



**ARBEIT UND LEBEN**  
Sachsen e.V.

# Grundbildung am und für den Arbeitsplatz

Herausforderungen, Umsetzung und Erfolgsfaktoren



# Inhalt

Vorwort: Michael Kretschmer, Ministerpräsident des Freistaates Sachsen .....	5
1. Alphabetisierung und Grundbildung: Wie wichtig ist Lesen, Schreiben, Rechnen? .....	6
1.1 Geringe Lese- und Schreibkompetenz unter Erwachsenen Die LEO-Studie 2018 .....	7
1.2 Alphabetisierung und Grundbildung in Sachsen Die Koordinierungsstelle Alphabetisierung im Freistaat .....	10
Grußwort: Martin Dulig, Sächsischer Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr .....	12
Grußwort: Christian Piwarz, Sächsischer Staatsminister für Kultus .....	13
2. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung: Chancen und Herausforderungen .....	14
2.1 Impulse setzen: Grundbildung ist Personalentwicklung Geringqualifizierte fördern – Fachkräftebedarf sichern .....	15
2.2 Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit KMU im ländlichen Raum beim Thema Grundbildung ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. als Partner des Dachdeckerhandwerks .....	17
2.3 Arbeitsmarktintegration von An- und Ungelernten Mit Grundbildungsangeboten dem Personalmangel in der Pflege begegnen .....	21
2.4 Vorhandene Potenziale nutzen, praxisnah weiterbilden Arbeitsplatzbezogene Grundbildung als wichtiges Element der betrieblichen Weiterbildung .....	23
2.5 Win-Win für Unternehmen und Mitarbeiter/-innen Lern- und Qualifizierungsprozesse gemeinsam anstoßen und begleiten .....	27

3. Zugänge zu inner- und außerbetrieblichen Lernprozessen .....	29
3.1 Kollegiale Strukturen im Unternehmen nutzen Gemeinsame Lösungen durch Austausch und Beratung .....	30
3.2 Mentoringprozesse als Instrument betrieblicher Weiterbildung Voneinander lernen, Wissen teilen, Chancen aufzeigen .....	35
3.3 Grundbildungsarbeit – Lernerfolg, Selbstwirksamkeit, Anerkennung Die Teilnehmenden müssen wieder neuen Mut zum Lernen fassen .....	37
3.4 Weiterbildung im Erwachsenenalter Individuelles Lernen ermöglicht berufliche Erfolge .....	41
3.5 Nicht auf halbem Weg stehen bleiben Nachhaltige Weiterbildungskonzepte als Sprungbrett in die Ausbildung .....	44
4. Ein Blick in die Zukunft:	
Bedeutung und Stellenwert von Grundbildungsarbeit .....	46
4.1 Grundbildung ist ein Querschnittsthema Regionale und bundesweite Netzwerke für die Grundbildungsarbeit .....	47
4.2 Digitale Grundbildung als Herausforderung für die Erwachsenenbildung Weiterbildung wird angesichts der Digitalisierung noch wichtiger .....	49
4.3 Grundbildung nachhaltig im Unternehmen verankern Qualifizierung und Wertschätzung für Beschäftigte schaffen .....	52





Michael Kretschmer  
Foto: Pawel Sosnowski

**„Es ist in jeder Lebenssituation und -phase möglich, sich fortzubilden, egal warum und was in der Vergangenheit versäumt wurde.“**

## Vorwort

Mehrere Millionen Erwachsene in Deutschland verfügen nur über geringe Lese- und Schreibkompetenz. Die Ursachen sind vielschichtig. Nicht selten spielen ungünstige familiäre und soziale Verhältnisse eine Rolle: Soziale Schwierigkeiten in der Familie, überforderte Eltern, eine längere Krankheit, aber auch fehlende individuelle Förderung in der Schule – all das kann dazu beitragen, dass Kinder trotz Schulpflicht nicht richtig lesen und schreiben lernen.

In Alltag und Arbeitswelt stehen diese Menschen vor schwierigen Herausforderungen. Denn Lesen und Schreiben sind ein wichtiger Schlüssel, die Umwelt zu verstehen und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Es ist daher wichtig, Angebote zu machen, um den funktionalen Analphabetismus zu verringern und das Grundbildungsniveau zu erhöhen. Da die Mehrheit der Menschen – trotz ihres Handicaps – einer Beschäftigung nachgeht, ist die betriebliche Grundbildungsförderung und Weiterqualifizierung hierbei von großem Wert.

Ebenso wichtig ist es, Hemmschwellen abzubauen, damit möglichst viele Menschen Gebrauch machen von den Hilfen und Angeboten, die es gibt. Viele verbergen ihr Handicap. Diesen Menschen müssen wir helfen, ihre Scheu abzulegen und nach vorne zu schauen. Sie sollen wissen, dass es in jeder Lebenssituation und -phase möglich ist sich fortzubilden, egal warum und was in der Vergangenheit versäumt wurde. Und dass es hohe Anerkennung verdient, wenn Menschen sich auf den Weg machen, um als Erwachsene Lesen und Schreiben zu lernen.

Anerkennung verdient auch, wer Betroffene motiviert und unterstützt, sich im fortgeschrittenen Alter der Herausforderung von Lesen und Schreiben zu stellen. Der Verein ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. hat sich das zum Ziel gesetzt und dafür gilt ihm mein herzlicher Dank!

Michael Kretschmer,  
Ministerpräsident des Freistaates Sachsen



# 1. Alphabetisierung und Grundbildung: Wie wichtig sind Lesen, Schreiben, Rechnen?

*Stellenanzeigen, Formulare, Bedienungsanleitungen oder Beipackzettel – ohne ausreichende Lese- und Schreibkenntnisse wird es in Alltag und Beruf häufig kompliziert.*

*Die Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen, auf ihre Berufsmöglichkeiten und ihre Lebensgestaltung können gravierend sein. Alphabetisierung und Grundbildung von Erwachsenen bzw. geringe Literalität sind damit ein gesellschaftliches Querschnittsthema, denn die Anforderungen an Lese- und Schreibfähigkeiten wachsen in vielen Bereichen.*

*Wer diese Kommunikationsformen nicht zuverlässig beherrscht, ist in unserer Zeit zunehmend von wichtigen Informationen und Kommunikationszusammenhängen ausgeschlossen.*

*Schon gewusst?! *

## **Alphabetisierung**

Unter Alphabetisierung versteht man den Prozess der Vermittlung von Lese- und Schreibfähigkeit, unabhängig davon, ob die erlernte Schrift eine alphabetische ist.

Die Ausprägung von schriftsprachlichen Fähigkeiten wird in Alphalevel unterteilt.

Anhand der Alphalevel lässt sich der Alphabetisierungsgrad einer Person, Bevölkerungsschicht oder Gesellschaft abbilden.



# 1.1 Geringe Lese- und Schreibkompetenz unter Erwachsenen

## ■ Die LEO-Studie 2018

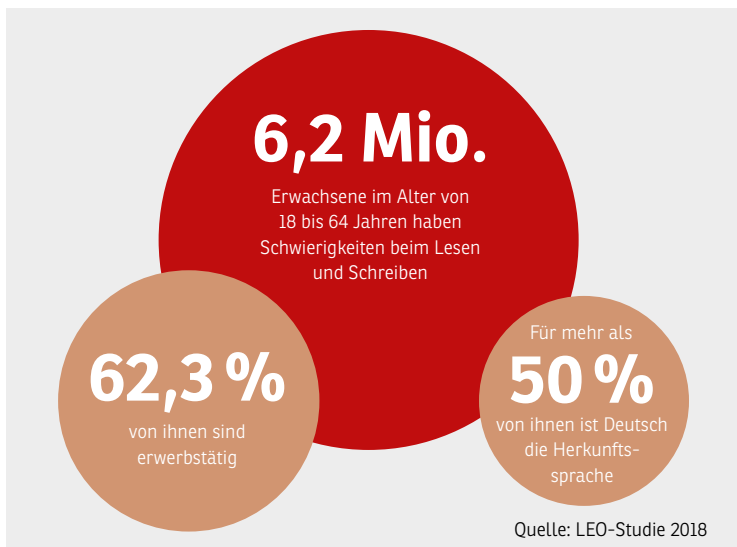
**Von Christopher Stammer, Klaus Buddeberg und Anke Grotlüschen, Universität Hamburg, Fakultät für Erziehungswissenschaft**

Die LEO-Studie 2018 – Leben mit geringer Literalität untersucht die Lese- und Schreibkompetenz in der deutschen Sprache bei Erwachsenen im Alter von 18 bis 64 Jahren. Im Jahr 2018 hatten rund 6,2 Millionen Erwachsene Schwierigkeiten beim Lesen

Trotz dieser Einschränkung sind auch gering literalisierte Erwachsene mehrheitlich erwerbstätig. Im Jahr 2018 gingen etwa 62 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen einer Erwerbstätigkeit nach. Das ist zwar eine deutlich geringere Erwerbsquote als in der gesamten Bevölkerung (75 Prozent), dennoch schließen geringe Lese- und Schreibkompetenzen Menschen nicht grundsätzlich von der Erwerbsteilhabe aus. Die hohe Bedeutung dieser Form gesellschaftlicher Teilhabe lässt sich auch

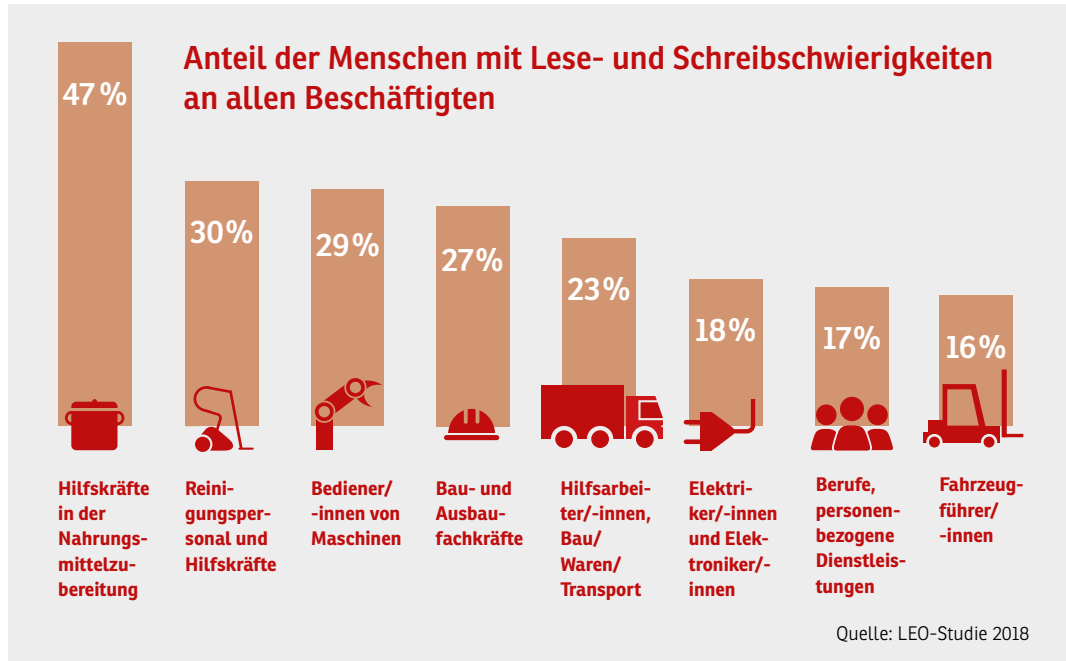
in Zahlen ausdrücken. Rund 88 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen bringen zum Ausdruck, dass Arbeit wichtig ist, weil sie einem das Gefühl gibt, dazuzugehören.

Allerdings ist diese Teilhabe nicht ungefährdet. Gering literalisierte Erwachsene, die laut LEO-Studie häufig über niedrige Schul- und Ausbildungsabschlüsse verfügen und ebenfalls häufig un- oder angelernte Tätigkeiten ausüben, berichten in höherem Maße als die gesamte erwerbstätige Bevölkerung,



und Schreiben. Dies entspricht 12,1 Prozent dieser Altersgruppe. Mehrheitlich beherrschen so genannte gering literalisierte Erwachsene das Lesen und Schreiben bis zur Ebene einfacher Sätze, haben aber Schwierigkeiten damit, zusammenhängende Texte zu lesen oder zu verfassen.

den und dass sie Schwierigkeiten erwarten, eine vergleichbare Anstellung erneut zu finden. Zudem drücken sie im Vergleich zur gesamten erwerbstätigen Bevölkerung eine geringere allgemeine Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation aus.



Von den gering literalisierten Erwachsenen sind knapp 17 Prozent arbeitslos. Sollten Stellen im Bereich einfacher Tätigkeiten künftig in wachsendem Maße über Onlineportale vergeben werden, würde das anteilig viele gering literalisierte Erwachsene vor Schwierigkeiten stellen. Lediglich rund 57 Prozent trauen sich den Umgang mit Online-Stellenbörsen ohne größere Schwierigkeiten zu (Gesamtbevölkerung rund 87 Prozent).

**12,1 %**

der Erwachsenen zwischen 18 und 64 Jahren haben Probleme beim Lesen und Schreiben

Gering literalisierte Erwachsene machen auch seltener von Möglichkeiten Gebrauch, sich über ihre Rechte als Arbeitnehmer/-innen zu informieren. Laut eigener Aussage haben sich rund 44 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen entsprechend informiert. Aber auch in der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung trifft das nur auf rund 65 Prozent zu.

Für Menschen, die Deutsch nicht als Herkunftssprache gelernt haben und erst nach dem Schul- oder Ausbildungsabschluss als Erwachsene nach Deutschland gekommen sind, stellt das Lesen

*Schon gewusst?!*

### Geringe Literalität

Von geringer Literalität spricht man, wenn die schriftsprachlichen Kompetenzen von Erwachsenen niedriger sind als diejenigen, die minimal erforderlich sind und als selbstverständlich vorausgesetzt werden, um eine gesellschaftliche Teilhabe zu garantieren und den jeweiligen beruflichen Anforderungen gerecht zu werden.

Hierbei wird vom Unterschreiten der Textebene gesprochen, d.h. eine Person kann allenfalls einzelne Sätze lesen oder schreiben, nicht jedoch zusammenhängende Texte.



und Schreiben auf Deutsch vielfach eine besondere Hürde dar. Die überwiegende Mehrheit von ihnen bringt aber Lese- und Schreibkenntnisse in einer Vielzahl von Sprachen mit. In der gesamten öffentlichen Diskussion um Grundbildung aber auch für den betrieblichen Zusammenhang gilt es, diese

Mehrsprachigkeit stärker als Ressource anzuerkennen, als das bislang geschieht.

Von der Projektwebseite <https://leo.blogs.uni-hamburg.de> können Sie eine Broschüre mit zentralen Ergebnissen der LEO-Studie herunterladen. •

## Die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung

Mit der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ (AlphaDekade) setzen sich Bund, Länder und Partner verstärkt dafür ein, die Grundbildung in Deutschland zu verbessern. Bereits 2016 wurde nach einer ersten Studie die AlphaDekade ausgerufen und mehr als 100 Projekte angeschoben.

Mit der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung wollen Bund, Länder und Partner im Zeitraum von 2016 bis 2026 die Lese- und Schreibfähigkeiten Erwachsener in Deutschland deutlich verbessern, beispielsweise durch die Erforschung der Ursachen für geringe Literalität und durch die Professionalisierung von Lehrkräften in der Alphabetisierung. Die Maßnahmen des Bundesbildungsministeriums gelten insbesondere arbeitsmarktnahen Themen und Zielgruppen.

Ziel ist es zum Beispiel, Grundbildung in den Kontext von betrieblichen Weiterbildungsangeboten einzubauen. Angesichts der voranschreitenden Entwicklungen in allen Lebensbereichen sind und

bleiben Alphabetisierung und Grundbildung elementare Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes und von Teilhabe geprägtes Leben. Das Bundesbildungsministerium fördert die AlphaDekade mit bis zu 180 Millionen Euro.



