

Frühling 2015 | Nr. 87

ALFA-FORUM

Zeitschrift für Alphabetisierung und Grundbildung

Mit heraus-
nehmbaren
Kursmaterialien

ALFA-FORUM | 27. Jahrgang | ISSN 1435-0793 | ISBN 978-3-929800-31-9 | Hrsg.: Bundesverband Alphabetisierung- und Grundbildung e.V.

Grundbildung am Arbeitsplatz –
Chancen und Grenzen

VORWORT

Sehr geehrte Abonentinnen und Abonnenten, liebe Leserinnen und Leser,



Ellen ABRAHAM

Vom ersten ALFA-Rundbrief 1985 bis zum ALFA-FORUM Nr. 86 im Jahr 2014 – also fast 30 Jahre – lag die Verantwortung für die Veröffentlichung sach- und fachgerechter Informationen zunächst zum Thema Alphabetisierung und später auch zum Thema Grundbildung in den Händen von Peter HUBERTUS. Es gelang ihm im Laufe der Jahre beide Themenfelder übergreifend deutschlandweit und auch aus europäischer Sicht in den Focus zu stellen, mit interessanten Schwerpunktthemen Autoren für die Fachbeiträge zu gewinnen und das ALFA-FORUM zu der themenzentrierten deutschen Fachzeitschrift zu machen. Ich spreche sicherlich auch in Ihrem Namen, wenn ich mich – stellvertretend für die Kollegen und Kolleginnen – dafür sehr herzlich bei Peter HUBERTUS bedanke! Aufgrund struktureller Veränderungen im BVAG ist es ihm leider nicht möglich, die Redaktion des ALFA-FORUM weiterhin zu betreuen. Das

hieß für den Vorstand: Sucht jemanden, der diese Arbeit als Auftragsarbeit übernehmen kann... Nun, da das ALFA-FORUM Nr. 87 fertig ist, kann ich sagen – unsere Suche war sehr erfolgreich! Wir freuen uns, Frau Dr. Ann-Kristin IWERSEN und Herrn Thomas MEIER-AHRENS vom Zentrum für interkulturelle Bildung und Arbeit (ZiB e.V.) für den Auftrag gewonnen zu haben!

Vielen Dank auch an die Autoren und Autorinnen, die mit ihren (Fach-)Beiträgen Impulse zum Nach-Fühlen, Nach-Denken, Nach-Machen und Weiter-Entwickeln geben.

Sie haben Fragen, Ideen, Wünsche? Rufen Sie mich an: 0162 44 39 484 oder schreiben Sie mir: ellen.abraham@freenet.de.

Es grüßt Sie vielmals

Ellen Abraham

Vorstandsvorsitzende

INHALT

02 VORWORT

04 EDITORIAL

05-63 THEMA

05 Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte aus Sicht von Personalexperten – Anforderungen, Angebote, Erfolgsfaktoren
| Helmut E. KLEIN und Sigrid SCHÖPPER-GRABE

08 Grundbildung am Arbeitsplatz zwischen Anspruch und Wirklichkeit – Eine skeptische Betrachtung
| Karl-Heinz JANSSEN und Ralf NICKEL

11 – AoG-Einzelcoaching –
Ein vielversprechendes Format der arbeitsorientierten Grundbildung
| Kevin FOLGER und Thomas AIGNER

- 14 Wie lässt sich arbeitsorientierte Grundbildung breitenwirksam umsetzen?
| Friedhelm KEUKEN und Rosemarie KLEIN
- 20 **AoG-Coaching als neues Angebotsformat in der Arbeitsorientierten Grundbildung!?**
| Rosemarie KLEIN und Melanie RUDOLPH
- 26 Förderliche und hinderliche Faktoren für die erfolgreiche Durchführung einer
Grundbildungsmaßnahme am Arbeitsplatz
| Carola RIECKMANN
- 32 Entwicklung neuer Angebotsformate im Bereich Finanzielle Grundbildung als Dialog
zwischen Sozialer Arbeit und Erwachsenenbildung
| Monika TRÖSTER und Ewelina MANIA
- 36 Arbeitsplatzorientierung und Arbeitsprozessintegration:
Gestaltungselemente einer zukunftsorientierten Grundbildung im Betrieb
| Albrecht IWERSEN und Susanne IWERSEN-SIOLTSIDIS
- 40 „Grundbildungssensible“ Potenzialanalyse im Jobcenter als Bedingung für
arbeitsplatzorientierte Grundbildung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter
| Barbara DIETSCHKE
- 44 Förderung von Health Literacy bei funktionalen Analphabeten durch Sensibilisierung
von Health Professionals
| Thomas FENZL, Gloria SAGMEISTER, Philipp MAYRING, Beate GFRERER
- 50 Alpha-Paten: Modulare Fortbildung des Projekts BASIC in Kooperation
mit dem Jobcenter Frankfurt am Main
Qualifizierung von innerbetrieblichen Multiplikatoren zum Thema „Alphabetisierung und
Grundbildung“
| Liliya WÖLFLE
- 54 Unternehmen und Beschäftigte sensibilisieren – Ein Klima des Lernens entwickeln
| Michael LÜDTKE und Björn SCHULZ
- 58 Einzelunterricht am und für den Arbeitsplatz – Eine sinnvolle Variante in der
Grundbildung?
| Andreas KLEPP
- 62 Grundbildung wird in Rheinland-Pfalz groß geschrieben
| Sabine CARON

