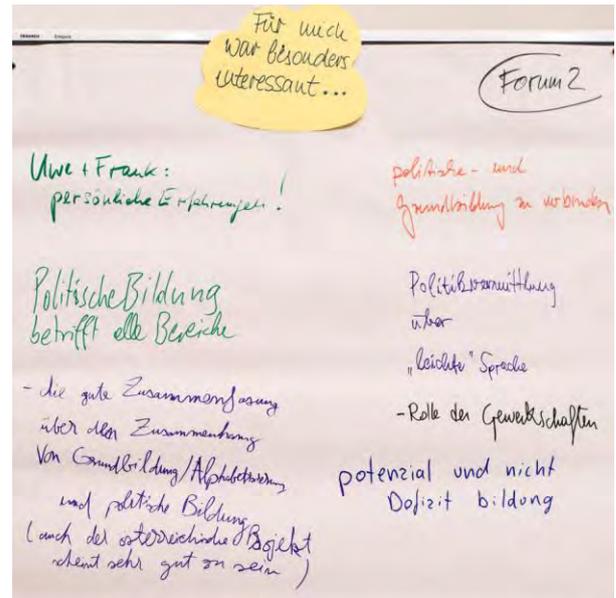
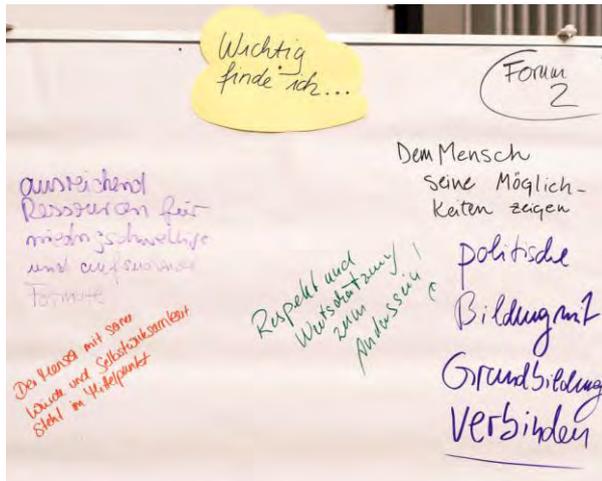
Deutschland könne von den Österreicherinnen und Österreichern lernen, so ein Fazit des Forums. Dort würden z.B. Grundbildungsassistentinnen/–assistenten ausgebildet, die [Österreichische Gesellschaft für politische Bildung](#) bietet auf ihrer Homepage einen Methodenordner an.

Wichtig sei es, bei den Betroffenen Ängste abzubauen, denn Angst hindere daran, zu lernen und sich zu beteiligen. „Wir müssen auf die Menschen zugehen, Betroffene dürfen nicht allein gelassen werden“, waren sich die Beteiligten einig. Dazu müssten aber ausreichende Ressourcen für niedrigschwellige Angebote und aufsuchende Formate zur Verfügung gestellt werden.

Der Mensch mit seinen Wünschen und Bedürfnissen müsse in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt werden. Dabei sei es Aufgabe von Bildungseinrichtungen, dem Menschen seine Möglichkeiten zu zeigen. Gefordert sei ein Ansatz der an den Potentialen der Menschen und nicht an den Defiziten ansetze, so ein weiteres Fazit des Forums.

Durch Respekt und Wertschätzung könne es gelingen, bei den Betroffenen durch die

Erzeugung von Selbstwirksamkeit auch mehr Teilhabe zu ermöglichen!



### **Fachforum 3: Verändertes Konsumverhalten – Herausforderung für Grundbildung im Verbraucherschutz? Niedrigschwellige Angebote für Verbraucher**

#### **Impulsvortrag:**

„Erfahrungen und Eindrücke aus der Verbraucherberatung“

*Marit Buddensiek, Verbraucherberatung Düsseldorf*

#### **Praxisbeispiele:**

*Monika Tröster, Curve-Schuldnerberatung als Ausgangspunkt für Grundbildung, D.I.E.*

*Lisa Rotert, Haushalts – Navi, Familienbildungsstätte Gronau*

*Dr. Simone Ehmig, Institut für Lese- und Medienforschung der Stiftung Lesen*

*Tobias Kunze, Poetry Slammer*

#### **Moderation:**

*Elke Hülsmann, DGB-Bildungswerk-NRW*

Ein durch Erweiterung geprägtes Marktangebot ruft bei Verbraucherinnen und Verbrauchern auch ein verändertes Konsumverhalten hervor. Es entsteht eine Überforderung bei der Organisation des Alltags und beim Umgang mit Finanzen. Häufig kann bei den betroffenen Personen eine mangelhafte Lese- und Schreibkompetenz sowie eine fehlende finanzielle Literalität ausgemacht werden. Aus dem Konsum und den Interessen der Menschen lassen sich jedoch auch neue, unkonventionelle und kreative Zugänge ableiten.



Verbraucherinnen und Verbraucher bekommen durch die steigende Anzahl von Anbietern auf dem Markt eine immer größere Wahl- und Entscheidungsfreiheit, so Buddensiek. Eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen, deren Kauf in der Ver-

gangenheit häufig nur in Märkten mit persönlichen Beratungen von statten gingen, würden heute zunehmend im Internet ohne persönliche Beratung und zumeist in Fremdsprachen angeboten. Das komplexe Angebot der Märkte sowie die neuen Wahlmöglichkeiten durch das Internet versetzten die Verbraucherinnen und Verbraucher in Situationen, in denen sie ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Handlungskompetenzen benötigten. Dies führe oft zu Überforderung der Verbraucherinnen und Verbraucher. Es werden Entscheidungen getroffen, die sie in finanzielle Not- und prekäre Lebenslagen brächten. Gesellschaftliche Ausgrenzung

sei meist die nächste Konsequenz. Als mögliche Ursachen für das „Schlittern“ in finanzielle Not- und prekäre Lebenslagen könnten Informationsasymmetrie sowie fehlendes Wissen über Informationsbeschaffung und Auswertung genannt werden. Beide Ursachen seien auch auf eine fehlende Lese- und Schreibkompetenz zurückzuführen. Weitere Gründe seien fehlende Weitsicht, fehlende Handlungskompetenzen (z.B. Kündigungsrecht) sowie der Wunsch nach gesellschaftlicher Anerkennung.



Die Erkenntnis, dass es in vielen Familien an Alltagskompetenzen, die die Grundbedürfnisse wie Essen, Schlafen und Kleidung befriedigen, hapert, sei ausschlaggebend für ein niedrigschwelliges Verbraucherangebot wie das [Haushalts-Navi](#) gewesen. Oftmals mangelte es bereits an den Alltagskompetenzen der Eltern, die diese nicht an ihre Kinder weiter geben könnten, weil sie sie auch nie richtig gelernt hätten. Erschwerend hinzu käme der technische Wandel im Haushalt. Durch die Einführung der Waschmaschine würde heute nicht mehr gelernt, wie die Wäsche auch per Hand gewaschen werden könne. Beim Einkauf stellte sich beispielsweise die Frage: „Was gehört in eine Suppe?“ Wer es gewohnt sei, Fertiggerichte/Fertigsuppen zu „kochen“, könne diese Frage nicht beantworten, so Lisa Rotert. Auch fehlten oft Ideen, wie die tägliche Hausarbeit organisiert werden könne. Hier sei es wichtig, durch konkrete Hilfestellung die Grundkompetenzen für die Bewältigung des Alltags zu stärken. Der Zusammenhalt und die gegenseitige Unterstüt-

zung der Teilnehmenden ist ein wichtiger Aspekt und sollten in Grundbildungskursen stets im Vordergrund stehen.

Im Sinne eines ganzheitlichen Bildungsverständnisses und einer lebensweltorientierten Erwachsenenbildung könne die Auseinandersetzung mit Überschuldung einen Lernanlass darstellen und ein neues Lernfeld eröffnen, schätzte Monika Tröster ein. Es gäbe einen engen Zusammenhang zwischen Verschuldung und Grundbildung. Daher könne Schuldnerberatung ein Bereich für Sensibilisierungskonzepte sein, hierfür hätte das [Projekt CurVe](#) Konzepte entwickelt. Im Gegensatz zu den Schuldnerberatungen, die dazu berieten, wie aus der finanziellen Notlage heraus zu kommen sei, solle Grundbildung in Finanzfragen den betroffenen Personen helfen den „Umgang mit Geld“ zu erlernen. Untersuchungen zeigten, dass die Probleme der betroffenen Personen sehr komplex seien. Daher sollte die Weiterführung in Grundbildungsangebote erst nach einer ausführlichen Problematisierung in einem zweiten Schritt erfolgen.

Dr. Simone Ehmig erarbeitet Zugänge für Menschen in prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen, bildungsferne Familien und leseferne Kinder. Hier würden Ansätze wie die Stärkung der Lern- und Lesemotivation sowie Prävention in Grundschulen und weiterführenden Schulen verfolgt. Mit der Initiative „[Lesestart – Drei Meilensteine für das Lesen!](#)“ würden Familien z.B. über Kinder- und Jugendärzte erreicht. Im Zuge der U6-Untersuchung der Babys werde den Eltern ein Lesestart-Set übergeben. Die enthaltenden Bücher und Hefte seien in 15 Sprachen erhältlich. Weil Menschen, die in prekären Verhältnissen leben, häufiger krank seien als Menschen in gefestigten Lebenslagen, könnten die betroffenen Personen gut bei Ärzten und in Arztpraxen mit ausliegenden Grundbildungsangeboten erreicht werden.

Kindern vor dem Schlafen oder tagsüber vorzulesen werde heutzutage immer weniger praktiziert und wenn, übernehmen es meist die Mütter. Für die Jungs seien im Kindesalter jedoch meist die Väter ein größeres Vorbild, so dass Lesen für sie uninteressant bliebe. Es wurden daher Produkte mitentwickelt, die das Vorlesen auch für Väter wieder interessanter machten. Dazu zählen z.B. die Verwendung von Bücher- oder Vorlese-Apps für Smartphones. Mit diesen sei u.a. das Abspielen von Tiergeräuschen und anderen akustischen Funktionen möglich. Die technischen Entwicklungen böten ebenfalls Anknüpfungsmöglichkeiten für Grundbildungsangebote. Die Nutzung von Mobiltelefonen/Smartphones sei allgegenwärtig. Menschen aus bildungsbenachteiligten Verhältnissen seien häufig nicht technikbenachteiligt. Das Handy gelte auch hier als Statussymbol.

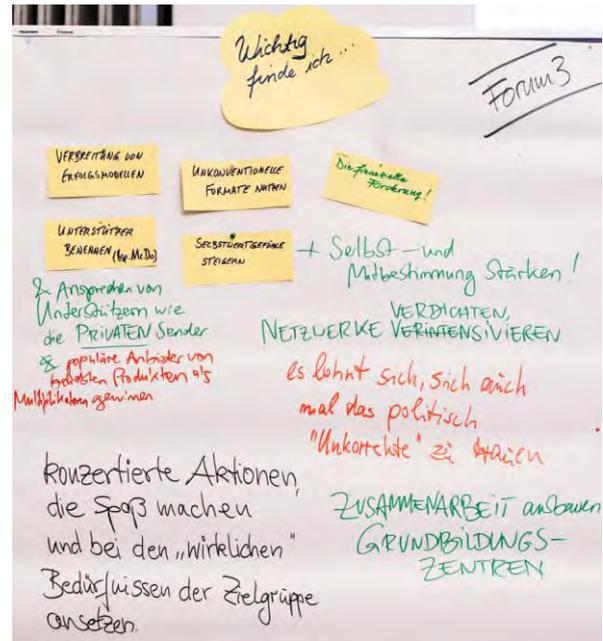
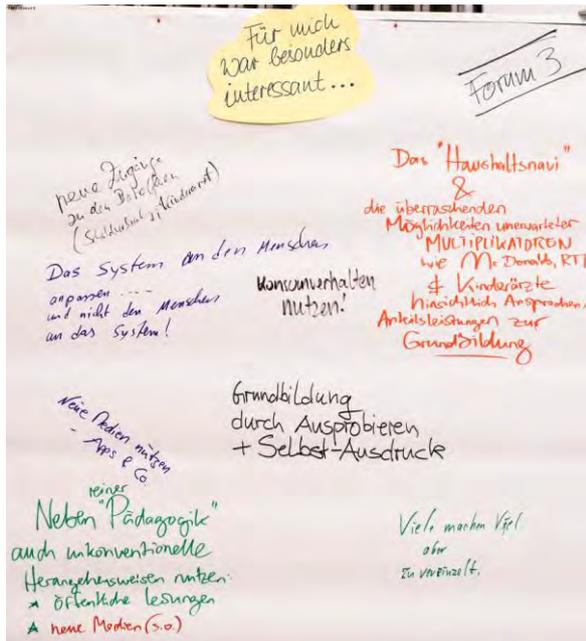
Eine weitere Möglichkeit Menschen mit Grundbildungsbedarf zu erreichen, sei der Weg über ihr Konsumverhalten. Die Stiftung Lesen kooperiere in einem Projekt mit Mc Donalds, indem in die sehr häufig gekauften „Happy Meals“ Kinderbücher gelegt werden würden. Eine Begleituntersuchung zeige, dass jedes dritte Kind mit diesem Angebot erreicht werde. Ergänzt werde das Angebot mit Tabletaufgaben mit Geschichten und Anregungen zum Lesen für Kinder.

Tobias Kunze findet seinen Zugang zu bildungsfernen Kindern- und Jugendlichen, indem er Schreibwerkstätten und Workshops zum kreativen Schreiben anbietet. Für das Workshop-Angebot wurden unterschiedliche Spiele für den Umgang mit und den Zugang zu Sprache entwickelt. Über den eigenen kreativen Umgang mit Sprache lernten die Teilnehmenden auf ihre Kommunikation und ihren Ausdruck zu achten. Gleichzeitig werde ihr Ausdrucksvermögen gesteigert. Lesen und Schreiben sei für die Teilnahme am Workshop aber keine Voraussetzung.

Workshop-Konzepte für die Grundbildung mit modularem Aufbau seien hier hilfreich. Z.B. wird gezeigt, wie aus einem Buchstaben über das Wort, über den Satz, über den Vers, über den Text, über das Gedicht, eine Geschichte wird. Gäbe es keine oder nur rudimentäre Lese- und Schreibkompetenzen bestünde die Möglichkeit in den Workshops viel grundsätzlicher zu arbeiten. Der künstlerische Zugang zu Sprache schaffe Identifikation und setze Potenziale frei. „Es geht darum, sich selbst einmal auszuprobieren, unabhängig von einer Leistungsgesellschaft und jeder Bewertung“, so Tobias Kunze.

Dr. Simone Ehmig: „Lesen ist für viele etwas Elitäres. Der Begriff ist immer noch zu kulturlastig...“ - „...doch die Betroffenen wollen nicht elitär sein.“ „‘Lesen ist uncool’, sagen viele Kids und Jugendliche“ so Tobias Kunze.

Es könne beobachtet werden, dass für die betroffenen Personen in den meisten Veranstaltungsformaten zu viele Informationen zu einer sehr komplexen Thematik vermittelt werden würden. Dies müsse überdacht werden, so ein Resümee des Forums. Ein weiteres: Lesen müsse für alle zum Bestandteil des Alltags werden. Es müsse versucht werden, Zugänge über die Lebenswelt und Interessen der Zielgruppe zu finden.



## Fachforum 4: Inhaltliche Veränderung der Konzepte und Erfolgsfaktoren für Grundbildung

### Impulsvortrag:

„Grundbildung quer gedacht und gemacht – Gute Gründe fürs Netzwerken“

*Ulrike Kilp*, Landesverband der Volkshochschulen NRW, Alphanetz NRW

*Sefer Öncel*, Regionaldirektion der Bundesanstalt für Arbeit

### Praxisbeispiele:

*Helmut E. Klein*, Projekt AlphaGrund, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

*Rolf Klatta*, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft

*Dominique Dauser*, Modellansatz AlphaBERUF, f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

*Ernst Lorenzen*, ABC Selbsthilfegruppe Oldenburg

*Achim Scholz*, VHS Oldenburg

### Moderation:

*Günter Schneider*, Arbeit und Leben NRW

Die zentrale Frage dieses Forums war, mit welchen veränderten Konzepten die Integration von funktionellen Analphabeten gelingen kann. Welche Konzepte und Ansätze in der Arbeit mit der Zielgruppe sind bereits erfolgreich, wo müssen neue Ideen entwickelt werden?



Solch ein vielversprechender Ansatz sei die Vernetzungsarbeit, so Ulrike Kilp und Sefer Öncel. Mit dem [Alphanetz NRW](#) sei eine Orientierung und Ansprache der Betroffenen im Sozialraum möglich. Erfreulich sei, dass die Bundesanstalt für Arbeit als Netzwerkpartner gewonnen werden konnte. Besonders erwähnenswert sei dabei das veränderte Angebot der BA. Diese hätte das Thema Alphabetisierung

und Grundbildung als äußerst wichtig erkannt. Neue Angebote und Förderrichtlinien würden mit anderen Regionaldirektionen diskutiert. Es wurde von Seiten der BA signalisiert, dass eine Maßnahme finanziert werden würde, wenn 51 Prozent dieser Maßnahme berufliche Qualifikation und 49 Prozent der Maßnahme Grundbildungsanteile beinhalte.

Die Projektbeteiligten des Projektes [AlphaGrund](#) entwickelten und erprobten Konzepte für Schulungen und Beratungen für Personalverantwortliche in Unternehmen, die gering qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen. Ziel sei, die Personalverantwortlichen für das Thema zu sensibilisieren. „Betriebliche Weiterbildung – auch für Geringqualifizierte – ist überwiegend anlass- und tätigkeitsbezogen. Voraussetzung: Es gibt einen Bedarf.“ So Helmut E. Klein. Zusammen mit den Unternehmen würden Maßnahmen zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung erarbeitet. Dazu sei die Ermittlung des Bedarfs an nachholender



Grundbildung im Unternehmen, z.B. durch Arbeitsplatzanalysen oder Führungskräftebefragungen der erste Schritt. Darüber hinaus wolle AlphaGrund ein Netzwerk mit den Bildungswerken der Wirtschaft und anderen Bildungsträgern initiieren, und damit die Grundbildung von Erwachsenen am Arbeitsplatz fördern. Dass die Förderung nachholender Grundbildung arbeitsmarktpolitische Flankierung bedürfe, formulierte Helmut E. Klein in seinem Ausblick.

Über die konkrete Arbeit mit überregionalen Projektpartnern berichtete Rolf Klatta. Dazu gehöre eine Fahrradtour der Projektträger, um die Öffentlichkeit zu sensibilisieren, das Projekt „Wege in Arbeit“ sowie Angebote an gewerbliche und kommunale Betriebe, sozialräumliche Angebote und die Erstellung kostenloser Informationsbroschüren.

Ziel des Projektes [AlphaBERUF](#) sei es, ein Modell zu entwickeln, in dem integrative Maßnahmen zur berufsorientierten Bearbeitung von Schriftsprachdefiziten bei Arbeitslosen organisiert und durchgeführt werden könnten, so Dominique Dauser.

Die Betroffenen dort abzuholen wo sie stehen und sich gegenseitig zu unterstützen war ein Anliegen von Ernst Lorenzen, Mitbegründer der [ABC-Selbsthilfegruppe](#). Darüber hinaus hätte es sich z.B. bei der



Volkshochschule Oldenburg mehr als ausgesprochen hilfreich erwiesen, die Betroffenen als Expertinnen und Experten mit in die Konzeptentwicklung einzubeziehen. Hier würden Materialien gemeinsam mit den Betroffenen entwickelt und als erstes von diesen erprobt.

Ein weiterer interessanter Aspekt kam aus der Arbeit der Stichting Lezen & Schrijven. In den Niederlanden habe eine Studie ergeben, dass Analphabetismus gesamtwirtschaftlich enorme Kosten verursachen würde, so dass sich an Alphabetisierungs- und Grundbildungsmaßnahmen durchaus lohnten. Die Teilnehmenden des Forums würden eine derartige Studie auch in der Bundesrepublik begrüßen.

Hierzulande sei die Anzahl der betroffenen Personengruppe in den letzten Jahrzehnten etwa gleich geblieben. Allerdings sanken die Möglichkeiten, diese Menschen zu beschäftigen. Wegen des zunehmenden Fachkräftebedarfs müssten sich Arbeitge-

ber mehr auf die Qualifizierung dieser Personengruppe konzentrieren.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine gute Bildungsarbeit mit der Zielgruppe sind Kontinuität im Angebot und in der Netzwerkarbeit. Für Betroffene sei es einfacher, angesprochen zu werden, als sich selber zu outen, so Ernst Lorenzen.



Kontrovers wurde der Vorschlag eines Teilnehmers diskutiert, Diagnoseverfahren einzusetzen, die Bedarfe zu ermitteln und entsprechend zu qualifizieren.

Diagnostische Verfahren bei der BA, um betroffene Menschen sehr schnell zu identifizieren, seien aus Sicht der BA zum einen zu aufwendig, zum anderen auch nicht erlaubt. Perspektivisches Ziel der BA sei es, auf die Träger und Organisationen zuzugehen, sich zu vernetzen und auszubilden. Dazu soll zunächst der Bedarf vor Ort festgestellt werden. Die Träger sollten im Umkehrschluss auf die BA zugehen. Für Einzelfälle aus den Betrieben könnten in Kooperation mit der BA individuelle Weiterbildungsangebote angeboten und entwickelt werden.

„Nicht die Testung von funktionellen Analphabeten ist das Entscheidende, es muss sich gesellschaftlich etwas verändern. So muss es möglich sein, dass man sagen darf, dass man nicht lesen und schreiben kann. Und dann muss qualifiziert werden können“, so eine Teilnehmerin.

## Fachforum 5: Zugänge zu Betroffenen am Arbeitsplatz schaffen! Aber wie?

### Impulsvortrag:

„Tabu oder Nicht-Tabu – Wer kennt Erwachsene, die kaum lesen und schreiben können?“  
*Klaus Buddeberg, Universität Hamburg*

### Praxisbeispiele:

*Arne Winkelmann, Projekt Mento – Kollegiale Netzwerke für Grundbildung und Alphabetisierung, DGB-Bildungswerk NRW e.V.*

*Ariane Münchmeyer, Projekt BasisKom – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!, Arbeit und Leben DGB/VHS NW e.V.*

*Dr. Sabine Schwarz, Lernende Regionen Köln (ABAG)*

*Christian Dittler, BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Heidelberg*

*Yvonne Nitsche, ABC Projekt, Technische Akademie Schwäbisch-Gmünd*

*Uwe Bies, Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft*

### Moderation:

*Suzanna Rieke, Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft*

Rund 57 % aller funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten in Deutschland sind berufstätig. Die Arbeitsstelle ist somit ein vielversprechender Zugangspunkt, um mit Betroffenen in Kontakt zu kommen. Im Mittelpunkt des Fachforums 5 stand darum die Frage *wie* der Zugang an der Arbeitsstelle gelingen kann. Das direkte Arbeitsumfeld spielt dabei eine wichtige Rolle. Den Auftakt machte deshalb Klaus Buddeberg von der Universität Hamburg mit einem Impulsvortrag in dem er die vorläufigen Ergebnissen der sogenannten Mitwissenden-Studie vorstellte. Danach stellten Aktive aus den Projekten des Förderschwerpunkts „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung“ ihre Beispiele aus der Praxis vor und diskutierten anschließend mit den Teilnehmenden.



Die von Klaus Buddeberg vorgestellten ersten Ergebnisse der „Umfeldstudie“ der Universität Hamburg beinhalteten interessante Zahlen. So kennen zum Beispiel 39,9 Prozent aller Befragten jemanden mit erheblichen Problemen beim Lesen- und Schreiben und Mitwissende findet man am häufigsten im Freundes- und Bekanntenkreis (38,4 Prozent), gefolgt vom beruflichen Umfeld (27,9 Prozent). Am häufigsten besteht Wissen über Probleme bei Kolleginnen und Kollegen auf der gleichen

Hierarchiestufe oder bei Externen (Zulieferer, Dienstleister, etc.). Angesprochen wird das Thema nicht immer, Unterstützung findet häufig auch schweigend statt. Überraschend ist: Im Betrieb scheint das Thema kein so großes Tabu wie im Freundes- und Bekanntenkreis zu sein. Das Fazit: Die Inzidenz sei höher als vermutet, schließe allerdings auch  $\alpha$ -Level 4 (viele Rechtschreibfehler) mit ein, da eine trennscharfe Erfassung nicht möglich sei.

Im [Projekt Mento](#) werden Netzwerke für kollegiale Unterstützung in verschiedenen Regionen aufgebaut. Der Zugang funktioniert über betriebliche Interessenvertretungen. Die Kolleginnen und Kollegen, oft Mitwissende, werden ausgebildet, anschließend als Ansprechpartner im Betrieb

bekannt gemacht und dienen dann als erste Anlaufstelle für Betroffene. Zusätzlich sollen sie sich bei der Personalentwicklung im Unternehmen für das Thema



einsetzen, so Arne Winkelmann. Das [Projekt BasisKom](#) konzipiert arbeitsplatzbezogene Grundbildungs- und Sensibilisierungsangebote für und mit Unternehmen und setzt diese um. Wichtig sei der individuelle Zuschnitt und der Bezug zu konkreten Arbeitsaufgaben, betonte Ariane Münchmeyer. Zur Sensibilisierung der Belegschaft werden Betriebsversammlungen genutzt. Die Lager-Logistik-Branche ist Arbeitsschwerpunkt im Projekt. Zur nachhaltigen Verankerung wurden Module für Grundlagenschulungen von Betriebsräten und eine Handlungshilfe für Referierende entwickelt.

Gemeinsam mit Unternehmen entwickelt Dr. Sabine Schwarz im [Projekt ABAG](#) Grundbildungsformate und setzt diese um. Bei Großunternehmen ist dies gut gelungen, bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gestaltet es sich deutlich schwieriger. Insgesamt konnten fast 80 Angebote erprobt werden.

Für Christian Dittler vom BBQ in Heidelberg lag der Fokus auf KMU. Es wurden auch Kurse für Jobcenterkunden angeboten, die der Vorbereitung auf eine berufsbezogene Qualifizierungsmaßnahme dienten sowie Multiplikatorenschulungen durchgeführt worden.

Mit dem [ABC Projekt](#) konnte Yvonne Nitsche inzwischen in sieben Unternehmen Kurse nach der Frühschicht oder vor der

Spätschicht umsetzen. Die Arbeit mit Materialien aus dem Qualitätsmanagement hat sich dabei wegen der Praxisnähe und dem damit verbundenen unmittelbaren Nutzen als besonders gut herausgestellt. Zusätzlich wurde ein Werkzeugkoffer entwickelt und Multiplikatoren-Schulungen durchgeführt.

Die WeGeBau Teilqualifizierung erreicht meist ältere Menschen, berichtete Uwe Bies. Erfahrungen zeigen, dass sobald die ersten beiden Module besucht wurden, die weitere Teilnahme ein Selbstläufer ist. Betriebliche Schlüsselpersonen wüssten zumeist um den Nutzen einer modularen Teilqualifizierung, seien im Tagesgeschäft aber oftmals nur schwer für Unterstützung zu motivieren.

„Wir schaffen das Tabu selbst!“, war eine Feststellung des Forums. Die Begrifflichkeiten bauten Hürden auf. Es müsse klar werden, dass lebenslanges Lernen für alle Menschen notwendig sei und kein Alleinstellungsmerkmal der Zielgruppe. Außerdem müsse eine einfache Sprache gefunden werden, um das Thema den Leuten näherzubringen. Die Fachbegriffe seien für Experten interessant, in der betrieblichen Praxis aber hinderlich.

Firmen suchten zu oft nach anderen Lösungen, statt Beschäftigte zu schulen. Fadenscheinige Deutschtests als Einstellungsvoraussetzung stünden einem späteren Kursbesuch im Wege. Auch technische Lösungen würden genutzt, um das Problem zu umgehen. Grundbildung müsse deshalb auch in Qualitätsmanagement-Verfahren berücksichtigt werden.

Weiterbildung sei immer auch eine Frage von Finanzierung und Freiräumen. An Ideen und Bereitschaft mangle es nicht, aber die Zeit- und Finanzbudgets würden eher zurückgefahren als ausgebaut. Grundbildung und Alphabetisierung seien arbeitsintensive Themen die man „nicht nebenbei stemmen kann“. Förderung allein durch Unternehmen würde im An-

schluss an den Förderschwerpunkt schwierig zu realisieren. Häufig seien Unternehmensvertreter jedoch positiv überrascht, wie günstig Grundbildungskurse im Vergleich zu anderen Personalentwicklungsmaßnahmen seien. Erfolgsgeschichten seien dabei das A und O. Es sei erfahrungsgemäß einfacher die Fortführung von Kursen durch Unternehmen finanzieren zu lassen, als neue Angebote. Insgesamt müssten positive Beispiele sichtbarer werden, um den Einstieg zu erleichtern. „Die Erfahrung zeigt, dass man sich nicht entmutigen lassen darf. Mit der Zeit kommt die Einsicht, eine gemeinsame Sensibilisierungsschulung hilft dabei ungemein.“, so Yvonne Nitsche. Es wäre gut, wenn es mehr belastbare Zahlen dazu gäbe, wie viele Kosten aufgrund von mangelnder Grundbildung in Betrieben anfallen, denn erfahrungsgemäß würde man Arbeitgeber so am besten erreichen. Eine Studie zu dem Thema wäre auf jeden Fall hilfreich für die Argumentation, fanden die Teilnehmenden des Forums.

Den Zugang zu den Betroffenen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu suchen, sei eine gute Möglichkeit, da dort auch Job- oder Aufgabenwechsel thematisiert würden. Auch gewerkschaftliche Strukturen, Betriebsräte, insbesondere auch die Schwerbehindertenvertretungen, hätten sich als Zugang bewährt. Gerade im Baugewerbe seien



Gewerkschaftssekretäre eine gute Möglichkeit, da sie viele Baustellen besuchten. Einfach verständliches Infomaterial in unterschiedlichen Sprachen wäre hierfür wünschenswert.

Ebenso sei ein Zugang über Unternehmenskontakte aus anderen Zusammenhängen möglich. Wichtig sei es, bis zur Ebene der Meister

vorzudringen, da die ihre Leute in der Regel am besten kennen würden. Der eigentliche Schlüssel seien aber die „natürlichen Autoritäten“ im Betrieb, die Vertrauen genießen und sich auskennen. „Wir [Schwerbehindertenvertretungen] sind oftmals die erste Anlaufstelle, wenn es darum geht Formulare auszufüllen, die man nicht lesen kann oder versteht. Wir sind auch gar nicht in der schwierigen Situation die Leute ansprechen zu müssen, weil wir im Betrieb bekannt sind und sie auf uns zugehen, das erleichtert die Sache ungemein. Das hat auf jeden Fall was mit dem Vertrauen zu tun das wir im Betrieb genießen, denn das ist bei so einem sensiblen Thema das Allerwichtigste. Nicht selten lernen wir dann auch das familiäre Umfeld kennen; auch da sind mir schon Betroffene begegnet, die man dann versuchen kann zu erreichen. Wenn einem schon jemand in der Familie vertraut und man dann noch eine gute Atmosphäre schafft, gelingt einem das auch meistens. Insgesamt muss man Klinken putzen wie ein Staubsaugervertreter, um das Thema voranzubringen“, so Wolfgang Pfeiffer, Schwerbehindertenvertreter beim Kölner Studentenwerk.