**Schriftliche Kommunikation nimmt einen großen Stellenwert im alltäglichen und beruflichen Leben ein. Menschen, die nicht ausreichend lesen und schreiben können, bleibt damit der Zugang zu Bildungs- und Berufschancen häufig verwehrt. An dieser Stelle wollen wir das Thema geringe Literalität und Grundbildung Erwachsener aus der Tabuzone holen.“**



**Miro Jennerjahn**

Fachbereichsleiter Grundbildung

## 1.2 Alphabetisierung und Grundbildung in Sachsen

### ■ Die Koordinierungsstelle Alphabetisierung im Freistaat

Für den Großteil der Menschen ist es ganz selbstverständlich, dass sie lesen und schreiben können. Es gibt aber zahlreiche Personen, die über so geringe Lese- und Schreibkenntnisse verfügen, dass sie

nicht in der Lage sind, die Mindestanforderungen der Schriftsprache zu erfüllen. Auch sehr viele Erwachsene mit geringer Literalität gehören dazu. Was sind die Gründe dafür? Und was bedeutet Alphabetisierung überhaupt? Einige dieser Fragen stellen wir Ingrid Ficker, Projektkoordinatorin der Koordinierungsstelle Alphabetisierung Sachsen.

### Interview



**Ingrid Ficker**, Projektkoordinatorin Koordinierungsstelle Alphabetisierung – Arbeitsorientierte Grundbildung

#### **W**elche Aufgaben übernimmt die Koordinierungsstelle Alphabetisierung in Sachsen?

Seit dem 1. Januar 2010 arbeitet die Koordinierungsstelle Alphabetisierung Sachsen, kurz koalpha, mit vier regionalen Standortbüros in Chemnitz, Dresden, Leipzig und Plauen. Ziel von koalpha ist die langfristige Verringerung der Zahl der Menschen in Sachsen, die nicht ausreichend lesen und schreiben können. Alphabetisierung und Grundbildung sollen für die betroffenen Menschen eine angemessene Teilhabe am gesellschaftlichen und Erwerbsleben ermöglichen und ihre Lebensqualität verbessern.

Die Aufgaben des Teams von koalpha sind dabei vielfältig. Dazu gehören die Beratung betroffener Menschen und deren Umfeld, die Information über Lern- und Hilfsangebote bis hin zur Vermittlung in entsprechende Angebote. Einen Kernpunkt der

Arbeit stellt die breitgefächerte und umfangreiche Netzwerkarbeit dar, zu der u. a. auch die Initiierung von Lernangeboten und lokalen Vernetzungsstrukturen gehört. Durch eine sehr präsenze vielfältige Öffentlichkeitsarbeit soll der breiten Gesellschaft die Problematik bewusster werden und die Akzeptanz von Alphabetisierungsmaßnahmen erhöht werden. Daneben lädt koalpha zu Fachveranstaltungen ein und initiiert bzw. koordiniert Weiterbildungen für Akteure in der Alphabetisierung und Grundbildung.

#### **W**ie stellt sich die Situation im Freistaat dar? Und wo finden betroffene Personen Hilfe und Weiterbildungsmöglichkeiten?

Die Ergebnisse der LEO Studien 2010 und 2018 bestätigen eindringlich die Notwendigkeit einer engagierten Arbeit auf dem Gebiet der Alphabetisierung und Grundbildung in Sachsen. Wir müssen davon ausge-

hen, dass die Zahlen auch für den Freistaat zutreffen und somit ca. 12 Prozent der deutsch sprechenden Erwachsenen im Freistaat auf einem niedrigen Kompetenzniveau lesen und schreiben (vgl. LEO 2018). In unserer nunmehr fast zehnjährigen Arbeit konnten wir viele aktive und verlässliche Partner kennen- und schätzen lernen. Wir arbeiten in Netzwerken zusammen und setzen gemeinsam öffentlichkeitswirksame Aktionen um.

Viele Lernangebote in Sachsen werden mit Mitteln des ESF finanziert. Daneben gibt es Kurse und innovative Projekte an Volkshochschulen und verschiedene niedrigschwellige Angebote u.a. in derzeit 15 Mehrgenerationenhäusern. Eine wichtige Rolle spielen auch Projekte wie BasisKomPlus, MENTO und Alpha-PFLEGE, die ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. seit mehreren Jahren im Freistaat umsetzt. Sie richten sich an Menschen in Beschäftigung und bieten arbeitsplatzorientierte Grundbildung. Damit wird die Mehrheit der gering literalisierten Menschen angesprochen, denn mehr als 60 Prozent von ihnen sind erwerbstätig. Lernangebote für diese Menschen helfen, Fachkräfte zu gewinnen und Arbeitsplätze zu sichern. Diese breite Angebotspalette ist wichtig, um die verschiedenen Zielgruppen zu erreichen.

## Warum verfügen nicht alle Erwachsenen trotz Schulbesuch über ausreichende Lese- und Schreibkompetenzen?

Diese Frage wird uns oft gestellt und sie ist nicht leicht zu beantworten. Verantwortlich ist meist ein ganzer Komplex von Ursachen, wie ungünstige familiäre und soziale Verhältnisse, Schwierigkeiten in der Familie, desinteressierte und überforderte Eltern, Vernachlässigung oder eine längere Krankheit. All das kann dazu beitragen, dass Kinder während der Schulzeit nicht richtig lesen und schreiben lernen. Das Lernen wird insbesondere dann negativ erfahren, wenn Kinder oder Jugendliche bei ihren Versuchen demotiviert, bestraft oder gar sozial ausgegrenzt werden.

Deshalb halten wir Prävention für sehr wichtig und nutzen unsere Öffentlichkeitsarbeit auch für Hinweise an Eltern und Erzieher, wie sie die Lust am Lesen und Schreiben wecken und fördern können. Prävention muss ein gesamtgesellschaftliches Anliegen werden. Trotzdem werden auch in Zukunft Lern- und Hilfsangebote notwendig sein, um Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen zu unterstützen. Der Zugang zu diesen sollte jederzeit und unkompliziert möglich sein. Dafür setzt sich koalpa gemeinsam mit vielen Netzwerkpartnern ein. •

Schon gewusst?! 

### Grundbildung

Der Begriff der Grundbildung bezeichnet grundlegende Kompetenzen, die Voraussetzung kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe sind. Zu diesen Kompetenzen gehören Rechenfähigkeit, Grundfähigkeiten im Umgang mit Computern und

digitalen Medien, Gesundheitsbildung, finanzielle Grundbildung sowie soziale Grundkompetenzen. Grundbildung orientiert sich somit an der Anwendungspraxis von Schriftsprachlichkeit im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag.



Martin Dulig  
Foto: Götz Schleser

**„Es ist wichtig, dass Partner wie ARBEIT UND LEBEN Sachsen Projekte durchführen, die Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen bei der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt unterstützen.“**

## Grußwort

Noch immer leben in Deutschland etwa 6,2 Millionen Erwachsene, die Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben, obwohl von ihnen 4 von 5 sogar einen Schul- oder Berufsabschluss haben. Mehr als die Hälfte von ihnen ist erwerbstätig, der größte Teil leider in sogenannten Helferjobs. Mit Hilfe von vielfältigen Maßnahmen der arbeitsplatzorientierten Grundbildung konnten in den vergangenen Jahren Menschen im Erwachsenenalter ihre Grundkompetenzen ausbauen und stärken und somit ihren beruflichen Alltag besser meistern.

Beschäftigte mit geringer Grundbildung stehen wegen der Veränderung unserer Arbeitswelt durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung vor neuen Herausforderungen. Die Anforderungen an die Arbeitsaufgaben wachsen und werden zunehmend komplexer, erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen gilt es stetig aufzufrischen und zu festigen.

Aber auch Unternehmen sind gefordert, sich dem Wandel zu stellen und die zunehmenden Fachkräfteengpässe zu bewältigen. Umso wichtiger ist es, das vorhandene Mitarbeiterpotenzial zu pflegen und auszubauen. Spezielle Grundbildungsangebote für Beschäftigte, die im jeweiligen Arbeitskontext stehen, unterstützen dabei beide Seiten. Die Beschäftigten werden befähigt, an weiteren beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und ihre Fähigkeiten am Arbeitsplatz besser einzubringen. Daraus resultiert eine größere Arbeitszufriedenheit, die mit gesteigerter Motivation und Leistungsfähigkeit einhergeht. Es ist daher wichtig, dass Partner wie ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. Projekte durchführen, die Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen bei der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt unterstützen. Diese positiven Erfahrungen sollen Ansporn und zugleich beispielgebend für die zukünftige betriebliche Praxis sein.

Martin Dulig  
Sächsischer Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr



**Christian Piwarz**  
Foto: Ronald Bonss

**„Wer die digitalen Möglichkeiten für seinen Alltag nutzen oder auf Informationen im Internet zugreifen will, muss lesen und schreiben und viel mehr noch verstehen und beurteilen können.“**

## Grußwort

Lesen und Schreiben zu können, ist Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Die kürzlich veröffentlichte Studie „LEO 2018“ der Universität Hamburg dokumentiert, dass mehr als sechs Millionen Menschen mit einem hohen Risiko leben, von dieser gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen zu sein. Lesen, Schreiben und Verstehen von Texten gelingt diesen Menschen nicht in dem heutzutage erwarteten Maß. Das beeinflusst auch andere Lebensbereiche nachteilig. Dazu gehören der Umgang mit digitaler Technik und Medien, das Verständnis für politische, ökonomische und ökologische Zusammenhänge, die eigene Gesundheitsfürsorge oder die sprachliche Bildung ihrer Kinder. Um es am Beispiel der Digitalisierung anschaulich zu machen: Wer die digitalen Möglichkeiten für seinen Alltag nutzen oder auf Informationen im Internet zugreifen will, muss lesen und schreiben und viel mehr noch verstehen und beurteilen können. Darüber hinaus hemmen fehlende Grundkompetenzen auch die Beteiligung an Weiterbildung und Qualifizierung.

Damit steht derzeit etwa jeder achte Erwachsene den rasant zunehmenden Herausforderungen unserer Zeit mit ungünstigen Bildungsvoraussetzungen gegenüber. Für unsere Wissensgesellschaft und unser demokratisches Gemeinwesen ist diese Situation dramatisch. Demokratie lebt von Teilhabe und Beteiligung, Meinungsfreiheit basiert auf dem Zugang zu Informationen und deren kompetenter Beurteilung, die digitale Gesellschaft erfordert ganz neue Qualifikationen. Und: Das Bildungsniveau von Eltern wirkt sich unmittelbar auf die Bildungschancen der nachfolgenden Generation aus.

Grundbildung Erwachsener ist also in vielerlei Hinsicht von hohem gesellschaftlichem Interesse. In der gegenwärtigen Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung bis 2026 bildet die Alphabetisierung und Grundbildung einen bildungspolitischen Schwerpunkt der Erwachsenenbildung in Sachsen. Im Sinne des lebensbegleitenden Lernens ist es wesentlich, diese Menschen nicht zurückzulassen, ihnen Chancen zum Lernen zu bieten und zugleich den Mehrwert des Lernens für den Einzelnen, sein soziales Umfeld und die Gesellschaft aufzuzeigen. ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. leistet mit seinen Projekten dazu einen wichtigen Beitrag.

Christian Piwarz  
Sächsischer Staatsminister für Kultus



## 2. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung: Chancen und Herausforderungen

*Alphabetisierung und Grundbildung sind Voraussetzungen für die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe sowie für ein selbstbestimmtes Leben. Denn wer nicht ausreichend lesen, schreiben und rechnen kann, ist in unserer Gesellschaft häufig benachteiligt, vor allem in Bezug auf den Arbeitsmarkt.*

*Heutzutage steigen die Anforderungen an die Arbeitnehmer stetig und werden immer komplexer. Individuelle Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterentwicklungsangebote zur Förderung von arbeitsplatzbezogener Grundbildung können hier eine Lösung sein, die Beschäftigungsfähigkeit von geringqualifizierten Personen zu verbessern.*



**Die Fähigkeit zur Schriftsprachlichkeit ist ein zentrales Element zur Gestaltung persönlicher und beruflicher Entwicklungsprozesse. Sie trägt zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bei und ermöglicht einen Wissens- und Gedankenaustausch über Generationen und Grenzen hinweg. Menschen den Zugang zu dieser kulturellen Ressource zu ermöglichen, ist unser erklärtes Ziel."**



**Alexander Manders**  
Fachreferent Grundbildung



## 2.1 Impulse setzen: Grundbildung ist Personalentwicklung

### ■ Geringqualifizierte fördern – Fachkräftebedarf sichern

---

*Von Frank Schott, Geschäftsführer  
ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.*

Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote sind ein wichtiger Baustein der Bildungsarbeit von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. Seit dem Jahr 2017 bündeln wir diese Seminare und Projekte in einem eigenen Fachbereich und unterstreichen damit die Bedeutung dieses Themenfeldes. Die Aktivitäten der vergangenen Jahre, wie beispielsweise der Aufbau von Netzwerkstrukturen, Sensibilisierung für das Thema, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit, haben in Sachsen zu einer nachhaltigen Infrastruktur geführt, um Menschen mit Grundbildungsbedarf zu erreichen.

ARBEIT UND LEBEN Sachsen unterstützt Beschäftigte und Unternehmen im Rahmen der Projekte „BasisKomPlus – Basiskompetenzen am Arbeitsplatz stärken!“, „MENTO – Kollegiales Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung“ und des kürzlich beendeten Projektes „Alpha-PFLEGE“ und stellt verschiedene Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Verfügung. Im Fokus der arbeitsplatzorientierten Grundbildung steht das nachträgliche Lernen von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten am Arbeitsplatz, vor allem Lese-, Schreib- und Rechen-, aber auch von Lernkompetenzen generell. Ziel ist es, dass alle Menschen bessere und vielfältigere Möglichkeiten der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe erfahren. Mit

unserem Angebot erreichen wir Menschen, die mit klassischen Bildungsangeboten oft nicht erreichbar sind. Dafür entwickeln wir mit den Betroffenen und deren Unternehmen individuell zugeschnittene und zielgruppenspezifische Lösungen.

Neben der direkten Arbeit mit den Betroffenen sind Aufklärung und Sensibilisierung des (Arbeits-)Umfeldes wichtige Bausteine bei der Bearbeitung des Themas. Dafür ist es wichtig, Unternehmen für die Problematik der geringen Literalität und ihrer Folgen zu sensibilisieren. Denn auch für Arbeitgeber in Sachsen sind qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheidend für den Unternehmenserfolg. An dieser Stelle kann arbeitsplatzorientierte Grundbildung mit Blick auf den demographischen Wandel und den Fachkräftebedarf ein lohnendes Instrument der betrieblichen Weiterbildung sein, um berufliche Potenziale von An- und Ungelernten zu nutzen. In vielen Unternehmen im Freistaat arbeiten bereits zuverlässige, langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Schulabschluss sowie andere Geringqualifizierte, die sich trotz fehlender formaler Abschlüsse wichtige Kenntnisse für ihren Arbeitsplatz angeeignet haben.

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung und Weiterqualifizierung sind damit ein Teil der Personalentwicklung und ein zentraler Zukunftsfaktor für die Unternehmen. Attraktive Grundbildungsangebote können positive Lernerfahrungen fördern und gleichzeitig das Selbstvertrauen, die Motivation und die Lernbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken. •



**Rico Gebhardt, MdL,**  
Fraktionsvorsitzender  
der LINKEN Sachsen

*„Wir leben nicht, um zu arbeiten, sondern wir arbeiten, um zu leben. Damit meine ich nicht nur den Lohn, um Brötchen kaufen und die Wohnung bezahlen zu können. Mit unserer Arbeit nehmen wir am Leben der Gesellschaft teil, können sie sogar verändern.“*

*Deshalb befähigen auch Grundbildungs-Projekte, die auf konkrete Bedürfnisse des Arbeitsplatzes bezogen sind, zur besseren Bewältigung des Alltags insgesamt. Jeder Mensch hat Talente, die der Gesellschaft guttun. Dort wo Normen des Arbeitsalltags zum Hindernis für Menschen werden, ihr geschätztes Können einzubringen, bedarf es einer Unterstützung, die auch das Selbstbewusstsein der Betroffenen stärkt. Wir können und sollten auf niemanden verzichten. Da reicht nicht der moralische Anspruch, es braucht Konzept und Einfühlungsvermögen und Akteurinnen und Akteure.*

*Die Auszeichnung durch den Innovationspreis Weiterbildung des Freistaates Sachsen möge das Engagement von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. weiter beflügeln!“*



## **Innovationspreis Weiterbildung**

Seit 2016 konnte ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. mit den Projekten „BasisKomPlus“ und „Alpha-PFLEGE“ rund 100 arbeitsplatzbezogene Grundbildungsangebote umsetzen und damit über 1.000 Betroffene erreichen. Hinzu kommen 60 innerbetriebliche Mentorinnen und Mentoren, die über das Projekt MENTO ausgebildet wurden. Diese sensibilisieren in ihren Unternehmen für das Thema und stehen als Ansprechpartner/-innen für Betroffene bereit.