64 – 71 BEITRAG

- 64 Eine Geschichte zum Welt-Tag des Buches – Einmal Schnitzel mit Buch
| Marion DÖBERT
- 68 Von der Dunkelheit ins Licht
Licht-Symbolik im Kampf gegen den Analphabetismus
Ein essayistischer Beitrag zum Internationalen Jahr des Lichts
| Jürgen GENUNEIT

– AoG-Einzelcoaching –

Ein vielversprechendes Format der arbeitsorientierten Grundbildung

| von Kevin FOLGER und Thomas AIGNER

Entgegen der allgemeinen kritischen Berichterstattung in den Medien zeigen aktuelle Studien und Monitoringberichte, dass sich der Beschäftigtertransfer in der Praxis bewährt (vgl. MÜHGE/SCHMIDT 2014). Die Klienten erhalten eine intensive, hochwertige arbeitsmarktpolitische Dienstleistung. Ihre Beschäftigungsfähigkeit wird signifikant gestärkt, Arbeitslosigkeit vermieden und der Strukturwandel sozial gestaltet (vgl. ebd.). Vor allem der drohende Arbeitsplatzverlust ruft bei einem Großteil der Klienten eine zunehmende Verunsicherung bezüglich ihres zukünftigen Berufsweges hervor. Diese Verunsicherung kann sich negativ auf die Motivation und Bereitschaft zum beruflichen Neuanfang auswirken (vgl. GROSSMANN/NEUMANN/POMSEL 2011, S.4).

Zu Beginn soll kurz der Projektkontext erläutert werden, um zu illustrieren, warum in einer Transferagentur ein arbeitsorientiertes Grundbildungsangebot realisiert werden konnte. Danach wird kurz anhand verschiedener Studien die aktuelle Situation der Transferagenturen aufgezeigt, bevor ein beispielhafter Ablauf von der Stilllegung eines Betriebs, über die Übermittlung der Belegschaft an eine Transferagentur und den danach folgenden Gesprächen erfolgt. Aus diesem Kontext wird ersichtlich, wie das AoG-Einzelcoaching zustande kam. Ferner wird auch deutlich, was das Ergebnis dieser Weiterbildung war und welche Ableitungen, Erkenntnisse und Empfehlungen sich daraus ergeben.

Hintergrund

Das Projekt „SESAM – Strategien zur Weiterentwicklung der Beratungsangebote in Nordrhein-Westfalen für eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung – ein Beitrag zur Stärkung von Beschäftigten und Unternehmen“ kooperiert mit selbstständigen Unternehmensberatern, Bildungs-

scheckberatungsstellen und mit Transfergesellschaften. Mit Hilfe dieser bestehenden Strukturen erfolgt die Kontaktaufnahme zu Unternehmen, um diese für das Thema arbeitsorientierte Grundbildung zu gewinnen und um dann in Zusammenarbeit mit den Unternehmen und AoG-Lehrenden geeignete Grundbildungsangebote durchzuführen. Abbildung 1 zeigt alle Kooperationspartner des SESAM-Projektes.