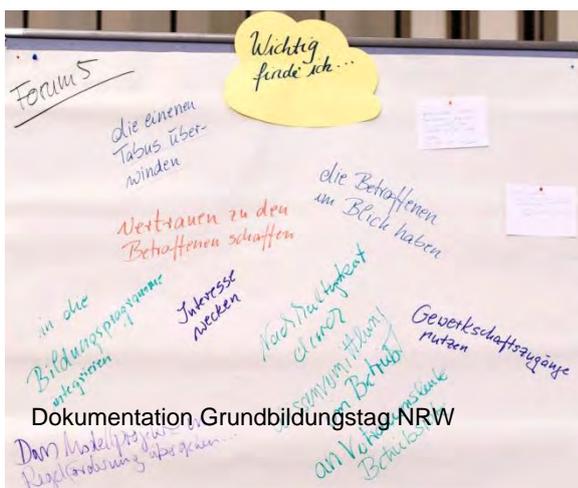
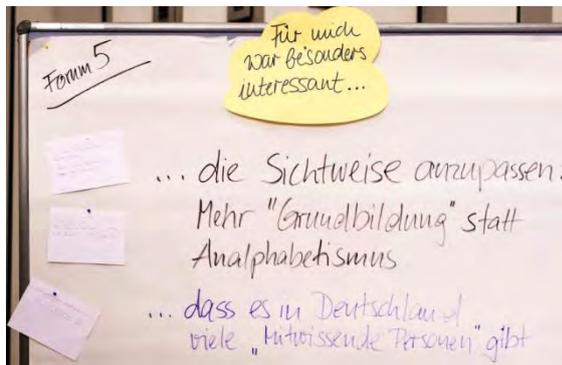
Man müsse möglichst viele Akteure einspannen und die Ansprechpartner auf allen Ebenen zusammenbringen. Die Unternehmenskultur spiele dabei eine wichtige Rolle. Top-Down dauere lange, aber es sei wichtig die Reihenfolge einzuhalten. Finge man an der falschen Stelle an, würde es schwierig. Viele Unternehmen sehen die Verantwortung leider nach wie vor nur bei den Schulen. In den Betrieben läge der Fokus zumeist auf der Ausbildungsreife der Auszubildenden. Die anderen Beschäftigten hätte man oft nicht im Blick. Betriebsräte hätten aber über Informationsanspruch und Mitbestimmung in Fragen der beruflichen Bildung die Möglichkeit, das Thema im Betrieb lebendig zu halten. Das Thema müsse in die Regelarbeit integriert werden. Die Module für

Grundlagenseminare im Betriebsverfassungsrecht seien z.B. mittlerweile fester Bestandteil und bleiben dies auch über das Auslaufen des Förderschwerpunkts hinaus, so Ariane Münchmeyer. Man müsse auch selbstkritischer sein. Nicht nur Personaler blockierten das Thema, sondern auch Betriebsräte. Es gäbe auch Betriebsräte, die erhebliche Probleme mit dem Lesen und Schreiben hätten. Aus „Kollegialität“ würde darüber nicht gesprochen. Man müsse sich selbst fragen: „Was ist in diesem Fall kollegial?“ Im Betrieb funktioniere Mund zu Mund-Propaganda am besten. Ein gutes Lernerlebnis sei die beste Werbung und Teilnehmerberichte über den Mehrwert der Schlüssel für die Verbreitung.

„Der Zugang über betriebliche Interessenvertretungen ist auch unter dem Aspekt

der Nachhaltigkeit vielversprechend. Das Thema sollte deshalb stärker in die bestehenden Programme der gewerkschaftlichen Bildungsträger einfließen, um mehr Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu gewinnen. Ich werde mich in meinem Fachbereich bei ver.di dafür einsetzen, dass das passiert“, sagte Elke Meißner, Verbraucherzentrale NRW.

Der Austausch unter Aktiven muss intensiviert und verstetigt werden. Der Grundbildungstag ist ein gutes Forum dafür und es wäre wünschenswert, wenn er zu einer regelmäßigen Veranstaltung wird. Alphabetisierung und Grundbildung sind keine Themen, die man mal eben im Vorbeigehen abarbeitet, so ein schönes Schlusswort für das Forum.



## Schlusswort



Der Künstler Fritz Eckenga machte sich am Ende der Veranstaltung so seine ganz eigenen Gedanken zum Thema Grundbildung. Mit einem Augenzwinkern lud er die Teilnehmenden zu einer kleinen Reise in die weite Welt der Literatur ein. Mit diesem sehr gelungenen Abschluss endete ein Tag mit vielen Anregungen, Diskussionen und neuen Ideen.

An dieser Stelle möchten wir allen Aktiven vor und hinter den Kulissen sowie dem interessierten Publikum herzlich für ihr Engagement danken. Schon in der Vorbereitung war die Kooperation der Veranstalter und der Austausch mit den fördernden Institutionen sehr fruchtbar. Auch ein großen Dank an Judith Schulte-Loh für die lebendige Moderation und an Oliver Tjaden für die Fotoreportage.

Die vorgelegte Dokumentation beruht auf der Arbeit vieler protokollierender Kolleginnen und Kollegen, die im Plenum und in den Foren die wichtigsten Diskussionsstränge eingefangen haben. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, möchte aber das Geschehen an diesem Tag nachvollziehbar machen. Daher ist die Dokumentation in einen Bericht über den Vormittag und in Einzelberichte aus den Foren unterteilt. Die Reden bzw. Präsentationen des Vormittags und aus den Foren finden sich im Anhang. Weitere Informationen sind über die im Text verlinkten Internetseiten verfügbar.

### **Impressum:**

Redaktion: Susan Paeschke

Fotos: Oliver Tjaden, Susan Paeschke

Düsseldorf im Dezember 2014

# Gemeinsam!

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

warum engagieren sich Landesregierung und Sozialpartner in NRW für Alphabetisierung und Grundbildung im (Arbeits-)Alltag? Etwa 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland gelten als funktionale Analphabeten. Rund 12 Prozent der Erwerbstätigen können allenfalls einzelne Wörter und Sätze lesen und schreiben.

Diese Situation stellt sich auch als Herausforderung für Personalverantwortliche und Interessenvertretungen in Betrieben und Dienststellen. Der Grundbildungstag soll Ideen und Anregungen für betriebliche sowie die im Feld der Alphabetisierung tätigen Akteure bieten.

**Vor diesem Hintergrund laden wir Sie sehr herzlich ein zum GRUNDBILDUNGSTAG NRW am 13. November 2014.**

Ziel ist es, anhand vorbildlicher Projekte und Praxisbeispiele aus dem In- und Ausland Impulse für NRW zu setzen. Lassen Sie uns gemeinsam daran anknüpfen und aus Sicht der Arbeitgeber und der Gewerkschaften sinnvolle Perspektiven diskutieren. Es geht um einen

**Dialog der Landesregierung und der Sozialpartner in NRW für Grundbildung und Alphabetisierung im (Arbeits-)Alltag.**

Gemeinsam wollen wir die betroffenen Menschen mitnehmen, ihre Arbeitsmarktchancen verbessern, ihnen die Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben ermöglichen und damit zugleich einen Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis leisten.

Wir freuen uns auf einen anregenden Tag mit Ihnen



Günter Schneider, Arbeit und Leben DGB/VHS NW



Dr. Peter Janßen, BWNRW



Elke Hülsmann, DGB-Bildungswerk NRW

## Arbeit und Leben DGB/VHS NW

Arbeit und Leben NRW ist die Weiterbildungseinrichtung des DGB und der Volkshochschulen in NRW. Seit 65 Jahren sind Fairness, Gleichberechtigung und die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Schwerpunkte der politischen und sozialen Bildungsangebote. [www.aulnrw.de](http://www.aulnrw.de)

## Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft

Das BWNRW wurde 1971 von den Arbeitgeberverbänden Nordrhein-Westfalens gegründet. Es bietet praxisnahe Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte an und unterstützt die Unternehmen in NRW bei der Sicherung der Fachkräftebasis. [www.bwnrw.de](http://www.bwnrw.de)

## DGB-Bildungswerk NRW

1989 von den Gewerkschaften in NRW gegründet, ist es hier inzwischen der größte Anbieter von politischer Bildung. Es vermittelt topaktuelles Wissen, um Arbeit fair und menschenwürdig zu gestalten. [www.dgb-bildungswerk-nrw.de](http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de)

## NRW Ministerien und Europäischer Sozialfonds

### Ministerium für Schule und Weiterbildung

ist die oberste Aufsichtsbehörde für das gesamte Schulwesen. Wesentliche Aufgabe ist die Sicherung und Weiterentwicklung eines hochwertigen, zukunftsgerichteten Bildungsangebotes. [www.schulministerium.nrw.de](http://www.schulministerium.nrw.de)

### Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS)

Aufgabe des MAIS ist es, die Lebensbedingungen der Menschen in Nordrhein-Westfalen mitzugestalten und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern – über Arbeits-, Integrations- und Sozialpolitik. [www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)

### Europäischer Sozialfonds für NRW

Der ESF ist Teil der zentralen beschäftigungspolitischen Strategien, die ihrerseits einen Beitrag für eine intelligente, nachhaltige und integrative Entwicklung der Wirtschaft leisten. Der ESF dient der Förderung der Beschäftigung in der EU. [www.arbeit.nrw.de](http://www.arbeit.nrw.de)

Maternushaus Köln | Kardinal-Frings-Straße 1-3 | 50668 Köln  
Etwa 10 Minuten zu Fuß vom Hauptbahnhof entfernt (850 m).  
Öffentliche, kostenpflichtige Parkplätze sind im Haus vorhanden.  
[www.maternushaus.de](http://www.maternushaus.de)



## Ansprechpartnerinnen

Arbeit und Leben DGB/VHS NW, Susan Paeschke, Telefon 0211 9380055  
Fax: 0211 9380027, [paeschke@aulnrw.de](mailto:paeschke@aulnrw.de)

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft, Suzana Rieke,  
Telefon 0211 4573-224, Fax 0211 4573-144, [riek@bwnrw.de](mailto:riek@bwnrw.de)

DGB-Bildungswerk NRW, Anne Wellnitz-Kraus, Telefon 0211 17523-269  
Fax 0211 17523-197, [awk@dgb-bildungswerk-nrw.de](mailto:awk@dgb-bildungswerk-nrw.de)

## Anmeldung und Freistellung

Wir bitten um Anmeldung per Fax, E-Mail oder online.  
Die Anerkennung gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG liegt vor. Sonderurlaub für Beamte kann beantragt werden. Es wird kein Tagungsbeitrag erhoben.

## GRUNDBILDUNGSTAG NRW

# Gemeinsam!

Landesregierung und Sozialpartner in NRW an einem Tisch für Grundbildung und Alphabetisierung im (Arbeits-)Alltag

MATERNUSHAUS KÖLN **13.11.14**



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



Foto © Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung



Foto © Dirk Jochmann



## Programm

10:00 ERÖFFNUNG:

### „Von der Alphabetisierung zur Grundbildung – Weiterbildungspolitische Ziele der Landesregierung“

Sylvia Löhrmann, Ministerin für Schule und Weiterbildung, stellvertretende Ministerpräsidentin des Landes NRW und Präsidentin der Kultusministerkonferenz

MODERIERTES GESPRÄCH:

### „Bedeutung der Grundbildung aus Sicht von Arbeitgebern und Gewerkschaften“

Ministerin Sylvia Löhrmann

Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender der gewerkschaftlichen Bildungsträger NRW und DGB Vorsitzender NRW

Dietmar Meder, Vorsitzender des Bildungswerks der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft und Mitglied des Vorstands der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW

11:30 „Zukunft der Arbeit und die Bedeutung von Grundbildung“

Roland Matzdorf, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW

12:00 MITTAGSPAUSE – MARKT DER MÖGLICHKEITEN IM FOYER

13:00 FACHFOREN

### FACHFORUM 1:

#### Arbeitsplatzbezogene Grundbildung in Unternehmen – gute betriebliche Praxis aus Sicht der Unternehmen und der Gewerkschaften

IMPULSVORTRAG:

#### „Grundbildungsangebote für An- und Ungelernte in Unternehmen: Rahmenbedingungen und Beispiele erfolgreicher Förderansätze“

Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

PRAXISBEISPIELE:

- Kathrin Brantl, Leiterin Personalentwicklung, ZF Lenksysteme GmbH, Schwäbisch Gmünd
- Sonja Grunau, Disability-Managerin, Ford Werke GmbH, Köln
- Detlef Verfürth, Filialleiter Handelshof Bocholt
- Birgit Krieger, Niederlassungsleiterin, DHL Freight GmbH, Duisburg
- Peter Trube, Betriebsrat und Lernmentor, ThyssenKrupp Steel Europe AG, Duisburg
- Wilhelm Glas, Betriebsratsvorsitzender und Schwerbehindertenvertreter, I.R.F. Logistics b.v., Coesfeld
- Thomas Aigner, Trainer in verschiedenen betrieblichen Grundbildungsprojekten (BasisKom, Mento, Sesam)

### FACHFORUM 2:

#### Partizipation und Beteiligung durch politische Literalität

IMPULSVORTRAG:

#### „Die Integration von politischer Bildung in Grundbildung und die Integration von Grundbildung in die politische Bildung“

Dr. Jens Korfkamp, Leiter VHS Rheinberg und

Dr. Hakan Gürses, wissenschaftlicher Leiter der Österreichischen Gesellschaft für Politische Bildung

PRAXISBEISPIELE:

- Uwe Boldt, Alfabotschafter und Lerner, in Ausbildung zum gewerkschaftlichen Vertrauensmann
- Maria Springenberg-Eich, Landeszentrale für politische Bildung NRW
- Frank Mertens, Bildungsreferent und Seminarleiter für BR-Grundlagenseminare, Arbeit und Leben NRW
- Tim Tjettmers, Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl 2013, Projekt RAUS, Bundesverband Alphabetisierung

### FACHFORUM 3:

#### Verändertes Konsumverhalten – Herausforderung für Grundbildung im Verbraucherschutz? Niedrigschwellige Angebote für Verbraucher

IMPULSVORTRAG:

#### „Erfahrungen und Eindrücke aus der Verbraucherberatung“

Marit Buddensiek, Verbraucherberatung Düsseldorf

PRAXISBEISPIELE:

- Heinz Lübke, Einrichtungsleiter, IMZ Lotte-Lemke-Bildungswerk AWO, Gelsenkirchen
- Monika Tröster, CurVe – Schuldnerberatung als Ausgangspunkt für Grundbildung, DIE- Dt. Institut für Erwachsenenbildung
- Lisa Rotert, Haushalts-Navi, Familienbildungsstätte Gronau
- Dr. Simone Ehmig, Institut für Lese- und Medienforschung der Stiftung Lesen
- Tobias Kunze, Poetry Slammer

### FACHFORUM 4:

#### Inhaltliche Veränderung der Konzepte und Erfolgsfaktoren für Grundbildung

IMPULSVORTRAG:

#### „Grundbildung quer gedacht und gemacht – Gute Gründe fürs Netzwerken“

Ulrike Kilp, Alphanetz NRW, VHS LV

Sefer Öncel, Regionaldirektion der BA für Arbeit, Beauftragter für Migration und Alphabetisierung

PRAXISBEISPIELE:

- Helmut E. Klein, Projekt AlphaGrund, Institut der deutschen Wirtschaft Köln
- Rolf Klatta, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Darmstadt
- Dominique Dauser, Modellansatz AlphaBERUF, f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg

■ ABC Selbsthilfegruppe

■ Stichting Lezen & Schrijven (Stiftung Lesen und Schreiben), NL

### FACHFORUM 5:

#### Zugänge zu Betroffenen am Arbeitsplatz schaffen! Aber wie?

IMPULSVORTRAG:

#### „Tabu oder Nicht-Tabu – Wer kennt Erwachsene, die kaum lesen und schreiben können?“

Klaus Buddeberg, Universität Hamburg Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen

PRAXISBEISPIELE:

- Arne Winkelmann, Projekt Mento – Kollegiale Netzwerke für Grundbildung und Alphabetisierung, DGB-Bildungswerk NRW e.V.
- Ariane Münchmeyer, Projekt BasisKom – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken, Arbeit und Leben NRW
- Dr. Sabine Schwarz, Lernende Regionen Köln (ABAG)
- Christian Dittler, BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Heidelberg
- Yvonne Nitsche, ABC Projekt, Technische Akademie Schwäbisch Gmünd
- Uwe Bies, Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

15:00 KAFFEPAUSE – MARKT DER MÖGLICHKEITEN IM FOYER

15:30 Kulturprogramm mit FRITZ ECKENGA

16:00 Ende der Veranstaltung

Änderungen vorbehalten



Foto © Ingrid H. J. Bauer



Gesamtmoderation Judith Schulte-Loh, WDR 5



Foto © WDR



Eröffnungsrede  
der Ministerin für Schule und Weiterbildung  
des Landes Nordrhein-Westfalen,  
Sylvia Löhrmann

## **„Tag der Grundbildung – Markt der Möglichkeiten“**

**„Von der Alphabetisierung zur Grundbildung -  
weiterbildungspolitische Ziele der Landesregierung“**

13. November 2014

*– Es gilt das gesprochene Wort. –*

**Min. Löhrmann: „Gemeinsam für Grundbildung!“**

Veröffentlichung:  nein;

ja, intern;

ja, extern

**Version 07.11.2014; 13.282 Zeichen; ca. 24 Minuten**

**UN**

Sehr geehrter Herr Meyer-Lauber,

sehr geehrter Herr Meder,

sehr geehrte Mitwirkende an dieser wichtigen  
Veranstaltung,

sehr geehrte Damen und Herren,

dass hier heute Landesregierung und Sozialpartner  
zusammen an einem Tisch für Grundbildung und  
Alphabetisierung sitzen freut mich sehr.

Die Zahlen zur Alphabetisierung kennen wir alle: Rund  
7,5 Millionen Menschen in Deutschland können nicht  
ausreichend lesen und schreiben. Das sind rund 14,5  
Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung. Männer und  
Frauen, mehr ältere Menschen als jüngere, können nur  
einzelne Sätze lesen oder schreiben, jedoch keine  
zusammenhängenden oder kürzeren Sätze oder Texte.

Aus Ihrem eigenen betrieblichen Alltag im Unternehmen oder als Betriebsrat wissen Sie, was es bedeutet, wenn Beschäftigte selbst in einfachen Tätigkeiten schriftliche Arbeitsanweisungen oder zusammenhängende Sätze nicht lesen beziehungsweise verstehen können.

Einfache Arbeitsabläufe werden zeitaufwändiger, fehleranfälliger oder gefährden vielleicht die Sicherheit, wenn zum Beispiel Sicherheitshinweise nicht richtig verstanden und eingehalten werden.

Anrede,

für mich ist es eines der besonders auffälligen Ergebnisse der **sogenannten „Level One Studie“** -, dass fast 60 Prozent der Betroffenen erwerbstätig sind. Diese Zahl verdeutlicht sehr gut: Diese Menschen verfügen über Kompetenzen, bringen sie an ihrem Arbeitsplatz und in ihrem Betrieb ein. Zum „Problem“ werden fehlende Lese-, Schreib- oder Rechenkompetenzen oft erst dann, wenn sich betriebliche Abläufe verändern. Wenn neue Maschinen eingesetzt und neue Computerprogramme installiert werden oder Beschäftigte sich einarbeiten und auf einen anderen Arbeitsplatz bewerben müssen.

Ich halte es deshalb für einen ganz zentralen  
weiterbildungspolitischen Aspekt, in der Grundbildung  
Erwachsener voranzukommen. Das würde uns dabei  
helfen, die Potenziale der Betroffenen stärker zu  
fördern. Alphabetisierung ist der Kern der  
Grundbildung, zu der dann andere Basiskompetenzen  
hinzukommen. Nur wer lesen und schreiben kann, kann  
sich persönlich entwickeln, beruflich weiterbilden, und  
gesellschaftlich teilhaben.

Hier wird sehr deutlich sichtbar: Bildungspolitik ist  
immer auch Sozial- Wirtschafts-, Integrations- und  
Gesellschaftspolitik.

Und wir brauchen die Unterstützung aus Politik und  
Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeit vor allem im  
Zusammenhang mit Grundbildung und  
Alphabetisierung. Dass diese Haltung im politischen  
Raum aufgenommen wird, sehen Sie am gemeinsamen  
**Beschluss aller Landtagsfraktionen für ein „Breites  
Bündnis gegen Analphabetismus in Nordrhein-  
Westfalen“.**

Dass es sich auch in der Grundbildung lohnt, den Bezug zur Wirtschaft herzustellen, zeigen die eben genannten Befunde. Lassen Sie uns nicht vergessen: die Unternehmen tragen erheblich zur Finanzierung der Ausbildung und der Weiterbildung bei.

Sie, meine Damen und Herren aus den Unternehmen und Betriebsräten, sind ein wichtiges Scharnier und **starker „Türöffner“ zu den betroffenen Beschäftigten**. Dieses Scharnier brauchen wir. Das zeigen die Ergebnisse der von der Stiftung Lesen vor wenigen Wochen vorgestellten Untersuchung zur Grundbildung am Arbeitsplatz. Es wurde festgestellt, dass es kein Tabu ist, wenn jemand nicht ausreichend lesen und schreiben kann. Viele Kolleginnen und Kollegen wissen, wem es im Betrieb schwer fällt, Sicherheitsanweisungen oder Formulare zu lesen und schriftlich auszufüllen. Vielfach machen die Betroffenen selbst kein Geheimnis aus ihren Schwierigkeiten.

Ohne nun auf die Ergebnisse dieser Studie im Einzelnen einzugehen, so wird doch deutlich: In den Betrieben, am Arbeitsplatz liegen große und teilweise noch ungenutzte Chancen für eine erfolgreiche Ansprache. Sie, meine Damen und Herren, kennen die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier sind Chancen, neue Zugänge zu den Betroffenen zu bekommen.

In den Betrieben gibt es, so mein Eindruck, durchaus eine Offenheit für funktionalen Analphabetismus. Immerhin meinen rund 80 Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und rund 70 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so die Studie der Stiftung Lesen, auch Erwachsene sollten noch Lesen und Schreiben lernen. Diese Rückmeldung kommt vor allem dort vor, wo es bereits zu Problemen im Arbeitszusammenhang gekommen ist. Ich könnte mir vorstellen, hier ist Potenzial vorhanden, die Betroffenen erfolgreich anzusprechen.

Allerdings, auch dies eine wichtige Erkenntnis der Studie, stößt eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung auch bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf klare Grenzen. Auf Arbeitgeberseite werden Möglichkeiten vor allen Dingen im Bereich der Beratung und Vernetzung gesehen. Was konkrete Maßnahmen im Betrieb anbetrifft, sind sie eher abwartend.

Vielleicht kann der heutige Tag dazu beitragen, aufzuzeigen, wo es für die gemeinsame Arbeit Anknüpfungspunkte gibt, um das Problem des funktionalen Analphabetismus verstärkt anzugehen und für eine Kooperation zwischen Unternehmen und Einrichtungen der Weiterbildung. Eine Kooperation, die es bisher noch nicht gibt.

Anrede,

Kooperation ist in diesem Bereich sehr wichtig, denn es geht um eine gemeinsame Verantwortung.

Ich war in den letzten Wochen und Monaten viel in unserem Land unterwegs. Ich habe mit den Menschen geredet, Teilnehmenden und Lehrenden, mit Verantwortlichen im Betrieb und in Schulen gesprochen.

Ob in Aachen oder Düsseldorf, in Bielefeld oder Unna, ob beim Weltalphabetisierungstag oder beim Deutschen Weiterbildungstag in Berlin, eines steht uns nachdrücklich vor Augen:

Funktionaler Analphabetismus ist zu facettenreich und umfassend, als das dieses Problem von einer Institution, von einem Unternehmen oder nur von der Weiterbildung alleine zu bewältigen wäre.

Es ist eine Herausforderung, der wir in der Schule und der Weiterbildung, in der Gesellschaft und der Arbeitswelt gemeinsam begegnen müssen.

Ich werde als „Schul“ministerin selbstverständlich immer wieder gefragt: Hätte das Land nicht schon viel früher in der Schule ansetzen müssen? Nun ist heute nicht der Zeitpunkt, vergangene Legislaturperioden aufzuarbeiten und die Verantwortlichkeiten hin und her zu schieben.

Anrede,

die Herausforderung ist – ich wiederhole mich an dieser Stelle ganz bewusst – erstens zu gewaltig und zweitens brauchen wir gemeinsam getragene und gemeinsam verantwortete Problemsichten und Problemlösungen: Wir brauchen sie angesichts des demografischen Wandels auch in Bezug auf eine gesellschaftliche, soziale und wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes.

Diese Landesregierung investiert massiv in Bildungsverläufe und in längeres gemeinsames Lernen. Probleme mit der Grundbildung sollen gar nicht erst entstehen. Es ist ganz klar: Auf den Anfang kommt es an. Daher haben wir hier in Nordrhein-Westfalen einen Perspektivwechsel vollzogen. Weg vom Denken in institutionellen Zuständigkeiten, hin zur Orientierung an den Kindern und Jugendlichen, ihren Talenten und Potenzialen.

Natürlich wollen wir als Landesregierung, dass alle Kinder eine gute Bildung erhalten. Kein Kind soll **„durchs Raster“ fallen**. Wir können uns das auch gar nicht leisten.

Wir wollen Unterstützung so früh wie möglich anbieten, damit der Bildungsweg vom Kindergarten über die Schule bis in eine Ausbildung oder ein Studium zum Ziel und nicht in Sackgassen führt, in denen erworbene Kompetenzen etwa die Schreib- und Lesefähigkeit wieder verloren gehen. Vorbeugung ist hier die beste Medizin.

Zentral für unser Vorhaben ist, dass alle Übergänge so gut wie möglich vorbereitet werden. Von der Kita zur Grundschule, aber auch am Ende der Schullaufbahn, stets müssen die Abschlüsse und der erworbene Kenntnisstand, gute und reibungslose Anschlüsse an die nächste Stufe der Bildungslaufbahn anschließen.

Die PIAAC-Studie, die sog. Erwachsenen PISA, zeigt uns, dass dies im Augenblick noch zu wünschen übrig lässt. Schülerinnen und Schüler müssen noch besser auf ein selbstständiges Leben und eine gesicherte berufliche Existenz vorbereitet werden, damit sie als Erwachsene ein beruflich wie privat erfülltes Leben führen können. Zudem müssen wir den demografischen Wandel beachten und dem Fachkräftemangel nachhaltig begegnen.

Die gemeinwohlorientierte Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen hat hier schon einmal angefangen und wichtige Vorarbeit geleistet. Ich bin sehr froh, dass der Landesverband der Volkshochschulen das landesweite **Netzwerk „Alphanetz-NRW“ ins Leben gerufen hat. Mein** Haus fördert dieses Netzwerk. Es steht – auch deshalb habe ich gerne die Schirmherrschaft übernommen – allen Einrichtungen offen und wird mittlerweile von vielen verschiedenen Partnerinnen und Partnern getragen.

In der Vielfalt seiner Mitglieder liegt die Stärke und Tragkraft dieses Netzwerkes. Es hilft zu sensibilisieren, Lernende anzusprechen und zu motivieren.

Dass hier für die Praxis vor Ort enorm wichtige Schritte gegangen werden, zeigen mir die insgesamt 17 lokalen und regionalen Bündnisse und das Engagement und die erfolgreiche Einbindung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen.

Anrede,

die lokalen und regionalen Bündnisse setzen sozialräumlich an. Sie gehen ganzheitlich vor, die gesamte Bildung und den ganzen Menschen in den Blick nehmend. Dort anzufangen, wo die Menschen leben und arbeiten, das ist wichtig.

Vor Ort zu sensibilisieren und gemeinsam Initiativen zu entwickeln, das ist jetzt gefragt. Denn gerade quartiersbezogene Initiativen, die die betroffenen Bürgerinnen und Bürger in ihrem Umfeld ansprechen, ob in der Schule, am Arbeitsplatz oder im Verein können ermutigen, richtig lesen und schreiben zu lernen, den Schulabschluss nachzuholen oder sich für politische Bildung zu interessieren und so das Fundament für eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe zu legen.

In den regionalen und lokalen Bündnisse finden Weiterbildungseinrichtungen, vereinzelt Unternehmen, aber auch Jobcenter der Regionaldirektion NRW oder beispielsweise Krankenkassen zusammen und beraten, wie sie gemeinsam weiterkommen, welche Zugänge sie identifizieren, welche Wege sie gemeinsam entwickeln und bearbeiten können. Ich würde mich freuen, sehr geehrte Damen und Herren, wenn der heutige Grundbildungstag auch in ihrer Region dazu führt, sich **„vor Ort“ einzubringen.**

Anrede,

es ist das erklärte Ziel der Landesregierung, die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere für Bildungsbenachteiligte durch gezielte Angebote zur Grundbildung zu erhöhen.

Natürlich spielt die Bildungsbiographie die Hauptrolle, wenn es darum geht, die Gründe für das Fehlen ausreichender Lese- und Schreibfähigkeiten zu untersuchen. Mehr als die Hälfte aller Betroffenen besitzen keinen oder nur einen niedrigen Schulabschluss. Oft konnten auch schon die Eltern nicht richtig lesen und schreiben. Wer über Grundbildung verfügt, hat eine Basis für demokratisches Handeln. Wie sehr Wahlbeteiligung und Bildung zusammenhängen, unterstreicht die im letzten Jahr veröffentlichte Studie **zur „Gespaltenen Demokratie“, im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.**

Denn Grundbildung umfasst mehr als die Fähigkeit, lesen und schreiben zu können. Im weiteren Sinne beschreibt Grundbildung die Kompetenzen, die Menschen mindestens benötigen, um dauerhaft aktiv am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilzuhaben. Das Konzept der Grundbildung bezieht sich auf den ganzen Menschen, bildet ihn für alle seine Rollen, im Privatleben, im Beruf und in der Gesellschaft. Grundbildung trägt damit zur gesamtgesellschaftlichen Entwicklung und zur Stärkung der Demokratie bei.

Auch damit Maßnahmen zur Grundbildung durchgeführt werden können, hat die Landesregierung die Förderung nach dem Weiterbildungsgesetz im Jahre 2011 wieder aufgestockt. Wir haben eine hervorragend ausgebaute, plurale Weiterbildungslandschaft. Das Land trägt seinen Teil zu dieser vielfältigen und vor allem sehr starken Landschaft bei und fördert die gemeinwohlorientierten Angebote (WbG) mit rund 105 Mio. €.

Anrede,

die entscheidende Frage ist: Wie können wir Unternehmern, wie können wir Sozialpartner stärker einbeziehen? Das landesweite Netzwerk könnte dafür eine hervorragende Basis sein.

Folgen wir doch Friedrich Schiller, der sagte: **„Wir könnten viel, wenn wir zusammenstünden.“**

Ich weiß nicht, sehr geehrter Herr Meyer-Lauber, sehr geehrter Herr Meder, ob Schiller in den Planungen für heute eine Rolle gespielt hat. Wichtig ist mir aber: Das Leitmotiv bringt unsere Herausforderung auf den Punkt: **Gemeinsam!**

Der heutige Tag, die bisherige Arbeit der Veranstalter bieten die Chance dazu. Wir sollten sie gemeinsam nutzen!

Oder, um mit einem Zitat von Antoine de Saint-Exupéry **zu schließen: „Man kann nicht in die Zukunft schauen, aber man kann den Grund für etwas Zukünftiges legen.“** Ich füge hinzu: **Lassen Sie uns gemeinsam** daran arbeiten.

Vielen Dank!

„Zukunft der Arbeit und die Bedeutung von Grundbildung“

Roland Matzdorf

Es gilt das gesprochene Wort!

Herzlichen Dank Frau Schulte Loh, Frau Ministerin Löhrmann, liebe Anwesenden, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Ich möchte einige Herausforderungen darstellen, mit denen wir im Arbeitsministerium, aber auch im Wirtschafts- und Wissenschaftsministerium befasst sind. Es gibt eine große Initiative des Landes, die heißt „Zukunft gestalten“ und darunter sind bisher drei Häuser, demnächst auch vier oder fünf Häuser zusammengefasst, die die großen Herausforderungen der Zukunft versuchen zu gestalten. Eines dieser Foren ist selbstverständlich auch Arbeit und Wirtschaft.