Für seine erfolgreiche Arbeit bekam der sächsische Bildungsdienstleister am 18. September 2019 in Dresden den Innovationspreis Weiterbildung des Freistaates Sachsen verliehen. Mit dem Preis werden jährlich beispielhafte Innovationen in der allgemeinen, beruflichen, wissenschaftlichen, politischen und kulturellen Weiterbildung ausgezeichnet. Die vom Sächsischen Landesbeirat für Erwachsenenbildung benannte Jury, deren Mitglieder in unterschiedlichen Bereichen der Weiterbildung tätig sind, würdigte den gelungenen praxisnahen Langzeitansatz mit hohem Innovationspotenzial für ein nach wie vor schwieriges Problemfeld in Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt.

## 2.2 Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit KMU im ländlichen Raum beim Thema Grundbildung

### ■ ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. als Partner des Dachdeckerhandwerks

Die Umsetzung von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung in Handwerkerbetrieben des Bau- oder Baunebengewerbes steht vor einer dreifachen Herausforderung: Neben den Problemen für Kleinbetriebe im Allgemeinen sowie der Strukturschwäche ländlicher Regionen kommen noch branchenspezi-

fische Besonderheiten hinzu: das flexible und mobile Agieren auf Baustellen in zumindest jahreszeitlich schwankenden Auftragszyklen. Wie ein effektives Bildungsmanagement dennoch erfolgreich in der Breite konzipiert und realisiert werden kann, zeigt z.B. das Kooperationsprojekt von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. mit dem Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks Sachsen und dem Landesbildungszentrum des sächsischen Dachdeckerhandwerks.

## Praxisbericht

**Thomas Münch**, Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes und das Landesbildungszentrums (LBZ)

**Matthias Feldner**, Leiter des LBZ

**W**as sind aktuell die größten Herausforderungen für Ihre Betriebe bei der Personalarbeit?

**Münch:** Man könnte sagen, beim Thema Fachkräfte steigen mir die Mitgliedsbetriebe regelrecht aufs Dach: Diejenigen, die noch ausbilden, beklagen offene Lehrstellen oder müssen mit teilweise kaum ausbildungsfähigen Jugendlichen in die Ausbildung starten. Grundsätzlich macht sich in der gesamten Branche und im Handwerk überhaupt der demographische Wandel radikal bemerkbar, insbesondere in den Landkreisen. Fähige Mitarbeiter sind auf dem sächsischen Arbeitsmarkt kaum noch verfügbar, so dass wir Migration als große Chance begreifen müssen.

**Feldner:** Genau dafür haben wir bereits seit 1999

unser modernes Landesbildungszentrum: Gesellen- und Meisterausbildung auf hohem qualitativen Niveau und tatsächlich noch in einem erstaunlichen quantitativen Ausmaß: Allein zum Ausbildungsbeginn dieses Jahres haben wir sachsenweit wieder über 100 Lehrlinge unter Vertrag genommen, davon erfreulicherweise sogar drei junge Damen in diesem klassischen Männerberuf. Zu den Herausforderungen gehören die mitunter schlechten schulischen Voraussetzungen, wobei üblicherweise Mathe für viele die größte Baustelle ist.

**W**arum wollen kaum Jugendliche Dachdecker werden? Oder anders gefragt: Wie kann man sie für den Beruf des Dachdeckers gewinnen?

**Feldner:** Die jungen Leute wollen heute in die Städte und studieren, weil sie denken, dass das „hip“ ist. Dem gegenüber mag die schweißtreibende Handarbeit bei Wind und Wetter zunächst wenig erstrebenswert scheinen. Im Gegensatz zur dualen Ausbildung in einem ehrbaren Gewerk führen aber akademische Bildungswege mitunter in eine vage berufliche Zukunft. Als Dachdecker hingegen werde ich in meinem Ausbildungsbetrieb übernommen oder bin aktuell als Fachkraft sehr gefragt.

**Münc:** Der Beruf hat eine historische Tradition, wandelt sich aber aktuell auch stark und wird zunehmend digitaler. Das versuchen wir der neuen Generation mit einer zeitgemäßen Präsenz im Netz anschaulich rüberzubringen. Dafür haben wir eine Imagekampagne namens #DachdeckerDeinBeruf ins Leben gerufen und lotsen die jungen Leute via QR-Code zu Themen wie Solarthermie oder laden sie zu virtuellen Drohnenflügen über die

„**Grundbildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Ausbildung.**“

**Matthias Feldner**  
Leiter Landesbildungszentrum (LBZ)

Dächer ein. Dazu bespielen wir sämtliche Social-Media-Kanäle wie Twitter, Facebook und Xing mit kurzen News und machen den Dachdeckerberuf auf Instagram und Youtube mit bunten Bildern bzw. thematischen Video-clips lebendig und erfahrbar. Dabei sprechen wir explizit auch Frauen und Zugewanderte an, um sie für unseren dualen Ausbildungsberuf zu gewinnen und die Hemmschwelle für eine Bewerbung zu senken.

**W**arum haben Sie sich für eine Kooperation mit ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. als Partner bei der Ausbildung zum Dachdecker Gesellen entschieden?

Schon gewusst?! 

## Das Alpha-Level

Die Ausprägungen der geringen Literalität sind nicht bei allen Betroffenen gleich und bedürfen einer individuellen Unterscheidung. Mit den sogenannten Alpha-Levels versucht man genauer zu beschreiben, welche Kompetenzen jemand beim Schreiben und Lesen schon beherrscht oder noch nicht. Alpha-Level 1 beschreibt dabei die niedrigste Kompetenzstufe.

**Alpha-Level 1:** Personen fällt es schwer, einzelne Wörter zu erkennen bzw. Wortgruppen zu erfassen.

**Alpha-Level 2:** Personen können zwar einzelne

Wörter lesen oder schreiben, jedoch keine ganzen Sätze.

**Alpha-Level 3:** Personen die an zusammenhängenden – auch kürzeren – Texten scheitern, auch wenn einzelne Sätze gelesen oder geschrieben werden können.

**Alpha-Level 4:** Personen können bei Verwendung eines alltäglichen Wortschatzes lesen und schreiben, auch auf Textebene. Trotzdem kann insbesondere die schriftliche Kompetenz stark fehlerhaft ausgeprägt sein.



**Thomas Münch, Geschäftsführer des Landesinnungsverbandes und des Landesbildungszentrums (LBZ), sowie Matthias Feldner, Leiter des LBZ und Hauptverantwortlicher für die überbetrieblichen Lehrunterweisungen.**

**Feldner:** In der dualen Ausbildung gibt es drei Säulen: die Berufsschule, den Betrieb und das LBZ für die überbetrieblichen Lehrgänge. Dort müssen gemeinsam alle praktischen und theoretischen Inhalte der Ausbildungsordnung umgesetzt werden. Für individuelle Förderung von Menschen mit besonderen Herausforderungen im Lernen ist da leider mitunter wenig Kapazität. Grundbildung ist aber eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Ausbildung. Genau das bietet ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. und ist damit quasi ein viertes Bein, auf dem das kooperative Miteinander der Ausbildung noch stabiler steht als auf dreien.

**Wie kam es zu der Kooperation und wie sieht diese ganz konkret aus?**

**Münch:** Ein Mitarbeiter von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. rief eines

**“ Wir wollen das sächsische Dachdeckerhandwerk bei der Nachwuchsarbeit stärken und jungen Menschen einen guten Start in die Ausbildung bzw. den erfolgreichen Abschluss derselben ermöglichen. “**

**Thomas Münch**  
Geschäftsführer Landesinnungsverband

Tages an und stellte das Projekt am Telefon vor. Er ist sozusagen auf uns zugekommen und wir mussten im Endeffekt nur „Ja!“ sagen. Im persönlichen Gespräch hat er uns zum Thema Grundbildung informiert und mit uns gemeinsam mögliche Bedarfe eruiert. Wir haben dann geschaut, wie wir das Thema mit ganz konkreten Interessen der Betriebe verknüpfen können, z. B. im Kontext Fachkräfte,



Arbeitsschutz, Ausbildung. Das ging dann bei uns noch durch den Vorstand und wurde auf der Mitgliederversammlung vorgestellt.

**Feldner:** Wir haben uns im Zuge der gemeinsamen Abstimmung auf das Landesbildungszentrum konzentriert und fahren dort eine Doppelstrategie: Zum einen werden die Ausbilder im Rahmen des Projektes MENTO intensiv sensibilisiert und qualifiziert, um bei den Auszubildenden Grundbildungsbedarfe zu erkennen, das Thema positiv zu positionieren, Betroffene gezielt anzusprechen und nachhaltig Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Zum anderen erhalten alle unsere Azubis, die sachsenweit im aktuellen Ausbildungsjahr starten, während ihrer Praxisphasen im ersten Lehrjahr die Möglichkeit, an einem offenen

Lernangebot zur Stärkung mathematischer Grundbildung teilzunehmen.

**W**as versprechen Sie sich von der Kooperation? Was wünschen Sie sich ganz konkret für die Zukunft? Welche Pläne haben Sie?

**Münch:** Zunächst wollen wir als Landesinnungsverband einen nachhaltigen Mehrwert für unsere Innungen und deren Mitglieder bieten, indem wir das sächsische Dachdeckerhandwerk bei der Nachwuchsarbeit stärken und jungen Menschen einen guten Start in die Ausbildung bzw. den erfolgreichen Abschluss derselben ermöglichen. Insofern können wir uns dauerhaft eine feste Zusammenarbeit mit ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. im Kontext der dualen Ausbildung sehr gut vorstellen. Das Thema Grundbildung in Mathematik bleibt mit Sicherheit relevant und wichtig. •

**„ Grundbildung für Kleinbetriebe im ländlichen Raum umzusetzen, ist eine Riesenherausforderung. Durch die Kooperation mit dem Landesinnungsverband erreichen wir sehr viele Handwerksbetriebe in der Fläche und können die landesweiten Bedarfe bündeln. So sprechen wir effektiv und effizient Betroffene in der Breite an und können sie im Rahmen der Ausbildung gezielt und individuell fördern.“**



**Volkmar Lehnert**  
Fachreferent Grundbildung



## 2.3 Arbeitsmarktintegration von An- und Ungelernten

### ■ Mit Grundbildungsangeboten dem Personalmangel in der Pflege begegnen

---

Die Pflegebranche ist bekanntermaßen ein expandierender Sektor, der vor dem Hintergrund des demographischen Wandels der Gesellschaft auch in Zukunft ein weitreichendes Beschäftigungsfeld darstellt. Allerdings herrscht in der deutschen Gesundheits- und Pflegebranche seit Jahren ein akuter Fachkräftemangel. Kliniken, Krankenhäuser und Pflegeheime setzen immer öfter auf die Unterstützung von Hilfskräften, die bisher nicht über eine abgeschlossene medizinische oder pflegfachliche Ausbildung verfügen. Die meisten von ihnen helfen mit ihrer Fürsorge und Hingabe pflegebedürftigen Menschen, die im täglichen Leben Unterstützung benötigen und leisten einen verantwortungs- und wertvollen Job. Hier liegt die betriebliche Herausforderung der nächsten Jahre darin, die Weiterbildung dieser Beschäftigten zu unterstützen, um alle Mitarbeiterpotenziale zu nutzen.

Die Nachqualifizierung von bereits beschäftigten Hilfskräften ist hierbei ein wichtiger Weg. Allerdings muss dabei als besonderer Aspekt die Weiterbildung von An- und Ungelernten berücksichtigt werden. Viele dieser Beschäftigten haben eine geringe Literalität, d.h. sie haben Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben und Rechnen. Ohne diese Basiskenntnisse ist der nachträgliche Erwerb von beruflichen Qualifikationen noch schwieriger. Aus diesem Grund benötigen diese Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter eine besondere Unterstützung – hier rückt die arbeitsplatzbezogene Grundbildung als Teil der Personalentwicklung in den Fokus.

Ein positives Beispiel ist Alin Dienel – sie zählt zu den Betroffenen und berichtet aus ihrem Arbeitsalltag als Pflegehilfskraft in einer Tagespflegeeinrichtung: „Ich habe Probleme beim Schreiben, vor allem im Bereich der Rechtschreibung. Die Pflegedokumentation fällt mir damit häufig schwerer als meinen Kolleginnen und Kollegen. Grundsätzlich weiß ich genau, was ich schreiben muss, aber sobald ein wenig Trubel ist oder Zeitdruck herrscht, mache ich Fehler – besonders häufig bei Fremdwörtern und Fachbegriffen. Diese Nervosität habe ich leider seit meiner Schulzeit und sie begleitet mich bis heute. Auch für das Lesen von Dokumenten brauche ich meine Zeit und vor allem Ruhe, die im täglichen Pflegealltag natürlich nur schwer zu finden ist“.

Als Mitarbeiterin in der Tagespflege unterstützt Alin Dienel pflegebedürftige Menschen in allen Belangen der Grundpflege, d.h. sie übernimmt die Körperpflege, Ernährung, Bewegung bzw. Lagerung, Ankleiden etc. In ihr Aufgabengebiet fallen auch hauswirtschaftliche Tätigkeiten oder die Freizeitgestaltung. „Ich habe zunächst ein Praktikum gemacht und dann direkt im Anschluss die Stelle bei advita in Freital bekommen. Meine Vorgesetzten schätzen besonders meinen Umgang mit den älteren Menschen und unterstützen mich. Ich habe von Anfang an offen und ehrlich mit ihnen



**Alin Dienel, Pflegehilfskraft bei advita Freital**

über meine Probleme beim Lesen und Schreiben gesprochen. Ich bin der Meinung, dass es wichtig ist, bei der Wahrheit zu bleiben und sich nicht zu verstecken.“

Vielen Betroffenen mangelt es nicht an der Motivation, sich weiterzubilden, sondern nur an der passenden und vor allem individuellen Unterstützung. Daher ist es besonders wichtig, Nöte und Ängste zu kennen und geeignete Strategien zu entwickeln, um das Nachholen von Grundkompetenzen auch im Erwachsenenalter zu ermöglichen. „Durch advita habe ich ein Einzelcoaching während meiner Arbeitszeit erhalten. Mit einer Dozentin konnte ich dort die Rechtschreibregeln trainieren und Leseübungen machen. In dieser Weiterbildung wurden ganz konkrete Beispiele aus meinem Arbeitsalltag besprochen und geübt, wie zum Beispiel Begrifflichkeiten aus der Pflegedokumentation, die ich dann direkt anwenden konnte (Dekubitus, Essverhalten bei Demenzkranken Bewohnern oder spezielle Krankheiten). Das Einzelcoaching war für mich

sehr angenehm, da ich mich besser konzentrieren konnte und sehr schnell Erfolge erzielt habe. In einer großen Gruppe ist man doch etwas gehemmt, da alle einen unterschiedlichen Stand haben und man keine Fehler machen möchte“, berichtet Alin Dienel von ihren Erfahrungen.

Aber nicht nur der oder die Einzelne, sondern ein ganzes Unternehmen kann von der Investition in eine Grundbildungsstrategie profitieren. Gut ausgebildetes Personal, das regelmäßig an Weiterbildungen teilnimmt, steigert auch die Qualität der Pflege und die Stimmung im Team. „Heute komme ich in vielen Situationen besser alleine klar, muss weniger bei Kolleginnen und Kollegen nachfragen und bin selbstbewusster. Immer wieder versuche ich die Dinge aus der Weiterbildung anzuwenden, so lese ich jetzt viel zu Hause und übe vor allem die Rechtschreibung. Ich gebe mir Mühe und mache Fortschritte. Das alles tue ich vor allem auch für meine Kinder, damit ich sie künftig bei den Hausaufgaben besser unterstützen kann.“ •



## 2.4 Vorhandene Potenziale nutzen, praxisnah weiterbilden

### ■ Arbeitsplatzbezogene Grundbildung als wichtiges Element der betrieblichen Weiterbildung

---

Die Altenpflege gehört zu den Branchen, in denen es viele Pflegekräfte mit Grundbildungsbedarfen gibt. Beschäftigte, die das betrifft, haben beispielsweise Schwierigkeiten bei der schriftlichen Dokumentation von Pflegeprozessen, beim Lesen und Verstehen

von Dienstanweisungen oder in der Kommunikation mit Angehörigen, Bewohnerinnen und Bewohnern oder im Team. Häufig kann nur durch nachholende Grundbildung und Fortbildungsanstrengungen eine weitere berufliche Entwicklung ermöglicht werden. Kontinuierliche Weiterbildungsangebote gelten damit zu Recht als ein Kernstück der Personalentwicklung – das hat auch die Pflegeeinrichtung Pro Seniore Residenz Kästner Passage in Dresden erkannt.