Der Kontext von Transfergesellschaften

Transfergesellschaften verfolgen das Ziel, von Arbeitslosigkeit bedrohte Mitarbeiter im Rahmen einer befristeten Beschäftigung in neue Arbeit zu vermitteln. Entsprechend §216 a/b des SGB III wird hierbei zwischen der Arbeitnehmervertretung und dem Arbeitgeber eine Vereinbarung getroffen, welche die konkrete Unterstützung der Betroffenen regelt. Im Vordergrund steht die Verwendung von Abfindungsleistungen für Maßnahmen zur Unterstützung der Integration der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt. Als Instrumente sind sogenannte Transferagenturen und Transfergesellschaften definiert. Im Rahmen von Transferagenturen werden betroffene Arbeitnehmer unterstützt, die noch beim ursprünglichen Arbeitgeber angestellt und zum Teil auch tätig sind. Während oder direkt nach Ablauf der Kündigungsfrist ist dann der Übergang in eine Transfergesellschaft möglich. Der Arbeitsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber wird hierzu aufgelöst und gleichzeitig der Eintritt in die Transfergesellschaft, in der Regel getragen von einem spezialisierten Dienstleistungsunternehmen, realisiert. Innerhalb der Transfergesellschaft erfolgt dann die weitere Unterstützung und Qualifizierung der Arbeitnehmer. Diese Aufgaben werden in der Regel an einen Weiterbildungsträger übertragen. Während des Aufenthalts in der Transfergesellschaft beziehen die Arbeitnehmer Transferkurzarbeitergeld, welches bei der Agentur für Arbeit beantragt wird. Die Agen-

Die SESAM-Projektstruktur

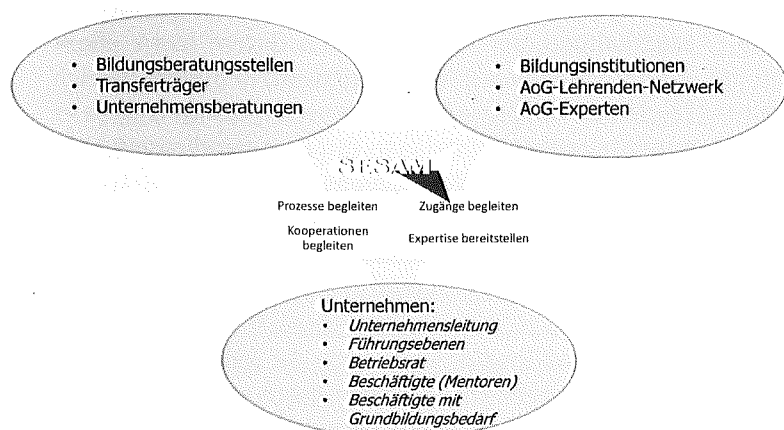


Abbildung 1: Die SESAM-Projektstruktur

tur für Arbeit hat dabei die Aufgabe, zu prüfen, ob die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Aufnahme der Arbeitnehmer in die Transfergesellschaft erfüllt sind.

Die konkrete Ausgestaltung der Unterstützungsleistungen in Transfermaßnahmen hängt stark von den zeitlichen Rahmenbedingungen ab. In der Praxis erfolgt meistens der nachfolgende Ablauf:

- Erstgespräch/Profiling: individuelles Kennenlernen, Aufnahme grundlegender personenbezogener Daten sowie berufsrelevanter Informationen für den weiteren Beratungsprozess
- Kompetenz- und Bewerbungseminar: Kompetenz- und Potentialanalyse, Wissensvermittlung und Training zu bewerbungsrelevanten Themen wie schriftliche Bewerbung, Erstellung der Bewerbungsunterlagen, telefonische Bewerbung und Simulation von Bewerbungsgesprächen
- Individuelle Beratung: Beratung der Klienten entsprechend dem individuellen Bedarf, beispielsweise bei der Stellenrecherche, der Auswahl potentiell relevanter Arbeitgeber, der Erstellung von Unterlagen, aber auch bei privaten Problemlagen
- Berufliche Qualifizierung: Realisierung sinnvoller berufsbezogener Qualifizierungen, welche den Vermittlungsprozess begünstigen sollen (vgl. MAIER/NEUMANN/POMSEL 2009, S. 2).

Genese des AoG-Einzelcoachings

Nach der Stilllegung eines Betriebs aus dem Bereich der Konsumgüterproduktion wurde die Belegschaft an eine mit dem SESAM-Projekt kooperierende Transferagentur übermittelt. Im Rahmen der stattfindenden Erstgespräche wurde bei einem der Klienten ein Grundbildungsbedarf festgestellt. (Die Beraterin der Transfergesellschaft nahm zuvor an mehreren SESAM-Workshops teil, die unter anderem für das Thema „Arbeitsorientierte Grundbildung“ sensibilisierten.) Daraufhin nahm die Beraterin Kontakt zum SESAM-Team auf, um eine geeignete und zeitnahe Lösung für diesen Klienten zu finden. Das SESAM-Team in seiner Rolle als Vermittler zwischen den verschiedenen Akteuren (vgl. Abbildung 1), konnte Thomas Aigner, ein Absolvent der SESAM-Weiterbildung „Arbeitsorientierte Grundbildung – AoG“, an die Transferagentur vermitteln.