Das Schlagwort, das derzeit viel durch die Presse geht und auch durch Fernsehen und Funk ist Industrie 4.0 und das ist überhaupt kein großes Geheimnis. Es ist nichts anderes als die konsequente Fortsetzung von Digitalisierung, von Automatisierungsprozessen, die es übrigens seit den fünfziger Jahren gibt. Es ist gar keine neue Revolution, wie sie oft genannt wird und es ist auch nicht beschränkt auf die Industrie. Der Begriff Industrie 4.0 ist eine Verkürzung, weil er derzeit besetzt ist von großen Konzernen. Es muss eigentlich heißen: Arbeit und Wirtschaft 4.0, denn es dringt bis tief in die Dienstleistungsbereiche ein. Und wenn wir von Digitalisierung, von kommunizierenden Maschinen, von chipgesteuerten Produkten mit der Serie 1 sprechen, wo sie also ganz individuell Ihre Küche, ihr Auto, Ihre Waschmaschine konfigurieren können, am heimischen PC und online bestellen, produziert und ausgeliefert bekommen, dann ist das keine Zukunftsvision. Das gibt es in Ansätzen schon. Und wenn wir über Google reden, die das ferngesteuerte Auto derzeit, sozusagen auf den Weg bringen wollen, dann geht es in den großen Auseinandersetzungen der Zukunft der Arbeit, darum, ob die klassische Industrie, die auch von großen Maschinenproduzenten, gerade auch hier in NRW dominiert ist, die Hegemonie hat, oder ob zukünftig die IT Konzerne, die sehr stark in den USA natürlich verankert sind, die Hegemonie erhalten über Steuerungsprozesse der Zukunft. Ich will nur andeuten, dass das ein ganz breiter Prozess ist, der in den nächsten 10-15 Jahren immer weiter Platz greift, der aber eine Fortsetzung eines Prozesses ist und der mit Zukunft der Arbeit und des Wirtschaftens unterlegt ist. Und der selbstverständlich bis tief in die Dienstleistungsbereiche hineingeht. Bis hin hinein z.B. in die Krankenhäuser, wo derzeit schon elektronische Schichtpläne vereinbart werden. Wo die Beschäftigten einen Teil mehr Autonomie gewinnen aber gleichzeitig mehr Kontrolle ausgesetzt sind und wo zum Beispiel der Umgang mit Daten, der Umgang mit Schrift, der Umgang mit Computern dann tatsächlich ganz tief in jeden Alltag dringt.

Damit sind wir bei Lesen und Schreiben. Sie können mit einem Computer nur umgehen, wenn sie lesen und schreiben können und wenn sie diesen Computer auch bedienen können, auch die Tastatur. Da fällt mir ein wunderbares Beispiel ein, aus einer metallverarbeitenden Firma, die auch eine Betriebsrätin hat, die Weiterbildungsbeauftragte ist. Sie fand heraus, warum es eine große Scheu der Monteure gab, den Umgang mit den Laptops vor ca. fünfzehn Jahren zu lernen. Das war, weil die Männer Scheu hatten zuzugeben, dass sie mit ihren Fingern den Laptop nicht so virtuos bedienen konnten, wie die Sekretärinnen im Büro. Sondern dass sie das mit Zweifinger-Suchsystem machten und deshalb die Scheu hatten, einen ganz normalen Schreibmaschinenkurs zu belegen, damit sie diese Laptops besser, umfassender bedienen können. Und sie fühlten sich zurückgesetzt hinter die Schreibkräfte im Büro, die Lohnabrechnungen machen. Erst als dieses Hemmnis überwunden war, hatte man eine betriebliche Fortbildung, die dann die Bedienung dieser Laptops und dann natürlich auch den viel besseren Umgang damit auch unterstützte und vorantrieb.

Also es ist ein wichtiger Trend, auf den ich hinweisen will, der unweigerlich mit lesen und schreiben aber auch mit Kommunikation und mit stärkerer Kundenorientierung verbunden ist. Sie kommunizieren dann nämlich in der Produktion viel stärker auch direkt mit dem Kunden. Damit fallen natürlich auch viele Arbeitsplätze weg, damit fällt noch mehr einfache Arbeit weg und das ist ein zweiter wichtiger Trend: Mehr Selbstständigkeit, mehr Eigenverantwortung, mehr Flexibilität, mehr Problemlösungsverhalten. Sie sind tatsächlich viel stärker auf sich zurückgeworfen, in vielen Sektoren, nicht nur im produzierenden, sondern auch im dienstleistenden Bereich. Schauen Sie sich die ganzen Entwicklungstrends an, die es zum Beispiel in der Logistik gibt. Schauen Sie sich den Picker bei Amazon an, das ging ja auch mehrfach durch die Presse und das Fernsehen. Wie stark er auf sich selbst gestellt ist, wie stark er dominiert ist von den digitalen Systemen, von den Scanner-Systemen, und wie stark er selbstständig auch agieren muss und dabei natürlich auch wiederum sehr stark digital kontrolliert wird. Bis hin zu seinen Bewegungsverläufen. Alles das ist auch gebunden an Sprache, es ist gebunden an lesen. Sie müssen damit umgehen können, mit diesen Scansystemen in der Logistik. Und um damit gleich das Nächste zu sagen. Die Einfacharbeitsplätze, die es dort gibt und es sind Einfacharbeitsplätze, sind bereits heute zu 85 % besetzt von Menschen die eine Ausbildung haben. 85 % haben eine Ausbildung und arbeiten auf Einfacharbeitsplätzen! Und es korrespondiert mit einer anderen Zahl. Wir haben nach wie vor eine hohe Zahl von 13-15 % Menschen, die über 30/35 Jahre alt sind und keine Berufsausbildung haben. Das driftet immer stärker auseinander und damit ist natürlich verbunden, dass ich nicht nur lesen und schreiben, sondern dass ich auch kommunizieren kann, dass ich mit den Neuen Medien umgehen kann, dass ich kundenorientiert bin, dass ich soziale Kompetenz habe.

Und deshalb bin ich sehr froh, dass diese Konferenz nicht nur Alphabetisierung, sondern auch Grundbildung in ihrem Titel führt. Alphabetisierung ist ein Teil von Grundbildung. Grundbildung ist umfassender - Ministerin Löhrmann hat es ja noch einmal deutlich gemacht - und hinzunehmen möchte ich auch das ganze Thema des sog. sekundären Analphabetismus. Das sind vor allem die Menschen die zuwandern zu uns. Die also lesen und schreiben in Ihrer Sprache können. In Arabisch, in Farsi, in welcher Sprache auch immer. Die aber nicht in der Lage sind, zusammenhängende Texte, Sätze usw. in deutscher Sprache zu sprechen. Die natürlich dann auch Probleme haben, mit den Anforderungen in der Arbeitswelt klar zukommen. Da stehen wir vor der Herausforderung, eine breite Integration von Flüchtlingen, von Zugewanderten auf Dauer zu gewährleisten. Darin schlummert ein ungeheures Fachkräftepotenzial, nicht nur im Gesundheitswesen, sondern viel breiter, wo wir sie natürlich suchen und brauchen. Dass wir älter, bunter und weniger werden, das ist mehrfach schon betont worden. Das brauche ich nicht nochmal mal zu erwähnen und flexiblere Arbeitsverhältnisse, bis hin, dass inzwischen Aufträge in Clouds vergeben werden. Dass also Ausschreibungen für Putzdienste, für Wachdienste nicht mehr an Firmen vergeben werden, sondern an einzelne Selbstständige, die zuhause sozusagen in diese Cloud gehen und dann sich bewerben, mit bestimmten Angeboten, die natürlich die Löhne auch nach unten drücken. Das ist auch bekannt, also so genanntes entgrenztes Arbeiten. Nicht nur was die Frage der Selbstständigkeit wie auch der Scheinselbstständigkeit angeht, sondern auch, was die Frage der Arbeitszeit angeht, selbstverständlich. Denn ein einzelner Selbstständiger kann natürlich auch ungehindert am Sonntag oder spät in der Nacht arbeiten. Also diese Trends sind ihnen längst bekannt.

D. h. Zusammenhänge erkennen, Spielräume gestalten, in Netzwerken agieren, der Umgang mit der digitalen Welt und immer dazugehört auch Lesen und Schreiben, kommunizieren über Sprache, all dies hat eine wachsende Bedeutung. Das ist überhaupt nicht wegzudiskutieren und das kann man auch überhaupt nicht, sozusagen von den Menschen nehmen. Man kann also niemandem versprechen, dass er sich weiter auf Dauer so durchschlängelt. Ich glaube, das ist ein wichtiger Punkt, auf den man hinweisen muss - auch die Beschäftigten, auch die Führungsverantwortlichen im Betrieb, dass man da nicht gutwillig drüber wegsehen darf auf Dauer. Weil ansonsten endet es in einer Sackgasse. D. h., das Thema muss aufgegriffen werden und es wird ja heute hier auch aufgegriffen. Ich glaube, wenn man Grundbildung tatsächlich als die grundlegende Voraussetzung zur Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben, sowie die Ministerin das gesagt hat, definiert, dann ist es auch nicht mehr so schlimm, wenn man lesen und schreiben einordnet, auch in das Thema: Bist du kommunikativ? Kannst du umgehen mit Kundschaft? Kannst du umgehen mit der digitalen Welt? Darum habe ich das mit den Laptops erzählt, von den Monteuren, von den Außendienstmitarbeitern. Dann ist es eingebettet. Dann ist es nicht mehr so

stigmatisiert. Nicht lesen und schreiben können, hat so etwas von langzeitarbeitslos. Das hat so ein ähnliches Stigma. Schon lange arbeitslos, d. h., die können nichts. Das ist ja auch immer ein Kurzschluss, der im Kopf passiert. Und wenn man es, glaube ich, einbettet in das Thema „Ihr müsst auch kommunizieren können“, dann ist man bei einem anderen Besetzen des Themas Grundbildung und ist nicht mehr bei diesem großen Stigma: "Die können es ja nicht, zum Glück kann ich es ja." Denn, diese Defizite in der Grundbildung sind natürlich schon breiter angelegt und Andreas Meyer-Lauber hat es heute gesagt: „Das gibt es auch bei Führungskräften, dass sie zwar einen Abschluss haben, aber schlecht kommunizieren können.“. Dass die vielleicht eine hohe Redefähigkeit haben, eine hohe Schreibfähigkeit haben aber schlechte Führungskräfte sind. Also auch da würde man auch das Thema Grundbildung ein bisschen weiter betrachten als nur von den Basics her.

Teamarbeit, Umgang mit Kunden, ist eine weitere Herausforderung, der sich Beschäftigte aber auch Führungskräfte stellen müssen. Über die Untersuchung „Leo-Level One“ ist viel gesagt worden, da muss man nur genau hinschauen und man sieht eben, prekär Beschäftigte, Un- und Angelernte, zumeist in kleinen und mittleren Unternehmen, das ist die Kernzielgruppe. Sie ist natürlich breiter, aber da müssen wir genauer hingucken und da liegt dann auch die Herausforderung. Ich glaube, dass dann die Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle spielen, auf die wir schauen müssen. Schichtarbeit, lange Anfahrtswege, sehr belastende Tätigkeiten, einfache Tätigkeiten, monotone Tätigkeiten, geteilte Dienste, wie bei Straßenbahnfahrern, bei Busfahrern, bei Putzkräften - ein Teil wird morgens erledigt, ein Teil wird am späten Nachmittag erledigt - die sind einfach absolut hinderlich und verunmöglichen auch den Zugang zu den normalen Bildungsangeboten. Das wird nicht gehen. Wir werden dieser Herausforderung nicht begegnen können, mit einer Einladung in den noch so gut gemeinten und noch so gut gemachten Volkshochschulkurs. Es müssen andere Strategien entwickelt werden, wie man den Zugang zu den Betrieben; wie man den Zugang zu anderen Lernorten ermöglicht. Und ich würde es durchaus einmal weiten, nicht nur der Punkt, was passiert im Betrieb, sondern tatsächlich das zum Thema der Tarifparteien zu machen und zu überlegen, wie man das Thema Weiterbildung auch ein Stück weit runterzieht auf die Branchen- und Betriebsebene. Denn die berufliche Weiterbildung ist ja nach wie vor davon geprägt, - auch in Nordrhein-Westfalen, auch mit dem grandiosen Bildungsscheck, den wir jetzt so seit über zehn Jahren haben - dass es diejenigen sind, die schon relativ gut gebildet sind. Und immer wenn wir versucht haben, das runter zu holen, zum Beispiel auf das Thema Analphabetismus, auf das Thema Grundbildung, dann merken wir, wie ungeheuer schwer es ist und welche großen Abwehrmechanismen dann auch wirken. Und das hängt auch damit zusammen, dass nicht nur die Rahmenbedingungen sondern auch ganz subjektiv das Thema Lernangst eine große Rolle spielt. Wenn Sie sich mit den Menschen unterhalten, dann merken Sie, dass ganz viele Menschen mit der traditionellen Form von Lernen wirklich

nicht, nicht nur nicht vertraut sind, sondern sie wollen sie nicht mehr haben. Die wollen keinen Klassenraum mehr betreten, die wollen nicht noch einmal so eine Situation, wo sie jemand nach vorne holt oder sie jemand fragt, was kannst du nicht oder ihnen demonstriert, was sie nicht können. Die wollen keine Zeugnisse. Die wollen keine Noten haben, sondern sie wollen erleben, dass sie in nach vorne kommen, dass sie ein Stück Erfolg haben und dann gehen sie ihren Weg. Das müssen wir aber miteinander anders organisieren.

Da ist meine große Bitte, dass wir tatsächlich darüber nachdenken, die Bildungslandschaft wie sie hier sitzt, zusammen mit der Betriebslandschaft: Wie kriegen wir diese Welten zusammen?. Denn es reicht nicht aus, dass man sich nur beim VHS-Kurs einbucht und sagt, ich habe hier drei Plätze für meine Beschäftigten. Es muss mehr passieren, damit im Betrieb tatsächlich auch diese Angst, dieses Tabu real gebrochen wird. Da müssen sich auch Bildungseinrichtungen von der Komm-Struktur zur Geh-Struktur erweitern. Ich sage ja nicht umstellen, aber sich erweitern und mit den Betrieben auch Bündnisse schließen, wie sie das konkret angehen. Und wenn die Führungsverantwortlichen im Betrieb – so wie Herr Meder das gesagt hat – da aufgeschlossen und offen sind und sagen: "Ja, das ist ein Thema für uns und es ist nicht nur Lesen und Schreiben. Es ist Grundbildung und wir wollen das mit euch Beschäftigten gemeinsam entwickeln, glaube ich, dann kann das gelingen. Wenn Sie an Beispiele in der Altenpflege denken, wo sie ein hohes Maß an Dokumentationspflichten haben, wo sie ganz viel schreiben müssen inzwischen, weil der Gesetzgeber es auch so vorgibt, dann wissen Sie auch, wie wichtig dort schreiben und lesen ist. Denn gerade wenn in der Altenpflege oder noch schlimmer im Krankenhaus, Fehler passieren, es dort zu Missverständnissen kommt, in der Diagnose und auch bei der Medikation. Dass es halt ganz, ganz relevant ist, dass dort sozusagen Entwicklungen stattfinden, denn gerade in der Altenpflege aber auch in der Krankenpflege, haben wir einen unglaublichen Zugang auch an Menschen mit Migrationshintergrund und dort ist der sekundäre Analphabetismus noch einmal ganz wichtig. Aber auch im Umgang mit Kunden, ich erweitere diesen Begriff wieder, im Umgang mit Kunden ist es wichtig. Die Firma Vaillant hat z.B. erkannt, dass sie bei der Installation, bei der Lieferung, bei der Produktion von Haushaltsgeräten insbesondere die Kundenbetreuer, die Monteure schulen muss, damit sie herauskriegen, gerade bei älteren Menschen, was ist eigentlich deren Bedarf ist. Was ist das Bedürfnis dieser Familie oder dieser Frau oder dieses Mannes, wenn er ein neues Heizungssystem oder ein neues Elektrogerät kauft. Man hat festgestellt, dass Kommunikation, Kundenkontakt, Verständnis und Eingehen auf die Bedürfnisse, den Umsatz dramatisch steigert. Das haben viele kleine und mittlere Unternehmen natürlich so noch nicht verstanden aber sie sind auf dem Weg und das bedeutet auch Grundbildung tatsächlich weiter zu fassen.

Zusammengefasst: wir müssen offen und ehrlich über die Konsequenzen diskutieren. Auch für uns, auch in der Landesregierung, wie wir damit umgehen, damit wir tatsächlich Erfolge an der Basis realisieren. Und nicht nur, mit Verlaub, nicht nur uns in Netzwerken treffen, die sehr stark Mittelschicht dominiert sind und wo ab und zu mal ein Kollege aus dem Betrieb dazu stößt, den wir zum Mentor ausgebildet haben. Sondern wo wir tatsächlich unseren Erfolg daran messen, dass wir ankommen bei den Beschäftigten und bei den Menschen, die diese Unterstützung brauchen, und dass wir es so organisieren, dass sie es tatsächlich auch mit Freude machen und nicht klammheimlich, weil sie immer noch unter diesem Stigma leiden. D. h., die Führungsverantwortlichen müssen identifizieren und sensibel an dieses Problem herangehen. Das ist eine Aufgabe für Betriebsräte und Führungsverantwortliche. Ich fand es gut, dass Herr Meder die Meister und die Vorarbeiter erwähnt hat, denn sie können das am besten. Die sprechen die Sprache, die kommen da ran, die haben Vertrauen und darauf muss man dann auch setzen, d. h., auf die mittleren Führungskräfte. Wir brauchen niedrigschwellige, passende Angebote, um die Lernangst zu nehmen. Wir müssen den Lernort Betrieb stärken. Wir müssen kompetente Trainerinnen und Trainer ausbilden - das kann auch nicht jeder von selbst. Ich bin sehr dankbar, dass es hier draußen auch Stände gibt, wo man das sehen kann, dass hier über Weiterbildung, Fortbildung von Trainerinnen und Trainern tatsächlich auch eine spezifische Kompetenz in der Erwachsenenbildung, erwachsenengerechtes Lernen, auch geschaffen wird. Und wir müssen die bestehenden Beraternetzwerke und Netzwerke vor Ort nutzen, damit wir dieses Thema von der heutigen Tagung runterziehen auf die örtliche Ebene oder noch besser auf die betriebliche Ebene. Solche Veranstaltungen müssen auch dezentral stattfinden, mit allen Beteiligten, damit sich wirklich vor Ort etwas bewegt. Und ich fände es schön, wenn wir als Landesregierung insgesamt, so wie wir es heute auch tun, diesen Prozess dann auch ein Stück weit unterstützen können.

Vielen Dank



Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

AlphaGrund

Bildung  
für den Arbeitsplatz



# Grundbildungsangebote für An- und Ungelernte in Unternehmen: Rahmenbedingungen und Beispiele erfolgreicher Förderansätze

Grundbildungstag NRW  
Köln, 13. November 2014

Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe  
Senior Researcher  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

iW.KÖLN.WISSEN  
SCHAFFT KOMPETENZ.

 **BBQ**  
Berufliche Bildung gGmbH

 Bildungswerk  
der Hessischen Wirtschaft e.V.

 alphabund

GEFÖRDEBT VOM  
 Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Agenda

BESCHÄFTIGUNG VON GERINGQUALIFIZIERTEN

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG – BEFUNDE

ARBEITSPLATZORIENTIERTE GRUNDBILDUNG – BEDARF

ERFOLGSFAKTOREN UND GOOD PRACTICE

RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

## In welchen Berufsgruppen arbeiten Geringqualifizierte?

Berufsgruppe	ohne Berufsabschluss / Angaben in Prozent
Hilfsarbeiter	51,8
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	46,3
Montierer- und Metallberufe	39,7
Bauhilfsarbeiter	39,5
Köche	39,0
Warenprüfer, Versandfertigmacher	36,6
Hotel- und Gaststättenberufe	36,3
Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	34,7
Berufe in der spanlosen Metallverformung	34,3
Haus- und ernährungs- wirtschaftliche Berufe	29,4

ohne Abschluss: einschließlich ohne Angabe

Urspungsdaten: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012

# Beschäftigungsperspektiven von Geringqualifizierten

„Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“

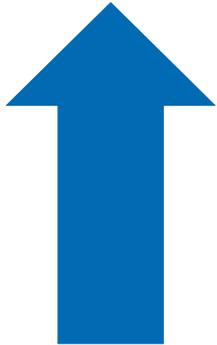
Antworten der befragten Unternehmen in Prozent

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu
Wir werden auch künftig <b>nur Fachkräfte</b> einstellen.	42,0	34,8
Wir werden <b>künftig auch Geringqualifizierte</b> einstellen.	4,1	22,4
Wir werden künftig Geringqualifizierte einstellen, wenn wir keine ausreichende Anzahl von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt finden.	5,1	25,1
Wir würden künftig Geringqualifizierte nur dann einstellen, wenn wir staatliche Unterstützung erhalten.	5,0	17,3

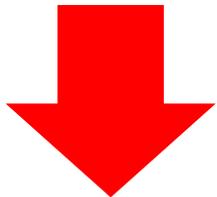
n = 1.114 Unternehmen, Differenz zu 100: Antwortkategorie „Stimme eher nicht zu“, „Stimme nicht zu“, „Keine Antwort möglich“, „Keine Angabe“; Quelle: IW Köln, 2010

## Arbeitslose: Niedrige Qualifikationen – kaum Jobs

Mismatch zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage im Helfersegment 2013



**86 Prozent** der 25- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig **Beschäftigten** arbeiten in Tätigkeiten, die zumindest eine **Facharbeiterabschluss** verlangen.



**45 Prozent** der **Arbeitslosen** sind wegen ihrer geringen Qualifikation auf der Suche nach **Helferjobs**.

Quelle: Bogai, Dieter / Buch, Tanja / Seibert, Holger: Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Kaum eine Region bietet genügend einfache Job, IAB-Kurzbericht, Nr. 11, Juni 2014

# Agenda

BESCHÄFTIGUNG VON GERINGQUALIFIZIERTEN

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG – BEFUNDE

ARBEITSPLATZBEZOGENE GRUNDBILDUNG – BEDARF

ERFOLGSFAKTOREN UND GOOD PRACTICE

RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

# Betriebliche Weiterbildung – Befunde

## IW-Weiterbildungserhebung 2010\*:

- ▶ Formelle und informellen Weiterbildung: 83 Prozent der Unternehmen
- ▶ **Stundenumfang** je Mitarbeiter: **29,4 Stunden**
- ▶ **Kosten** je Mitarbeiter: **1.035 Euro**
- ▶ Weiterbildungsangebot für **An- und Ungelernte: 16 Prozent** der Unternehmen

## Adult Education Survey 2012\*\*:

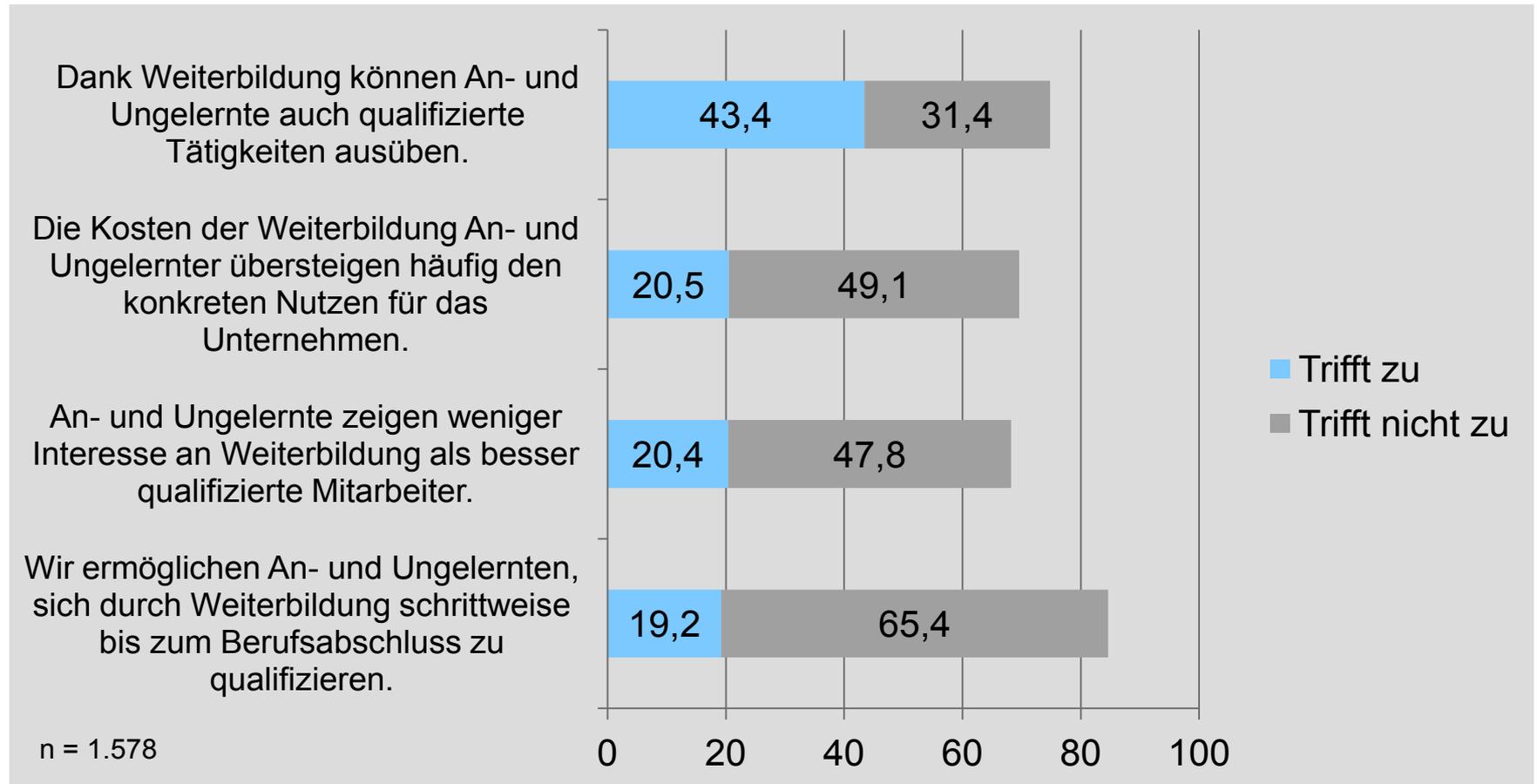
- ▶ **Anteil betrieblicher Weiterbildung** unter den 18- bis 64-jährigen **Personen ohne Berufsabschluss: 18 Prozent** (Lehre/Berufsfachschule: 33 Prozent; (Fach-)Hochschulabschluss: 51 Prozent)
- ▶ **Zeitumfang** der Weiterbildung bei An- und Ungelernten: **36 Stunden** je beteiligter Person (Fachkräfte: 56 Stunden; Führungskräfte: 63 Stunden)

Quellen: \* Susanne Seyda / Dirk Werner, 2012, IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten, in: IW-Trends, Nr. 1 (n = 1.578 Unternehmen)

\*\* Bilger, Frauke / Gnahn, Dieter / Hartmann, Josef / Kuper, Harm (Hrsg.), 2013, Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld, S. 70 (n = 7.099 Befragte)

# Betriebliche Weiterbildung für An- und Ungelernte

Angaben der Unternehmen in Prozent



Differenz zu 100: weiß nicht/keine Angabe, Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2011

# Agenda

BESCHÄFTIGUNG VON GERINGQUALIFIZIERTEN

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG – BEFUNDE

**ARBEITSPLATZBEZOGENE GRUNDBILDUNG – BEDARF**

ERFOLGSFAKTOREN UND GOOD PRACTICE

RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

# Was umfasst Grundbildung am Arbeitsplatz?

- ▶ **Texte verstehen und schreiben** können (z.B. Berichte, Briefe, Notizen)
- ▶ **tätigkeitsrelevante Dokumente verstehen** können und diese anwenden (z.B. Sicherheitsvorschriften, Skizzen, Protokolle)
- ▶ die Fähigkeit zur effektiven **Kommunikation**
- ▶ mit den **Grundrechenarten** umgehen können (verstehen und anwenden)
- ▶ **Computertechnologien** effektiv nutzen können
- ▶ **Soziale und personale Kompetenzen** (Probleme lösen, Teamfähigkeit, Flexibilität / Einsatzbereitschaft, Lernbereitschaft/-fähigkeit)

# Bereitschaft in Unternehmen zur Förderung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung

Auf die Frage: „Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“ antworteten so viel Prozent der befragten Unternehmen

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu
Wir wären bereit, für Geringqualifizierte nachholende Grundbildung am Arbeitsplatz zu fördern.	5,4	25,4
Wir wären nur dazu bereit, wenn wir staatliche Unterstützung erhalten.	8,1	27,8

n = 1.114 Unternehmen, Differenz zu 100: Antwortkategorie „Stimme eher nicht zu“, „Stimme nicht zu“, „Keine Antwort möglich“, „Keine Angabe“; Quelle: IW Köln, 2010

# Arbeitsplatzbezogene Grundbildung im Unternehmen: Einordnung des Bedarfs

- ▶ Betriebliche Weiterbildung = bedarfsabhängig und tätigkeitsorientiert
- ▶ Nachholende Grundbildung = keine originäre Aufgabe der betrieblichen Bildungsarbeit (Stichwort: Verantwortung der Schulen).
- ▶ Vergleichsweise geringer Bedarf an Grundbildungsangeboten (Stichwort: Beschäftigung von Geringqualifizierten als „Auslaufmodell“)
- ▶ Weiterbildungsaktive Unternehmen: Fokus auf abschlussorientierte, fachbezogene Qualifikationen für Geringqualifizierte (z. B. Teilqualifikationen)

## Fazit:

- ▶ (Erst) Wenn unzureichende Grundbildung für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben zum Problem wird oder geworden ist, sind Betriebe bereit, anlass- und arbeitsplatzbezogene Grundbildungsmaßnahmen zu fördern.