## Praxisbericht

**Ronny Kaube**, Pflegedienstleiter Pro Seniore  
Residenz Kästner Passage in Dresden

**Ihre Einrichtung beschäftigt sich seit ca. einem Jahr mit dem Thema Grundbildung. Welches Resümee würden Sie als Pflegedienstleitung nach diesem ersten Jahr ziehen?**

Das bisherige Fazit fällt sehr positiv aus. Vor allem die Themen Kommunikation, Informationsweitergabe, respektvoller Umgang mit Externen, egal ob Angehörige, Ärzte oder Therapeutinnen und Therapeuten, haben sich spürbar verbessert. In erster Linie war das auch unser Wunsch, denn im Pflegealltag muss genau das reibungslos funktionieren. Besonders vor dem Hintergrund, dass nicht in jeder Situation eine Pflegefachkraft bzw. ausgebildete Kraft vor Ort sein kann. In vielen Fällen sind es Assistentinnen und Assistenten, Quereinsteiger oder ausländische Mitarbeiter/-innen mit noch mangelnden Sprachkenntnissen, die in der Pflegebranche tätig sind. Diese Kolleginnen und Kollegen haben nicht selten Schwierigkeiten, ent-

sprechende Fragen von Angehörigen ad-hoc zu beantworten oder scheuen sich sogar davor, etwas zu sagen. An dieser Stelle konnten die Weiterbildungsseminare den Arbeitsalltag sehr positiv beeinflussen.

**Welche konkreten Angebote bzw. Weiterbildungsthemen setzen Sie in Ihrem Haus um?**

Das Angebot einer arbeitsbezogenen Weiterbildung setzen wir als Gruppencoaching in unseren Räumlichkeiten um. Dadurch kann auch unter den Kolleginnen und Kollegen ein aktiver Austausch stattfinden, was die positiven Effekte zusätzlich befeuert. Wir konnten bei vielen der Teilnehmenden eine tolle Entwicklung beobachten. Für die Qualifizierungsmaßnahme haben wir den Fokus auf unterschiedliche Themenschwerpunkte gesetzt. Zum einen ist uns die Fachlichkeit wichtig, d.h. das Thema Expertenstan-



Ronny Kaube, Pflegedienstleiter Pro Seniore Residenz Kästner Passage in Dresden

dards, nach denen wir verpflichtet sind zu arbeiten. Alle Beschäftigten müssen wissen, warum ein Dekubitus (Druckgeschwür) entsteht oder was zur Sturzprophylaxe gehört – eben alles was uns im Pflegealltag begegnet. Auf der anderen Seite geht es darum, das alles richtig zu Papier zu bringen. Die Assistentinnen und Assistenten haben das Glück, dass sie häufig nur Standardberichte schreiben müssen. Die Fachkraft hingegen muss alles, was sie am Tag erlebt, evaluieren, in das Übergabebuch einschreiben oder Meldungen an Ärzte rauschicken. Im Rahmen der Weiterbildung wird versucht, Fachkräfte und Hilfskräfte auf unterschiedliche Weise zu unterstützen. Bei den Pflegefachkräften haben wir ein Telefontraining durchgeführt: Wie spreche ich mit Ärzten oder der Polizei? Für die Assistentinnen und Assistenten stand eher die Gesprächsführung mit Angehörigen im Vordergrund. Als Pflegeeinrichtung ist es uns wichtig, auch nach außen einen professionellen Eindruck zu vermitteln, d.h. die Menschen, die mit

unseren Kolleginnen und Kollegen in Kontakt treten, davon zu überzeugen, dass hier die Richtigen arbeiten.

**W**ie haben Sie diese arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungsbedürfnisse innerhalb des Unternehmens zunächst identifiziert?

Es gibt verschiedene Dinge, die wir als Heim- oder Pflegedienstleitung wahrnehmen. Da gibt es zum Beispiel Beschwerden von Angehörigen, die sich in den einzelnen Wohnbereichen, in denen ihre Verwandten untergebracht sind, nicht ausreichend angenommen fühlen. Häufig entstehen solche Wahrnehmungen durch einfache Missverständnisse in der Kommunikation. Dann gibt es immer wieder Probleme im Bereich der Pflegedokumentation, d.h. wir stellen fest, dass zu wenige Informationen weitergegeben werden. Neue Kolleginnen und Kollegen wissen häufig viele Dinge nicht, weil sie nicht aufgeschrieben wurden. Also All-

**i** *Projekt-Porträt*

**Alpha-PFLEGE: Grundbildungskompetenzen bei Pflegekräften stärken**

Um Pflegekräfte beim Aufbau bzw. der Stärkung ihrer Grundbildungskompetenzen zu unterstützen, wurde das Angebot Alpha-PFLEGE für Pflegedienste und Pflegeeinrichtungen entwickelt. Ziel des Projektes war die Steigerung der schriftsprachlichen und kommunikativen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Pflegebereich durch arbeitsplatzorientierte Fortbildungen.

- Zur Steigerung der Kompetenzen von Beschäftigten wurden Fortbildungen durchgeführt, in denen Themen aus dem Pflegealltag (z.B. Pflegedokumentation, Dekubitusprophylaxe, Kommunikation im Team oder mit Bewohner/-innen) mit Aufgaben zur Förderung der Schriftsprache kombiniert wurden. Die Teilnehmenden konnten so Handlungskompetenz im Berufsalltag gewinnen.
- Auf Unternehmensebene stärkte Alpha-PFLEGE Wissen und Kompetenzen im Umgang mit Grundbildungsbedarfen für eine nachhaltige Personalentwicklung.
- Fortbildungen, die im Rahmen des Projektes in den Pflegeeinrichtungen stattfanden, wurden durch das Projekt Alpha-PFLEGE finanziert. Für die Einrichtung entstanden keine zusätzlichen Kosten.

Im Rahmen des Projekts wurden erstmalig in Sachsen Instrumente zur Identifizierung und Ansprache von Betroffenen sowie zur Konzeption und Durchführung von arbeitsplatznahen Grundbildungsangeboten im Pflegebereich erprobt. Durch die Stärkung der arbeitsplatzbezogenen Grundkompetenzen haben die Pflegekräfte an Sicherheit in der Bewältigung ihrer täglichen Aufgaben und die Pflegeeinrichtungen kompetentere und motivierte Beschäftigte gewonnen.

tagsprobleme, die wir bereits identifiziert haben und versuchen, unmittelbar in die Qualifizierungsmaßnahmen zu integrieren. Auch die Fachlichkeit muss hier genannt werden, denn Expertenstandards kennen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur vom Hörensagen. Wir versuchen hier, vorhandene Grundbildungsdefizite und fachspezifisches Wissen in einem Weiterbildungsangebot zu verknüpfen, um alle gemeinsam auf ein höheres Level zu bringen.

**Was sind aus Ihrer Sicht die Erfolgsfaktoren, die für eine gelungene Umsetzung der Angebote entscheidend sind?**

Der entscheidende Faktor ist vor allem die führende Dozentin. Andrea Stanke hat eine sehr positive Ausstrahlung auf die Teilnehmenden und hat ein tolles Gruppengefühl bzw. eine eindrucksvolle Gruppendynamik entstehen lassen. Zudem findet ein Großteil der Organisation und Absprachen über ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. statt, was uns als Leitung sehr entlastet. Für den internen Erfolg der Weiterbildungsmaßnahme und die Motivation der Teilnehmenden ist vor allem das direkte Spiegeln im Alltag ganz wichtig. D.h. wir versuchen unseren Beschäftigten zu vermitteln, dass wir die positiven Veränderungen wahrnehmen. Wir haben einige Kolleginnen und Kollegen, die von der ersten Stunde an dabei waren, und man kann feststellen, dass sie sich



komplett verändert haben. Natürlich waren sie auch vorher gute Mitarbeiter/-innen, aber jetzt haben sie ein ganz anderes Auftreten, viel selbstbewusster und fachlich fit. Grundsätzlich hätten wir am liebsten jede/n Mitarbeiter/-in mit diesem Weiterbildungsangebot qualifiziert, aber wir mussten uns ja für einen Personenkreis entscheiden. Dabei haben wir rückblickend genau die richtigen Entscheidungen getroffen, was den Erfolg an dieser Stelle zusätzlich befördert.

### **W**elche Veränderungen bzw. Verbesserungen haben Sie ganz konkret bei Beschäftigten wahrgenommen?

Das Thema Dokumentation hat sich bei einem großen Teil der Teilnehmenden deutlich verbessert. Im Bereich der Rechtschreibung und der Grammatik liegen teilweise Welten zwischen davor und danach. Das sind unmittelbar wahrnehmbare Aspekte für uns. Aber auch alles, was nicht direkt messbar ist, wie Zuverlässigkeit oder die Freude an der Arbeit. Vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern macht es zunehmend Spaß, auch in schwierigen Situationen zu agieren. Die Panik und Unsicherheit von früher ist einer gesunden Selbstsicherheit gewichen. Die Teilnehmenden sind beflügelt von dem, was sie jetzt können, und wollen das Gelernte in den Arbeitsalltag einbringen. Es ist immer wieder erstaunlich, die Veränderungen bei jedem einzelnen zu sehen.

### **P**ersonal zu finden und dauerhaft zu binden ist für viele Pflegeeinrichtungen eine Herausforderung. Kann Grundbildung eine Antwort sein, um diese Herausforderung zu meistern?

Grundsätzlich brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich darüber im Klaren sind, dass Altenpfle-

ge eben kein banaler Beruf ist, sondern dass es eigentlich eine Berufung ist und ganz viel Idealismus und Engagement erfordert. In unserer Einrichtung haben wir ein Team, welches genau aus solchen Menschen besteht. Viele unserer Beschäftigten nehmen die Grundbildungsangebote daher als persönliche Chance wahr, sich weiterzuqualifizieren. Allerdings fehlt es in der Gesellschaft noch an Toleranz und Akzeptanz sowie dem Verständnis dafür, dass diese Form der Weiterbildung nichts Diskriminierendes ist. Der Begriff Grundbildung ist in den Köpfen mancher Menschen wirklich ein Problem, daher haben wir auf die Bezeichnung verzichtet. Viele der Teilnehmenden hatten in ihrem Leben nicht die Möglichkeit, sich entsprechend zu qualifizieren oder eine Ausbildung zum Altenpfleger oder Krankenpflegehelfer zu machen. Ein Großteil der Betroffenen muss in einen Beruf quereinsteigen und freut sich natürlich, wenn er die Chance erhält, weitergebildet zu werden. •



***In vielen Tätigkeitsbereichen der Arbeitswelt steigen die Anforderungen, sodass mangelnde Grundbildung und Strategien der Kompen-sation verstärkt auch zum Thema in der betrieblichen Weiterbildung werden. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, die Förderung arbeitsplatzbezogener Grundbildung auch für Personalverantwortliche und Ausbilder/-innen stärker in das Blickfeld zu rücken.“***



**Holger Schreiber**  
Fachreferent Grundbildung

## 2.5 Win-Win für Unternehmen und Mitarbeiter/-innen

### ■ Lern- und Qualifizierungsprozesse gemeinsam anstoßen und begleiten

Viele Aktivitäten der vergangenen Jahre, wie beispielsweise die Sensibilisierung für das Thema oder Beratung und Öffentlichkeitsarbeit, haben zu einer wichtigen Infrastruktur geführt, um Menschen mit Grundbildungsbedarf zu erreichen. Auch in Unter-

nehmen und Betrieben rückt die Förderung arbeitsplatzorientierter Grundbildung stärker in den Fokus der betrieblichen Weiterbildung – so erhalten immer mehr gering qualifizierte Arbeitnehmer/-innen die Möglichkeit, an Lernprozessen teilzunehmen und ihre Fähigkeiten zu verbessern. Die Heinrichsthaler Milchwerke GmbH ist ein Beispiel dafür, wie eine individuelle Personalentwicklung aussehen kann.

## Praxisbericht

**Katrin Herrmann**, Leiterin Ausbildung,  
Heinrichsthaler Milchwerke GmbH

**W**ie haben Sie die Unterstützung Ihres Auszubildenden durch das Projekt „BasisKomPlus“ von ARBEIT UND LEBEN Sachsen wahrgenommen?

**Und würden Sie diese erneut in Anspruch nehmen?**

Wir als Betrieb würden diese Hilfe sehr gern wieder in Anspruch nehmen. Die Unterstützung war durch den Einsatz der Weiterbildungsdozentin genau auf die Bedürfnisse des betroffenen Mitarbeiters zu geschnitten. Er wurde nicht allgemein unterrichtet, sondern es wurden seine ganz individuellen Defizite aufgearbeitet. Für den Erfolg der Weiterbildung sind klare Vorabsprachen zwischen Unternehmen und Bildungsträger wie auch zwischen Dozentin und Dozenten und Unternehmen eine wesentliche Voraussetzung. Während der Qualifizierung bestand also zwischen der Nachhilfelehrerin und uns als Betrieb immer ein Kontakt, um die Lernfortschritte zu verfolgen und zu begleiten. Das Angebot

war für uns zudem kostenfrei und organisatorisch unkompliziert umsetzbar.

**W**ie sind Sie auf die fehlenden Grundbildungskompetenzen, vor allem in den Bereichen Lesen, Rechnen und Schreiben, Ihres Auszubildenden aufmerksam geworden?

Der betroffene Mitarbeiter hat schon im Vorstellungsgespräch mitgeteilt, dass er die Schule nur bis zur 7. Klasse besucht hat. Gleichzeitig haben wir einige Grundbildungsschwächen auch schon beim Einstellungstest erkannt. Im Bereich Lesen und Schreiben waren keine gravierenden Mängel vorhanden. Allerdings fehlten im Bereich Rechnen bzw. allgemein in Mathematik und Physik die Grundlagen, sodass er beispielsweise selbst einfache Aufgaben der Bruch- und Prozentrechnung nicht beherrschte, weil er davon noch nie gehört hatte. Diese Gebiete

der Mathematik sind aber für den alltäglichen Einsatz im Produktionsbetrieb wichtig, um zum Beispiel Mengen zu berechnen. Von Unternehmensseite haben wir aber auch die Potenziale des Mitarbeiters gesehen: Er war sehr lernbereit und hat die arbeitsbegleitende Weiterbildung gern angenommen.

**Was würden Sie anderen Unternehmen aus dem Bereich „Produktion/Lebensmitteltechnik“ raten, wenn diese mit ähnlichen Problemlagen umzugehen haben?**

Ich würde empfehlen, dass so zeitig wie möglich Unterstützung gesucht wird, um die fehlenden Grundbildungskompetenzen aufzuarbeiten und Lernmöglichkeiten zu schaffen. Je länger dieses „Problem“ besteht, desto schwieriger wird es, die Lücken zu schließen. Allerdings sollte die Weiterbildung praxisnah angelegt sein, Bildungsbedarfe

sollten klar herausgearbeitet werden und an den jeweiligen Lernbiographien der Betroffenen andocken.

**Wie kann Ihrer Meinung nach das Thema Grundbildung im Bereich der Personalentwicklung stärker bekannt gemacht werden?**

Die Förderung von Grundbildungskompetenzen braucht zwar Zeit, aber der Einsatz lohnt sich für beide Seiten – so profitieren wir als Unternehmen von motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den beruflichen Anforderungen gerecht werden. Aus diesem Grund befürworte ich in jedem Fall die Weiterentwicklung solcher passgenauen Qualifizierungskonzepte. Dafür sollte man die Arbeitgeber künftig noch stärker für die Thematik sensibilisieren und über vorhandene Weiterbildungsangebote für ihre Beschäftigten informieren. ●



Die Heinrichsthaler Milchwerke GmbH ist ein Beispiel dafür, wie eine individuelle Personalentwicklung aussehen kann.