Die drei Parteien klärten die organisatorischen Rahmenbedingungen des AoG-Einzelcoachings (Zeitumfang, Kosten, Räumlichkeiten). Das AoG-Einzelcoaching umfasste 10 Unterrichtseinheiten à 3 Stunden.

Ausgangslage

Der Klient ist männlich, 40 Jahre alt, türkischer Nationalität. Er ist in Deutschland geboren, hat die Förderschule nach der 9. Klasse verlassen und seitdem als Produktionshelfer und Packer bei verschiedenen Unternehmen und Zeitarbeitsfirmen gearbeitet. Der Teilnehmer kann

gut lesen, aber nicht schreiben. Obwohl er die deutsche und die türkische Sprache mündlich gut beherrscht, kann er sich in beiden Sprachen nicht schriftlich ausdrücken. Seine Lektüre beschränkt sich auf Zeitungen und Magazine in deutscher und türkischer Sprache.

Nach seiner Auskunft hat er schon in den Anfangsjahren aufgrund von mangelnden Erfolgserlebnissen und Scham nicht mehr geschrieben. Dadurch sind seine motorischen Fähigkeiten zu schreiben, eingeschränkt. (Klient: „Ich wurde von meinen Lehrern nicht mehr beachtet, weil ich dem Tempo der Mitschüler nicht folgen konnte.“)

Zielsetzung

Hauptziel des AoG-Einzelcoachings war es, dem Teilnehmer das Schreiben lernen zu ermöglichen. Er sollte in der Lage sein, einfache Sätze zu schreiben und sich verständlich auszudrücken.

Des Weiteren war beabsichtigt, seine Bewerbungsunterlagen gemeinsam mit ihm zu aktualisieren und in entsprechende Form zu bringen. Darüber hinaus sollte der Teilnehmer Wörter und Sätze schreiben lernen, die in seinem beruflichen Umfeld vorkommen.

Didaktische Umsetzung

Aufgrund der speziellen Ausgangslage und Zielsetzung wurden verschiedene Lehrmittel eingesetzt. Um eine Kontinuität in den Lernprozess einzubringen, hat sich der Teilnehmer an der Lernplattform „ich-will-lernen.de“ des deutschen Volkshochschulverbandes angemeldet. Dadurch ist er in der Lage, nach der Maßnahme selbstständig weiterzulernen. Die Lernplattform „ich-will-lernen.de“ ist dynamisch aufgebaut. Die Lernanforderungen steigen mit erfolgreich absolvierten Aufgaben, sind evaluierbar, und das ganze System wird von einem Tutor online begleitet.

Einen Teil des Unterrichts machten Schreibübungen aus, um die motorischen Fähigkeiten des Teilnehmers zu verbessern. Weitere Übungen zur Rechtschreibung mit verschiedenen Schwerpunkten waren Bestandteil des Unterrichts.

Einen großen Block des Unterrichts bildeten Schreibübungen fachspezifischer Wörter aus der Material- und Lagerhaltung, der Produktion von Gütern sowie allgemeiner Vokabeln aus der Arbeitswelt. In diesem Bereich zeigte der Teilnehmer auch die besten Kenntnisse, da er durch seine jahrzehntelange Tätigkeit mit diesem Vokabular vertraut ist. (Wie Thomas AIGNER als AoG-Trainer berichtet, zeigte der Teilnehmer in diesem Bereich überdurchschnittliche Kenntnisse.)

Ergebnis

Aus Sicht von Thomas AIGNER hatte der Teilnehmer schnell Fortschritte gemacht, weil ihm durch seine gute Lesefähigkeit die Schreibweise vieler Wörter bekannt ist. Er bekommt zunehmend Zutrauen zu seinen eigenen Fähigkeiten

und ist ermutigt, weiter das Schreiben zu trainieren. Um einen längerfristigen Erfolg zu erzielen, hat er sich nach dem Absolvieren des AoG-Einzelcoachings in einem VHS-Kurs angemeldet. Seine Bewerbungsunterlagen sind fertiggestellt und an die Transfergesellschaft weitergeleitet.