# Agenda

BESCHÄFTIGUNG VON GERINGQUALIFIZIERTEN

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG – BEFUNDE

ARBEITSPLATZBEZOGENE GRUNDBILDUNG – BEDARF

**ERFOLGSFAKTOREN UND GOOD PRACTICE**

RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

# Förderung der Grundbildung am Arbeitsplatz

## Erfolgsfaktoren\* (und mögliche Fallstricke)

- ▶ maßgeschneiderte Angebote für die Erfordernisse des jeweiligen Betriebs und der Teilnehmenden
- ▶ Bedarfsanalysen zur Ermittlung der spezifischen Anforderungen
- ▶ gute Erreichbarkeit des Angebots, „Durchführung vor Ort“ von Vorteil
- ▶ flexible bedarfsgerechte Zeitgestaltung (z. B. Berücksichtigung von Schichtzeiten): interne oder externe Kurse während der Arbeitszeit und/oder der Freizeit / als spezifischer Kurs oder in andere arbeitsplatzbezogene Weiterbildungsangebote integriert
- ▶ in der Regel **berufsbegleitend** einmal wöchentlich 1,5 Stunden (bis zu ggf. 3 Stunden (eventuell anfangs intensiverer Lernblock, aber eher kein Blockunterricht, sondern **kürzere Lerneinheiten**, dafür häufiger und aufeinander aufbauend („Module“, „Lernbausteine“, „kleine Häppchen“))
- ▶ **kleine Lerngruppen** (etwa fünf bis acht Personen)

\* Zusammenstellung basierend auf Ergebnissen von 20 qualitativen Interviews des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (2014) mit Personalexperten in Unternehmen und Erfahrungen von Workplace-Basic-Education-Programmen im Vereinigten Königreich

# Förderung der Grundbildung am Arbeitsplatz

## Erfolgsfaktoren\* (und mögliche Fallstricke)

- ▶ sensibles Vorgehen bei der Vorstellung und Verbreitung des Angebots im Unternehmen und bei der Ansprache von Mitarbeitern/-innen
- ▶ Berücksichtigung der individuellen Bedarfe und Bedürfnisse der Teilnehmenden: **Arbeitsplatz- und Lebensweltbezug wichtig**
- ▶ „Verpackung“ des Tabu-Themas „mangelnde Grundbildung“ durch **geeignete Kursbezeichnung**, z. B. „Sicherheitsvorschriften besser verstehen“
- ▶ **Freiwilligkeit** der Teilnahme – geringere Fluktuation
- ▶ Einsatz **abwechslungsreicher zielgruppengerechter Methoden**
- ▶ Dozenten/-innen mit Erfahrungen in der Grundbildungsarbeit und mit dem Umgang mit bildungsungewohnten Lernenden
- ▶ Evaluationen nach Abschluss der Maßnahme – wenn möglich

\* Zusammenstellung basierend auf Ergebnissen von 20 qualitativen Interviews des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (2014) mit Personalexperten in Unternehmen und Erfahrungen von Workplace-Basic-Education-Programmen im Vereinigten Königreich

# Blick über die Grenzen: Good Practice in Dänemark

## ▶ Mobile Lern-Trucks

- fahren Unternehmen an
- vermitteln Beschäftigten vor Ort  
arbeitsplatznahe Grundbildung

## ▶ Arbeitsplatzbezogene Grundbildungs-Kurse

- während der Arbeitszeit
- staatlich gefördert
- Erstattung von bis zu 80 Prozent der Kosten  
für die Freistellung der Beschäftigten
- Durchführung von dänischen Erwachsenenbildungszentren  
(VUC = voksenuddannelsescenter)



Quelle: VUC Sønderjylland / DK

## ▶ Vorteil besonders für Unternehmen in ländlichen Regionen

# Blick über die Grenzen: Good Practice in Schweden

## Berufliche Weiterbildung

- ▶ Staatlich geförderte berufliche Weiterbildung ist gebührenfrei
- ▶ Zeitlich unbefristete Freistellung von der Arbeit seit 1974 möglich
- ▶ Unternehmen können eventuelle Einarbeitungszeiten für Vertretungen erstattet bekommen

## Bildungslift der Erwachsenenbildungs-Initiative (Adult Education Initiative) von 1997 bis 2002

- ▶ Ziel: Anhebung des Qualifikationsniveaus aller gering qualifizierten Personen zwischen 25 und 55 Jahren auf ein mittleres Niveau der Sekundarstufe II
- ▶ 800.000 Personen nahmen teil (Vergleich: zurzeit 9,6 Millionen Schweden)

# Agenda

BESCHÄFTIGUNG VON GERINGQUALIFIZIERTEN

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG – BEFUNDE

ARBEITSPLATZBEZOGENE GRUNDBILDUNG – BEDARF

ERFOLGSFAKTOREN UND GOOD PRACTICE

RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

# Gründe für Unternehmen, sich für arbeitsplatznahe Grundbildung zu engagieren



„Die Komplexität auch an so genannten Einfacharbeitsplätzen nimmt ständig zu. Mit arbeitsplatznahen Grundbildungsmaßnahmen können die Unternehmen dazu beitragen, die eigenen Fachkräftebedarfe zu sichern und die an sie gestellten Qualitätsanforderungen zu erfüllen.“

Hermann Sauter

Leiter Personal und Dienstleistungen, ZF Lenksysteme GmbH,  
Schwäbisch Gmünd



„Ich kann jedem Unternehmer das AlphaGrund-Projekt empfehlen. Die Mitarbeiter werden danach ein anderes Selbstbewusstsein haben. Es wird für den Betrieb vieles leichter, was vielleicht bisher kaschiert wurde – und die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird auch höher sein.“

Matthias Kocher

Geschäftsführer Friedhofsgärtnerei Kocher  
Mannheim

# Arbeitsplatzbezogene Grundbildung fördern – Rahmenbedingungen verbessern (1)

- ▶ Grundbildung für den Arbeitsplatz wird bislang von der aktiven **Arbeitsmarktförderung** nicht als „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (FbW) anerkannt.
- ▶ **Vorhandene Förderangebote** schließen die berufsbezogene Förderung der Grundbildung für Geringqualifizierte in Unternehmen nicht ausreichend ein bzw. nur unter bestimmten Voraussetzungen (siehe: WeGebAU).
- ▶ Für Unternehmen ist es wichtig, dass die **finanzielle Absicherung von länger angelegten Qualifizierungen** (Stichwort: **Nachqualifizierungen**) gesichert ist.
- ▶ Für die langfristige Implementierung von kosten- und zeitintensiven betrieblichen Grundbildungsmaßnahmen sind somit flankierende **arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente** notwendig.

## Arbeitsplatzbezogene Grundbildung fördern – Rahmenbedingungen verbessern (2)

- ▶ Unternehmen brauchen **zuverlässige** und **kompetente Ansprechpartner** vor Ort, die sie beraten und als Bildungsträger für die Durchführung von Maßnahmen zur Verfügung stehen (oder das Angebot von staatlich geförderten Lern-Trucks ... u. Ä.)
- ▶ Die 30- bis 40-Jährigen, die noch mehr als 25 Jahre zu arbeiten haben, werden „fördertechnisch“ bislang zu wenig in den Blick genommen. Es gibt zu wenig **institutionalisierte Infrastrukturen** (Beratungsstellen, spezifische Weiterbildungsangebote, Förderprogramme), die beim nachträglichen Aufbau von basalen Kompetenzen unterstützen können.
- ▶ Arbeitsplatzorientierte Grundbildung braucht Öffentlichkeit: Erhöht sich die **gesellschaftliche Akzeptanz** des Themas „mangelnde Grundbildung“, nimmt auch die Wahrnehmung in den Unternehmen zu.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: [schoepper-grabe@iwkoeln.de](mailto:schoepper-grabe@iwkoeln.de)

## Projekt AlphaGrund

Projektlaufzeit: 1.10.2012 bis 30.9.2015

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

[www.alphagrund-projekt.de](http://www.alphagrund-projekt.de)

Impulsvortrag

**Verändertes Konsumverhalten –  
Herausforderung für Grundbildung im  
Verbraucherschutz?**

Erfahrungen und Eindrücke aus der  
Verbraucherberatung

Marit Buddensiek

Verbraucherzentrale NRW,  
Beratungsstelle Düsseldorf

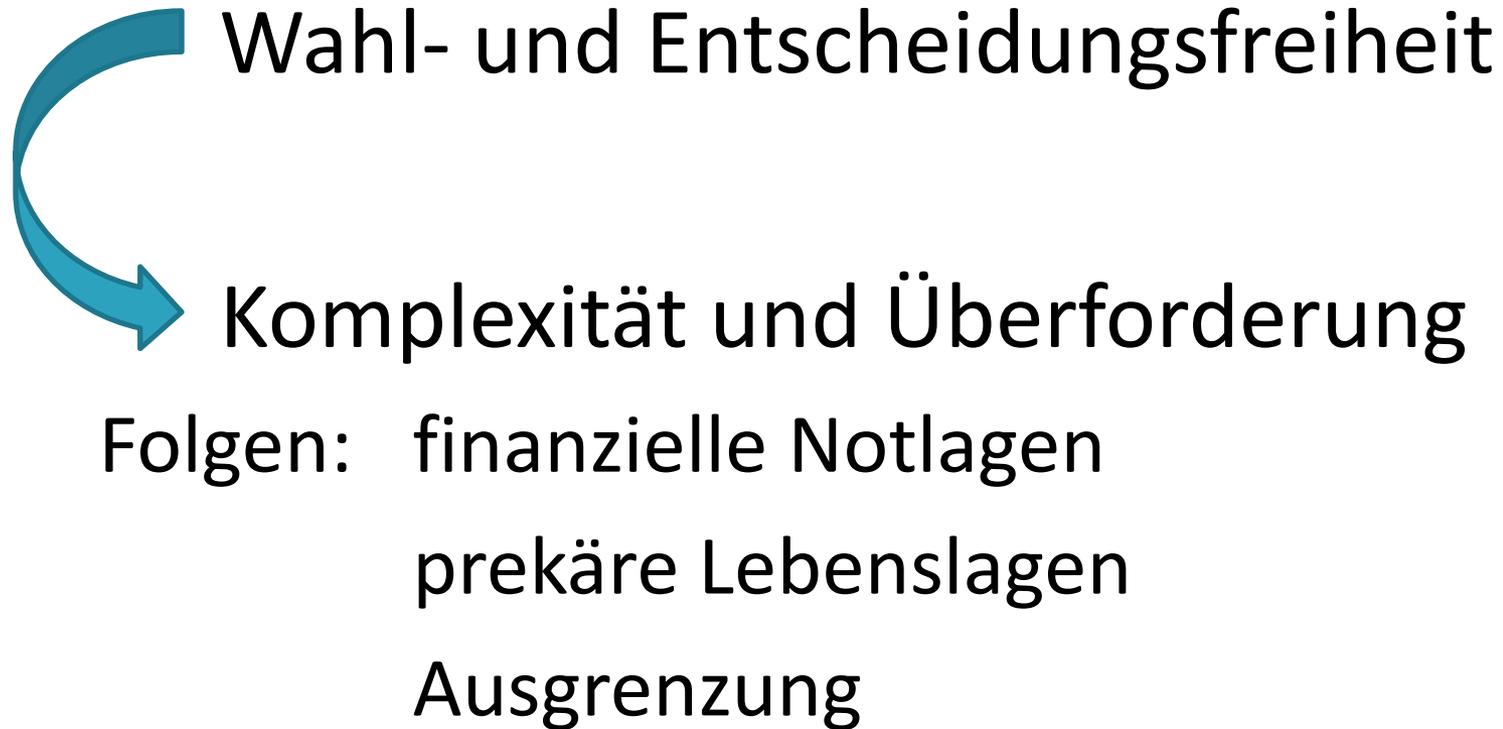
# Gliederung

1. Verändertes Konsumverhalten – Folge des sozioökonomischen Wandels
  - Veränderungen und Herausforderungen
2. Eindrücke aus der Verbraucherberatung
  - Verbraucherprobleme und deren Ursachen
3. Fragen und Impulse

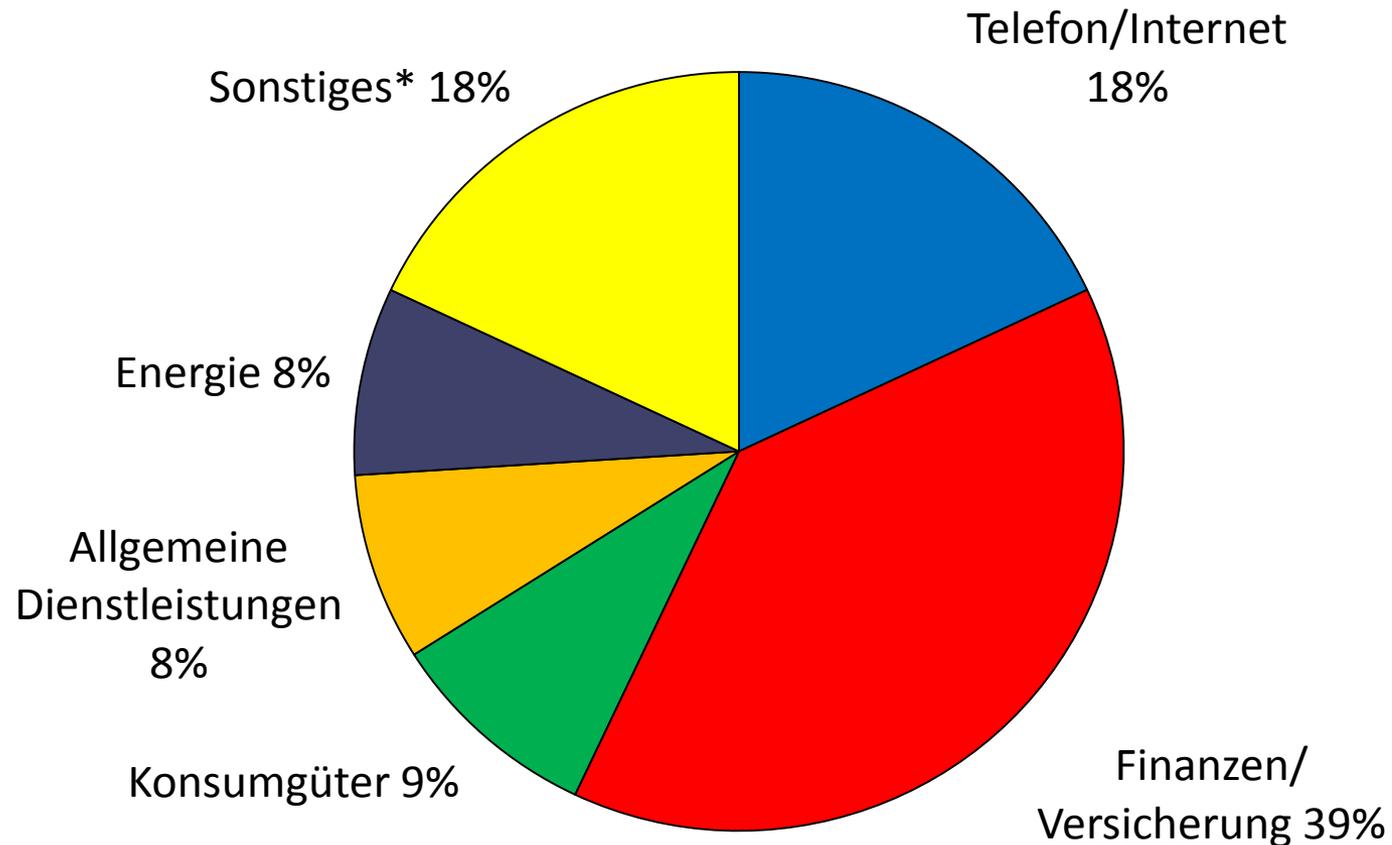
# Verändertes Konsumverhalten – Folge des sozioökonomischen Wandels

- Deregulierung und Privatisierung öffentlicher Versorgungsbereiche
  - Telekommunikations- und Energiemarkt
  - Vorsorge und Absicherung
- Internationalisierung und Virtualisierung der Märkte
  - Zunehmendes Güter- und Dienstleistungsangebot
  - gesellschaftliche Konsumorientierung

 **Eigenverantwortung und Handlungskompetenzen**



# Die häufigsten Verbraucherprobleme 2013



\* Freizeit, Gesundheit, Verkehrsdienstleistungen, Bildung, sonstige Verbraucherthemen

# Fall: Handyshop

*Angebot nur heute*

Das neue  
*Smartphone xyz*

- Internetflat
- Freiminuten
- Wunschflat
- Gratis Tablet

Für nur 19,99\*

\*Infos im Shop

- Ziel: neues Handy
- Ausblendung der Informationen
- Fehlinterpretation der Vertragsinhalte
- Buchung von Zusatzleistungen
- Vertragsabschluss

Informationsasymmetrien

Wunsch nach  
gesellschaftliche  
Anerkennung

**mögliche  
Ursachen**

Fehlendes Wissen  
über  
Informations-  
beschaffung,  
-auswertung

Fehlende  
Handlungs-  
kompetenzen

Fehlende  
Weitsicht

## Fragen und Impulse

- Was muss eine Grundbildung im Sinne von Verbraucherbildung beinhalten?
- Wer ist für die Vermittlung zuständig?
- Wie werden die Zielgruppen erreicht?
- Welchen Wert hat Verbraucherbildung für die Gesellschaft in ökonomischer, ökologischer und politischer Hinsicht?

## Poetry Slams –

Dichterschlachten zum Mitmachen

*Slammen* bedeutet, die eigenen Gedichte aus Kopf und Schublade hervor zu holen und vorzulesen – oder gar schauspielerisch performend auf die Bühne zu bringen, um die Gunst des Publikums zu erringen. Poetry Slams sind partizipativ angelegte Spaß-Wettlesungen: jede/r kann teilnehmen; man muss kein Schriftsteller sein, um auftreten zu dürfen; alle Textgattungen sind erlaubt; es darf geflüstert, geschrien, getobt, gelacht und gerührt werden; jede/r ist ein/e Poet/in.

Auf der Slam-Bühne zu sein ist eine ganz besondere Erfahrung.



Doch bevor es dorthin geht, kann man sich erst einmal mit Sprache und dem eigenen Schreiben beschäftigen.

Hier setzen Poetry Slam-Workshops und Schreibwerkstätten an! Üblicherweise trainieren sie das Verständnis für Ausdruck und für das eigene Verfassen von Texten. Jede/r liest und schreibt – oder muss im Leben einmal lesen und schreiben.

Ob Tagebuch, Email, SMS, WhatsApp, Facebook-Status, ein Gedicht an die Liebsten oder gar eine Rap-Strophe. Versuche gibt es immer!



## Poetry Slam-Schulungen und Schreibwerkstätten

- lassen auf Kommunikation und den eigenen Umgang mit Sprache achten
- steigern das Ausdrucksvermögen
- sensibilisieren fürs Lesen und Schreiben
- lösen mit kreativem, spielerischem Umgang mit Worten anfängliche Hemmungen und Blockaden
- schaffen durch Anregungen vielfältige Herangehensweisen an die Auseinandersetzung mit Sprache und Schrift
- zeigen die Bedeutung von geschriebenen Worten, wie man Zusammenhänge herstellt und ihnen Leben einhaucht
- zeigen die gestalterische Vielfalt der Texte
- lassen Erzähltes und Erlebtes zu Geschichte(n) und Gedichten werden



## **Workshop-Module für die Grundbildung**

Üblicherweise setzen Poetry-Slam-Workshops verständlicherweise gewisse Lese- und Schreibkenntnisse voraus. Ist die Grundvoraussetzung des Lesens und Schreibens aber nicht oder nur rudimentär gegeben, so gibt es bei Workshops auch die Möglichkeit, viel grundsätzlicher zu arbeiten.

Ungefähr wie folgt – bei dem modulweisen Aufbau der Workshops:

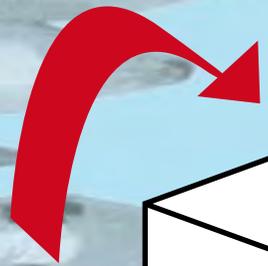
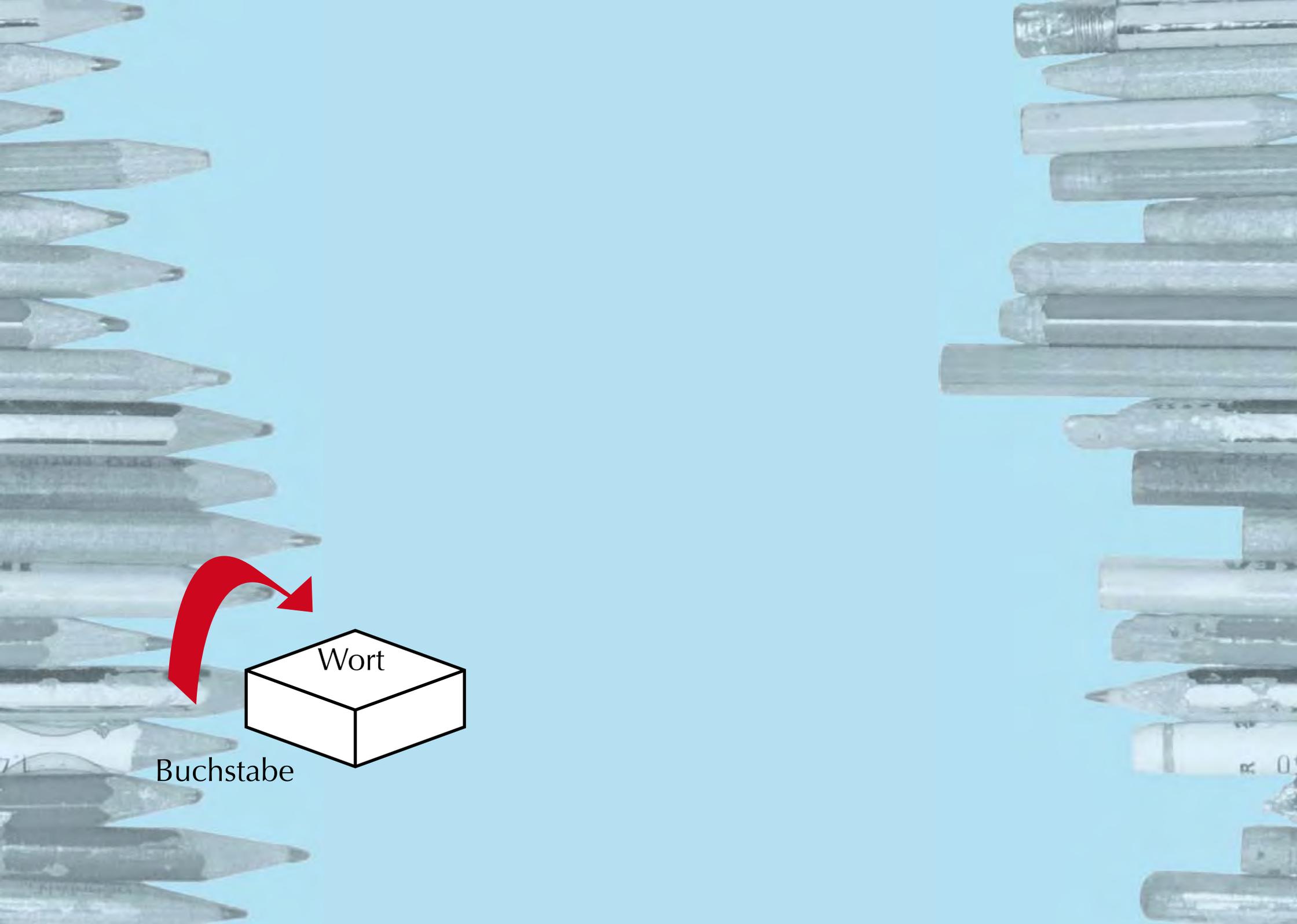