### 3. Zugänge zu inner- und außerbetrieblichen Lernprozessen

*In der breiten Öffentlichkeit ist bis heute nur wenig Wissen über geringe Literalität, mögliche Symptome und Ursachen sowie Hilfsangebote und Lernmöglichkeiten verbreitet. Zudem handelt es sich bei den Betroffenen um eine sehr heterogene Zielgruppe, die sich hinsichtlich ihres Lernstandes und ihrer Fähigkeiten, der eigenen Lebenswelt und ihrer Interessen sehr stark unterscheidet.*

*Insofern besteht eine der größten Herausforderungen darin: Die Betroffenen und mögliche Qualifizierungsmaßnahmen zusammenzubringen und sie gleichzeitig zu motivieren, die entsprechenden Angebote auch anzunehmen.*



## 3.1 Kollegiale Strukturen im Unternehmen nutzen

### ■ Gemeinsame Lösungen durch Austausch und Beratung

Die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflegebranche steigen. Es müssen u.a. komplexe Sachverhalte, Abläufe, Standards diskutiert, gelesen, verstanden und in der täglichen Arbeit umgesetzt werden – das ist herausfordernd und anspruchsvoll. So gehören ein guter

Informationsfluss und ein effektiver Austausch zu den wesentlichen Grundlagen für einen erfolgreichen Pflegeprozess – an dieser Stelle kommt kein Beschäftigter mehr ohne ausreichende Lese- und Schreibkompetenzen aus. Das Projekt MENTO setzt bei diesem Problem auf kollegiale Strukturen in den Unternehmen – wie das in der Praxis aussehen kann, berichten Mitarbeiterinnen der Städtische Altenpflegeheime Leipzig gGmbH (SAH).

## Praxisbericht

**Daniela Zahrend**, Leiterin Fachbereich Pflege  
**Meike Baumer**, Pflegedienstleiterin  
Städtische Altenpflegeheime Leipzig gGmbH (SAH)

**W**ie sind sie auf das Thema **arbeitsorientierte Grundbildung aufmerksam geworden?**

**Zahrend:** Aus verschiedenen Einrichtungen der SAH Leipzig gGmbH wurde mir signalisiert, dass es vor allem bei der Dokumentation der täglichen Arbeit immer wieder Probleme gibt. Der Pflegebericht ist kontinuierlich zu führen und beinhaltet u.a. Angaben über durchgeführte Pflegeleistungen. Bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht Unsicherheit in Bezug auf die richtige Formulierung von Situationsbeschreibungen im Umgang mit den Bewohnern. Hinzu kommt noch die Fachlichkeit, d. h. die Expertenstandards in der Pflege, wie Dekubitus, Sturzprophylaxe, Ernährungsmanagement oder die Beziehungsgestaltung bei Menschen mit Demenz. Für viele Beschäftigte ist es keine leichte Aufgabe, die fachlichen Inhalte im Alltag zu

übersetzen und wiederum verständlich zu dokumentieren. Wir haben in unseren Häusern Schulungen zu den Expertenstandards durchgeführt, dabei haben sich dann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herauskristallisiert, die erhebliche Schwierigkeiten haben, die Fachsprache zu verstehen oder in einfache Sätze zu übertragen.

**Baumer:** Der Bedarf an Grundbildungsangeboten in der Pflege wird immer größer, da die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigen. Vor allem im Bereich der Kommunikation und Dokumentation. Beschäftigte, die nicht richtig lesen oder schreiben können, haben es hier schwer und können das kaum verstecken. Ein entsprechendes Fachwissen ist in der Pflege mittlerweile unverzichtbar, um eine gute Pflegeleistung zu erbringen. Aber noch wichtiger im Umgang mit den Pflegebedürftigen



**Daniela Zahrend (Leiterin Fachbereich Pflege) und Meike Baumer (Pflegedienstleiterin) von der Städtische Altenpflegeheime Leipzig gGmbH (SAH).**

sind die Fähigkeit zur Empathie und ein gutes Einfühlungsvermögen. Viele Menschen, die in der Pflege arbeiten, besitzen eine große soziale Kompetenz. Sie versorgen die Bewohner, sprechen mit Angehörigen, mit Ärzten oder dem Sanitätshaus etc. – der Arbeitstag ist voll mit diesen Tätigkeiten. Und am Ende der Schicht muss jeder dieser Arbeitsschritte teilweise wortgenau dokumentiert werden, das ist die große Herausforderung.

**Zahrend:** An dieser Stelle haben wir schon viel versucht, um unsere Pflegekräfte zu entlasten. Beispielsweise finden sich auf fast allen Gängen unserer Einrichtungen große Monitore mit Touchfunktion, die mit einem individuellen Schlüssel bedient werden können. Hier kann die/der Mitarbeiter/-in einfach verschiedene Punkte anklicken und die eigene Arbeit

direkt im Anschluss dokumentieren. Die Technik ist den Beschäftigten durch den Umgang mit ihren Smartphones vertraut. Zusätzlich müssen aber noch immer relativ viele Arbeitsschritte frei formuliert werden, das können wir niemandem abnehmen.

**W**elche konkreten Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Grundbildungsschwächen haben Sie in den vergangenen Jahren innerhalb der SAH Leipzig umgesetzt?

**Zahrend:** Die entbürokratisierte Pflegedokumentation ist ein neues und vereinfachtes - vom Bundesministerium für Gesundheit entwickeltes - Dokumentationssystem, das ein Vielfaches an Dokumentationsaufwand in der ambulanten und stationären Pflege einsparen soll. Damit verbunden



Um eine gute Versorgung zu garantieren, braucht es ausreichend qualifiziertes Pflegepersonal.

**”** *Im Bereich der Pflege ist das Thema fehlende Grundbildung ganz klar noch ein Tabu. Auch wir sind erst darauf aufmerksam geworden, als uns ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. angesprochen hat.“*

**Daniela Zahrend**

Städtische Altenpflegeheime Leipzig gGmbH

haben wir Schulungen zur strukturierten Informationssammlung (SIS) durchgeführt, denn es reicht natürlich nicht, nur die Formulare der Patientenpflegedokumentation auszutauschen. Vielmehr müssen auch die internen Kommunikationsprozesse angepasst werden. Im Rahmen der SIS werden neuen Bewohnern gezielt Fragen zu verschiedenen Themenfeldern gestellt und die Antworten direkt

aufgenommen. Dabei werden sämtliche Bereiche des Lebens erfasst, um bedürfnisorientiert arbeiten zu können. Im Prinzip geht es darum, dass unsere Bewohner ihren Wünschen entsprechend gut versorgt sind. Damit dies möglich wird, müssen die entsprechenden Informationen allen Kolleginnen und Kollegen sowie allen anderen Personen, die an der Pflege und Betreuung beteiligt sind, zugänglich sein. Wir haben dieses neue System der Datenerfassung relativ schnell eingeführt. Dabei sind einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefallen, denen die Umstellung nicht so leicht fällt.

**Baumer:** Das Umdenken der Pflegekräfte war zunächst schwierig. In der Dokumentation geht es nicht mehr nur um eine Auflistung – die Beschäftigten sollen versuchen, sich in die Bewohner hineinzuver-

setzen und viele Dinge wortwörtlich aufzuschreiben. Die/der Bewohner/-in rückt viel stärker in den Fokus. Durch die Schulungen haben wir versucht, die Kompetenzen Reden, Schreiben und Lesen stärker miteinander zu verbinden. An dieser Stelle haben wir festgestellt, dass es den Teilnehmenden große Probleme bereitet, in der neuen Form der Dokumentation alles gleichzeitig umzusetzen.

**Zahrend:** Auf der einen Seite ist die Professionalisierung der Pflege wichtig, d. h. eine einheitliche Sprache für die Beschäftigten zu finden, damit wir alle von demselben Sachverhalt reden. Auf der anderen Seite wird dabei häufig vergessen, die wissenschaftliche Sprache auch in eine einfache Sprache für die Beschäftigten zu übersetzen. Wir bekommen Expertenstandards in Form von dicken Broschüren, die muss eine Pflegefachkraft erst einmal erfassen.

**Wie haben sie diese arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungsbedürfnisse innerhalb des Unternehmens identifiziert?**

**Zahrend:** Im Bereich der Pflege ist das Thema fehlende Grundbildung ganz klar noch ein Tabu. Auch wir sind erst darauf aufmerksam geworden, als uns ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. angesprochen hat und wir die Thematik dann mit in die Pflegedienstleiterberatung genommen haben. Man hatte dann das Gefühl, die leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren sehr froh, dass dieses Thema auf den Tisch kommt. Dass es auch in unserem Unternehmen Menschen mit Grundbildungsbedarf gibt, wussten viele, aber niemand hat es offen angesprochen. Zum Teil haben sich in den Teams sogar spezielle Unterstützungsmechanismen gebildet, um die Betroffenen

**„Bisher haben wir festgestellt, dass unter den Beschäftigten eine große Offenheit herrscht, was dieses Thema angeht – vor allem auch bei Personen, die es nicht direkt betrifft..“**

**Meike Baumer**

Städtische Altenpflegeheime Leipzig gGmbH

zu schützen. Das Thema öffentlich zu machen, kam also von uns als Leitungsseite, allerdings wurde es sofort positiv aufgenommen.

**Wie gelingt es Ihnen, das Thema Grundbildungsdefizit aus der Tabu-Zone zu befreien und in ein wertschätzendes und motivationsförderndes Weiterbildungsangebot umzuwandeln?**

**Baumer:** Im Rahmen des Projektes MENTO habe ich, gemeinsam mit einigen Kolleginnen und Kollegen, an einer qualifizierten Ausbildung zur Mentorin/zum Mentor für Grundbildung in der Arbeitswelt teilgenommen. In dieser Ausbildung haben wir das nötige Wissen und Können vermittelt bekommen, um betroffene Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf in unserem Unternehmen gezielt zu unterstützen. Aktuell versuchen wir, uns als Mentorinnen und Mentoren innerhalb des Unternehmens bekannt zu machen. In jedem Haus der SAH Leipzig gGmbH gibt es jetzt eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner für das Thema Grundbildung. Zusätzlich haben wir Informationsmaterial ausgelegt, Wandzeitungen gestaltet und uns dem Betriebsrat vorgestellt. Künftig wird es unter den Mentorinnen und Mentoren auch einen regelmäßigen Fachaustausch geben, um sich untereinander noch stärker abzustimmen und helfen



**Die Anforderungen an die Pflegekräfte werden sich weiter erhöhen.**

zu können. Bisher haben wir festgestellt, dass unter den Beschäftigten eine große Offenheit herrscht, was dieses Thema angeht – vor allem auch bei Personen, die es nicht direkt betrifft. Es ist kein Tabuthema mehr, das hat mich sehr gefreut. Zusätzlich sprechen wir die betroffenen Pflegekräfte auch direkt an und versuchen, ihnen geeignete Bildungsangebote zu vermitteln. Dabei steht immer auch ein wertschätzender Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Fokus.

**Zahrend:** Es ist ein Vorteil, wenn das Angebot der Weiterbildung von einer Person aus dem nahen Arbeitsumfeld kommt. Aus diesem Grund haben wir uns bei der Auswahl der Mentorinnen und Mentoren auch auf den Bereich Wohnbereichsleitung und Pflegedienstleitung konzentriert. Wir haben natürlich auch darauf geschaut, ob es eine vertrauenswürdige Person ist, d. h. eine Person, auf die man als Betroffener zugehen möchte.

**Z**iel der Grundbildungsangebote von **ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.** ist es, dass das Gelernte unmittelbar ausprobiert und genutzt werden kann. **Welche Veränderungen im Arbeitsalltag haben sie wahrgenommen?**

**Zahrend:** Bisher haben wir sehr viele positive Erfahrungen gemacht, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren. Die oder der Pflegende ist ein hohes Gut. Es ist schwierig, personell immer gut aufgestellt zu sein. Deshalb versuchen wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wir haben, auch zu halten. Wenn wir diese Beschäftigten dann auch noch weiterbilden können, haben wir die besten Voraussetzungen für eine gute Personalstruktur für jetzt und für die Zukunft. •

**„** *In den Unternehmen sensibilisieren wir Betriebs-, Personalräte oder Vertrauensleute für die Situation der Kolleginnen und Kollegen, die Grundbildungsbedarfe haben. Wenn gewerkschaftliche Strukturen nicht vorhanden sind, versuchen wir, Geschäftsführung und Personen, zum Beispiel aus den Bereichen Personal, Schwerbehindertenvertretung oder Qualitätsmanagement, so für das Thema zu sensibilisieren, dass durch die Qualifizierung von Mentorinnen und Mentoren im Unternehmen eine nachhaltige kollegiale Struktur für das Thema Grundbildung entstehen kann.“*



**Thilo Fröbel**

Fachreferent Grundbildung

## 3.2 Mentoringprozesse als Instrument betrieblicher Weiterbildung

- Voneinander lernen, Wissen teilen, Chancen aufzeigen

---

**Von Claudia Meyer, Geschäftsführerin  
DGB Bildungswerk BUND**

Seit Gründung der ersten Gewerkschaften im 19. Jahrhundert steht die Bildung der Arbeitnehmer/-innen im Mittelpunkt unserer Arbeit. Auch wenn es damals den Begriff Grundbildung so nicht gegeben hat, ging es von Beginn an darum, Menschen grundlegend dazu zu befähigen, das eigene Leben und das gesellschaftliche Miteinander selbstbestimmt zu gestalten. Wissen ist Macht. Daher war Gewerkschaftsarbeit auch immer mit Bildung verbunden. Es ist daher nur folgerichtig, dass der DGB Partner der Dekade zur Alphabetisierung und Grundbildung des BMBF geworden ist.

Das DGB Bildungswerk BUND erfüllt seit 45 Jahren die Aufgabe, Menschen durch Bildung zu stärken. Die Grundbildung von Arbeitnehmer/-innen zu erhöhen sehen wir als unseren Auftrag und unterstützen seit vielen Jahren Menschen auf dem Weg zu besseren Teilhabechancen. Zusammen mit den Mitgliedsgewerkschaften des DGB gehören wir zu den größten Veranstaltern politischer Bildung in Deutschland. Wir bieten ein breites Spektrum von Seminaren, Tagungen und Workshops an. Die Veranstaltungen sind konzeptionell auch für Menschen mit wenig Lernroutine geeignet und sind ein Beitrag zur politischen Grundbildung. Aber auch Themen der digitalen, finanziellen und gesundheitlichen Grundbildung werden behandelt. Das DGB Bildungswerk BUND hat

das Thema Grundbildung als Querschnittsthema definiert und es im Bereich Migration & Gleichberechtigung angesiedelt. Die gleichberechtigte Teilhabe aller an der Arbeitswelt ist Leitziel des Bereichs und verbindet Grundbildungsthemen mit Vielfaltsthemen, wie zum Beispiel Migration.

Wichtiger Baustein in der Arbeit im Feld Grundbildung ist das Projekt MENTO. Zusammen mit Partnern in allen DGB-Bezirken setzen wir in diesem Projekt auf die Aus- und Weiterbildung von Mentorinnen und Mentoren und auf den Ausbau von betrieblichen Strukturen. So entstand seit 2013 ein kollegiales Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung, dem inzwischen über 1000 Mentorinnen und Mentoren angehören und das kontinuierlich weiter ausgebaut wird. Insbesondere in der Arbeitswelt ist es für Menschen mit Grundbildungsdefiziten nicht immer leicht, Hilfe zu suchen und auch anzunehmen.

Im Rahmen der Nationalen Dekade für Grundbildung und Alphabetisierung setzt MENTO als gewerkschaftliches Projekt auf einen solidarischen Ansatz, indem Kolleginnen und Kollegen in einem Betrieb dazu ausgebildet werden, für Menschen mit geringer Grundbildung da zu sein und sie auf ihrem Weg zum Lernen zu begleiten. Die geringe Distanz des kollegialen Verhältnisses ermöglicht eine Begegnung auf Augenhöhe. Hierdurch ist die Basis für den weiteren Weg zum Abbau von Grundbildungsdefiziten und zu einem selbstbestimmten Lernen gelegt. Mentorinnen und Mentoren sind somit vorausschauende Ersthelfer bei Herausforderungen und Problemen im Betrieb und



zugleich Türöffner zur Weiterbildung für ihre Mentees. Erfolgreiches kollegiales Mentoring ist nicht voraussetzungslos. Es beschränkt sich auch nicht auf das Vorhandensein von Mentoringbeziehungen. Es findet im System des Betriebes statt und verändert diesen nachhaltig, wenn alle betrieblichen Akteure die sich bietenden Chancen sehen und nutzen. Die Umsetzung solcher Veränderungsprozesse braucht

### MENTO in Zahlen\*

58

Mentorinnen und Mentoren

2

Inhouse-Schulungen  
(Leipzig, Meißen)

1

Fachtagung

7

Offene Qualifizierungen  
(Leipzig oder Berlin)

6

Netzwerktreffen (Dresden)

2

Teilnahmen am Treffen  
Arbeitskreis Alphabetisierung  
und Grundbildung

\* seit 2016 bis Ende 2019

Zeit und muss durch Aktivitäten von innen und außen getragen werden. Innerbetrieblich fungieren die Mentorinnen und Mentoren als „Motor“ der Veränderung, außerbetrieblich werden der Austausch und die Vernetzung der Mentorinnen und Mentoren auf regionaler und sektoraler Ebene hergestellt. Der Erfahrungstransfer innerhalb der entsprechenden Branchen und Gewerkschaften macht die betrieblichen Erfolge in größerem Umfang nutzbar und stellt die Möglichkeit der nachhaltigen Verankerung von betrieblicher Grundbildungsarbeit in Aussicht. •

### Projekt-Porträt



## MENTO – Kollegiales Netzwerk für Grundbildung und Alphabetisierung

Um betroffene Kolleginnen und Kollegen in der Arbeitswelt erreichen zu können, setzen wir auf die Ausbildung von Mentorinnen und Mentoren sowie den Aufbau von kollegialen Netzwerken. Damit wird das Thema arbeitsplatzbezogene Grundbildung in Unternehmen oder Verwaltungen verankert, ohne dass zusätzliches Fachpersonal eingestellt werden muss.