Auch die Rückmeldung der Beraterin bezüglich des AoG-Einzelcoachings war durchweg positiv. So zeigte sich der Klient sehr zufrieden mit dem absolvierten AoG-Einzelcoaching. Laut der Beraterin äußert sich das zum einen dadurch, dass der Klient weiterhin kontinuierlich an der Verbesserung seiner schriftsprachlichen Kompetenzen arbeitet und sich zu einem Kurs an der Volkshochschule angemeldet hat. Zum anderen hat die Beraterin eine positive Veränderung in seinem Auftreten wahrgenommen. So tritt der Klient deutlich selbstbewusster in den Beratungsgesprächen auf als noch vor dem Beginn des AoG-Einzelcoachings. Zudem blickt der Klient positiver auf seine berufliche Zukunft, da er ab Herbst 2014 eine verkürzte Berufsausbildung im Lagerbereich begonnen hat.

Schlussfolgerung

Das SESAM-Projekt hat zum Ziel, im Segment der sogenannten einfachen Tätigkeiten Kompetenzen weiterzuentwickeln und den Erwerb neuer Kompetenzen zu unterstützen. SESAM will Arbeitsplätze sichern und die Abhängigkeit von Sozialtransferleistungen verringern. Es sollen Verantwortliche in Unternehmen unterschiedlicher Branchen dafür gewonnen werden, arbeitsprozessbezogene und beschäftigungssichernde Grundbildungsbedarfe zu identifizieren und Grundbildungsangebote zu realisieren.

Im Fall des AoG-Einzelcoachings ist es gelungen, den Kompetenzerwerb des Mitarbeiters anzustoßen und ihn über weitere Schulungsmaßnahmen von örtlichen Trägern in die Lage zu versetzen, eine Weiterbildungsmaßnahme zu besuchen. Hierdurch soll ihm ermöglicht

werden, einen unbefristeten Arbeitsplatz zu erlangen und Sozialtransferleistungen zu vermeiden.

Es wäre zu wünschen, dass zukünftig die Form des Coachings nicht alleine für die ohnehin privilegierte Gruppe betrieblicher Führungskräfte reserviert bleibt. Gerade dieses Beispiel hat gezeigt, dass auch auf der Ebene der Geringqualifizierten Einzelcoaching eine erfolgsversprechende und kostengünstige Unterstützungsform darstellt.

Literatur

- GROSSMANN, Nelli/NEUMANN, Ulf/POMSEL, Marco (2011): „Geringqualifizierte im Beschäftigtentransfer – Leitfaden für Berater, Trainer und Dozenten“. In: GiWA-Online Nr.8, abrufbar unter: <http://www.giwa-grundbildung.de/GrossNeuPomLeitfaden.pdf>; letzter Zugriff am 17.02.2015.
- MAIER, Matthias/NEUMANN, Ulf/POMSEL, Marco (2009): „Parkplatz für Geringqualifizierte? – Zur Gestaltung von Bildungsmaßnahmen in Transfergesellschaften“. In: GiWA-Online Nr.3, abrufbar unter: <http://www.giwa-grundbildung.de/MaierNeumannPomsel3.pdf>; letzter Zugriff am 17.02.2015.
- MÜHGE, Gernot/SCHMIDT, Heinz Hinrich (2014): „Beschäftigtentransfer: Gute Qualität trotz schlechter Rahmenbedingungen“. In: WISO direkt. Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik; abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10766.pdf>; letzter Zugriff am 17.02.2015.

Das diesem Beitrag zugrunde liegende Verbundprojekt „SESAM – Strategien zur Weiterentwicklung der Beratungsangebote in Nordrhein-Westfalen für eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung – ein Beitrag zur Stärkung von Beschäftigten und Unternehmen“ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB12021A und 01AB12021B gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

AUTOREN | Kevin FOLGER und Thomas AIGNER

Kevin FOLGER, Dipl. Soz.-Wiss., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, im Projekt „SESAM: Strategien zur Weiterentwicklung der Beratungsangebote in Nordrhein-Westfalen für arbeitsplatzorientierte Grundbildung – Ein Beitrag zur Stärkung von Beschäftigten und Unternehmen“.

Thomas AIGNER, Dipl. Volkswirt, ist als freiberuflicher Dozent unter anderem für die Volkshochschule Bochum und die Projekte SESAM und BasisKom tätig. Arbeitsschwerpunkte sind AoG-Arbeitsorientierte Grundbildung in Industrie, Wirtschaft, Verbänden und Institutionen sowie Deutsch, Mathematik und EDV.