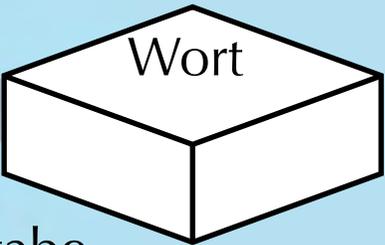


Buchstabe

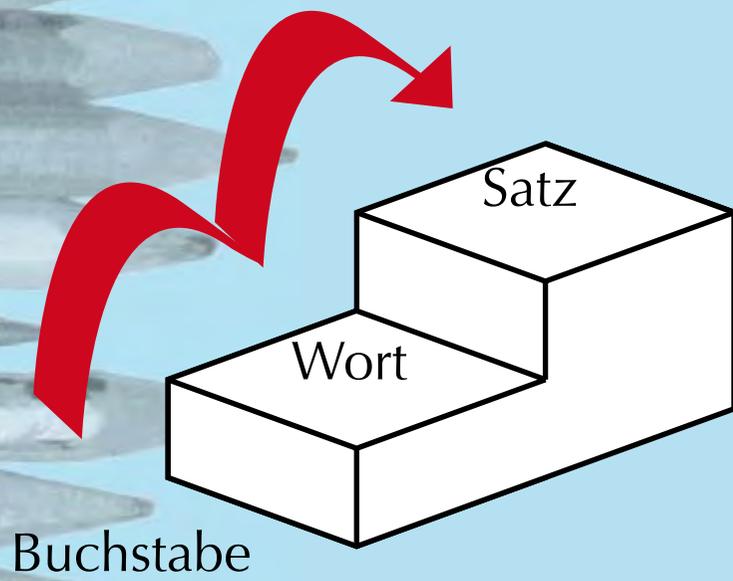


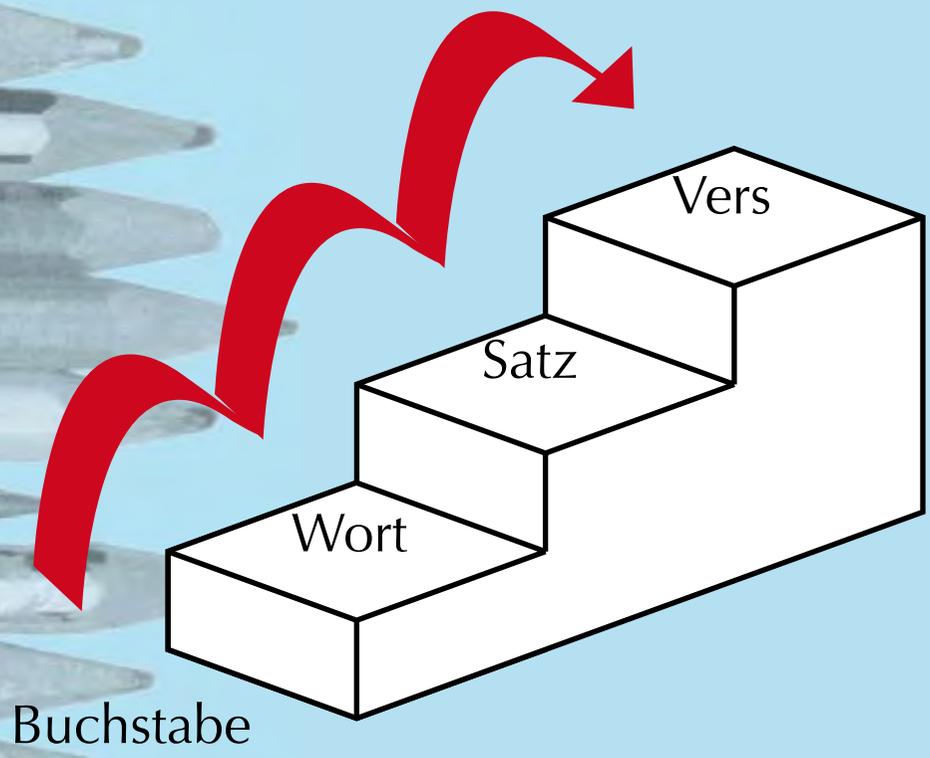


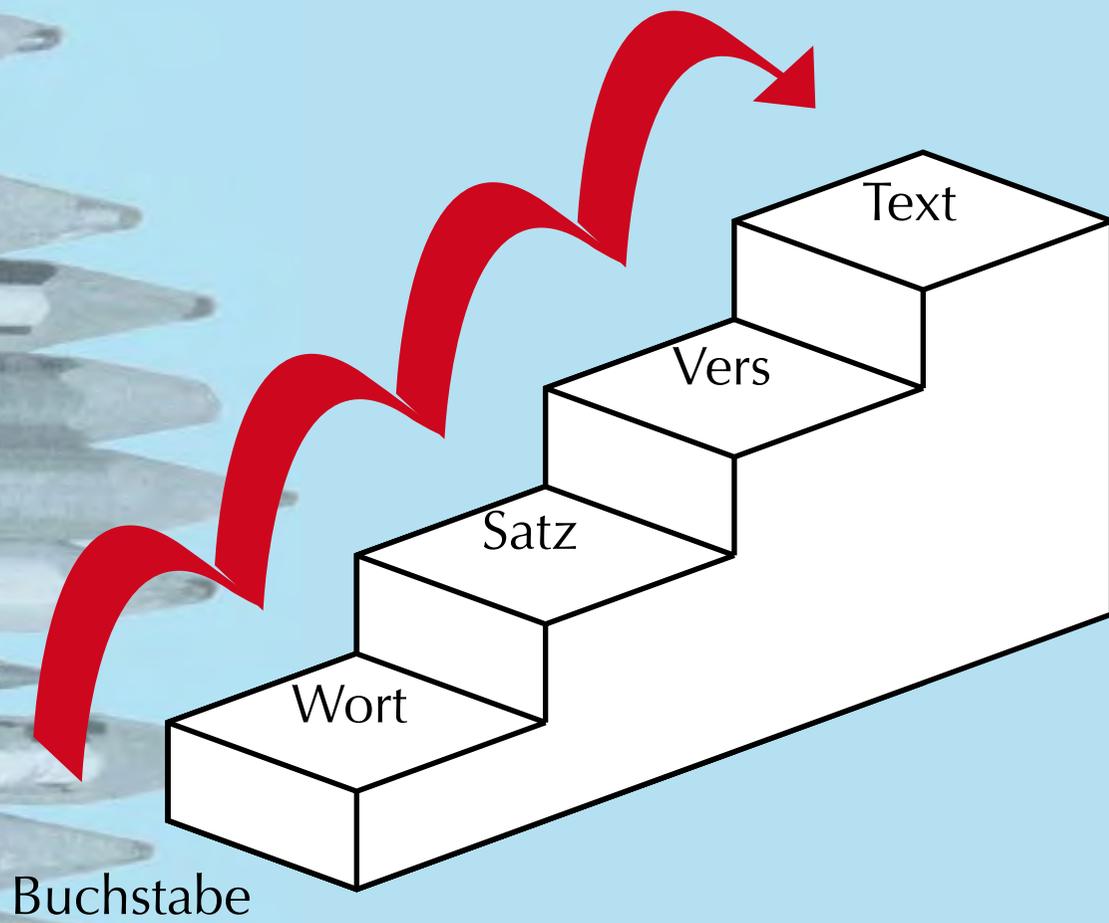
Buchstabe

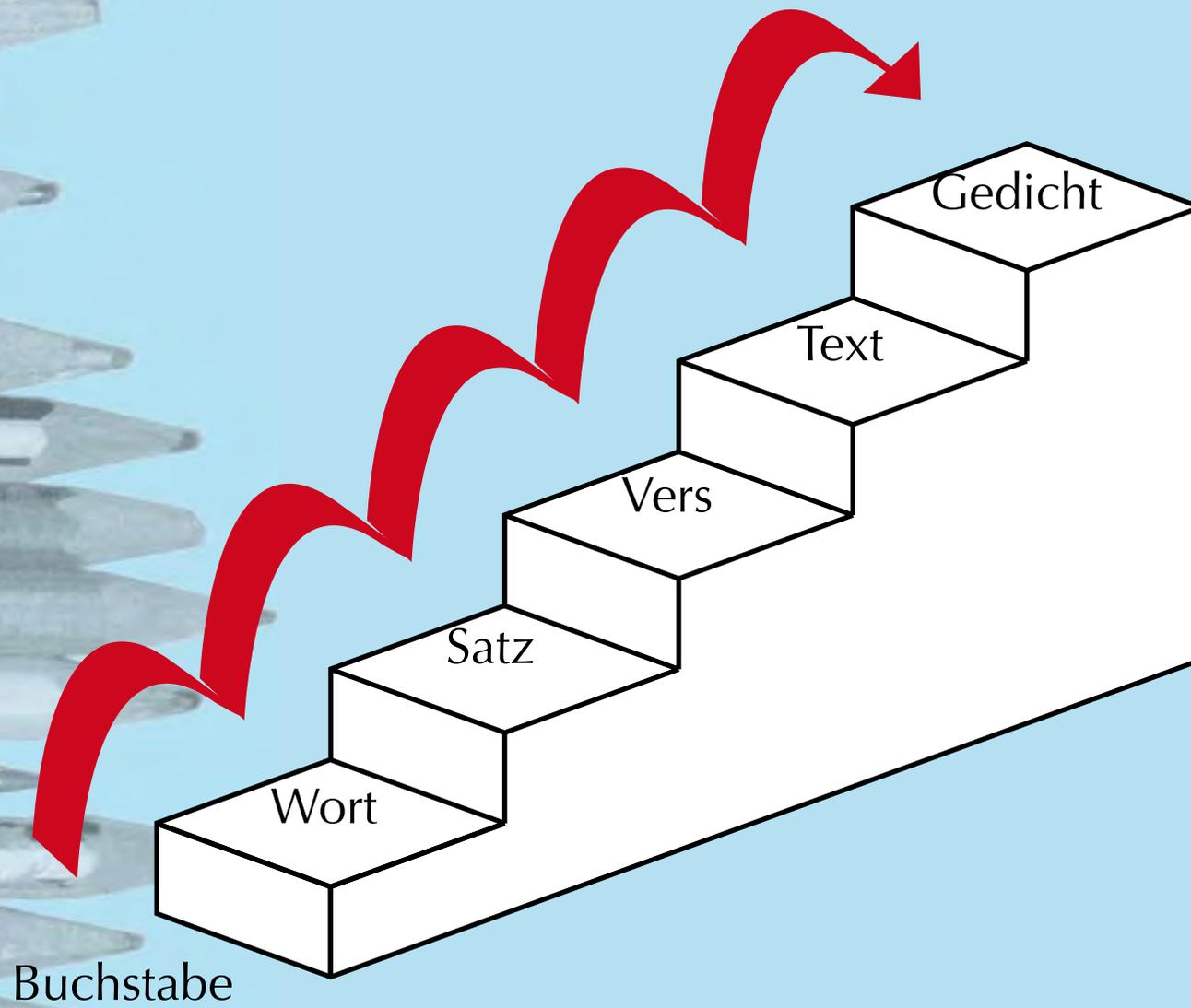


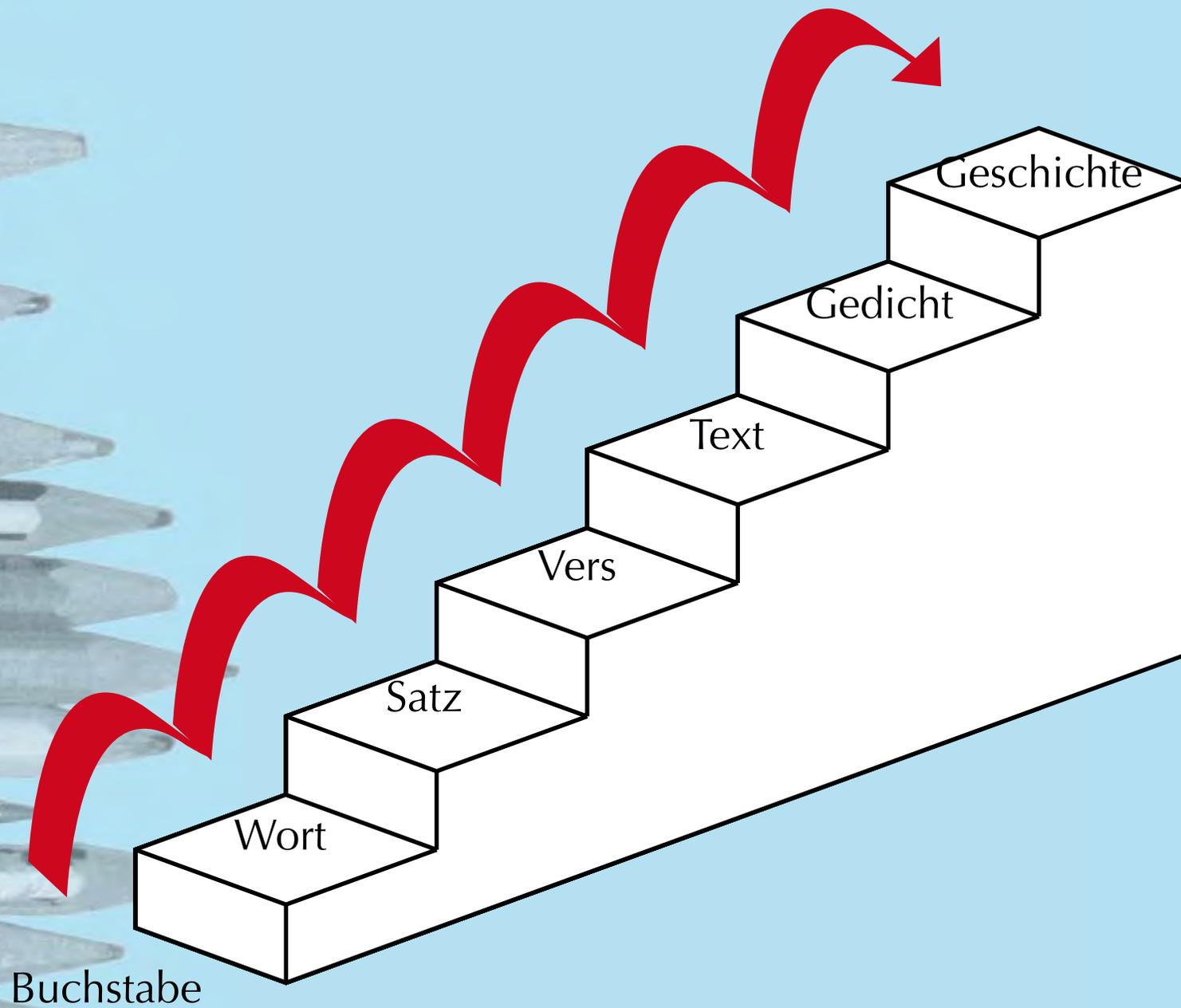
Wort











Buchstabe

Wort

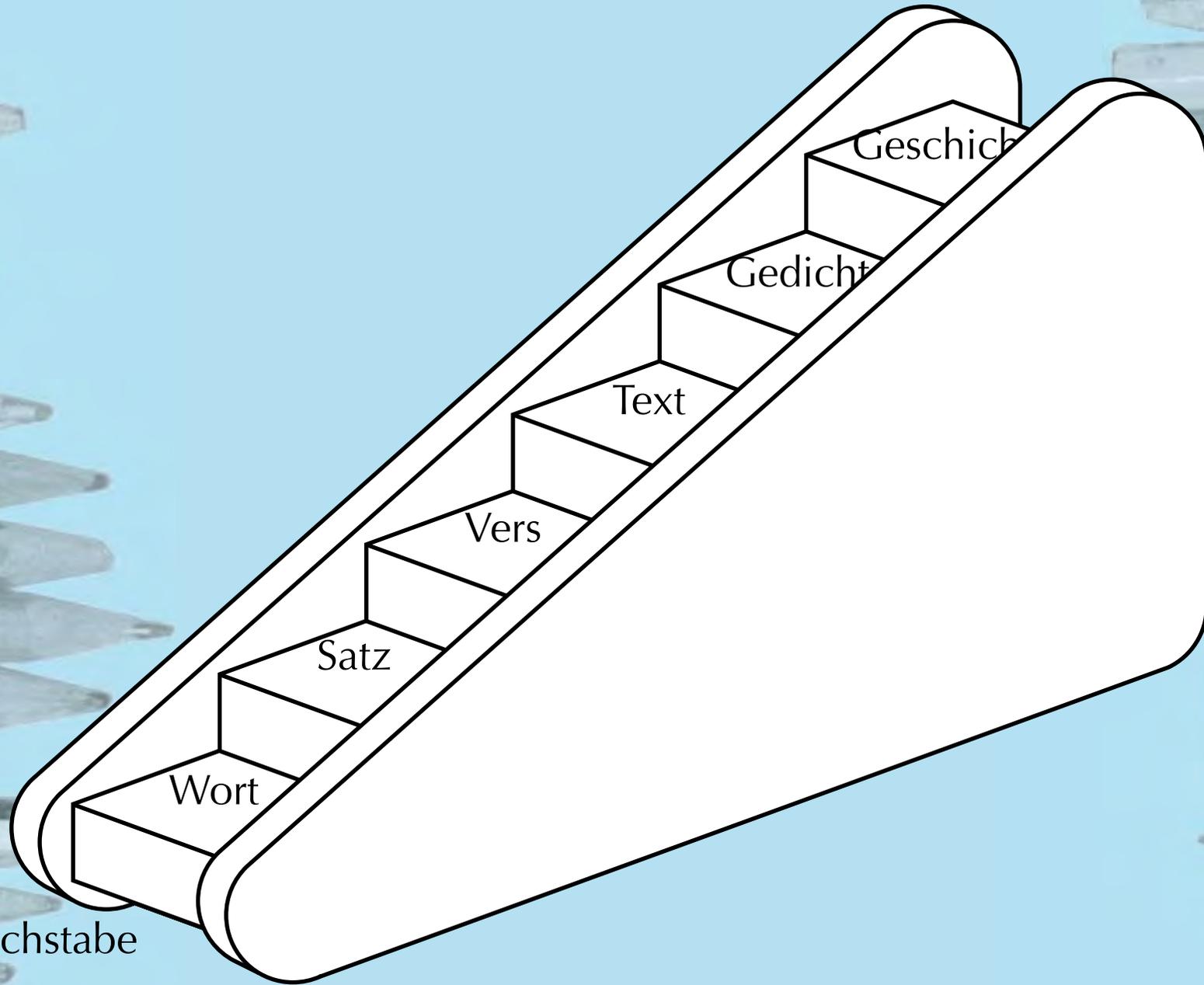
Satz

Vers

Text

Gedicht

Geschichte



## Beispielübungen

Das  
Alphabet-zählspiel.

Alle stehen auf, bilden einen Kreis und schließen die Augen. Es soll das Alphabet nun aufwärts gezählt werden – aber nicht gemeinsam, auch nicht in Reihenfolge, sondern „zufällig“! Auf „A“ als Einsatz ist es jedem/r Teilnehmer/in überlassen, den nächsten Buchstaben zu nennen. Dadurch, dass sich keine/r sehen kann, wird die Kommunikation unterbunden. So kommt es auf das Gefühl an. Es muss so weit wie möglich aufwärts gezählt werden, ohne dass ein Buchstabe von mehreren Teilnehmer/innen gleichzeitig genannt wird; ansonsten muss wieder bei A angefangen werden. Je größer die Gruppe, desto schwieriger wird es!

# NAMENS-GEBASTEL

Was steckt alles in einem Namen? Finden wir es heraus! Mit dem Vornamen und unter Zuhilfenahme des Nachnamens wird die Welt der Buchstaben entdeckt, indem man sich erst einmal einzelne Buchstaben heraus nimmt.

In dem Namen Katja Meyer sind zum Beispiel enthalten:

Ja, tja, ey, Rat, rate, Art, merke, Meer, Karte, Atem, atme, Karma, Tee, Teer, Reet, Karate ...  
... und, das lassen wir auch gelten, Eyer.

Heben wir sie auf – denn mit diesen Worten lässt sich doch später noch ganz formidabel ein Gedicht verfassen!



# NAMENS-GEBASTEL

**Zusatzaufgabe:**

Jetzt puzzeln wir mit allen Buchstaben und erzeugen ein Anagramm, indem wir sie neu zusammensetzen und keinen Buchstaben weglassen oder hinzufügen.

Aus Katja Meyer wird zum Beispiel:

Tja, Kay Meer

Aye, Merkt ja!

Karate Jemy

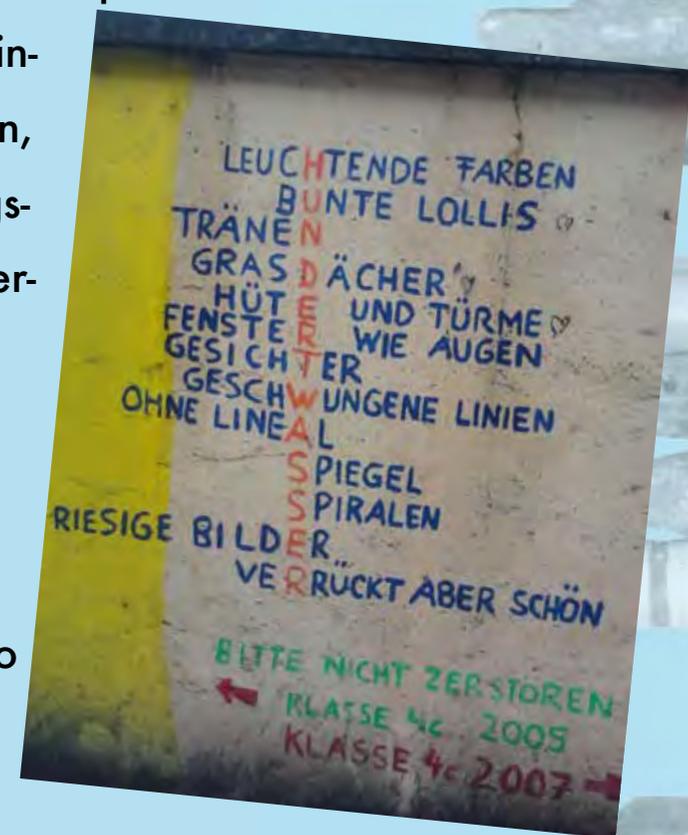
Ey, Karmajet

Tee? Ja, Rykma!

## DAS ACRONYM

Nun wird der Name senkrecht aufgeschrieben, und zwar in der Mitte des Blattes, mit genug Platz nach rechts und links. Nun werden, wie beim Kreuzworträtsel, waagrecht Wörter (und gerne auch Satzfragmente) eingefügt, die mit dem jeweiligen Buchstaben beginnen oder ihn beinhalten. Diese Wörter sollen Begriffe sein, die zum Namensträger passen: Lieblingsgericht, Freizeitbeschäftigung, Charaktereigenschaften.

In einem zweiten Durchlauf werden aus den ersten Wörtern Satzfragmente und aus den Begriffen kurze Statements – so entsteht ebenfalls ein Gedicht!



## Referenzen

Akademie für Leseförderung

Allianz Kulturstiftung

ARGE

DaZNet Hannover, Hildesheim, Celle

Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek Hannover

Grundbildungszentrum Hameln

JobAct® / ProjektFabrik

Julius-Club

JA Hameln

Landkreis Holzminden

Leuphana Universität Lüneburg

Metropolregion Hannover

Sumpflume Hameln

VGH-Stiftung

VHS Hannover

Wilhelm-Busch-Museum, Hannover

Der Spind - Eine Handbekandung

Der Spind

Der Spind spinnst

Hörst du das, du Spind?

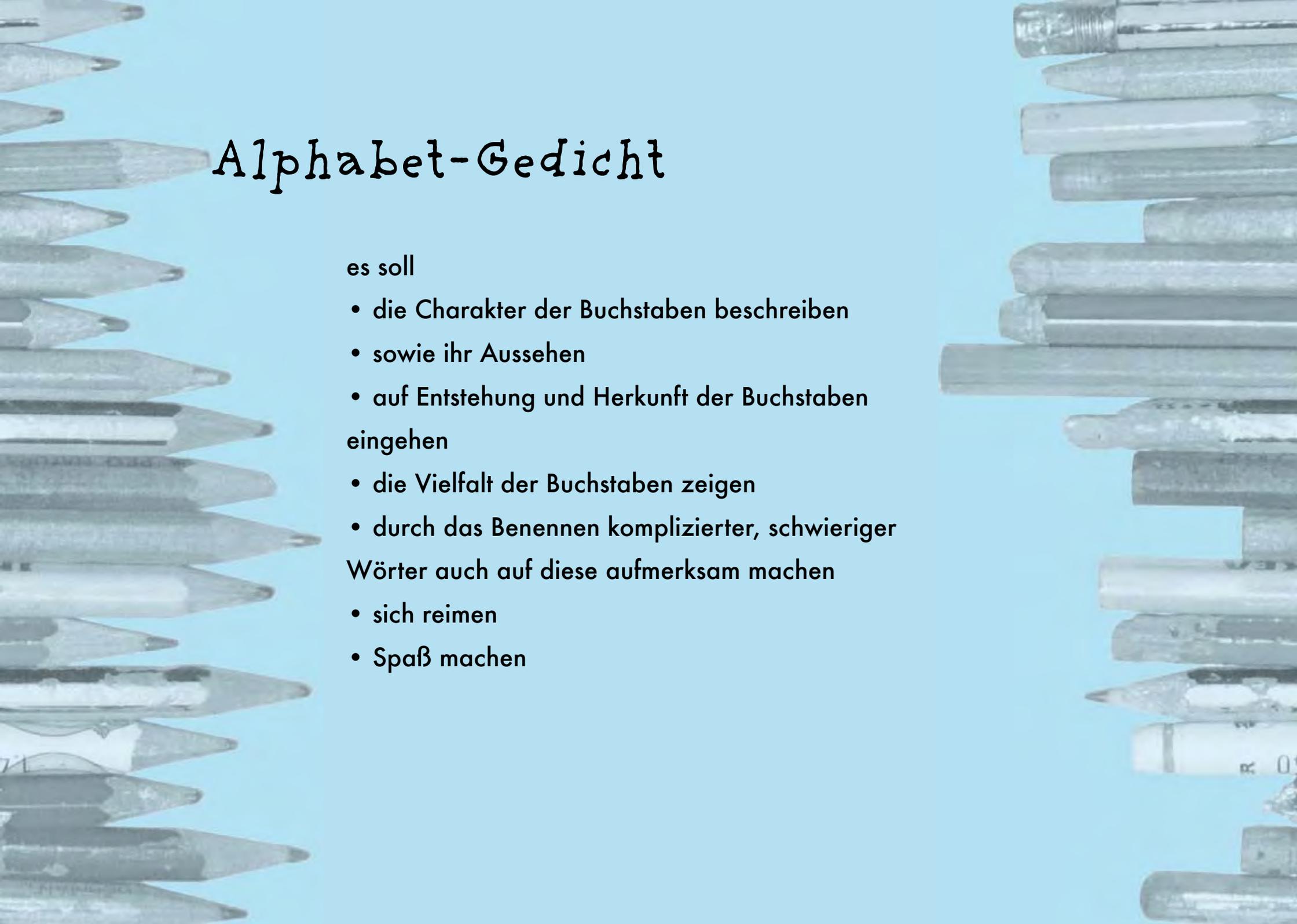
In dich kann man zwei Sachen legen,  
um sie zu schützen vor dem Regen.

Trotzdem muss man dafür blechen  
und darf sich nicht mal rächen  
Und wenn, dann wird man angeklagt

Und du wirst nicht verurteilt  
Ich hasse dich von ganzem Herzen  
und ich bin nicht beim schlafen!

x der Prozen

Jakob



# Alphabet-Gedicht

es soll

- die Charakter der Buchstaben beschreiben
- sowie ihr Aussehen
- auf Entstehung und Herkunft der Buchstaben eingehen
- die Vielfalt der Buchstaben zeigen
- durch das Benennen komplizierter, schwieriger Wörter auch auf diese aufmerksam machen
- sich reimen
- Spaß machen

## Alphabet-Gedicht

Das **A**

Das **A** macht den **A**nfang, den **A**uftakt, den Eingang,  
eröffnet das **A**lphabet im **A**lleingang.

**A**ls **A**rchetyp von Welt bildet **a**rtig es ein Zelt  
für **a**lle **A**rt von **A**ttaktionen ist es **a**ufgestellt!

Seine **A**rbeit ist **A**ufmerksamkeit, es **a**giert,  
sagt hereinspaziert in die **A**rena, hier wird **a**bstrahiert:  
**A**ngebote, **A**lliterationen, **A**ktionen!  
**A**rtistik mit Worten, **A**ssoziationen!

**A**ale **a**us **A**sien, **Ä**pfel **a**us **A**achen!

Das **A** ist **a**ffin im **A**rtikel-**A**bladen!

**A**ppetit auf mehr? **A**utogramme nachher.

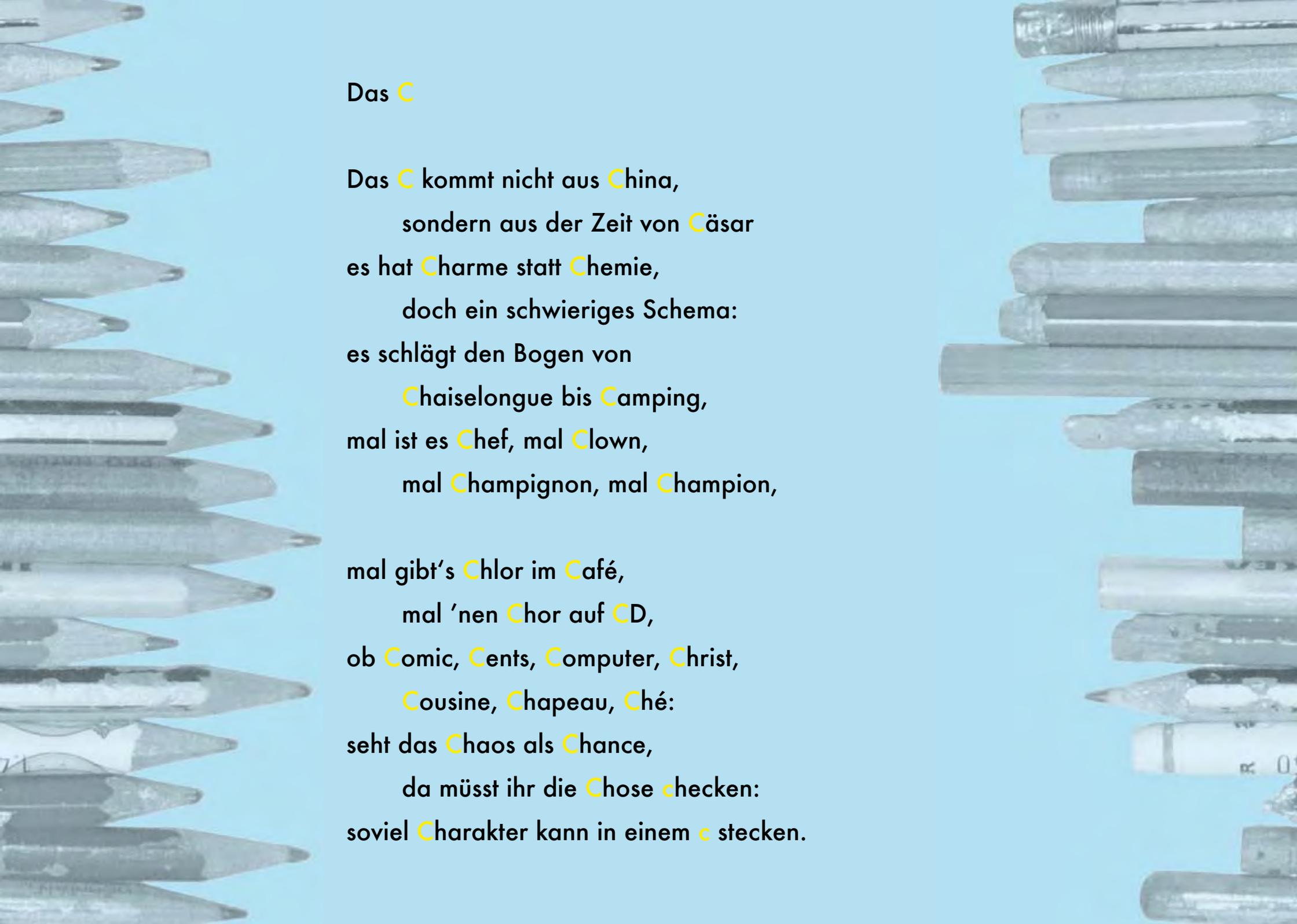
Denn das **A** nimmt schon **A**bschied als **A**nsager.

## Alphabet-Gedicht

Das **B**

Das **B** bietet **b**auchig ein **b**ehäbiges **B**ild  
wie zwei **B**älle, **B**lubberblasen oder **b**unte **B**allons.  
Sind es **B**erge? Ein **B**usen? Oder ist das **B** bebrillt?  
Gerät es **b**ei 'nem **B**eben wirklich nie aus der **B**alance?

Das **B** liebt **B**ücher, kann **b**erichten und **b**eglücken.  
Seine **B**ilder**b**uchrücken **b**auen **B**innen**b**ahn**b**rücken  
und bei Regen **B**oote. **B**ei Hunger **b**ackt es **B**rote.  
**B**ringt die Fibel statt der **B**ibel, denn das **B** ist **B**ildungs-  
**B**ote.



Das C

Das C kommt nicht aus China,  
sondern aus der Zeit von Cäsar  
es hat Charme statt Chemie,  
doch ein schwieriges Schema:  
es schlägt den Bogen von  
Chaiselongue bis Camping,  
mal ist es Chef, mal Clown,  
mal Champignon, mal Champion,  
  
mal gibt's Chlor im Café,  
mal 'nen Chor auf CD,  
ob Comic, Cents, Computer, Christ,  
Cousine, Chapeau, Ché:  
seht das Chaos als Chance,  
da müsst ihr die Chose checken:  
soviel Charakter kann in einem c stecken.



**Vielen Dank!**

*Christoph*

# An ...

**Alleinerziehende, Familien und WG-Gründer,  
Singles und junge Heranwachsende**

... mit „Spaß“ an Haushalt, Kochen, Geld sparen und erfolgreich die eigene Selbstständigkeit zu gestalten.

Das Gronauer Bündnis für Familie freut sich, dass nun der nächste Kurs starten kann. Wir verdanken dies der Unterstützung der Stadt und Spenden von Gronauer Bürgern und können diesen Kurs für insgesamt 8 Euro, das heißt, für 1 Euro Selbstbeteiligung pro Treffen anbieten. Die Anmeldung gilt für den Gesamtkurs.

In 8 Treffen werden Themen von Haushaltskosten, Einkauf, Kochen, Vorratshaltung, Wohnungs- und Wäschepflege bis hin zum Zeitmanagement verständlich und praktisch erprobt. Mit Freude am gemeinsamen Lernen zum Haushaltsprofi und zur Küchenschlacht ...



## Kontakt

### Diakonie

Herr Stein  
Hörster Straße 5  
48599 Gronau  
Tel: 02562 – 701110

### Caritas und SkF

Herr Drendel / Frau Hoff  
Laubstiege 13a  
48599 Gronau  
Tel: 02562 – 81730

### Familienbildungsstätte Gronau

Frau Rotert  
Laubstiege 15  
48599 Gronau  
Tel: 02562 – 93950



# Haushalts-NAVI

Lösungen für  
„das bisschen Haushalt“



Finanzen ✓  
Essen ✓  
Ordnung ✓  
Kleidung ✓  
Zeitmanagement ✓



## Was ist ein Haushalts-NAVI?

Den alltäglichen Haushalt zu meistern, ist gar nicht so einfach!  
**Wäsche waschen, bügeln und flicken,  
saugen, putzen, einkaufen, kochen,  
gemeinsam essen, spülen und aufräumen.**

Und das auch noch alles mit dem bisschen Haushaltsgeld?

### Was hilft?

- Einkaufslisten
- Reinigungstipps
- Tagespläne

### Oder

- der Kurs zum Haushalts-NAVI  
(angeboten vom Gronauer  
Bündnis für Familie)

Hier bekommen Sie Hilfe, Unterstützung und Tipps und lernen vor allem viel Praktisches. Alle wichtigen Haushaltsthemen gibt es in einem Kurs.

### Kooperationspartner sind:

Caritas • Diakonie • Familienbildungsstätte Gronau  
Sozialdienst kath. Frauen (SkF)

Für Mütter und Väter mit kleinen Kindern bieten wir im Vormittagskurs eine Kinderbetreuung an.



## 8 Treffen zu folgenden Themen:

### Finanzen

„Ohne Moos nix los.“

Das Portemonnaie ist leer und der Monat noch nicht um?  
Was kann ich tun, damit mir das nicht passiert?

- Wie verschaffe ich mir einen Überblick über meine Kosten im Haushalt?
- Wie kann ich mir Geld einteilen und Ausgaben planen?
- Was muss ich tun, damit trotz knapper Kassen noch „Taschengeld“ für mich übrig bleibt?

### Rund ums Essen

„Essen hält Leib und Seele zusammen.“

Essen zubereiten heißt nicht nur kochen, sondern auch Pläne schmieden: Was wollen wir wann essen? Was brauchen wir dazu? Was müssen wir einkaufen? Wo kaufe ich am besten ein und in welchen Portionen? Was muss ich für Essen ausgeben? Was ist leicht zu kochen oder zuzubereiten und schmeckt? Aber auch: Wie können wir schön zusammen essen? Was macht ein gedeckter Tisch aus? Und dann: Was mache ich mit den Resten? Wie bekommen ich Küche und Tisch wieder sauber? Kurz hier geht es ums Küchenmanagement. Dies werden wir praktisch ausprobieren und gemeinsam umsetzen.



### Aufräumen und Sauberkeit

„So bleibt meine Wohnung tiptopp.“

„Damit es nicht aussieht wie bei Familie Flodder.“

- Aufräumen, putzen, sauberhalten: Wie kann das leicht gelingen? Wichtige Schritte, die mir in der Wohnung helfen.



- Putzmittel, Staubsauger und Co. Was brauche ich wirklich?
- Täglich, regelmäßig oder nie: Wie oft sollte was getan werden, damit die Wohnung tiptopp bleibt?

### Die Kleiderfrage

„Kleider machen Leute.“

Auch der Zustand der Kleider hinterläßt Eindruck –  
So bleiben meine Klamotten in Form

- Maschinen sind Männersache?! Wie bediene ich eine Waschmaschine?
- Woher weiß ich, was ich wie waschen muss?
- Nass aus der Waschmaschine: Wie bekomme ich meine Kleidung trocken und in Form?
- Knopf ab, Loch oder kaputt: Wo lohnt das Flickern und wo nicht?

### Zeitmanagement

„Das bisschen Haushalt ...“

... macht sich nicht von selbst.

Im Haushalt fällt so einiges an: Kinder bringen und abholen, Essen zubereiten, einkaufen, aufräumen, telefonieren, Wäsche waschen, putzen, Post erledigen, und dann noch Zeit für mich oder Freunde?

- Kann man Zeiten wirklich Planen?
- Wie schaffe ich es, alles (rechtzeitig) zu erledigen?
- Kann ein Stundenplan helfen?

Hier gibt es Tipps und Tricks rund um Tagesablauf, Wochenplan und Sortierung nach Wichtigkeit.



Landesverband  
Nordrhein-Westfalen



**Bundesagentur für Arbeit**  
Regionaldirektion  
Nordrhein-Westfalen



**alphanetz-nrw.de**  
Netzwerk Alphabetisierung & Grundbildung NRW

**Grundbildung quer gedacht und gemacht –  
Gute Gründe fürs Netzwerken**

**Ulrike Kilp, Alphanetz NRW, VHS LV**

**Sefer Öncel, Beauftragter für Migration  
und Alphabetisierung der RD NRW**

**Grundbildungstag NRW  
13. November 2014 in Köln**

27.06.2014

## **Positivdefinition der UNESCO:**

„Funktionaler Alphabet ist eine Person, die sich an all den zielgerichteten Aktivitäten ihrer Gruppe und Gemeinschaft, bei denen Lesen, Schreiben und Rechnen erforderlich sind, und ebenso an der weiteren Nutzung dieser Kulturtechniken für ihre eigene Entwicklung und die ihrer Gemeinschaft beteiligen kann.“

(UNESCO 1962)

## Wozu brauchen Menschen Schriftsprachkompetenzen?

- Für die Existenzsicherung und berufliche Integration
- Für die Mobilität
- Für den Erhalt ihrer Gesundheit
- Für die soziale Kommunikation
- Für die Identitätsentwicklung
- Für die Sicherung des sozialen Status
- Für Sinnerfahrung
- Für Teilhabe in allen Lebensbereichen

## Wann ist eine erwachsene Person alphabetisiert?

- Kompetenz zum Nutzen der Schriftsprache, dass ein Text erschlossen werden kann, z.B. auch Bedienungsanleitungen einer Maschine, Prozessbeschreibungen oder das Verfassen von Dokumentationen
- Verständnis von schematischen und grafischen Darstellungen
- Umgang mit Zahlen
- Fähigkeit zum sozialen Handeln
- Fähigkeit zur Partizipation an sozialen Aktivitäten

**Damit gehört Alphabetisierung in ein umfassendes  
Bildungsverständnis!**

**Jenseits der bildungspolitisch gesetzten Rahmenbedingungen sind diese Fragen zu stellen:**

- Wie kann es gelingen, dass Alphabetisierung als Ausgangspunkt der Grundbildung im Sinne der UNESCO-Definition begriffen wird?
- Wie lassen sich die gesellschaftlichen Kräfte bündeln, um Grundbildung und Alphabetisierung quer durch die Politikbereiche als gemeinsame Aufgabe wahrzunehmen?
- Wie erfährt diese für die Gesellschaft so grundlegende Aufgabe die Bedeutung, die ihr zusteht, damit nachhaltige Strukturen das Lernen so niederschwellig wie nötig ermöglichen?

- Wie werden Zielgruppen mit Alphabetisierungs- und Grundbildungsbedarfen identifiziert, differenziert und angesprochen?
- Wie werden Zugänge erschlossen, von wo aus es Menschen leicht fällt, sich für eine „Lerner-Karriere“ zu entscheiden.
- Wie werden Bildungsketten systematisch entwickelt auch für arbeitssuchende Menschen und insbesondere Langzeitarbeitslose?
- Welche zusätzlichen Angebote werden für junge Menschen im Übergangssystem zwischen Schule und Beruf entwickelt, die notwendige Grundbildungskompetenzen nachholend erwerben wollen?