- ▶ Einzelne Beschäftigte werden zu Mentorinnen und Mentoren ausgebildet.
- ▶ Diese können anschließend Grundbildungsbedarfe im Unternehmen erkennen und sensibel auf Augenhöhe thematisieren.
- ▶ Die Mentorinnen und Mentoren sind Ansprechpartner/-innen für die Betroffenen und zeigen ihnen Möglichkeiten auf, wie sie Wege zum Lernen finden.

Die mindestens dreitägige Ausbildung der Mentorinnen und Mentoren ist kostenfrei. Reise- und Übernachtungskosten werden übernommen. Möglich ist auch eine Inhouse-Schulung, wenn sich z.B. in einem Unternehmen mehrere Interessierte melden. In Sachsen sind über 50 Mentorinnen und Mentoren für Grundbildung in der Arbeitswelt im Einsatz. Wichtige Inhalte dieser Qualifizierung sind u.a. der Prozess des lebenslangen Lernens, die Grundlagen des Mentorings, die Identifikation von Grundbildungsbedarfen und wie Betroffene erreicht werden können.

Damit diese sich als Netzwerk austauschen können, werden regelmäßig Netzwerktreffen zu verschiedenen Schwerpunkten für die Mentor/-innen umgesetzt. Eine weitere Aufgabe ist es, die gesellschaftliche Sensibilisierung für das Thema zu verbessern. Hierzu werden Fachtagungen durchgeführt und Vernetzungen in die Gesellschaft hinein vorgenommen.

## 3.3 Grundbildungsarbeit – Lernerfolg, Selbstwirksamkeit, Anerkennung

- Die Teilnehmenden müssen wieder neuen Mut zum Lernen fassen

Alphabetisierungs- und Grundbildungskurse stellen besonders hohe Anforderungen an die Dozentinnen und Dozenten – sie müssen sich sehr genau mit den unterschiedlichen Bedürfnissen ihrer Zielgruppe vertraut machen und ein breites fachliches und didaktisch-methodisches Wissen mit-

bringen. Denn in der Regel setzen sich die Gruppen sehr heterogen zusammen – hinzukommend haben viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer negative Schulerfahrungen und brauchen eine langsame Hinführung zu neuen Lernprozessen: Was das für die praktische Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen bedeutet, erklärt Andrea Stanke, langjährige Trainerin im Grundbildungsbereich.

### Praxisbericht

**Andrea Stanke**  
Dozentin Grundbildung

**W**ie gelingt es Ihnen, die betroffene Zielgruppe zu erreichen, nicht nur als Dozentin, sondern auch als Mitarbeiterin von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.?

Das Wichtigste bei der Ansprache dieser Zielgruppe ist die Beziehungsebene, d.h. dass man versucht, sich in die Gedankenwelt des Betroffenen einzufühlen. Es geht vor allem darum, seinem Gegenüber das Gefühl zu geben, dass er auf dieser Welt nicht alleine ist mit seinem Problem. Ganz gut funktioniert das u.a. mit Best-Practice-Beispielen. In diesen Fällen verdeutlichen wir, was andere Personen schon geschafft haben, die mit ähnlichen Defiziten zu uns gekommen sind. Oftmals handelt es sich um Menschen mit schwierigen Lebenshintergründen, Schul- oder Ausbildungsabbrüchen. Gleichzeitig muss man den Teilnehmenden die Angst nehmen, dass sie die Weiterbildung nicht schaffen. Die Betroffenen kommen

häufig mit sehr viel Unsicherheit. Nur wenige besitzen von Haus aus ein gesundes Selbstbewusstsein. Die meisten unserer Teilnehmenden muss man motivieren und darin bestärken, dass es absolut sinnvoll ist, die Weiterbildung oder das Lernen wieder anzugehen – egal wie alt sie sind. Allerdings muss man Schritt für Schritt anfangen und sie dort abholen, wo sie mit ihrem Wissen aktuell stehen. Für die meisten Menschen mit Grundbildungsdefiziten ist das Lernen bzw. Schule negativ behaftet, da sie dort schlechte Erfahrungen gemacht haben. Aus diesem Grund betone ich immer, dass unsere Weiterbildung etwas ganz Individuelles und Persönliches ist und in einem geschützten Raum stattfindet. Wir versuchen also, ganz spezielle Lernorte für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu schaffen. Es ist wichtig für den Einzelnen, dass er nicht das Gefühl hat, in der Masse unterzugehen, sondern von uns gehört wird.



Andrea Stanke, Dozentin Grundbildung

## Wer zählt zu den Betroffenen?

Häufig sind Menschen betroffen, die in Hilfstätigkeiten beschäftigt sind, d.h. die keine vollwertige Berufsausbildung haben im Sinne einer dreijährigen dualen Ausbildung. Es sind Menschen mit Anlernberufen, es sind Quereinsteiger und sehr oft Menschen, die schon älter sind und viele Jahre keine Arbeit mehr hatten. In den vergangenen Jahren ist vieles in den Betrieben automatisiert worden, dadurch sind Hilfsjobs, niederschwellige Berufe oder gering qualifizierte Tätigkeiten verlorengegangen. Viele der Betroffenen haben nicht wieder in eine Arbeit zurückgefunden. Damit meine ich zum Beispiel die/den Lageristin und Lageristen, die/den Hausmeisterin und Hausmeister, den Bereich Gebäudereinigung, Pflegehilfskräfte oder Küchenhilfsarbeiter/-innen. Es zieht sich durch fast alle Branchen.

## Wie sieht die praxisnahe Hilfestellung d.h. die arbeitsorientierte Grundbildung genau aus?

In aller Regel kommt nicht der Betroffene zu uns, sondern wir wenden uns in der Akquise an den Betrieb oder das Unternehmen und versuchen, auf unsere Qualifizierungsangebote aufmerksam zu machen. Nach einem ersten Kennenlernen führen wir den Betriebscheck und den Basiskompetenzcheck durch, indem wir eruieren, ob es im Unternehmen betroffene Menschen gibt, die Grundbildungsbedarfe haben. Als zweiten Schritt muss man dann natürlich die/den betroffenen Mitarbeiter/-in mit an den Tisch bekommen. An dieser Stelle ist es wichtig, besonders sensibel vorzugehen, denn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf nicht das Gefühl bekommen, sie oder er arbeite schlechter als andere. Hier nutzen wir oft einen Fragebogen in einfacher Sprache und eine Selbsteinschätzung. Da-

bei werden die einzelnen Bereiche Lesen, Schreiben, Rechnen, IT-Kompetenz und auch Antworten zur persönlichen Lebenswelt erfasst. Nachdem wir das alles ausgewertet haben, geht es noch einmal in das individuelle Gespräch mit den Beschäftigten selbst. Danach beginnt meine Arbeit als Trainerin. Bei der Umsetzung der Qualifizierungen kann ich nur in seltenen Fällen auf standardisierte Unterrichtsmaterialien oder Bücher zurückgreifen. Jeder Fall ist unterschiedlich, das macht die Grundbildungsarbeit auch so aufwendig und zeitintensiv. Da gibt es zum Beispiel verschiedene Übungsportale und Lernwerkstätten in den Berufsfeldern „Küche“, „Pflege“, „Gärtnerei“ oder der „Hauswirtschaft“. Häufig sind diese Lehrwerke zwar schon in vereinfachter Sprache verfasst, können aber dennoch nicht in der Grundbildungsarbeit 1:1 für den Unterricht eingesetzt werden. Zu unterschiedlich sind die Bildungsdefizite bzw. die Ausgangssituationen jedes Einzelnen. Vor jedem Coaching muss ich mir deshalb anschauen, was die Betroffenen genau brauchen. Das kann sehr unterschiedlich sein. Die oder der eine Teilnehmende hat große Probleme damit, Sätze zu lesen und zu verstehen, dort muss ich z.B. die Übungsmaterialien zuerst in eine „einfache Sprache“ transferieren. Eine andere Person z.B. eine Pflegeassistentin kommt vielleicht mit der Pflegedokumentation oder einem speziellen Abrechnungsblatt nicht zurecht. Dort bedarf es meinerseits zunächst eines genauen vorherigen Einlesens in die firmenspezifischen Dokumente der Pflegeeinrichtung.

**W**elche Tipps würden Sie Personalverantwortlichen oder Geschäftsführern geben, wenn es um das Thema arbeitsplatzorientierte Grundbildung geht?

Der Zugang zu den Betroffenen führt immer nur über das Thema Wertschätzung: „Du hast einen festen

Platz in unserem Unternehmen und wir wollen dich bzw. deine Arbeitskraft auch künftig behalten. Aus diesem Grund wollen wir dich weiterbilden und dabei unterstützen, dass du noch besser wirst.“ Die Qualifizierung ist damit eine Art Auszeichnung für die Teilnehmenden. Diese Aussage sollte im Mittelpunkt stehen, um den Betroffenen die Angst zu nehmen. Auf keinen Fall sollte man andersherum anfangen: „Du hast Defizite, also tun wir jetzt etwas für dich.“

**E**s ist sehr schwer, geeignete Dozenten für ein Coaching im Bereich Grundbildung zu finden. Welche besonderen Fähigkeiten und Voraussetzungen sind wichtig, um Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bereich umzusetzen?

Das ist wirklich ein schwieriges Thema. Dozentinnen und Dozenten der arbeitsorientierten Grundbildung müssen in ihrem Knowhow sehr breit aufgestellt sein. Auf der einen Seite benötigen sie die Fachlichkeit, d.h. die pädagogische Qualifikation, wie zum Beispiel einen Lehramtsabschluss, im besten Fall noch eine Zusatzqualifizierung der modularen Weiterbildung für Alphabetisierung und Grundbildung. Allerdings heißt das natürlich nicht, dass alle, die ein Hochschulstudium im Bereich Pädagogik besitzen, gleichermaßen geeignet sind. Nehmen wir zum Beispiel Förderlehrer, die wissen, wie man die Teilnehmenden auffängt und mit den unterschiedlichen Defiziten umgeht. Genau diese Situationen lernen Förderlehrer in ihrer Ausbildung. Grundschullehrer beherrschen wiederum geeignete Methoden, um Kindern das Lesen und Schreiben beizubringen. Sie können die Betroffenen also beim Erlernen der Schriftsprache unterstützen, zum Beispiel mit der Silbenmethode. Allerdings haben wir es bei der arbeitsplatzorientierten Grundbildung ausschließlich mit erwachsenen Menschen zu tun, d.h. es kommt der

**Cornelia Falken, MdL (a. D.),**

Bildungsexpertin,  
DIE LINKE Sachsen

*„Fehlende Grundbildung und Analphabetismus sind in Sachsen keine Randerscheinung, sondern ein Problem der gesellschaftlichen Mitte. In Sachsen gelten rund 200.000 Menschen als funktionale Analphabeten, d. h. sie können nicht richtig lesen und schreiben. Aufgrund ihrer geringen schriftsprachlichen Kompetenzen sind die Betroffenen bei gesellschaftlicher, sozialer, beruflicher und ökonomischer Teilhabe erheblich eingeschränkt. Scham, Angst um die berufliche und damit finanzielle Zukunftssicherung und vor gesellschaftlicher Stigmatisierung gehören zu ihrem Lebensalltag. Die Existenz einer solch hohen Anzahl an funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten verdeutlicht erhebliche Defizite unseres Bildungssystems.“*

*Das Recht auf Bildung umfasst eine gute Grundbildung, die jedem zugänglich sein muss. Das ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die öffentlich ausfinanziert werden muss. Dazu gehört auch eine flächendeckende Alphabetisierungsarbeit. Vor allem die Volkshochschulen leisten den entscheidenden Beitrag zur Vermittlung von Grundbildung und Alphabetisierung. Durch zusätzliche finanzielle Mittel müssen sie dabei unterstützt werden.“*

besondere Aspekt des Beschäftigungsumfeldes hinzu. Die Lernangebote müssen also sowohl erwachsenengerecht als auch arbeitsweltbezogen sein. Diesen Ansatz können Förder- bzw. Grundschullehrer nicht oder nur sehr begrenzt abdecken. Aus meiner Sicht wären daher Berufsschullehrer aber auch Ausbilder besonders gut für diesen speziellen Weiterbildungsbereich geeignet. Sie verfügen über betriebswirtschaftliche Kenntnisse sowie Wissen über allgemeingültige Arbeitsprozesse und -abläufe. Hinzu kommen oft auch langjährige Berufserfahrungen in den entsprechenden Berufsfeldern, welche bei der Umsetzung der arbeitsplatzbezogenen Coachings von Vorteil sind. Auf der anderen Seite darf man aber auch den Bereich der Sozialarbeit nicht vergessen. Bei einem Grundbildungscoaching ist hohes sozialpädagogisches Geschick gefragt. Die Arbeitswelt und die Lebenswelt der Betroffenen sind sehr eng miteinander verknüpft, und das eine Problem bedingt manchmal das andere. Es geht viel um Vertrauen und darum, eine gemeinsame Ebene mit den Teilnehmenden zu finden. In der Gesamtheit ist es deshalb wirklich nicht einfach, eine Dozentin oder einen Dozenten zu finden, die/der diese ganzen Bereiche abdecken kann.

### **Wie können sich Dozentinnen und Dozenten die entsprechenden Fähigkeiten aneignen?**

Ein ganz großer Teil ist Learning by Doing. Natürlich sollte die oder der angehende Dozent/-in trotzdem ein paar grundlegende Fähigkeiten, wie Einfühlungsvermögen, Empathie und Zuhörenkönnen, besitzen. Es ist schwierig zu sagen, das kann jede Dozentin oder jeder Dozent erlernen. Für den Bereich Pädagogik muss man menschlich geeignet sein. Die wichtigste Voraussetzung ist, dass man Lust hat, mit Menschen zu arbeiten und weiß, dass sie unterschiedliche Stärken und Schwächen haben können und dass die Lernprozesse nicht von heute auf morgen umzusetzen sind. Um von Beginn an eine gemeinsame Ebene zu finden, ist es entscheidend, sie dort abzuholen, wo sie aktuell stehen. In der Regel geht es nur, wenn man die Sprache des anderen versteht und spiegelt. Und natürlich muss man als Dozentin und Dozent eine gewisse Geduld aufbringen. Das Lernen geht vielen Betroffenen im Grundbildungsbereich nicht so schnell von der Hand, für viele ist es ein langer, aber lohnender Weg. ●

## 3.4 Weiterbildung im Erwachsenenalter

### ■ Individuelles Lernen ermöglicht berufliche Erfolge

---

Unter der Leitung von Steffen Streng kümmert sich Kay Krasel um die Haustechnik und alle anfallenden Aufgaben im Außenbereich der Kita Leubnitzer Straße der Outlaw gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe mbH in Dresden. „Kay und ich arbeiten seit über sieben Jahren zusammen. Dass er Probleme mit dem Lesen und Schreiben hat, habe ich von Anfang an gewusst“, erzählt Hausmeister Steffen Streng. „Trotz dieser Einschränkungen soll Kay perspektivisch mein Nachfolger werden und eine Vollzeitstellung bekommen. Er ist in den Einrichtungen bekannt

und beliebt, weil er sehr ordentlich arbeitet.“ Vor diesem Hintergrund hat Steffen Streng gezielt nach geeigneten Weiterbildungsangeboten und Qualifizierungsmaßnahmen für seinen Mitarbeiter gesucht. Bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. in Dresden bekam er die nötige Unterstützung. Kay Krasel konnte im Rahmen des Projektes „Basis-KomPlus – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!“ intensiv betreut werden und seine Lese- und Schreibkompetenzen verbessern. „Die Initiative kam vom Betrieb, aber ich wollte die Weiterbildung auch. Mein Arbeitgeber wusste auch von Anfang an Bescheid und hat mich dabei unterstützt. Ich bin glücklich mit meiner Situation und fühle mich wohl auf Arbeit. Outlaw ist für mich wie eine große



Steffen Streng und Kay Krasel, Outlaw gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe mbH



Familie – ein Arbeitgeber, der sich um mich kümmert und mich akzeptiert“, berichtet Kay Krasel.

Die Qualifizierung wurde in den Räumlichkeiten von ARBEIT UND LEBEN Sachen e.V. in Dresden als individuelles Einzelcoaching durchgeführt. „Es wurden Termine vereinbart, die gut zu meinen Arbeitszeiten passen. Zudem war ich früher auf

### BasisKomPlus in Zahlen\*

**1.135**

Teilnehmer/-innen

**>60**

sensibilisierte Unternehmen  
sachsenweit

**>147**

Gruppencoachings mit  
Beschäftigten

**>45**

Intensiv-Einzelcoachings

**30**

Multiplikatorenveranstaltungen  
sachsenweit

**1**

Fachtagung im Jahr 2017

\* seit 2016 bis Ende 2019

einer Förderschule für Lernbehinderte und habe schon als Kind gemerkt, dass ich kein Gruppemensch bin. Dadurch kam mir das Einzelcoaching sehr entgegen, so konnte ich mich viel besser auf das Lernen konzentrieren.“ Trainiert wurden vor allem das Schriftbild und die Rechtschreibung. „Vorher konnte ich nur Druckbuchstaben schreiben. Jetzt beherrsche ich schon fast die Schreibschrift. Dadurch spare ich auf jeden Fall Zeit und komme besser zurecht“, berichtet Kay Krasel. Und auch Steffen Streng sieht deutliche Verbesserungen in



### Projekt-Porträt

## BasisKomPlus – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!

BasisKomPlus bietet Unternehmen die Möglichkeit, ihre Beschäftigten zu arbeitsplatzbezogenen Grundbildungsthemen zu qualifizieren. Ziel ist es, gemeinsam mit Beschäftigten im Rahmen von Gruppen- oder Einzelcoachings unter der Anleitung von fachpädagogischem Personal Defizite zu benennen und abzubauen sowie vorhandene Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Dies erfolgt intern direkt am Arbeitsplatz oder extern, d.h. arbeitsort- oder wohnungsnah. Möglich sind sowohl Einzelcoachings, als auch Schulungen für eine Gruppe von Beschäftigten. Abhängig von dem Umfang des Schulungsbedarfs der Teilnehmenden erstrecken sich die Schulungsformate über halbtägige Fachseminare zu einzelnen Problemfeldern (Dokumentation der getätigten Arbeit, Umgang mit Unfällen am Arbeitsort, Handlungsvorgaben nach wissenschaftlichen Vorgaben) bis hin zu mehrwöchigen Schulungsblöcken, welche einmal pro Woche im Intensivcoaching gezielt ganze Grundbildungsfelder, wie z.B. die Schriftsprache im Berufsalltag, verbessern.

- ▶ Anhand erprobter Instrumente werden die Basiskompetenzen ausgewählter Beschäftigter erfasst.
- ▶ Die sich daraus ableitenden Grundbildungsbedarfe werden in individuell erstellten Bildungsplänen aufgefangen und fachpädagogisch verbessert.

Neben dem besseren Verständnis und Umgang mit betrieblichen Anforderungen, hilft ein Zugewinn an Grundbildung, Unsicherheiten bei den Beschäftigten abzubauen und selbstsicherer zu kommunizieren. Gleichzeitig wird der Arbeitgeber über die kostenfreien Angebote von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. in die Lage versetzt, einen langjährigen und geschätzten Beschäftigten oder eine junge, talentierte Nachwuchskraft langfristig im Unternehmen zu halten und darüber hinaus betriebsintern weiter fördern zu können.

der täglichen Zusammenarbeit. „Wenn Kay mir eine Nachricht per Mail oder SMS schreibt, ist die Verständlichkeit viel leichter geworden. Gleichzeitig bin ich der Meinung, dass er jetzt selbständiger arbeitet und mehr Eigenverantwortung übernehmen kann. Beispielsweise wird das deutlich, wenn er die Inventurliste für den Kindergarten erstellt – früher musste ich die Zusammenfassung noch einmal selbst schreiben, da es keiner lesen konnte. Mittlerweile würde ich ihm zutrauen, dass er die Inventur allein schafft – wenn er sich Mühe gibt.“

Auch Kay Krasel bestätigt: „Das Schreiben von Listen oder das Ausfüllen von Papieren und Formularen hat sich durch die Weiterbildung stark verbessert. Wir haben dort genau diese Dinge aus meinem Arbeitsalltag trainiert. Jetzt möchte ich noch meinen Führerschein machen. Da brauche ich Lesen und Schreiben für die Theorie. Solche Herausforderungen gehe ich durch das Coaching jetzt auf alle Fälle viel selbstbewusster an“, bestätigt er abschließend. •

**„ Im Rahmen unserer arbeitsplatzbezogenen Grundbildungsangebote reaktivieren wir vorhandene, aber bisher ungenutzte Fähigkeiten der Arbeitnehmer/-innen. Eine Stärkung der Grundbildungskompetenzen führt zu einem „Mehr“ an fachlicher Kompetenz und einem höheren Maß an persönlicher Motivation und Wertschätzung. So gelingt es den zumeist langjährigen Kolleginnen und Kollegen sich auch eine zukünftige Perspektive im Unternehmen zu eröffnen, und die Arbeitgeber sind in der Lage, ihre Fachkräfte zu halten und weiter zu qualifizieren.“**



**Tony Strunz**  
Fachreferent Grundbildung

Schon gewusst?! 

## BetriebsCheck & BasisKompetenzCheck

BasisKomPlus bietet einen BetriebsCheck & BasisKompetenzCheck an. Diese Instrumente ermöglichen es den Unternehmen, konkrete Grundbildungsbedarfe zu erheben und Beschäftigte individuell und betriebsbezogen weiter zu qualifizieren.

Der BetriebsCheck dient der branchenspezifischen Bestandsaufnahme im Unternehmen. Fragen zur Qualität von Arbeitsabläufen führen tiefer in die Funktionsprozesse der Unternehmen und Betrie-

be und filtern mögliche Qualifizierungsbedarfe im Beratungsgespräch heraus.

Ergänzend zum BetriebsCheck wird der BasisKompetenzCheck eingesetzt. Es handelt sich dabei um ein Instrument der Kompetenzerhebung für Beschäftigte, bei denen ein Bedarf an Grundbildung bekannt ist oder auch nur vermutet wird. Individuell werden benötigte Kompetenzen für den Arbeitsplatz erfragt und dann für ein persönliches und vertrauliches Entwicklungsgespräch genutzt.

## 3.5 Nicht auf halbem Weg stehen bleiben

### ■ Nachhaltige Weiterbildungskonzepte als Sprungbrett in die Ausbildung

*Von Tony Strunz, Fachreferent Grundbildung*

Im Februar 2018 war es im Projekt BasisKomPlus möglich, im Zuge eines einstündigen Reflexionsgesprächs die Erfahrungen und die Erfolge einer ehemaligen Teilnehmerin zu reflektieren und zugleich den nachhaltigen Nutzen eines passgenauen und individuell abgestimmten Coachings festzuhalten.

Der Erstkontakt zu dieser Teilnehmerin erfolgte im Herbst des Jahres 2014, nachdem die Beschäftigte im Zeitraum von 2010 bis 2013 eine Ausbil-

dung zur hauswirtschaftstechnischen Helferin absolviert hatte. Kurze Zeit später gelang es der Teilnehmerin, in einem Pflegeunternehmen ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Da die Betreuung und die Arbeit mit den Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern ihr große Freude bereite, entwickelte sich schnell der Wunsch, direkt im Anschluss eine Ausbildung zur Altenpflegehelferin zu absolvieren.

Dieses Vorhaben war nach Rücksprache mit der Personalleiterin leider nicht sofort umsetzbar, da deutliche Defizite im Bereich der Lese- und Rechtschreibkompetenz eine Weiterqualifizierung zunächst nicht möglich machten. Gleich-



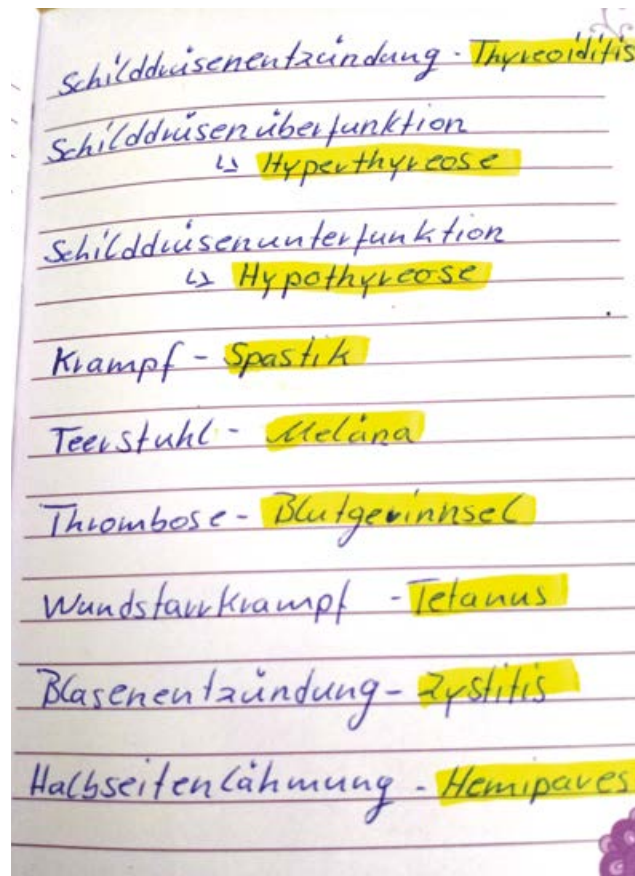
ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. informiert Unternehmen und Betriebe zu Grundbildungsangeboten in der Arbeitswelt.

wohl strebten aber sowohl die Arbeitnehmerin als auch der Arbeitgeber eine Qualifizierung zur Fachkraft an und versuchten, gemeinsam einen geeigneten Lösungsweg zu finden. Durch eine Hintergrundrecherche konnte der Kontakt zu ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. und dem Projekt „BasisKom“ aufgebaut werden.

Nach einer kurzen Abstimmungsphase zu den Rahmenbedingungen und den Inhalten der Qualifizierung gelang es recht schnell, ein Einzelcoaching für die Teilnehmerin umzusetzen. Die Weiterbildung fand im Unternehmen und während der Arbeitszeit statt. Zu Beginn fiel es der Teilnehmerin sehr schwer, ihre Defizite gegenüber Dritten offenzulegen bzw. zuzugeben. Eine geschützte Lernatmosphäre während des Trainings begünstigte eine gute Beziehungsarbeit und ermöglichte zunehmend den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses. Am Ende wurde es für die Teilnehmerin zu einer Selbstverständlichkeit, Probleme und Hürden aus dem Arbeitsalltag anzusprechen.

Inhaltlich wurde in den folgenden sechs Monaten sowohl allgemein die Fähigkeit der Rechtschreibkompetenz verbessert, als auch die Verwendung von Fachbegriffen trainiert. Nach Beendigung des Coachings und den darin erzielten Erfolgen sowie der Anrechnung der bis dahin erlangten Berufserfahrung war es der Arbeitnehmerin möglich, zum Beginn des Jahres 2016 in eine überbetriebliche Berufsausbildung zur Altenpflegerin einzusteigen.

Anhand dieses Beispiels wird deutlich, wie wichtig und notwendig die Unterstützungsleistung des Projekts gerade für junge Teilnehmer/-innen am Beginn ihrer Berufsentwicklung sein kann. Durch



**Für den Erfolg der Grundbildungsangebote ist es entscheidend, dass das Coaching ganz individuell auf die Belange der Teilnehmenden abgestimmt wird.**

individuelle und auf die Bedarfe der jeweiligen Beschäftigten angepasste Coachings können gravierende Lücken im Bereich der Grundbildungskompetenzen geschlossen werden. Gleichzeitig ist es für viele Betroffene die einzige Möglichkeit, einen (langfristigen) Bruch in der eigenen Bildungsbiographie zu vermeiden. Wie bei der hier beschriebenen Teilnehmerin war das Coaching rückblickend eine Art Initialzündung und das für ihre Situation benötigte Sprungbrett, um die eigenen beruflichen Ziele umzusetzen. •



## 4. Ein Blick in die Zukunft – Bedeutung und Stellenwert von Grundbildungsarbeit

*Im Zuge der Digitalisierung und Automatisierung der Wirtschaft verändert sich unsere Arbeitswelt und macht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neue Kompetenzen erforderlich: Computernutzung und Umgang mit digitalen Medien, das Erstellen von Dokumentationen, die Umsetzung komplexer Betriebsanleitungen oder die verstärkte Kommunikation mit Kundinnen und Kunden sind dabei nur einige Punkte.*

*Hier sind vor allem Beschäftigte mit geringer Lese- und Schreibkompetenz in hohem Maße davon bedroht, nicht mehr Schritt halten zu können und geraten noch stärker unter Druck. Um dieser Entwicklung entgegen zu wirken und die Alphabetisierung Erwachsener voranzutreiben, müssen Grundbildungsangebote zukünftig noch mehr Teil der betrieblichen Weiterbildungsstrategie sein.*



## 4.1 Grundbildung ist ein Querschnittsthema

### ■ Regionale und bundesweite Netzwerke für die Grundbildungsarbeit

**Von Barbara Menke, Bundesgeschäftsführerin  
ARBEIT UND LEBEN**

ARBEIT UND LEBEN folgt einem weiten Grundbildungsbegriff, der sowohl schriftsprachliche Kompetenzen im Sinne der Alphabetisierung als auch Dimensionen kultureller, gesellschaftlicher und politischer Teilhabe umfasst. Ziel der arbeitsorientierten Grundbildung ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit und die Persönlichkeitsentwicklung insgesamt zu stärken und Beschäftigten eine Gelegenheitsstruktur für Bildung zu bieten, die auch über eine direkte Verwertbarkeit am Arbeitsplatz hinausgeht. Die arbeitsorientierte Grundbildung ist in den letzten Jahren bei ARBEIT UND LEBEN bundesweit zu einem wichtigen Bereich in der Weiterbildung geworden. Der Schwerpunkt liegt dabei darin, Bildungsangebote direkt im Betrieb, in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Großunternehmen anzubieten.

Weitere Entwicklungsbedarfe und Herausforderungen sehen wir sowohl aus der Sicht der Beschäftigten als auch der Betriebe insbesondere darin, Grundlagen „digitaler Kompetenzen“ zu vermitteln. Für die Beschäftigten ist es relevant, Hürden in der Nutzung digitaler Medien abzubauen – sowohl grundsätzliche Ängste als auch sprachliche Hürden –, Zeit zum Lernen zu geben und auch Zugänge zu Lernmöglichkeiten zu haben.

Insofern ist das Konzept der „passgenauen Angebotsentwicklung“, bei dem der arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsbedarf im Zentrum steht, auch weiterhin eine zentrale Perspektive. Inklusion und Weiterbildungsbeteiligung noch stärker als bisher mit Blick auf die Arbeits- und Bildungssituation der Beschäftigten in den Blick zu nehmen, ist für uns ein wichtiges Ziel.