## Wie können Bildungsketten für Arbeitssuchende mit A&G-Förderbedarfen geschlossen werden?

- Alphasensible Ansprache, Beratung und Weitervermittlung
- Kompetenzdiagnostik von A&G-Experten
- Verbindliche und kostenfreie Förderung für bedarfsgerechte A&G- Maßnahmen für Arbeitssuchende
- Branchenspezifische Formate, die fachspezifische Kompetenzen, Wortfelder oder Aufgaben unterrichten
- Begleitmaßnahmen oder weitergehende Unterstützung klären, z.B. Fahrtwege und –kosten, Kinderbetreuung, Vereinbarkeit mit anderen Maßnahmen

## **Kooperation Alphanetz NRW und Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD) zur Abstimmung einer gemeinsamen Strategie und dem Aufbau neuer Strukturen**

- Beitritt der RD zum Alphanetz NRW im Februar 2014 unter Beteiligung des Geschäftsführers Grundsicherung, Peter Jäger
- Vorstellung des Alphanetz beim Workshop der Migrationsbeauftragten der Jobcenter und Arbeitsagenturen im Juni 2014 zur Sensibilisierung für A&G
- Zentrale Veranstaltung zum Weltalphatag am 08.09.2014 mit dem Alphanetz NRW, dem Ministerium für Schule und Weiterbildung und der RD mit gemeinsamer Pressekonferenz und Presseerklärung
- Am 26.11.2014 Vorstellung der Angebote des Alphanetz beim Fachdialog der RD mit den Geschäftsführern der Jobcenter in NRW



## Weitere Maßnahmen:

- Einbindung der lokalen Jobcenter und Arbeitsagenturen in die lokalen und regionalen Bündnisse und Netzwerke für A&G unter Beteiligung weiterer relevanter Partner vor Ort, u. a. Regionale Bildungsnetzwerke, Weiterbildungsakteure, Beschäftigungsträger, Schulen, Jugendhilfe, Betriebe
- Sensibilisierung von Mitarbeitern in Jobcentern und Arbeitsagenturen
- Öffentliche Veranstaltungen mit medialer Begleitung
- Einwerben von Drittmitteln

### **... was wird oder muss noch passieren?**

- Breite Debatte, damit Grundbildung als Querschnittsthema Eingang in relevante gesellschaftliche Prozesse findet („Alphasensible Gesellschaft“)
- Nationale Dekade für Alphabetisierung auf Bundesebene
- Schließung von Bildungsketten und – verläufen
- Deutlich mehr Ressourcen für Grundbildungs- und Alphabetisierungsmaßnahmen
- (Nachholende) Grundbildung als Grundrecht verankern



**Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

Kontakt:

[www.alphanetz-nrw.de](http://www.alphanetz-nrw.de)

oder

Ulrike Kilp  
Landesverband der VHS NRW .V.  
[kilp@vhs-nrw.de](mailto:kilp@vhs-nrw.de)

Sefer Öncel  
Regionaldirektion NRW der BA  
[sefer.oencel@arbeitsagentur.de](mailto:sefer.oencel@arbeitsagentur.de)



Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

AlphaGrund

Bildung  
für den Arbeitsplatz



# Arbeitsplatzorientierte Grundbildung als Instrument der Personalentwicklung

Helmut E. Klein  
Senior Researcher

**Gemeinsam! Grundbildungstag NRW**

Fachforum 4: Inhaltliche Veränderungen der Konzepte und Erfolgsfaktoren für Grundbildung

Maternushaus Köln, 13. November 2014

iW.KÖLN.WISSEN  
SCHAFFT KOMPETENZ.

 **BBQ**  
Berufliche Bildung gGmbH

 Bildungswerk  
der Hessischen Wirtschaft e.V.

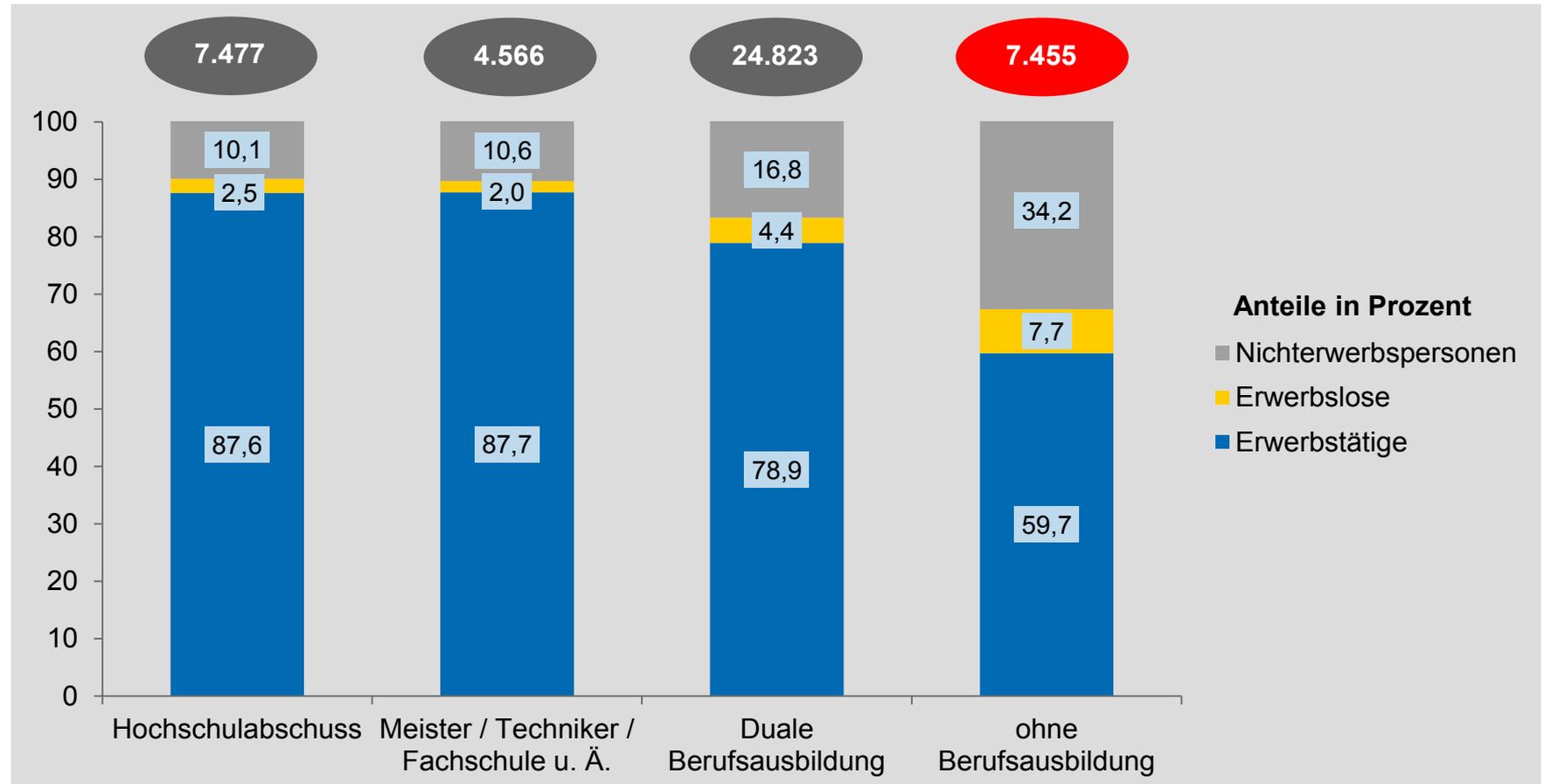
 alphabund

 GEFÖRDERT VON  
Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Wer sind die Adressaten von Grundbildung?

Bevölkerung nach Qualifikation und Erwerbsstatus

Jahresdurchschnitt 2012, Personen im Alter von 25 bis 65 Jahren – in 1.000



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

## Geringqualifizierte nach Berufsbereichen

Erwerbstätige ohne beruflichen Abschluss

Branche	Anteil in Prozent
Reinigung	47,2
Gastronomie	40,6
Verkehr und Logistik	31,2
Hauswirtschaft	26,8
Hotellerie	26,4
Kaufmännische Dienstleistungen	23,8
Altenpflege	21,9
Hoch- und Tiefbau	21,8
Landwirtschaft / Gartenbau	19,5
Verarbeitendes Gewerbe	19,5

Kaufmännische Dienstleistungen: einschließlich Handel, Vertrieb und Tourismus; Verarbeitendes Gewerbe: Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung;

Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012

## Mangelnde Grundbildung bei Geringqualifizierten – (k)ein Thema für Unternehmen?

- ▶ Etwa 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland haben Probleme mit dem Lesen und Schreiben. Davon sind 57 Prozent erwerbstätig.
- ▶ Rund 4,3 Millionen Erwerbstätige (im Alter von 25 bis 65 Jahren) verfügen über keinen Berufsabschluss – die so genannten An- und Ungelernten oder Geringqualifizierten.
- ▶ Qualifikationsanforderungen sind in den letzten 15 Jahren kontinuierlich gestiegen. Mangelnde Grundbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird dann zum Problem, wenn veränderte Arbeitsaufgaben nicht mehr bewältigt werden können.
- ▶ **Betriebliche Weiterbildung – auch für Geringqualifizierte – ist überwiegend anlass- und tätigkeitsbezogen. Voraussetzung: Es gibt einen Bedarf.**
- ▶ **Rund 45 Prozent der Unternehmen führten laut CVTS3\* im Jahr 2008 spezielle interne Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte durch.**

Quellen: \* Moraal, Dick / Lorig, Barbara / Schreiber, Daniel / Azeez, Ulrike, 2009, Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung, BIBB-Report 7/09

# Was will AlphaGrund?

## Grundbildung fördern – Beschäftigungsfähigkeit sichern

- ▶ Ermittlung des **Bedarfs an nachholender Grundbildung** in Unternehmen, z. B. durch Arbeitsplatzanalysen und Befragungen von Führungskräften, Betriebsleitern u.Ä.
- ▶ Entwicklung **passgenauer Konzeptionen von Grundbildungsangeboten** für Mitarbeiter/innen in Unternehmen, z. B. „Lesen und Schreiben mit dem PC“, „Sicherheitsvorschriften aktiv umsetzen“, „Deutsch für Reinigungskräfte“ o.Ä.
- ▶ Durchführung von **Grundbildungsmaßnahmen intern und extern** sowie Evaluation der Maßnahme.
- ▶ **Workshops für betriebliche Schlüsselpersonen und Multiplikatoren zur Sensibilisierung** für das Phänomen der nicht ausreichenden Grundbildung, z. B. Workshop „Lesen und Schreiben – (k)ein Problem in Ihrem Unternehmen?“
- ▶ **Aufbau eines Netzwerkes** wirtschaftsnaher Bildungsträger, die adressatengenaue Beratung und Qualifizierung für Un- und Angelernte anbieten.



# Ausblick: Förderung nachholender Grundbildung braucht arbeitsmarktpolitische Flankierung

- ▶ Alphabetisierung und Grundbildung für den Arbeitsplatz wird bislang von der aktiven **Arbeitsmarktförderung** nicht als „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (FbW) anerkannt: § 85 Abs. 4 SGB III schließt allgemeinbildende bzw. grundbildende Inhalte grundsätzlich aus der FbW aus.
- ▶ **Vorhandene Förderangebote** schließen die berufsbezogene Förderung der Grundbildung für Geringqualifizierte in Unternehmen nicht ausreichend ein bzw. nur unter bestimmten Voraussetzungen. Die für WeGeBAU bereitgestellten Mittel wurden schon nach der ersten Förderphase gekürzt und das Antragsverfahren ist kompliziert.
- ▶ Für Unternehmen ist es wichtig, dass die **finanzielle Absicherung** von länger angelegten Qualifizierungen (Stichwort: Teil- und Nachqualifizierungen) gesichert ist.
- ▶ Für die langfristige und systematische Implementierung von kosten- und zeitintensiven betrieblichen Grundbildungsmaßnahmen sind – zur Reduzierung der Kosten – flankierende **arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente** notwendig.
- ▶ Unternehmen brauchen **zuverlässige und kompetente Bildungsträger**, die beraten und Grundbildungsmaßnahmen erfolgreich realisieren können.
- ▶ Grundbildungsangebote am Arbeitsplatz erreichen die Zielgruppe besonders gut. Angebote sollten daher den **Lernort Betrieb** unbedingt miteinschließen.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Kontakt: [klein@iwkoeln.de](mailto:klein@iwkoeln.de)**



[www.alphagrund-projekt.de](http://www.alphagrund-projekt.de)

# Grundbildung im lokalen Bündnis und in über- wie regionalen Kooperationen

Rolf Klatta  
Regionalleiter Südhessen  
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Darmstadt

Gemeinsam – Grundbildungstag NRW  
Köln, 13.11.2014

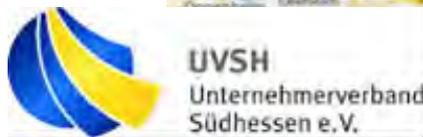
# Das Bündnis für Grundbildung Darmstadt



Unternehmerverband Süd Hessen und Stadt Darmstadt besteht seit Dez. 2011



## Überregionale Projektpartner in AlphaGrund: bwhw Südhessen – BBQ Nordbaden – IW Köln Mitwirkung am MekoFun-Projekt



Bildungswerk  
der Hessischen Wirtschaft e.V.



**SÜDWESTMETALL**  
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

**BBQ**  
Berufliche Bildung gGmbH

## **Bildung:**

**Rund zehn Prozent aller Erwachsenen können weder Lesen noch Schreiben**

## **Radelndes Alphabet setzt Ausrufezeichen**



Zwischenstopp in Lorsch:

Bürgermeister Christian Schönung (rechts) und die radelnden Bekämpfer des Analphabetismus'.

aus: Bensheimer Anzeiger

# Hessenweite und regionale Kooperation

## Beratung und Fortbildung

Mit dem Projekt **Wege zur Alphabetisierung** wollen die Landesorganisationen der Weiterbildung in freier Trägerschaft in Hessen (<http://www.lebensbegleitendeslernen-hessen.de>) einen Beitrag leisten, die Teilhabe von Menschen mit einer unzureichenden Lese- und Schreibkompetenz an Fort- und Weiterbildungsangeboten zu erhöhen und Bildungsangebote attraktiver und zugänglicher zu gestalten.

- ◆ das Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hessen e.V.
- ◆ das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. -Forschungsstelle – Projektkoordination
- ◆ die Evangelische Erwachsenenbildung Hessen (Landesorganisation)
- ◆ das Bildungswerk des Landessportbundes Hessen e.V.
- ◆ das DGB Bildungswerk Hessen e.V.
- ◆ die Katholische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Hessen e.V.
- ◆ das Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Hessen e.V.
- ◆ das Paritätisches Bildungswerk Hessen e.V.
- ◆ der Verein für Landvolkbildung e.V.

## gemeinsame Bildungsabstimmung

Gemeinsame Planungssitzungen mit der

**VHS Landkreis Darmstadt-Dieburg** und dem **Hessencampus**

# Angebote an gewerbliche Betriebe und kommunale Gemeinwirtschaft



## Sozialräumliche Angebote in Darmstadt



Vernetzung mit:

- ◆ Beratungsträgern,
- ◆ Jugend- u. Familienhilfe,
- ◆ Bildungsmaßnahmen
- ◆ Stadtteilarbeit



# Sensibilisierung und Information von Organisationen und Behörden

- ◆ Betriebe, Sozialeinrichtungen
- ◆ Personalleiterkreise der Unternehmerverbände
- ◆ Kammern- Innungen und Branchenorganisationen
- ◆ Bildungswerke der Wirtschaft (ADBW)
- ◆ Bildungs- und Beratungsträger, Sportverbände
- ◆ Fachkräfte in der Bildung- und Beratung
- ◆ Agentur für Arbeit
- ◆ Jobcenter SGB II

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



**Rolf Klatta**

**Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.**  
Rheinstr. 94 – 96

64295 Darmstadt

[klatta.rolf@bwhw.de](mailto:klatta.rolf@bwhw.de)

Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!

Rolf Klatta  
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.  
Rheinstr. 94 – 96  
64295 Darmstadt

[klatta.rolf@bwhw.de](mailto:klatta.rolf@bwhw.de)



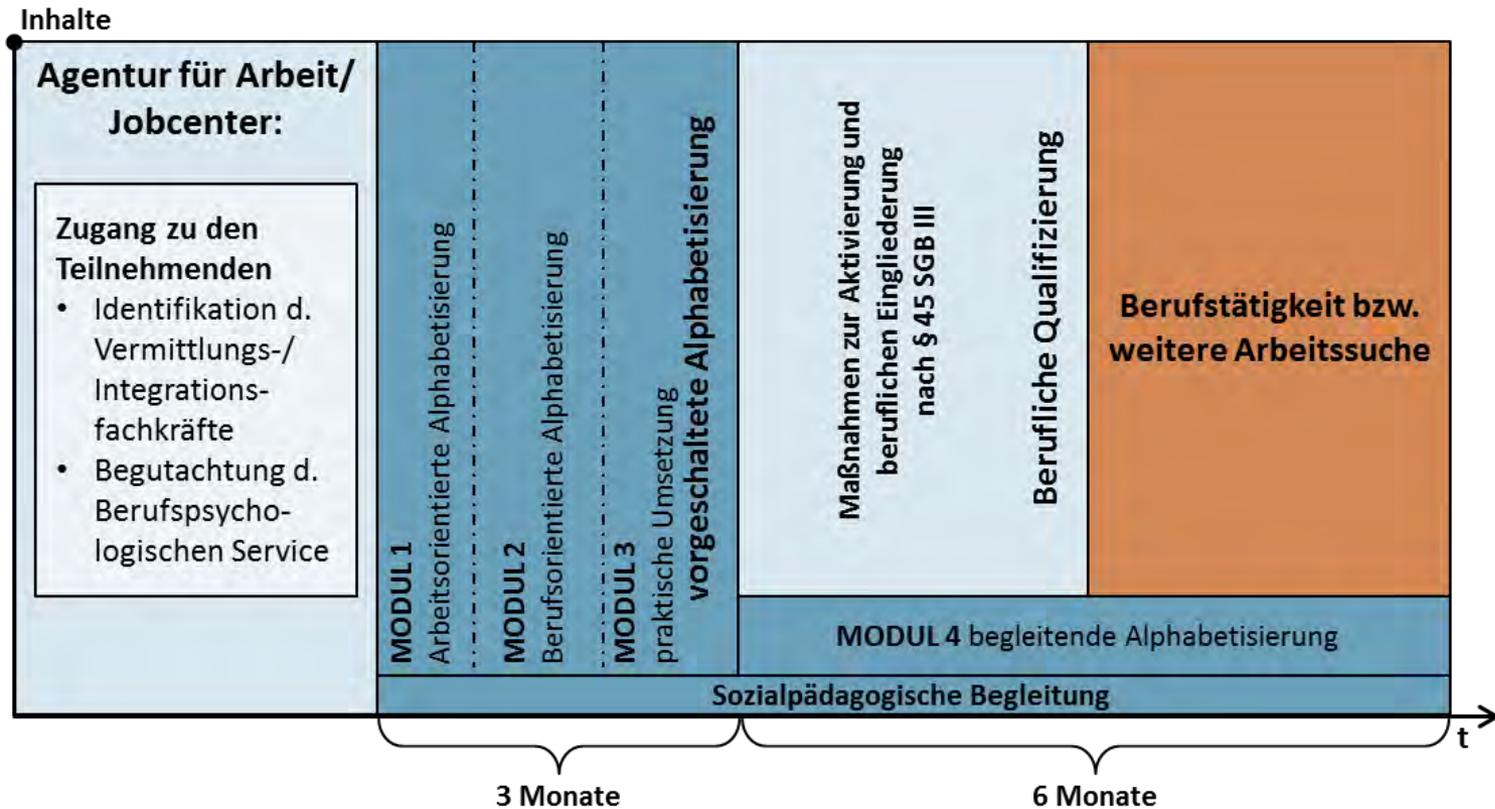
**Grundbildungstag NRW:  
FACHFORUM 4**

# **Berufsorientierte Alphabetisierung Arbeitsloser: Modellansatz AlphaBERUF**

# Projektziele AlphaBERUF



# Der AlphaBERUF Modellansatz



# Zielgruppe

An dem Kursangebot AlphaBERUF können arbeitslose Erwachsene teilnehmen,

- die unsicher beim Lesen und Schreiben von einzelnen Wörtern oder Sätzen sind,
- die gut deutsch sprechen und
- die beruflich mehr erreichen wollen.

Nicht zur Zielgruppe gehören Personen, die wegen organischer oder psychischer Beeinträchtigungen nicht literalisiert werden können.

# Umfang und Dauer der Alphabetisierung

- Um seitens der Agenturen für Arbeit die Verfügbarkeit der Teilnehmenden sicherstellen zu können, muss der Präsenzunterricht im Alphabetisierungsteil unter 15 Wochenstunden liegen.
- In Hinblick auf eine zeitnahe Integration der Teilnehmenden in anschließende Maßnahmen aktiver Arbeitsförderung Arbeitsloser und in Beschäftigung sollte sich die vorgeschaltete Alphabetisierung maximal über einen Zeitraum von drei Monaten erstrecken.



# Vorteile integrierter Maßnahmen

- **Verbesserter Zugang zur Zielgruppe:**  
Schlüsselfunktion der Vermittlungs- /Integrationsfachkräfte bei der Identifikation, Ansprache und Beratung von arbeitslosen funktionalen Analphabeten/-innen.
- **Berufsfachliche Förderung der Zielgruppe:**  
Gezielte Vorbereitung auf schriftsprachliche Anforderungen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung Arbeitsloser und Unterstützung bei Problemen, die durch Schriftsprachdefizite entstehen.

# Kontakt

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstraße 8

90429 Nürnberg

 <http://www.f-bb.de>

Dominique Dauser

 (0911) 27779-82

 [dauser.dominique@f-bb.de](mailto:dauser.dominique@f-bb.de)

## **ABC-Selbsthilfegruppe Oldenburg**

Nachdem es bereits in Ludwigshafen und Hamburg seit Jahren Selbsthilfegruppen von Lernenden aus Alphabetisierungskursen gibt, hat sich nun in Oldenburg die bundesweit dritte Gruppe gegründet. Initiatoren sind die Lernenden Brigitte van der Velde aus einem Abendkurs der VHS und Ernst Lorenzen aus der ABC-Intensivlerngruppe. Das erste öffentliche Treffen der ABC-Selbsthilfegruppe Oldenburg fand am 4.4.2011 in einem Raum der Volkshochschule statt. Jeweils am 1. Montag eines Monats trifft sich die Selbsthilfegruppe dort von 19.30 – 21.30 Uhr. Die Initiatoren sind dienstags und donnerstags jeweils zwischen 19.30 – 20.30 Uhr zu erreichen unter Tel.: 0176-9074 8649, E-Mail: [selbsthilfegruppe@alogos.de](mailto:selbsthilfegruppe@alogos.de).

Im folgenden Interview erzählen Brigitte und Ernst ihrem Lernbegleiter Achim Scholz von den Ursprüngen der Oldenburger Selbsthilfegruppe, den bisherigen Aktivitäten und den Perspektiven. ihrer ehrenamtlichen Arbeit.

### **Wie ist bei euch die Idee entstanden, eine Selbsthilfegruppe zu gründen?**

B (Brigitte): Wir hatten gleichzeitig die Idee, obwohl wir uns vorher noch nicht kannten. Wir haben uns bei der Fachtagung in Weinheim kennen gelernt. Da ist die Idee entstanden, gemeinsam etwas zu machen. Wir haben nicht lange nachgedacht, es ist sofort passiert.

E (Ernst): Ich hatte schon länger das Gefühl, dass im ABC-Kurs eine Menge Sprechbedarf besteht. Aber während des Unterrichts ist die Zeit dafür immer zu kurz.

B: Ich gehe schon länger in den Abendkurs und weiß, dass der Sprechbedarf bei den Lernern schon seit Jahren sehr hoch ist. Eine Zeit lang hatten wir einmal im Monat einen Gesprächsabend eingerichtet und das hat so gegriffen, dass der Bedarf dann im Unterricht abgenommen hat und alle besser lernen konnten.

E: Es gibt immer viel zu erzählen – über die Kindheit bis heute.

B: Die Problematik, nicht so gut lernen zu können, das prägt uns ja alle. Ich bin ja schon lange dabei und erfahre viel Unterstützung und Zuspruch und auch Spenden für meine Kursteilnahme. Und jetzt habe ich die Chance, mal was zurück zu geben. Ich will nicht nur auf der Nehmerseite stehen, sondern auch was zurückgeben.

E: Wenn nur viele so denken würden, auch was zurück geben zu wollen.

B: Ich habe schon lange versucht, auf andere Menschen zuzugehen und um Spenden zu bitten. Durch die Selbsthilfegruppe bekomme ich noch mehr Selbstbewusstsein. Es ist nicht selbstverständlich, dass man bei der eigenen Lernschwäche so viel Zuspruch bekommt. Es wäre schön gewesen, wenn ich das früher schon bekommen hätte.

E: Ich habe überlegt, wenn ich jetzt noch mal zur Schule gehen darf, will ich auch mithelfen und mich reinhängen. Es ist so toll, dass ich hier lernen kann und merke, dass ich voran komme. Das wächst nicht so von heute auf morgen...

B: Ich erfahre hier in der Alphabetisierung die Langsamkeit. Nur so kann ich verstehen und lernen. Aber wir wachsen ja beständig.

E: Ich habe dich (Achim) ja gefragt, was du davon halten würdest und du hast gesagt, das wäre gut und würde dich auch entlasten, wenn wir dir einige Sachen abnehmen. Wenn Journalisten bei dir anrufen, könntest du auf die Lerner verweisen und dich bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen lassen.

### **Wie habt ihr die Idee einer Selbsthilfegruppe dann praktisch umgesetzt?**

B: Ernst hat mich zu Hause besucht und wir haben lange über das Thema gesprochen. Wir haben nachgedacht, in welchem Raum wir es machen, wie wir andere Leute motivieren und

wie sie sich einbringen können, wie oft wir uns treffen, wie wir die Abende gestalten, wie wir unsere Vorstellungen verwirklichen können, ob wir ein Logo und einen Flyer entwickeln sollen...

E: ...und Visitenkarten. Beim Flyer und den Karten hatten wir Unterstützung von unserem Lehrer Karsten, der uns super toll geholfen hat. Wir wollen auch an die Öffentlichkeit gehen, um Spenden zu werben.

B: Und überlegen, wie wir anderen Mut machen und Aufmerksamkeit erregen können.

E: Brigitte und ich können schnell was organisieren, ruckzuck, wir haben immer was parat.

B: Es läuft wie von selbst. Wir setzen uns beide mit den Ideen auseinander.

E: Ich schreibe zum Beispiel zu Hause meine Gedanken auf und schicke sie Brigitte per Mail. Dann besprechen wir es. Es läuft sehr gut.

B: Da hast du recht. Es ist, als hätten wir beide schon lange aufeinander gewartet.

E: Ich denke oft darüber nach, wie wir weiter verfahren können. Wir wollen auch eine Internetseite machen und überlegen, wie wir uns darstellen können.

B: Das müssen wir noch bereden, was von uns da rein soll, mit unseren Worten.

### **Warum sind die eigenen Worte in der Selbstdarstellung so wichtig?**

B: Wir möchten uns identifizieren mit dem, was wir machen. Es soll authentisch sein.

E: Es sollen unsere Worte sein, mit denen wir uns einbringen. Das nächste Ziel ist eine eigene Website. Da bekommen wir auch die Unterstützung von Karsten.

B: Es wäre gut, wenn die beim nächsten Weltalphabetisierungstag freigeschaltet würde.

E: Das wäre ja der richtige Tag, so was zu machen.

B: Da ist wieder unser Mut gefragt, Ernst. Denn wir müssen dann auch auf Fragen antworten, die uns gestellt werden.

E: Da werden wir auch reinwachsen.

### **Wie sind die ersten Treffen der ABC-Selbsthilfegruppe Oldenburg verlaufen?**

B: Der erste Abend war enttäuschend. Wir waren voller Erwartungen, dass aus unseren eigenen Reihen mehr Teilnehmer kommen.

E: Wir hatten uns so viele Gedanken gemacht, wie wir das organisieren.

B: Es sind zwei Personen zusätzlich zu uns gekommen. Wir haben mutig die Runde angefangen. Und ist die Runde noch so klein, so bringt sie doch was ein! Sofort hatten wir ein Thema: Outen – ja oder nein?

E: Wenn jemand Neues kommt, fragen wir immer, warum er gekommen ist und welche Erwartungen er hat.

B: Ernst hat Blumen für die Tische mitgebracht, Kekse besorgt und wir haben Kaffee und Tee gekocht.

E: Das ist wichtig für die Gemütlichkeit. Mich beschäftigt die Frage, warum so wenige aus dem eigenen Kurs kommen.

B: Da ist immer noch ganz viel Angst.

E: Aber nicht nur. Viele sind auch schon sehr mutig.

B: Vielleicht ist es für manche zu persönlich. Manche scheuen sich vor dem Begriff Selbsthilfegruppe. Aber es ist ja nichts anderes als zusammen zu sitzen und über sich zu reden.

E: Ich hätte mehr Neugier erwartet.

B: Wir dürfen aber nicht zu viel erwarten. Der zweite Abend war dann etwa wie der erste. Positiv war, dass die beiden Personen vom ersten Treffen wiedergekommen sind. Wir haben intensiv das Thema diskutiert: Wie steht deine Familie zu deiner Lese- und Schreibschwäche? Dafür hat sich der Abend schon gelohnt. Es hat mich sehr berührt.

E: In manchen Kursen wird ja auch viel darüber diskutiert. Die Lehrer bei uns unterstützen das auch.

B: Beim dritten Abend waren zwei neue Personen dabei. Die Themen hießen: Was glaubst du, warum es bei dir so ist mit dem Lernen? Was können wir noch tun, um mehr Leute zu aktivieren?

E: Manche können stundenlang darüber reden.

B: Es gab Vorschläge: Mehr persönliche Gespräche führen, Sprachtechniken entwickeln, Talente fördern, in die Schule gehen und Schüler aufrütteln. Der Wunsch nach Hilfe von außen ist sehr groß.

E: Innerhalb der Familien wird kaum darüber gesprochen, warum es so gekommen ist.

B: Niemand verurteilt gerne die eigene Familie. Da ist aber oft der Ursprung allen Übels. Und da schließt sich wieder der Kreis.

### **Welche Ziele verfolgt ihr noch mit der Selbsthilfegruppe?**

E: Anderen Mut zu machen, in die Kurse zu kommen.

B: Den Lernern Ängste nehmen, das Selbstbewusstsein in der Gruppe stärken, Sponsoren finden, Forderungen an die Politik stellen. Geld ist auch hier der Schlüssel, der Türen öffnen kann. Es gibt noch viel zu leisten, aber auch zu gewinnen.

E: Wir durften ja auch schon an einem internationalen Lernertreffen in Oldenburg und Münster teilnehmen.

B: In Münster haben wir von der Selbsthilfegruppe Ludwigshafen erfahren, was es bedeutet, eine Selbsthilfegruppe zu gründen und zu leiten. Sie haben uns die ganze Geschichte erzählt.

E: Es ist unheimlich viel Arbeit. Man muss viel Eigeninitiative mitbringen. Da brauchen wir mehrere Leute.

B: Sie haben uns gute Tipps mitgegeben.

E: Wir stehen ja noch am Anfang.

B: Wir können uns auch mit dem Alpha-Team aus Hamburg austauschen und was abgucken.

E: Von jedem nimmt man was mit.

B: Wir beide begreifen gerade, was es bedeutet, sich über das Schreiben mitzuteilen.

Manchmal bin ich von der Computerarbeit sehr erschöpft, aber ich komme da nicht mehr von los.

E: Ich bin mit Mitte 50 das erste Mal an den Computer gegangen. Nun probiere ich vieles aus.

B: Der PC-Kurs bei Karsten hat uns die Angst genommen.

E: Wir sind ja auch zum Weltalphabetisierungstag und zur Frankfurter Buchmesse eingeladen. Ich bin gespannt, was da abgeht.

B: Dem fiebern wir schon entgegen. Das werde ich genießen. Die Literatur ist ein ganz eigener Planet und wir dürfen da jetzt auch drauf.