Gerahmt werden muss diese Tätigkeit durch regionale und bundesweite Netzwerke, in denen die unterschiedlichen Akteure gemeinsam Ziele und Grundlagen für die Umsetzung arbeitsweltorientierter Bildung definieren und auf den Weg bringen. In diesem Kontext ist ein sozialpartnerschaftlicher Ansatz, bei dem Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände in der Sache eng kooperieren, eine Gelingensbedingung, um Zugänge zu der Zielgruppe zu finden und in Unternehmen Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen für Fragen der

**„ Die arbeitsorientierte Grundbildung ist in den letzten Jahren bei ARBEIT UND LEBEN bundesweit zu einem wichtigen Bereich in der Weiterbildung geworden. Der Schwerpunkt liegt dabei darin, Bildungsangebote direkt im Betrieb, in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Großunternehmen anzubieten.“**

**Barbara Menke**  
Bundesgeschäftsführerin  
ARBEIT UND LEBEN



**Christin Melcher MdL,**  
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Bildungspolitische, arbeitsmarktpolitische  
und demokratiepolitische Sprecherin

*„Bildung ist eine der wichtigsten Grundlagen unserer Gesellschaft. Sie ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe, nicht nur für das Berufsleben, sondern auch im Privaten. Eine geringe Literalität und geringe demokratische Partizipation stehen in direktem Zusammenhang miteinander.*

*Wir wollen die Chancengerechtigkeit und die Teilhabe aller fördern, deswegen ist für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die arbeitsweltbezogene Grundbildung ein wichtiger Baustein zur Stärkung von Menschen mit Grundbildungsdefiziten, die bereits im Arbeitsleben stehen. Sie erleichtert den Zugang zu Weiterbildung unter Miteinbeziehung des Arbeitskontextes und ist durch diesen ganzheitlichen Ansatz eine wertvolle Chance für alle Beteiligten; die Arbeitnehmer/-innen, Arbeitgeber/-innen und die Gesamtgesellschaft.*

*Ein besonderes Augenmerk legen wir auf den ländlichen Raum: Die Arbeitnehmer/-innen hier nehmen nur rund halb so viele Maßnahmen in Anspruch, wie sachsenweit. Wir wollen die anerkannten Träger der Weiterbildung in Stadt und Land weiter stärken.“*

Grundbildung zu etablieren. Im Betrieb selbst gilt es, die Personalverantwortlichen als einen Baustein für die betriebliche Weiterbildung zu stärken. Gleichzeitig sind zur Stärkung der Interessenwahrnehmung der Beschäftigten Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen von Arbeitnehmerseite strukturell zu verankern. Grundbildungsangebote im Betrieb und im gesamten Kontext der Arbeitswelt zu etablieren, ist die zentrale Herausforderung für die zweite Hälfte der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Dafür werden wir uns von ARBEIT UND LEBEN engagieren! •

**“ Grundbildungsangebote im Betrieb und im gesamten Kontext der Arbeitswelt zu etablieren, ist die zentrale Herausforderung für die zweite Hälfte der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Dafür werden wir uns von ARBEIT UND LEBEN engagieren!“**

**Barbara Menke**  
Bundesgeschäftsführerin  
ARBEIT UND LEBEN



Lesen, Schreiben und Rechnen gelten in nahezu allen Tätigkeitsbereichen als Basiskompetenzen.

## 4.2 Digitale Grundbildung als Herausforderung für die Erwachsenenbildung

### ■ Weiterbildung wird angesichts der Digitalisierung noch wichtiger

Die Arbeitswelt verändert sich und der digitale Wandel ist in vielen Berufsfeldern zunehmend spürbar. Diese Veränderungen sind häufig mit Herausforderungen für die Beschäftigten verbunden. Vor allem bei Menschen mit Problemen beim Lesen und Schreiben oder Schwierigkeiten im Umgang mit neuen digitalen Technologien kann das Ängste und Unsicherheit hervorrufen.

Gleichzeitig bietet die Digitalisierung neue Chancen im Bereich der Bildungs- und Weiterbildungsangebote. Innovative digitale Lernformate eröffnen vielfältige Möglichkeiten des Lernens und Lehrens – auch im Bereich der Grundbildungsarbeit.

**Miro Jennerjahn**, Fachbereichsleiter Grundbildung ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.

## Praxisbericht

### **W**elche Anforderungen stellt die Digitalisierung an Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf?

Die Digitalisierung durchdringt viele Lebensbereiche und verändert die Gesellschaft. Aber nicht alle Menschen profitieren dabei gleichermaßen von dieser Entwicklung. Der digitale Wandel der Arbeitswelt setzt Berufstätige mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen zunehmend unter Druck. Viele Angestellte ohne Berufsabschluss, etwa in Pflegeeinrichtungen oder in der Logistik, brauchen zunehmend Kompetenzen im Umgang mit der Schriftsprache. Der Hintergrund: Immer mehr mobile Computer, Tablets, Smartphones kommen zum Einsatz und vermehrt werden Arbeitsanweisungen in schriftlicher Form formuliert. Je stärker das Leben von digitalen Techno-

logien durchdrungen wird, umso mehr bekommen Menschen mit Grundbildungsdefiziten Schwierigkeiten. Einerseits ist das Lesen und Schreiben für die Betroffenen an sich ausgesprochen schwierig, andererseits soll man es jetzt auch noch vermittelt durch eine App oder einen Computer machen. Vor allem Hilfskräfte und Quereinsteiger scheitern häufig an dieser Hürde.

### **S**chließt der digitale Wandel gering literatisierte Erwachsene aus?

Ein Großteil der Menschen mit geringer Literalität hat auch im privaten Alltag zunehmend mit der Digitalisierung zu kämpfen, etwa beim Online-Banking oder der Beschaffung wichtiger Informationen zum Gesundheitssystem, da viele Krankenkassen mittlerweile per App beraten. Auch



die soziale und gesellschaftliche Teilhabe ist eingeschränkt, da die Betroffenen kaum Nachrichten, E-Mails oder Webseiten lesen können. Ein Großteil der Menschen mit geringer Literalität ist in diesen Bereichen oder bestimmten Situationen auf fremde Hilfe angewiesen. Die Fähigkeit, mit digitalen Medien und neuen Technologien umzugehen, ist in unserer Gesellschaft mittlerweile Grundlage für die Gestaltung des täglichen Lebens. Ziel muss es deshalb sein, Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen in ihrem privaten und beruflichen Alltag zu stärken und dafür zu sorgen, dass sie ihr Leben selbstbestimmt gestalten können. Daher ist es wichtig, dass Grundbildungsangebote für Erwachsene genau an dieser Stelle ansetzen.

**” Ein Großteil der Menschen mit geringer Literalität hat auch im privaten Alltag zunehmend mit der Digitalisierung zu kämpfen, etwa beim Online-Banking oder der Beschaffung wichtiger Informationen zum Gesundheitssystem, da viele Krankenkassen mittlerweile per App beraten. (...) Die Fähigkeit, mit digitalen Medien und neuen Technologien umzugehen, ist in unserer Gesellschaft mittlerweile Grundlage für die Gestaltung des täglichen Lebens.“**

**Miro Jennerjahn**  
Fachbereichsleiter Grundbildung  
ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.

## **W**elche Chancen können digitale Lernformate bieten?

Da laut LEO-Studie gering literalisierte Erwachsene mit 28 Prozent seltener an Weiterbildungen teilnehmen als die Gesamtbevölkerung mit knapp 50 Prozent, sind neue Konzepte und Zugänge gefragt. An dieser Stelle bieten digitale Medien ein großes Potenzial und können einen zusätzlichen Mehrwert gegenüber traditionellen Lehr-/Lernmethoden des Spracherwerbs bieten. So eröffnen webbasierte Lernwerkzeuge – von einfachen elektronischen Wörterbüchern bis hin zu umfangreichen Lernplattformen – orts- und zeitunabhängige Trainingsmöglichkeiten. Weiterhin können digitale Medien dazu beitragen, Lerninhalte zu individualisieren und den Interessen der Lernenden anzupassen. So können Betroffene auf unterschiedlichen Lese- und Schreibniveaus gemeinsam unterrichtet werden, da sie an ihrem individuellen Lernprogramm arbeiten.

## **W**as macht gute digitale Lernangebote aus und wie gelingt der Medieneinsatz?

Die Durchdringung nahezu aller Lebensbereiche durch digitale Medien und Technolo-

**”** Die Durchdringung nahezu aller Lebensbereiche durch digitale Medien und Technologien in Form von Internet, Tablet und Smartphone führt dazu, dass digitale Lernangebote und Instrumente verstärkt in Grundbildungsprozesse einbezogen werden.“

**Miro Jennerjahn**

Fachbereichsleiter Grundbildung  
ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.

gien in Form von Internet, Tablet und Smartphone führt dazu, dass digitale Lernangebote und Instrumente verstärkt in Grundbildungsprozesse einbezogen werden. Das heißt, Anwendungsprogramme zum Lernen und Üben sind auch im Alphabetisierungsunterricht keine Innovationen mehr. Sie werden von vielen Dozentinnen und Dozenten jedoch sehr unterschiedlich eingeschätzt. Hinsichtlich der Verwendung digitaler Medien im Grundbildungsbereich kommt den Trainerinnen und Trainern eine zentrale Rolle zu. So bedarf der Einsatz digitaler Medien häufig einer intensiven Betreuung und eines langsamen Heranführens an die Mediennutzung sowie eines direkten Anwendungsbezuges im Alltag oder im beruflichen Kontext der Betroffenen. •

Schon gewusst?! 

### Digital Literacy

Der englische Begriff Digital Literacy wird häufig übersetzt mit dem Begriff Digitalkompetenz. Dabei beschreibt Literacy die Kompetenz, lesen und schreiben zu können. Digital Literacy bedeutet,

dass man die oben genannten Kompetenzen auch bei der Benutzung digitaler Technologien, insbesondere Computer und Internet, effizient nutzen kann.

## 4.3 Grundbildung nachhaltig im Unternehmen verankern

### ■ Qualifizierung und Wertschätzung für Beschäftigte schaffen

Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahmen werden auch in Zukunft in der betrieblichen Weiterbildung eine große Rolle spielen – das hängt zum einen mit der guten wirtschaftlichen Entwicklung und zum anderen mit dem demografischen Wandel zusammen. Zudem haben sich viele Berufsprofile, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen in den letzten Jahren stark gewandelt. Daraus ergibt sich eine hohe Zahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Helfertätigkeiten oder An- und Ungelernten als Quereinsteiger.

Viele dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bereits mit geringen Grundkompetenzen in das Berufsleben gestartet und konnten diese im Laufe der Zeit kaum oder gar nicht verbessern. Grundsätzliche Hürden dafür sind häufig die individuellen Voraussetzungen, das Bildungsniveau oder die Lernerfahrungen, die viele Geringqualifizierte mitbringen.

An dieser Stelle muss es gelingen, die betroffenen Beschäftigten, orientiert am betrieblichen und individuellen Bedarf, zu qualifizieren und damit deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern bzw. zu verbessern. Weiterbildung und Qualifizierung sind heute mehr denn je Voraussetzung dafür, das Berufsleben in die eigene Hand zu nehmen und einen



**Dr. Ralph Egler,**  
1. Vorsitzender ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V., Vorsitzender Sächsischer Volkshochschulverband, Direktor Volkshochschule Leipziger Land



**Markus Schlimbach,**  
2. Vorsitzender ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V., Vorsitzender DGB Bezirk Sachsen



**Frank Schott,**  
Geschäftsführer ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.

beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Aber auch im Hinblick auf die gesellschaftliche Teilhabe der Menschen mit geringer Literalität besteht Handlungsbedarf, denn nicht nur am Arbeitsmarkt, auch bei der Bewältigung des Alltags, der Gestaltung sozialer Beziehungen und dem Umgang mit digitalen Medien haben die Betroffenen enorme Schwierigkeiten.

Die neue LEO-Studie 2018 der Universität Hamburg bestätigt, dass das Leben mit geringer Literalität mit Ausgrenzungen und großen Unsicherheiten im täglichen Leben verbunden ist. Hier müssen nachhaltige Lösungen gefunden werden



**Die Vernetzung der Grundbildung mit der Arbeitswelt muss weiter gestärkt werden.**

und niedrigschwellige Bildungsangebote ansetzen, um das Grundbildungsniveau von Erwachsenen in Deutschland weiter zu erhöhen. Dabei sollte sich die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten auch an den künftigen Anforderungen der Arbeits- und Wirtschaftswelt orientieren. Themen wie beispielsweise Digitalisierung, neue Lernorte oder Vermittlung von Alltagskompetenzen dürfen dabei nicht fehlen. Nur so kann man mehr betroffenen Menschen eine bessere Teilhabe am öffentlichen und beruflichen Leben ermöglichen und weitere Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.

Gleichwohl müssen Betriebs- und Personalräte auf der einen Seite und Unternehmerinnen bzw. Unternehmer auf der anderen Seite sowie weitere Akteure aus den Arbeits- und Lebenskontexten der Zielgruppe dazu motiviert werden, arbeitsplatzbezogene Grundbildung nachhaltig in der betrieblichen Weiterbildung zu verankern und die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen anzupassen. Hierbei spielen auch die Vernetzung und die Einbindung starker regionaler Partner,

wie beispielsweise der Volkshochschulen, eine entscheidende Rolle. Auf diese Weise kann arbeitsplatzbezogene Grundbildung auch für Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber im Freistaat der Schlüssel zur Fachkräftesicherung sein und damit für die eigene Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. •

**„ Das Thema arbeitsplatzorientierte Grundbildung muss weiter gestärkt werden. Dafür ist es notwendig, sowohl Unternehmen als auch die Betroffenen selbst für das Problem zu sensibilisieren. Gleichzeitig muss unser Bildungssystem nachhaltige Strukturen schaffen, um Menschen mit geringer Literalität noch besser zu unterstützen.“**



**Andrea Stanke**  
Dozentin Grundbildung



## Weiterführende Informationen



Im Rahmen des 2019 erfolgreich abgeschlossenen Projektes Alpha-PFLEGE ist die Broschüre „Grundbildungskompetenzen bei Pflegekräften arbeitsplatzorientiert ausbauen. Ein Leitfaden für Bildungsanbieter. Erfahrungen aus dem Projekt Alpha-PFLEGE“ entstanden.

Mit der Broschüre geben wir zum einen Bildungsanbietern Einblicke, wie arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote aufgebaut sein können. Zum anderen veröffentlichen wir mit der Broschüre den Bericht der externen projektbegleitenden Evaluation.

Innerhalb der Projektlaufzeit wurden arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote für Beschäftigte in der Pflegebranche entwickelt. Die Weiterbildungsmaßnahmen verknüpften dabei fachdidaktische und Grundbildungsinhalte zur Stärkung der schriftsprachlichen und kommunikativen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit eingeschränkten Lese- und Schreibkompetenzen.

Die Broschüre in digitaler Form finden Sie hier:



[www.arbeitundleben.eu](http://www.arbeitundleben.eu)

# Impressum

Herausgeber:

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.

Redaktion:

Frank Schott (verantwortlich)

Falko Böhme

Thilo Fröbel

Miro Jennerjahn

Volkmar Lehnert

Alexander Manders

Katja Molzahn-Große

Holger Schreiber

Andrea Stanke

Anton Stolle

Tony Strunz

Gestaltung:

Robert Richter, Convulse Media

Kontakt:

Tel.: 0341 71005-0

Fax: 0341 71005-55

E-Mail: [info@arbeitundleben.eu](mailto:info@arbeitundleben.eu)

Web: [www.arbeitundleben.eu](http://www.arbeitundleben.eu)

Bildnachweise:

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.

Titel: NeONBRAND (Unsplash), Ryan Wallace (Unsplash)

Seite 06: Amador Loureiro (Unsplash)

Seite 14: Helloquence (Unsplash)

Seite 20: Landesbildungszentrum des Sächsischen Dachdeckerhandwerks e.V. (LBZ)

Seite 28: Heinrichsthaler Milchwerke GmbH

Seite 29: Alexis Brown (Unsplash)

Seite 32: Städtische Altenpflegeheime Leipzig gGmbH (SAH)

Seite 34: Städtische Altenpflegeheime Leipzig gGmbH (SAH)

Seite 46: Timothy muza (Unsplash)

Seite 48: Element5 Digital (Unsplash)

Seite 53: Kaarsten (Fotolia)

Redaktionsschluss 10.12.2019, Änderungen vorbehalten



[www.arbeitundleben.eu](http://www.arbeitundleben.eu)

Diese Broschüre wurde aus Projektmitteln finanziert:

Das Projekt MENTO wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen W141800Y gefördert.

Das Projekt „BasisKomPlus – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!“ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen W I4I 600 gefördert.



Das Projekt Alpha-PFLEGE wurde mit Mitteln aus dem ESF-Sachsen gefördert, Förderkennzeichen 100333219



Europäische Union

Europa fördert Sachsen.



Europäischer Sozialfonds



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.