### **Welche Wünsche habt ihr noch für die Zukunft?**

E: Wir beide wünschen uns noch jede Menge Leute motivieren zu können, zur Selbsthilfegruppe zu kommen.

B: Ich wünsche mir, dass sich in drei Jahren eine feste Gruppe geformt hat, die viele Aktivitäten aufstellt.

E: Dass wir in der Öffentlichkeit zeigen können: Wir sind auch da. Wir brauchen Hilfe und nehmen Hilfe an.

B: Dass sich die Selbsthilfegruppe auch empören kann. Es geht immer auch ums Geld. Auch wir können keine Aktivitäten ohne Geld leisten, wenn wir zum Beispiel zu andern Selbsthilfegruppen reisen oder Besucher empfangen wollen. Und der Austausch ist uns sehr

wichtig. Es gibt schon eine Anfrage von Lernern aus Bremen, die auch eine Selbsthilfegruppe gründen wollen.

# Wer kennt wen?

Erste Ergebnisse zum mitwissenden Umfeld von  
Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen

Dr. Wibke Riekmann, Klaus Buddeberg

## Strukturdaten: Anzahl der Mitwissenden in Hamburg

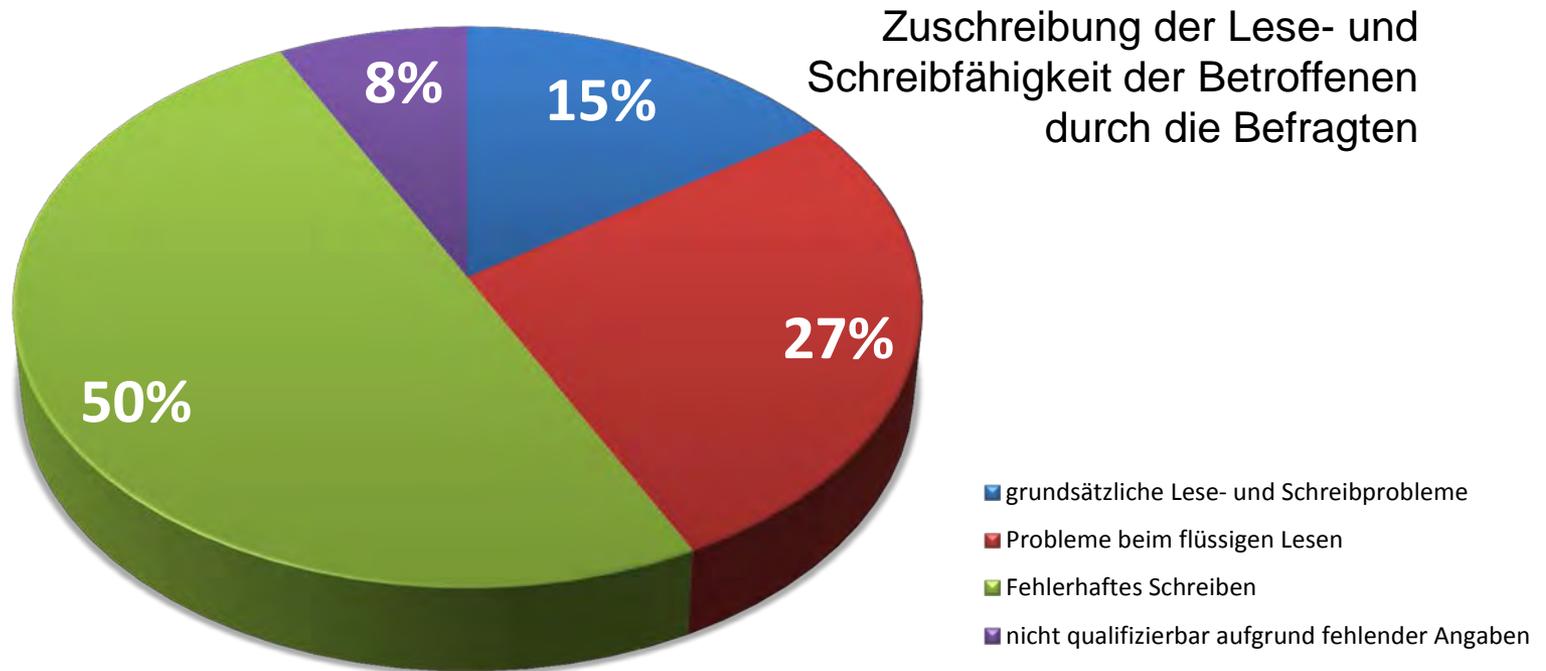
	Inzidenz	Anzahl Erwachsene in Hamburg*	Anzahl Mitwissende in Hamburg
Insgesamt	39,9%	1.537.223	≈ 613.000
Frauen	40,3%	789.771	≈ 318.000
Männer	39,6%	747.452	≈ 295.000

Von **37,2 %** der Befragten (562 Personen) konnten wir genauere Angaben über ihre Rolle als Teil des mitwissenden Umfeldes bekommen. Diese Zahl wird im folgenden als **Referenzgröße für die Inzidenz** gesetzt.

\* Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig Holstein (2014):  
Statistisches Jahrbuch Hamburg 2013/2014, S. 14

Quelle:  
Universität Hamburg, Umfeldstudie  
Basis: 1.511 Erwachsene in Hamburg

## Inzidenz differenziert nach Kompetenzniveau



Quelle: Universität Hamburg, Umfeldstudie, Basis: 562 mitwissende Personen

## Infos über Mitwissende: Migrationshintergrund

37% der Mitwissenden haben einen **Migrationshintergrund**:

- Befragte ohne Migrationshintergrund berichten zu rund 70% von Betroffenen, die deutsch als Erstsprache gelernt haben
- Befragte mit Migrationshintergrund berichten leicht mehrheitlich (56%) von Betroffenen, die eine andere Erstsprache als Deutsch gelernt haben (53%), bzw. die neben Deutsch eine weitere Erstsprache haben (3%)

## Anteil der Mitwissenden nach Geschlecht

	Anteil der mitwissenden Personen	Anteil im Gesamtsample
Frauen	50,2%	50,6 %
Männer	49,8%	49,4 %

## Anteil des Mitwissens nach Geschlecht

	Anteil des Mitwissens
Frauen	37,0%
Männer	37,5%

Quelle:  
 Universität Hamburg, Umfeldstudie  
 Basis: 562 mitwissende Personen

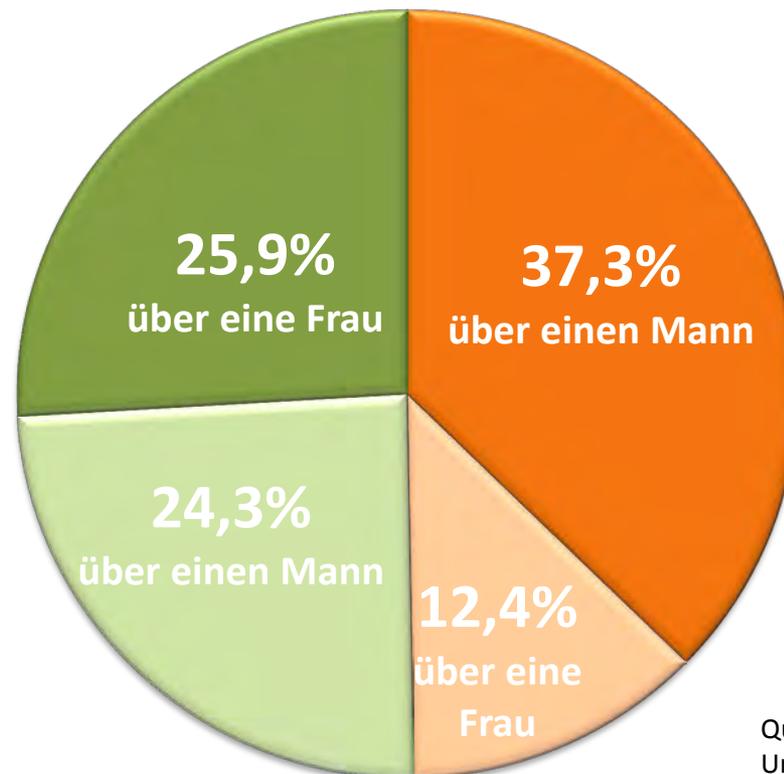
## Strukturdaten: Anteil nach Gender

- Keine nennenswerten Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich Inzidenz (Grad des Mitwissens) und Anteil an den mitwissenden Personen.
- Aber:
- Frauen berichten mehr von familiärem Mitwissen.
- Männer berichten mehr von Mitwissen im beruflichen Umfeld und im weiteren außerfamiliären Umfeld.
- Etwa gleich viele Frauen berichten, eine betroffene Frau bzw. einen betroffenen Mann zu kennen.
- Männer berichten weit häufiger, dass sie einen betroffenen Mann kennen, als dass sie eine betroffene Frau kennen.

# Wer kennt wen?

## Frauen und Männer als befragte und als betroffene Personen

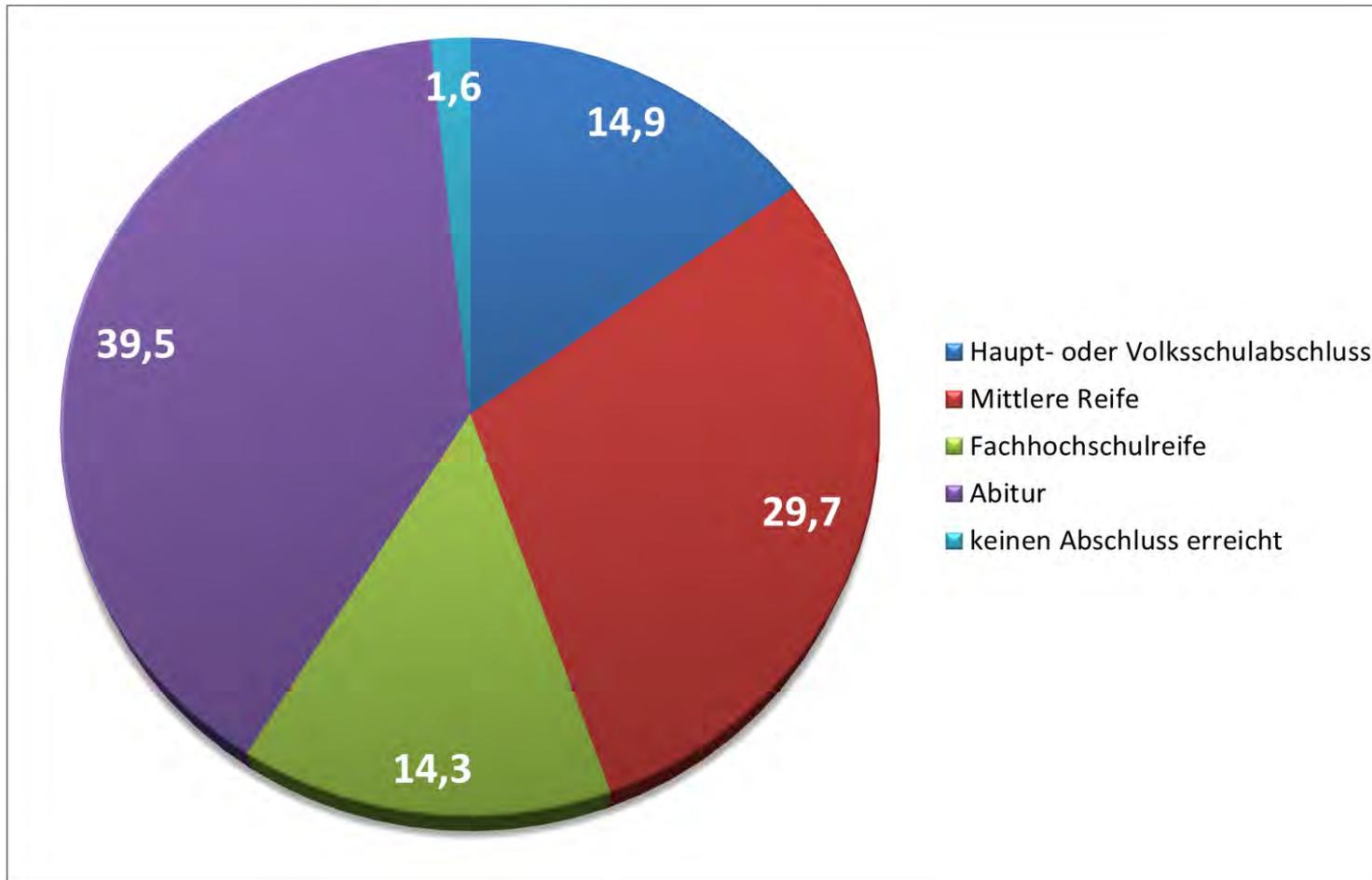
Von den befragten Frauen, die mindestens eine Person mit Lese- und Schreibproblemen kennen, berichten...



Von den befragten Männern, die mindestens eine Person mit Lese- und Schreibproblemen kennen, berichten...

Quelle:  
Universität Hamburg, Umfeldstudie  
Basis: 562 mitwissende Personen

## Höchster Schulabschluss der Mitwissenden



Quelle:  
Universität  
Hamburg,  
Umfeldstudie  
Basis: 562  
mitwissende  
Personen

## Anteil der Mitwissenden nach Schulabschluss

Schulabschluss	Anteil der Mitwissenden	Anteil im Gesamtsample
Keinen Abschluss erreicht	1,6 %	1,2 %
Haupt- oder Volkshochschule	14,9 %	15,6 %
Mittlere Reife	29,7 %	30,5 %
Fachabitur oder Abitur	53,8 %	52,6 %

## Anteil des Mitwissens nach Schulabschluss

Schulabschluss	Anteil des Mitwissens
Keinen Abschluss erreicht	50,0 %
Haupt- oder Volkshochschule	35,5 %
Mittlere Reife	36,2 %
Fachabitur oder Abitur	38,0 %

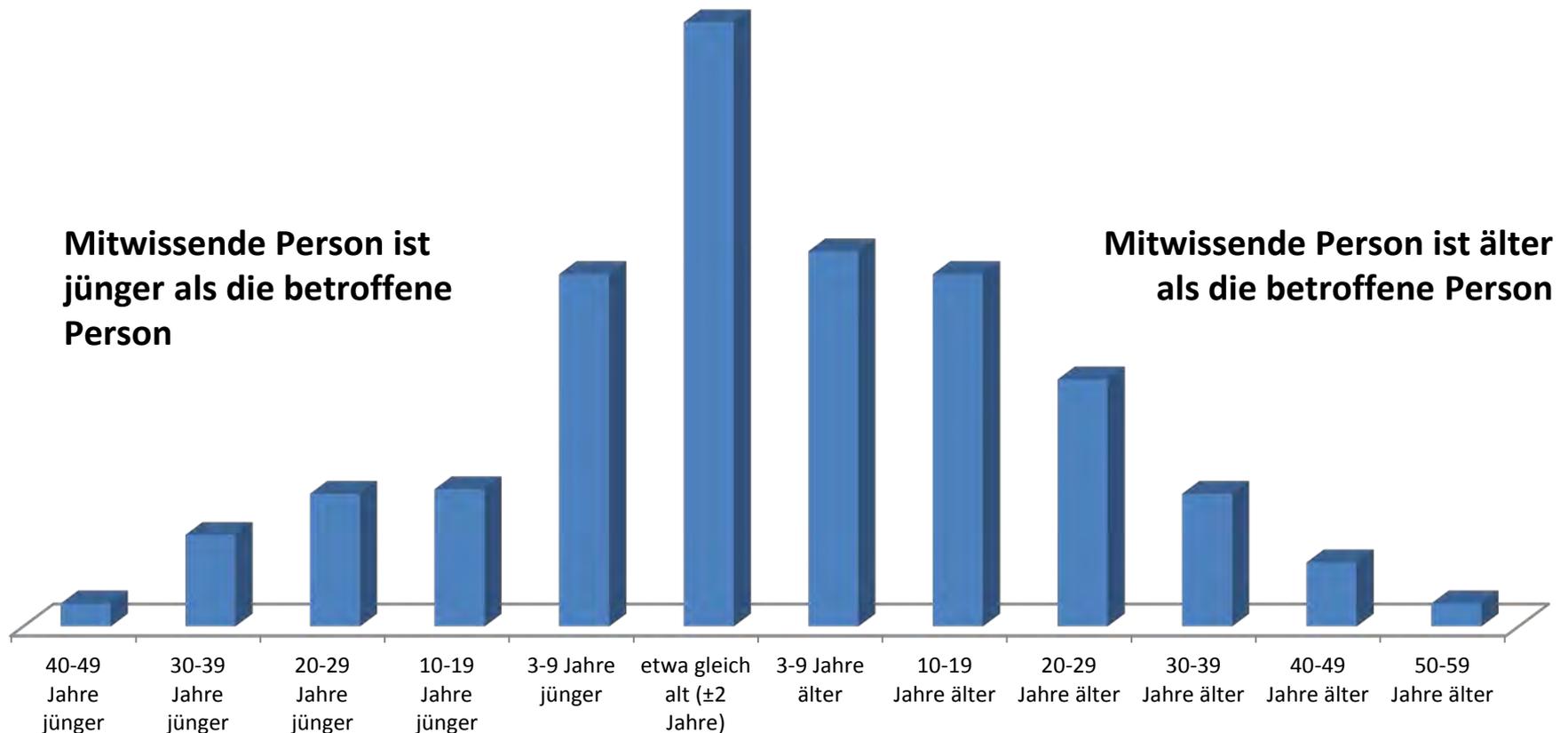
## Anteil der Mitwissenden nach Alter

Altersgruppen	Anteil der Mitwissenden	Anteil im Gesamtsample
18 bis 29 Jahre	21,4 %	19,6 %
30 bis 39 Jahre	19,0 %	18,5 %
40 bis 49 Jahre	21,6 %	19,3 %
50 bis 59 Jahre	16,3 %	14,6 %
60 bis 69 Jahre	10,9 %	11,6 %
70 und älter	10,7 %	16,5 %

## Anteil des Mitwissens nach Alter

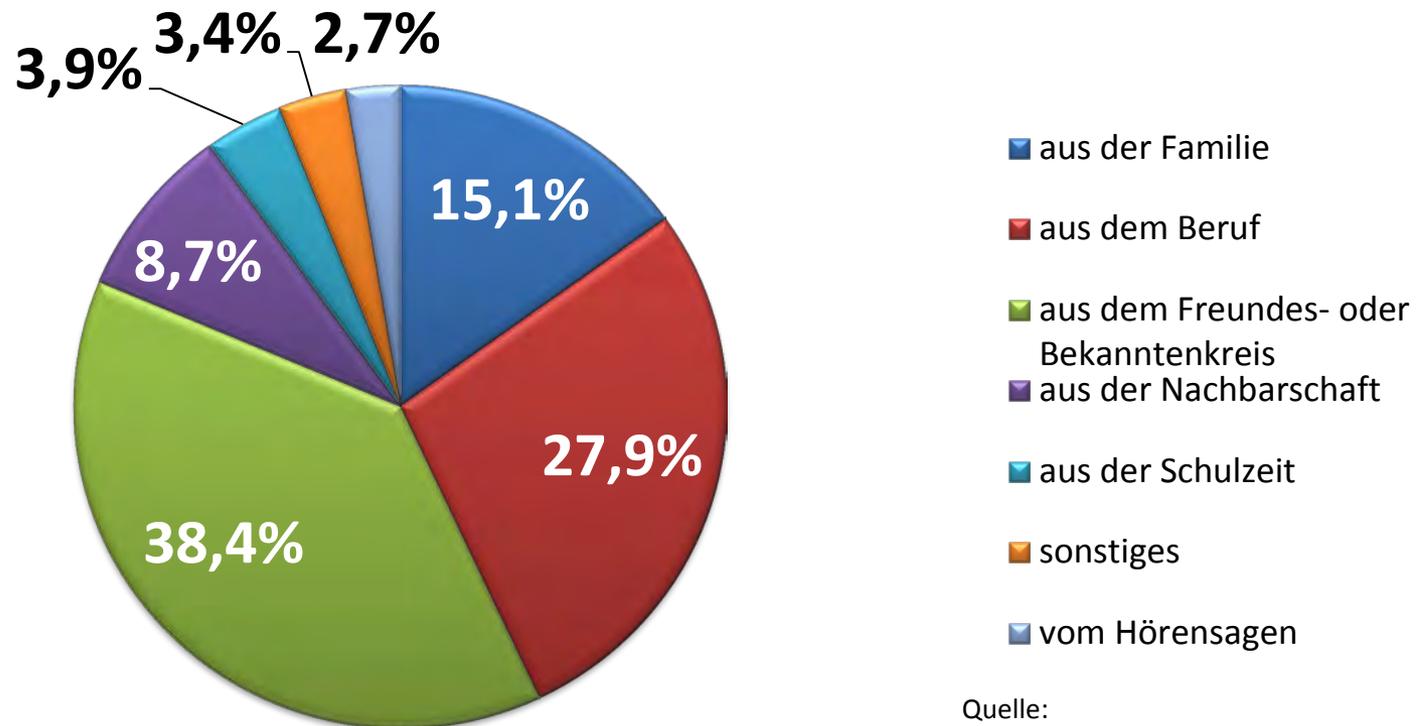
Altersgruppen	Anteil des Mitwissens
18 bis 29 Jahre	40,6 %
30 bis 39 Jahre	38,4 %
40 bis 49 Jahre	41,7 %
50 bis 59 Jahre	41,7 %
60 bis 69 Jahre	34,8 %
70 und älter	24,2 %

# Altersdifferenz aus Sicht der mitwissenden Person



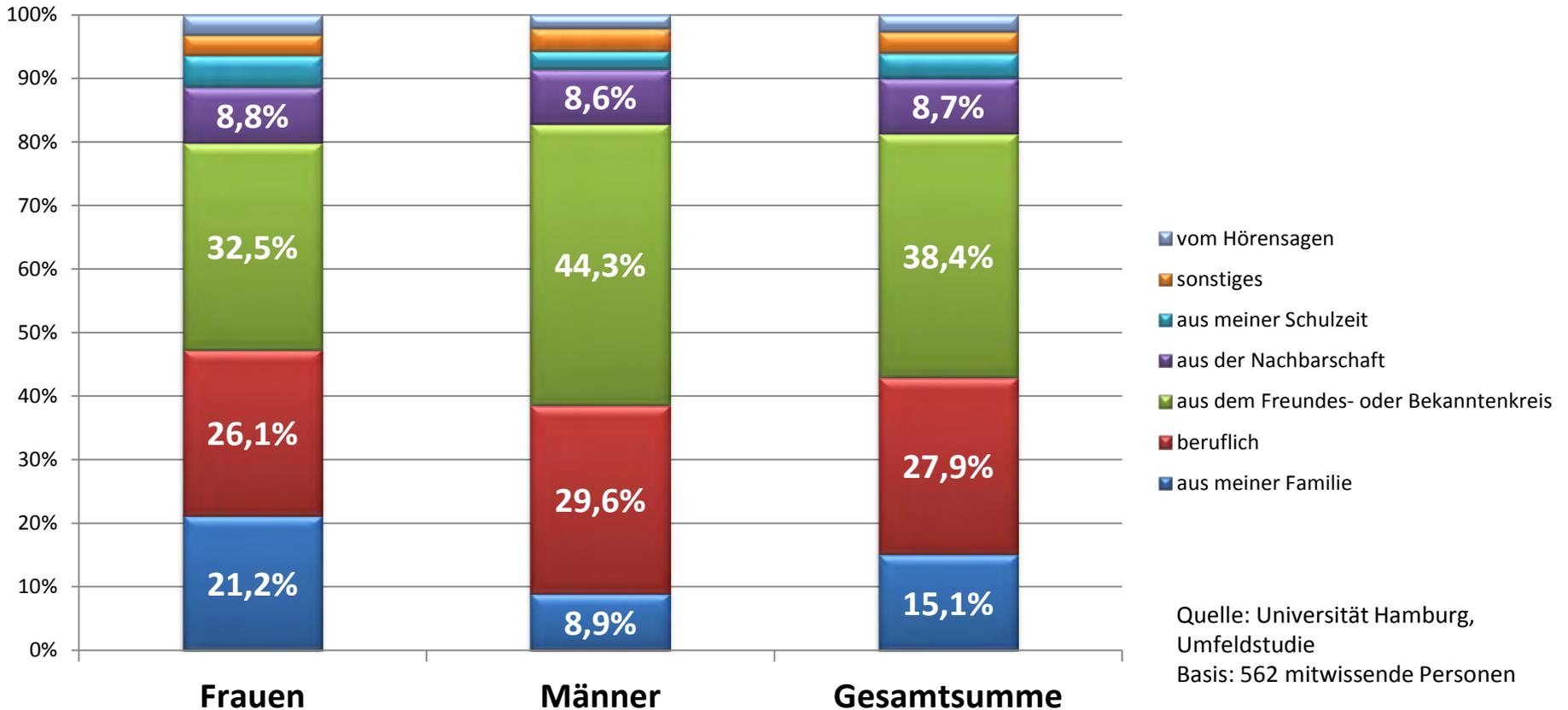
Quelle: Universität Hamburg, Umfeldstudie

## Felder des Mitwissens



Quelle:  
Universität Hamburg, Umfeldstudie  
Basis: 562 mitwissende Personen

## Felder des Mitwissens



# Familiäres Mitwissen: Generationenverhältnis

Die betroffene Person gehört zu den ...

15

... Eltern, Großeltern, Onkeln oder Tanten der familiären Mitwissenden

44

... Geschwistern, Cousins oder Cousinen der familiären Mitwissenden

12

... Kindern, Neffen oder Nichten der familiären Mitwissenden

13

Verwandtschaftsbeziehung unklar

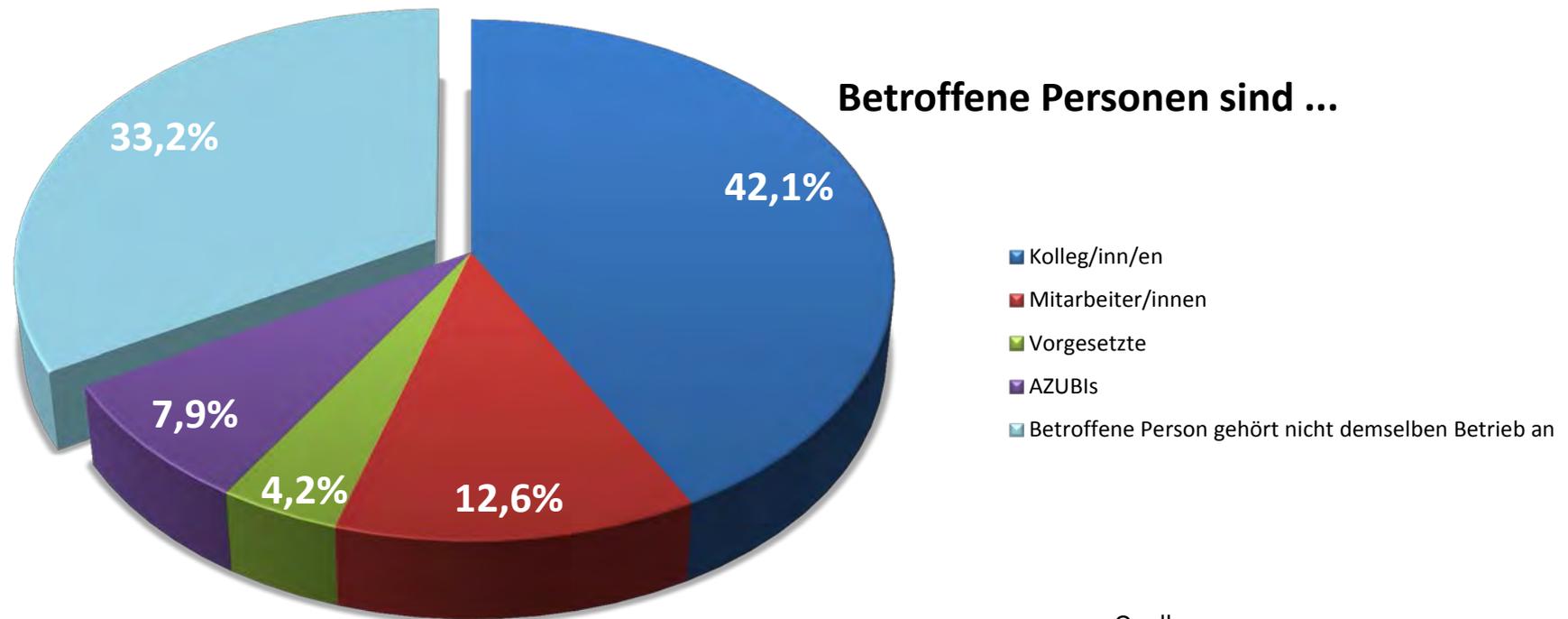
Quelle:  
Universität Hamburg, Umfeldstudie  
Basis: 84 familiäre Mitwissende

## Berufliches Mitwissen

Insgesamt sind 28% (alle Prozente gerundet) der berichteten Fälle berufliches Mitwissen (n=157)

- Das ist zu 2/3 Mitwissen über Personen, die im selben Betrieb arbeiten, davon: 42% (% bezogen auf n=157) Kollegen, 13% Mitarbeiter, 8% Azubis, 4% Vorgesetzte
- Es gibt aber auch Mitwissen im beruflichen Kontext, das sich nicht auf Beschäftigte im selben Betrieb bezieht, z.B. **Patienten, Klienten, Kunden** (zus. 18% der 157 beruflichen Fälle) oder Geschäftspartner (5%), Schüler oder Eltern von Schülern (7%) (VORSICHT, sehr kleine Fallzahlen, dies sollte ehr dazu dienen, auszudrücken, wo es überall MW gibt, nicht, dies zu quantifizieren!!!)

## Berufliches Mitwissen en detail



Quelle:  
Universität Hamburg, Umfeldstudie  
Basis: 157 beruflich mitwissende  
Personen

## Wie lernt man Betroffene kennen? (wenn nicht über Familie oder Beruf)

**43% der Mitwissenden kennen Betroffene aus der Familie oder dem Beruf**

**57% kennen Betroffene aus anderen Bereichen (321 Personen):**

- über Freunde/Bekannte, auf Parties/Feiern → 101 Personen
- Personen während der eigenen Schulzeit → 46 Personen
- In der Nachbarschaft (auch Kiosk, Geschäft, Park, Frisör) → 39 Personen
- Im Verein/Sportverein oder Hobby , z.B. Fußball, Reiten → 34 Personen
- über andere Familienmitglieder → 28 Personen
- Durch den Kindergarten, die Schule der Kinder → 14 Personen
- Eigene Kindheit → 14 Personen
- In der Kneipe/während einer Veranstaltung/eines Festes → 13 Personen
- Kirchengemeinde, Hilfe im Haushalt, Handwerker, Putzhilfe, vom Studium, während einer REHA-Maßnahme, während eines VHS-Kurses, während einer Reise, über die Kinder, über Schule allgemein....

## Offenes versus verdecktes Mitwissen

<b>Sprechen Sie mit der/dem Betroffenen über die Lese- und Schreibprobleme?</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Anteil in %</b>
ausgefiltert: Betroffener nicht gut bekannt	23	4,2
<b>wir sprechen offen darüber</b>	206	36,6
wir sprechen eher indirekt darüber	67	12,0
<b>wir sprechen nicht darüber</b>	263	46,7
keine Angabe	3	0,5
<b>Gesamt</b>	562	100,0

## Nicht darüber sprechen (Mehrfachnennungen möglich)

Aus welchen Gründen sprechen Sie nicht darüber?	Anzahl	Anteil in %
unser Verhältnis bietet keinen Raum, darüber zu sprechen	153	58,3
ich finde, dass mich das nichts angeht	142	53,9
es besteht nur ein loser Kontakt, ich kenne die Person kaum	128	48,8
ich stelle mir so ein Gespräch unangenehm vor	100	38,1
diese Person macht deutlich, dass sie nicht darüber reden möchte	82	31,1
dieses Thema ist für diese Person erfahrungsgemäß absolut tabu	59	22,4
ich hätte das Gefühl, dann Verantwortung übernehmen zu müssen	42	16,1
es gibt/gab dazu keinen Anlass	10	3,7
Betroffene/r selbst stuft Defizite nicht als Problem ein	3	1,3
nichts davon	9	3,4
keine Angabe/ weiß nicht	4	1,4

## (nicht) Sprechen und (nicht) unterstützen

**37 Prozent der Mitwissenden sprechen offen darüber (205 Personen)**



20% haben noch nie  
beim Lesen und  
Schreiben unterstützt



8% haben schon einmal  
beim Lesen und  
Schreiben unterstützt



**73 % haben schon  
mehrfach beim Lesen  
und Schreiben  
unterstützt**

**47 Prozent der Mitwissenden sprechen nicht darüber (263 Personen)**



**58 % haben noch nie  
beim Lesen und  
Schreiben unterstützt**



10% haben schon  
einmal beim Lesen und  
Schreiben unterstützt



32 % haben schon  
mehrfach beim Lesen  
und Schreiben  
unterstützt

## Ansprechen oder nicht ansprechen?

„Ähm, ich hab das jetzt in meiner Seminarlaufbahn, sage ich mal, ein einziges Mal gemacht bei einem ganz jungen Kollegen, der unheimlich gut positiv aufgefallen ist aufgrund seiner Art, rhetorisch was rüberzubringen, der auch starke politisches, starkes politisches Engagement da an den Tag gelegt hat und der unheimlich gut ankam, und bei dem fand ich halt persönlich dann so schade im Verlauf des Seminars, dass er sozusagen durch die mangelnde schriftliche Ausdrucksfähigkeit oder einfach diese Fehlerquote da halt so Minuspunkte macht, ne. Und da habe ich mir gedacht: Mein Gott, wenn er wirklich dazu, ähm, Laufbahn als Betriebsrat mal anschlagen sollte und schreibt da mal eine Email, ja, dann macht praktisch ganz viele Minuspunkte, obwohl er total viel drauf hat. Und den hatte ich dann mal angesprochen in einem Vier-Augen-Gespräch war das damals, ähm, dass mir das halt aufgefallen wäre und dass ich ihm das halt gern mal sagen würde, und dann sagte er zu mir: ‚Ja, ich weiß das, aber ich hab da totale Probleme mit‘ und **dann habe ich auch in dem Moment nicht gewusst, wie kann ich ihm richtig helfen**. Also ich wollte ihm da ihm kein, ähm, Legasthenie-Kurs anbieten oder sowas, da habe ich, hab ja auch gar keine diagnostische Erfahrung, was überhaupt ein Legastheniker ist, ja.“

**Seminarleiterin Gewerkschaft:** Interviews Umfeldstudie, Transkript 11: 53

## Ansprechen oder nicht ansprechen?

„Oder, ähm (..), das hätte ich mir jetzt vielleicht auch so nicht getraut oder (..) weil ich hatte, **er kommt so ganz gut zurecht**. Also ich hatte nicht das Gefühl gehabt, das er jetzt noch mehr Schwierigkeiten gehabt hätte. Ich glaube, wenn er noch mehr Schwierigkeiten gehabt hätte, dann hätte ich gesagt: „Äh, guck mal““.

**Kollegin im 1-Euro-Job**, Interviews Umfeldstudie, Transkript 3: 83

## Vermuteter Veränderungswunsch

Mehrheitlich (60 %) gehen die Mitwissenden davon aus, dass der/die Betroffene **an der Situation nichts ändern möchte** (möchte etwas ändern: 28 %; unentschieden: 9 %). Fast die Hälfte derjenigen, die nicht annehmen, dass die betroffene Person eine Veränderung herbeiführen möchte (48 %, Mehrfachnennungen), geben als Begründung dafür an, dass die Person dafür keine Notwendigkeit sehe und gut zurechtkommt.

→ **Die Mitwisser/innen sind Gatekeeper: Wenn sie davon ausgehen, dass die betroffene Person zurechtkommt, müssen sie nichts tun.**

## Ausblick: Typen des Mitwissens

**Auf der Basis von zentralen Kategorien kristallisieren sich Typen des Mitwissens heraus:**

Art der Unterstützung

Kontakt mit Weiterbildung

Bereiche des Mitwissens

Wie geht es den Mitwissenden

Offene/verdeckte Mitwisserschaft

Bild des Betroffenen

+ möglicherweise weitere Kategorien

Typen des Mitwissens

## Ausblick: Typen des Mitwissens

Es kristallisieren sich mindestens fünf Typen des Mitwissens heraus:  
(Benennungen vorläufig)

1. Familiäre Mitwisserschaft → Umgang tabuisierend
2. Pragmatische Mitwisserschaft → Umgang mediatisierend
3. Kümmernde Mitwisserschaft → Umgang hilfeorientiert
4. Resignierte Mitwisserschaft → Umgang bewältigend
5. Schweigende Mitwisserschaft → Umgang akzeptierend

## Tabuisierung

„Es kam einfach nie zur Sprache, obwohl jeder das natürlich wusste. Und er hatte nur einmal in seinem Leben schreibt er was, also einer bestimmten Gelegenheit schrieb er SEINEN Namen wohlgemerkt. Also, er machte nie drei Kreuze, wie das so in Witzsachen ist. Seinen Namen konnte er unter schwierigen Bemühen schreiben. Das war das Einzige und das macht, musste er machen, wenn ich meine Schulzeugnisse brachte. Und das Ergebnis war, dass er sich dann ins Zimmer einschloss. Keiner durfte ihm zusehen. Das wurde also nochmal so richtig geheim gehalten, wie Vater schreibt.“

**Tochter**, Interviews Umfeldstudie, Transkript 1: 8

# Mediatisierung

**„Und dieser Lernprozess, kannst du den vielleicht noch beschreiben? Also wie das war, also wie er sich verbessert hat?“**

„Ja, das Spannende ist ja, dass man (...) das so tut, das ist ja dann wirklich so interessant - man TUT es dann einfach und manchmal denkt man gar nicht so viel darüber nach. Also so, wir haben halt eigentlich fast bei unserer - wir haben vier Jahre diese, diese Firma gehabt (...), aber trotzdem vieles einfach so gemacht. Und so war das da ja auch, weil wie gesagt, ich glaube normalerweise würde man sagen: ‚Ey, du kannst nicht mal richtig schreiben. Warum solltest Du denn dann Pressearbeit machen?‘ Also so: ‚Das kannst du nicht. Das machst du nicht.‘ Und bei uns war es halt irgendwie so, er hat es halt trotzdem gemacht, vielleicht auch, weil wir zu wenige waren, dass wir irgendwie die Position anders besetzten konnte und dadurch, dass wir halt jeden Monat ne Veranstaltung hatten, jedes Jahr zwei Veröffentlichungen, ne Deutschlandtour, mit Sponsoren gearbeitet haben, gab es halt sozusagen für ihn - eigentlich musste er mindestens einmal die Woche irgend eine offizielle Anfrage oder nen Presstext schreiben, dazu halt ständig irgendwelche, irgendwelche Mails, dazu halt ständig irgendwelche Flyer überprüfen...

# Mediatisierung

... das haben wir auch immer alle zusammen gemacht: Sind da Fehler drauf? Also und ich glaube einfach dadurch, dass wir alle das halt jeden Tag gemacht haben, durchgehend, hat sich das halt so nach und nach einfach verbessert. Irgendwann habe ich gemerkt und zu ihm gesagt: ‚Du, du kannst jetzt das erste Mal eigentlich so einen Text schreiben und man muss fast nicht mehr raufgucken.‘ Da ist, was weiß ich, noch ein Punkt- oder Kommafehler oder was weiß ich ein Fragezeichen oder irgendwas falsch aber mehr nicht, und das war dann irgendwie - ich kann die Zeiträume schwierig sagen - also, wir haben das vier Jahre und ich würde sagen so nach zwei, zwei-drei, drei Jahren war das vielleicht so. Das ist natürlich schon ne relativ lange Zeit, wenn man so will, dass man auch jemandem den Kredit gibt, dass man sagt: ‚Ok, du kannst jetzt erstmal drei Jahre deine Fehler machen und wir sind für dich da und korrigieren das.‘ Aber, eh, nach den vier Jahren, als wir die Firma aufgelöst haben, haben wir noch so weitergearbeitet und, eh, da war ALLES top bei ihm.“

**Geschäftspartner Musikbranche**, Interviews Umfeldstudie, Transkript 23: 25-26

# Hilfe

**„Ja. Das heißt, Sie müssen das ja wirklich von jedem genau wissen, was er quasi kann?“**

„Eh, das ist ein Punkt, den ich schon IMMER gepflegt habe. Ich weiß über das Hinterland meiner Soldaten, so ist mal ein Spruch von so `nem General gewesen, eh, genauestens Bescheid Und eh, weil ich muss wirklich auch sehen, gerade wenn, wenn Leute Kinder haben, wo dann Ehebruch oder, wenn die viel unterwegs sind, die Frau kenn und so weiter eben und ein Ehebruch eben und die Kinder in dem Moment da sind, dann muss ich reagieren oder auch Gesundheitsprobleme. Ich habe einen Fahrer, der muss regelmäßig, ehm, zur Fußpflege, weil der hat so einen stillgelegtes Sprunggelenk, der muss da regelmäßig hin - das muss ich wissen. So. Und genauso geht es eben darum, wie ist das, wenn irgendeiner irgendwelche Anträge ausfüllen muss. Haben wir schon ein paar Mal hier gesessen und haben gemeinsam so einen Antrag ausgefüllt, wo ich denn denk (ei verbibtscht), da ging es mal um, um die Kinder, um die Einschulung bzw. dann um das Lehrlingsdingsda, da ging`s um Fahrkostenanträge und so was. Da kam der rüber und sagte: ‚Hilf mir mal. Kann ich nicht.‘ Er hat nicht gesagt, dass er nicht lesen kann. ‚Ich versteh es nicht, hat er zumeist gesagt.“

**Personaldienstleister Logistik, Interviews Umfeldstudie, Transkript 13: 58-59**

## Resignation/Bewältigung

„Ich glaube erst mal, dass das Handicap die Angst verstärkt, aber ich glaub schon, dass sie das lernen KÖNNTE. Schwerer als andere. Sie wird, würde wahrscheinlich länger dafür brauchen. Aber ich glaube schon, dass sie das lernen könnte. Weil, sie hat ja auch, na, OK, seinen Namen lernt ein Kind eigentlich relativ früh schreiben. Aber sie hat ja auch ihren Namen schreiben gelernt und sie hat ja auch Zahlen schreiben gelernt. Und wie wir nachher festgestellt haben, konnte sie Zahlen auch ganz gut lesen. Also, das war dann so dieses, wo sie denn eigentlich sich DÜMMER gemacht hat, sag ich mal, als sie in Wirklichkeit war. Einfach, um auch Hilfe zu bekommen.“

**„Und wie würden Sie DAS erklären?“**

„Das war auch ein Teil eben, um die Leute auszunutzen. Ne, weil man denn gesagt hat: Och, die Ärmste. Und dann machen wir mal für sie. Und, denn hat, eh, weiß ich, dass die eine Kollegin ihr auch immer wieder Geld geschenkt hat. Einen Fünfer hier, `nen Fünfer da. Das hätte sie bei jemand anderen NICHT gemacht, aber wenn da nun so ein armes Würstchen in Anführungszeichen ist, wurde das eben gemacht. Oder, dass sie losgegangen ist: Ja, ich will Buchstaben üben und hat aus dem Materialschrank alle zwei Tage `nen Block mitgenommen, weil das hieß, dafür darf sie einen haben. Ne, bis man denn gesagt hat: Halt Stopp. Also, eh, die Schreibblocks sind ja nun relativ dick. Da kann man nicht in zwei Tagen einen vollschreiben, dann bring mal mit und zeig, was du geübt hast.“

**Kollegin im 1-Euro-Job**, Interviews Umfeldstudie, Transkript 8: 101-103

# Akzeptanz

**„Und wie gehen Sie eigentlich im Team ähm mit dieser Situation um, also sprechen Sie darüber, über diese Leseschwäche des Kollegen?“**

„Selten.“

**„Tabuisiert vielleicht ein bisschen?“**

„Ach, tabuisiert nicht bewusst, sondern das ist, ich seh die Notwendigkeit nicht ähm, also mit der, ich sag mal in der Führungsebene, also Abteilungsleiter, Bereichsleiterebene ja, da wird auch darüber gesprochen, aber jetzt nicht tagtäglich. Also als wir, im Bereich Serviceleitung zum Beispiel gab es jetzt vor einigen Monaten einen Wechsel, und dieser neue Serviceleiter ähm, dem hab ich davon berichtet, hab gesagt hm, achten Sie darauf äh kann sein, dass er es vielleicht an der einen oder anderen Stelle, wenn Sie ihm was schriftlich geben, nicht sofort versteht, weil es ist so und so und so. Dann sagt er ah, ok, gut, dass ich das weiß mh, mh. So. Ob jetzt dieser neue Serviceleiter mit ihm konkret nun ins Gespräch gegangen ist glaube ich nicht, sonst hätte er mir das glaube ich berichtet. Oder der betroffene Mitarbeiter wäre auf mich zugekommen und hätte gesagt: ‚Häh, wieso hat der neue Serviceleiter mich darauf denn angesprochen?‘ Also deswegen glaube ich, aber ich glaube, es ist kein bewusstes ähm tabuisieren, dass man sagt oh, um Gottes Willen, bloß nicht ansprechen mh, sondern, weil es gut funktioniert, nich?“

**Geschäftsführer Hotel, Interviews Umfeldstudie, Transkript 18: 84-89**

## Ausblick: weiteres Vorgehen

### Quantitative Studie, z.B.:

- Differenzierte Analysen zu den Formen des Mitwissens: Bereiche des Mitwissens analysieren: Wie lassen sich z.B. Mitwissende beschreiben, die Betroffene in der Nachbarschaft kennenlernen?
- Wer hilft wieviel?
- Was vermuten die Mitwissenden über die Ursachen der Lese- und Schreibprobleme?
- In welchen Bereichen des Mitwissens wird über die Problematik gesprochen, wo nicht?
- Bekanntheitsgrad der Kampagnen

### Qualitative Studie

- Weiterentwicklung von Typiken des Mitwissens, um sich der Erreichbarkeitsfrage zu nähern
- Qualitative Begründungen: für das Unterstützen, nicht unterstützen, für das Ansprechen/nicht Ansprechen, etc.
- Wie erfahren die Mitwissenden von der Problematik, wie geht es ihnen damit, etc.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Dr. Wibke Riekmann

[wibke.riekmann@uni-hamburg.de](mailto:wibke.riekmann@uni-hamburg.de)

Klaus Buddeberg

[klaus.buddeberg@uni-hamburg.de](mailto:klaus.buddeberg@uni-hamburg.de)

## **Grundbildungstag NRW:**

### **Landesregierung und Sozialpartner in NRW an einem Tisch für Grundbildung und Alphabetisierung im (Arbeits-)Alltag**

Nicht lesen und schreiben zu können, ist ein stilles Phänomen. Kaum jemand kennt wen, der es nicht kann – eigentlich. Und doch sprechen die Zahlen dagegen. 7,5 Mio. Menschen in Deutschland beherrschen das Lesen und Schreiben nicht, davon 1,5 Mio. in NRW. Das Ministerium für Schule und Weiterbildung und das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales veranstalteten jetzt gemeinsam mit Arbeit und Leben NRW, dem DGB Bildungswerk NRW, sowie dem Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft in Köln einen Grundbildungstag. Sozusagen eine Veranstaltung, die das Problem der Alphabetisierung und Grundbildung von A bis Z beleuchtete - vor allem in den Betrieben.

„60 Prozent der betroffenen Männer und Frauen sind erwerbstätig“, so NRW-Bildungsministerin Sylvia Löhrmann zu Beginn der Veranstaltung, „sie sitzen nicht zu Hause rum.“ Ein Problem in den Unternehmen und Betrieben, weil Arbeitsabläufe fehleranfälliger würden und die Sicherheit am Arbeitsplatz leide. Mit dieser Veranstaltung gehe es auch darum, Betroffenen Wege aus der Scham zu zeigen – in der Familie, im Freundeskreis, auf der Arbeit. Oft kompetente Mitarbeiter seien es, auf die kein Arbeitgeber verzichten möchte. „Aber die Scheu, sich zu outen, ist groß“, stellte die Ministerin fest, „der erste Schritt ist dabei der wichtigste, weil es danach schnell immer besser wird.“ Die Betriebe seien der richtige Ort für eine sensible Ansprache des Problems. Viele unter den Teilnehmenden waren Betriebs- und Personalräte – und genau die sprach die Ministerin an: „Sie sind die Türöffner!“ Unter Arbeitskollegen bekäme man schon mit, wem es schwerfiele, zu lesen und zu schreiben. Löhrmann schlug aber noch einen größeren Bogen: Eine Alphabetisierungskampagne sei Teil der Bildungspolitik: „Und Bildungspolitik ist immer auch Wirtschafts-, Integrations-, Sozial- und Gesellschaftspolitik.“

Sie schlug eine enge Zusammenarbeit im Thema Grundbildung und Alphabetisierung vor. Eine Verabredung nicht nur zwischen Politik und Weiterbildungsträgern, sondern eine, die auch Verbände, Kammern und Unternehmer einbeziehe. „Damit wären wir in NRW und Deutschland vorne“, so die Ministerin.

In einer von der WDR-Journalistin Judith Schulte-Loh moderierten Gesprächsrunde waren sich Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender der gewerkschaftlichen Bildungsträger NRW und DGB-Vorsitzender NRW, als auch der Vorsitzende des Bildungswerkes der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft, Dietmar Meder, einig, dass das Thema nur gemeinsam bearbeitet werden kann. Inzwischen sei es so, stellte Meyer-Lauber fest, „dass man auch für einfache Tätigkeiten lesen und schreiben können muss“. Abgesehen davon: „Ohne ABC ist eine gesellschaftliche Teilhabe gar nicht möglich.“

Meder unterstrich, dass die Unternehmen ein großes Interesse daran hätten, über qualifizierte Mitarbeiter zu verfügen. Es dürfe auch nicht länger darum gehen, wer Schuld an der Situation hätte, dass es Millionen Analphabeten in Deutschland gebe – ob nun die Schulen, die nicht in der Lage seien, für diese Form der Grundbildung zu sorgen, oder die

Politik, die die Schulen mit zu wenig Personal ausstatte. Meyer-Lauber brachte es auf den Punkt: „Alle tragen Verantwortung, aber nur wenige sind schuldig.“ „Das macht alles keinen Sinn“, fand auch Meder: „Wir müssen uns den Problemen widmen, die jetzt auf dem Tisch liegen!“ Und dies, ja, auch in den Betrieben. Das Problem dabei: „Wir müssen die Führungskräfte, die Betriebsräte und Meister fitmachen um auf Leute zugehen zu können, ohne sie zu verletzen.“.

Wo die Weiterbildung letztlich stattfindet, spielte keine Rolle, sagte Ministerin Löhrmann – ob bei den Volkshochschulen, den vielen kleinen lokalen Partnern, in den Gewerkschaften, in Projekten, den Gemeinden...

Vor dem Sitzungssaal im Maternushaus hatten 25 dieser lokalen Partner ihre Infostände aufgebaut. Als Hilfesteller sieht sich auch Ernst Lorenzen, der in Oldenburg eine ABC-Selbsthilfegruppe aufgebaut hat. Der ehemalige Analphabet dachte jahrzehntelang, er sei so ziemlich alleine mit seiner Malaise gewesen. Der Familienvater, Tischler seit 39 Jahren, wirkt, wie ein Handwerker aus dem Oldenburgerland nun mal wirkt: fest. Aber Lorenzen, einer mit Führerschein und Gesellenprüfung, war auch einer, der bis zu seinem 55. Lebensjahr verborgen hat, was dann nicht mehr zu verbergen war – dass er nicht lesen und schreiben konnte. Angesichts der 7,5 Mio. Betroffenen weiß Lorenzen heute: Er war einer von vielen. Was ihm im Übrigen damals kein Trost gewesen wäre, weil Scham immer ein persönlich empfundenes Gefühl ist. Jedenfalls: Von dem Moment an, in dem er sich entschieden habe, sein Problem mit einem VHS-Kurs anzugehen, sei es nur noch nach vorne gegangen. „Ich habe jeden Tag Fortschritte gemacht, ein wunderbares Gefühl. Das Größte für mich war, als ich irgendwann mal zu Hause am Schreibtisch gesessen habe, um meiner Tochter in Berlin einen Brief zu schreiben“, sagte er. Sein erster Brief – mit 55.

BasisKom – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken, ein Projekt vom Arbeit und Leben NRW, setzt genau dort an. Schriftsprachkompetenzen werden hier individuell mit Betroffenen im Arbeitsumfeld trainiert. „Ziel ist, die Kompetenz in der Berufsfachsprache zu stärken. Die Lernenden erfahren schnell eine deutliche Entlastung und Lernfortschritte“, so die Projektreferentin Ariane Münchmeyer, nach knapp zweijähriger Arbeit in verschiedenen Betrieben.

Martina Morales und Ute Heinzelmann arbeiten im Projekt ABAG, das sich um arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung in der Region Köln kümmert. Sie stellen Bedarfe in Unternehmen fest und entwickeln passgenaue Angebote für die Firmen. Dass das langeversteckte Problem eine gewisse Öffentlichkeit erfahren hat in den letzten Jahren, ist eher neu. „Früher sind wir fast nur in die Betriebe gegangen“, erinnerte sich Morales, „heute kommen schon mal Anrufe von Unternehmen.“

Alles gute Zeichen, dennoch bleibt viel zu tun. „Wir müssen Bildung und Betrieb zusammenkriegen. Das Stigma muss in den Betrieben aufgebrochen werden“, bekräftigte Roland Matzdorf vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW in seinem Vortrag. So richtig einfache Berufe würde es ja nicht mehr geben. Altenpflege sei

auch nicht mehr nur die Arbeit mit dem Senior. Inzwischen müsse jeder Handgriff dokumentiert werden. Man müsse das Thema auf örtliche und betriebliche Ebenen herunter brechen. Auch auf die kleinere, mittelständische. „Wir müssen den Mitarbeitern, um die es geht, die Angst nehmen und den Lernort Betrieb stärken. Weite Wege, wie die nach Feierabend zum Kurs in die VHS, sind nicht dienlich. Und wenn auch Meder sagt, dass Grundbildung ein Thema für die Unternehmen ist, dann kann das gelingen“, hofft er.

Letztlich ging es beim Grundbildungstag auch um die Beantwortung von zwei Fragen. Welche guten Beispiele gibt es? Und: Wer bezahlt es?

In einem der fünf Fachforen, die am Nachmittag angeboten wurden, versuchte man Antworten auf diese Fragen zu bekommen. Der Titel: „Arbeitsplatzbezogene Grundbildung in Unternehmen – gute betriebliche Praxis aus Sicht der Unternehmen und der Gewerkschaften.“

Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe vom Institut der deutschen Wirtschaft, legte den Fokus ihrer Betrachtungen auf die die knapp 40% der funktionalen Analphabeten im Betrieb, die als An- und Ungelernte ein Arbeitskraftpotenzial darstellten, das es zu heben gelte. Ihnen den Zugang zur Grundbildung zu ebnet, bedeute, sie in den Zustand zu versetzen, Texte verstehen und schreiben zu können, Dokumente zu verstehen, effektiv zu kommunizieren, Grundrechenarten und Computertechnologien zu beherrschen.

Schöpfer-Grabe nahm anschließend noch an einer Gesprächsrunde unter der Leitung von Dr. Peter Janßen vom Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft teil, die sich ausgiebig der Praxis im Betrieb widmete.

Kathrin Brantl, Leiterin Personalentwicklung bei ZF Lenksysteme in Schwäbisch-Gmünd, gab ein Beispiel. Am Grundbildungskurs 2013 hätten 11 Mitarbeiter teilgenommen, die den Kurs über ein halbes Jahr in jeweils 90 Minuten vor der Früh- und nach der Spätschicht absolviert hätten. Nur die Hälfte der Zeit würde als Arbeitszeit angerechnet. Ferner müssten sie 80 % der gesamten Kursdauer anwesend sein. Fünf von ihnen hätten den Kursus bereits erfolgreich abgeschlossen. Dass es Funktionale Analphabeten im ThyssenKrupp-Konzern gibt, hätte Betriebsrat Peter Trube vor kurzer Zeit noch nicht für möglich gehalten. Gibt es aber, weiß er jetzt. Die Kollegen wüssten im Grunde schnell, wenn einer Probleme mit Lesen und Schreiben hätte. „Da macht so jeder seine Beobachtungen“, hat er festgestellt. Dann müsse man eben „am Lack kratzen und darüber sprechen“. Aus Verantwortung dem Konzern und auch aus Verantwortung dem Kollegen gegenüber.

Sonja Grunau von Ford in Köln hat beobachtet, dass sich die Schwierigkeiten oftmals erst zeigen, wenn die Mitarbeiter den Arbeitsplatz wechseln müssten – also von einer Abteilung in die andere versetzt würden. Dann gehe es darum, so schnell wie möglich einzugreifen, um Unzufriedenheiten bei den Kollegen, Meistern, in der Abteilung abzustellen. Denn nichts sei unproduktiver als unzufriedene Mitarbeiter.

Thomas Aigner brachte seine Erfahrungen mit ein, die er als Trainer in den Grundbildungsprojekten MENTO, BasisKom und Sesam gemacht hat. Er zitierte das

Beispiel eines Verpackers, der, als es ums Schreiben ging, seine Schwäche eingestehen musste. „Wir haben dort ein Einzeltraining durchgeführt, zehn Mal zwei Stunden. Und das mit Erfolg, der Mann ist deutlich selbstbewusster geworden.“ Bei diesen Schnellkursen gehe es nicht darum, die perfekte Grammatik zu vermitteln. „Bei uns steht das Vokabular der jeweiligen Arbeitswelt im Mittelpunkt.“

Und wer bezahlt es? Bei ZF Lenksysteme speisen sich die Kurse aus öffentlichen Fördermitteln, Unternehmensbeiträgen und dem Beitrag der Teilnehmenden in Form von Freizeit. Brantl ging aber nicht davon aus, dass diese Kurse auf Dauer ohne öffentliche Mittel eine Zukunft hätten. Das sah ThyssenKrupp Steel-Betriebsrat Peter Trube ähnlich: „Die Politik wird einen langen Atem beweisen müssen, was die Finanzierung anbelangt.“ Janßen fand auch, dass die Finanzierung zum Teil eine öffentliche Aufgabe sei. Man könne schon die Frage stellen, ob das Lesen und Schreiben lernen eine Sache der betrieblichen Bildung sei oder nicht eher eine gesellschaftliche: „Warum also soll nur der Arbeitgeber dafür zahlen?“

Weil er etwas davon hat, fand einer aus dem Publikum.

Das Problem ist also noch nicht gelöst. Verabredet ist allerdings, dass Politik, Unternehmen und Weiterbildungsträger sich der Problematik intensiv annehmen wollen. Das Alphanetz NRW kann dabei eine besondere Rolle spielen.

Ein Tag mit intensivem Austausch und vielen Anregungen neigte sich dem Ende zu. „In zwei Jahren sollten wir wieder einen Grundbildungstag veranstalten um zu sehen, was sich aus den vielen guten Ansätzen entwickelt hat.“ waren sich die Organisierenden Günter Schneider, Elke Hülsmann und Dr. Peter Janßen, einig.

Christian Weiher

## **Grundbildung und Alphabetisierung im (Arbeits-)Alltag – Landesregierung und Sozialpartner diskutieren Perspektiven und präsentieren Beispiele guter Praxis**

Am 13. November 2014 findet in Köln ein gemeinsamer Grundbildungstag NRW von Sozialpartnern, Arbeitgebern, betrieblichen Interessenvertretungen, der Weiterbildungslandschaft und der Landesregierung statt.

7,5 Millionen Menschen in Deutschland können zwar einzelne Sätze lesen und schreiben, jedoch keine zusammenhängenden Texte verstehen oder selbst verfassen. Sie gelten als funktionale Analphabeten. Mehr als 4 Millionen davon sind erwerbstätig. Die Betroffenen sind oftmals von Teilen des gesellschaftlichen Lebens ausgeschlossen und haben bei steigenden Anforderungen ein hohes Arbeitsplatzrisiko. In Nordrhein-Westfalen leben bis zu 1,5 Millionen Menschen mit entsprechendem Weiterbildungsbedarf.

Zur sogenannten Grundbildung zählen nicht nur Lese- und Schreibkompetenzen, sondern auch Rechenfähigkeit, Grundfähigkeiten im Umgang mit Computern und digitalen Medien, Gesundheitsbildung, finanzielle Grundbildung sowie soziale Grundkompetenzen.

Der Grundbildungstag ist eine Initiative des Ministeriums für Schule und Weiterbildung und des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales. Organisiert wurde er von Arbeit und Leben NRW, dem DGB-Bildungswerk NRW und dem Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft. Ziel ist es, mit möglichst vielen Akteuren in Austausch zu treten und die vielfältigen bestehenden Handlungsansätze sichtbar zu machen. Darüber hinaus bietet der Grundbildungstag NRW eine Plattform, um gemeinsam praxistaugliche Möglichkeiten für eine adressatengerechte, beteiligungsorientierte Grundbildung und Alphabetisierung zu diskutieren und neue Impulse zu setzen.

„Wir bringen die unterschiedlichen Akteure an einen Tisch, um gemeinsam Lösungsansätze zu entwickeln. Mit dem Alphanetz-NRW wurde bereits eine Koordinierungsstelle geschaffen, der Grundbildungstag NRW ist ein weiterer wichtiger Schritt hin zu einer gesamtgesellschaftlichen Strategie mit Blick auf Grundbildung und Alphabetisierung für Nordrhein-Westfalen.“ sagte die Ministerin für Schule und Weiterbildung, Sylvia Löhrmann. „Mangelnde Grundbildung und Alphabetisierung sind Herausforderungen die unsere Gesellschaft als Ganzes betreffen und dementsprechend auch nur gemeinsam gelöst werden können. Dabei müssen auch Sozialräume und die Arbeitswelt eine größere Rolle spielen, damit wir die Betroffenen in ihrem direkten Umfeld erreichen.“, so Löhrmann weiter.

Arbeitsminister Guntram Schneider sieht das Land, Gewerkschaften und Arbeitgeber in dieser Frage vor einer gemeinsamen Aufgabe. „Wir dürfen diese Menschen nicht zurücklassen. Deshalb muss es unser Ziel sein Chancengleichheit herzustellen und ihnen Wege zu selbstbestimmter Existenzsicherung und Teilhabe zu ermöglichen.“ Auch für die Wirtschaft gewinne das Thema an Bedeutung: „Wir können es uns mit Blick auf den demographischen Wandel schlichtweg nicht leisten das Potenzial derer zu verschenken, die nicht über ausreichende Grundbildung verfügen.“. „Wir werden daher gemeinsam mit den Sozialpartnern an diesem Thema weiterarbeiten“, fügte Schneider hinzu.

Der Vorsitzende des Bildungswerks der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft, Dietmar Meder, betonte: „Arbeitsplatznahe Grundbildungsangebote müssen stärker in den Blick genommen werden. Sie können einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten und die Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter verbessern. Die Bildungswerke der Wirtschaft haben daher die arbeitsorientierte Grundbildung auf die Agenda gesetzt und stehen den Unternehmen auch bei diesem Thema als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung.“

„Grundbildung ist seit Beginn der gewerkschaftlichen Arbeit ein originäres Thema der Gewerkschaften und die Basis gewerkschaftlicher und gesellschaftlicher Bildung, Einmischung und Teilhabe. Wer nicht richtig lesen und schreiben kann, ist eher von

Arbeitslosigkeit bedroht oder arbeitet in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Altersarmut ist vorprogrammiert. Wir wollen die Interessen dieser Kolleginnen und Kollegen vertreten. Lesen und Schreiben sind der Schlüssel zum Arbeitsmarkt.“, unterstrich Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender der gewerkschaftlichen Bildungsträger NRW und Vorsitzender des DGB NRW.