


- 
- ▶ Grundbildung sichert Qualitätsstandards
  - ▶ Aufmerksame Chefs und Kollegen wissen Bescheid
  - ▶ Lernort Arbeitsplatz wirkt motivierend
  - ▶ Lernen lernen ist notwendiges Rüstzeug



## Inhalt

- 2 Grundbildung sichert Qualitätsstandards
- 3 Aufmerksame Chefs und Kollegen wissen Bescheid
- 4 Lernort Arbeitsplatz wirkt motivierend
- 5 Lernen lernen ist notwendiges Rüstzeug

In vielen Tätigkeiten von An- und Ungelernten steigen zunehmend die Anforderungen. Um diese bewältigen zu können, lohnen sich gezielte Weiterbildungsangebote. Das bestätigen Interviews mit Personalexperten, die das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln durchführte.

# Grundbildung sichert Qualitätsstandards

Die um sich greifende Automatisierung und Digitalisierung in Produktionsprozessen – Schlagwort Industrie 4.0 – erhöht die Anforderungen an Beschäftigte. Davon sind Geringqualifizierte ganz besonders betroffen. Denn nicht ausreichende Grundkompetenzen beeinträchtigen nicht nur die Arbeitsqualität und -sicherheit, sondern erschweren auch den nachträglichen Erwerb von beruflichen Qualifikationen. Weiterbildungsaktive Unternehmen investieren deshalb in die tätigkeitsnahe Förderung von An- und Ungelernten, wie Interviews des IW Köln mit 20 Personalexperten überwiegend aus Großunternehmen des Verarbeitenden Gewerbes zeigen.

Grundbildungsdefizite bei Geringqualifizierten haben drei von vier Unternehmen schon einmal festgestellt, und zwar vor allem Schwächen beim Lesen und Schreiben. Um die Deutschkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, haben die Unternehmen passgenaue Deutschkurse angeboten, die sich hauptsächlich an Beschäftigte mit Migrationshintergrund richteten. Insgesamt reicht die Palette der Weiterbildungsangebote in den befragten Unternehmen für diese Zielgruppe von Nach- und Teilqualifizierungen über fachbezogene Lernbausteine, Sprach- und Computerkurse bis hin zum Basic-English-Angebot.

In gut der Hälfte der Unternehmen war die Teilnahme am Weiterbildungsangebot freiwillig; die Geringqualifizierten nahmen zumeist motiviert daran teil. Probleme bei der Organisation der Fördermaßnahmen

bereiteten dagegen die Schichtarbeitszeiten. Inzwischen achten fast alle Unternehmen bereits bei der Einstellung von geringqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern darauf, ob die erforderlichen Grundkompetenzen vorhanden sind: Drei Unternehmen prüfen die Basiskenntnisse durch explizite Tests und 15 Unternehmen indirekt, zum Beispiel durch gezielte Fragen im Vorstellungsgespräch oder durch eine Probearbeit.

### Arbeitsplatznah und berufsbegleitend

Diese Faktoren tragen aus Sicht von Personalexperten zum Gelingen von arbeitsplatzbezogenen Grundbildungsangeboten bei:

- ▶ einmal wöchentlich berufsbegleitendes Angebot (zum Beispiel 1,5 Stunden)
- ▶ eher kürzere Lerneinheiten, dafür häufiger („Lernbausteine“, „kleine Häppchen“)
- ▶ Praxisbezug / Lernen am Arbeitsplatz
- ▶ Angebot je zur Hälfte inner- und außerhalb der Arbeitszeit
- ▶ gut erreichbares Angebot / „Durchführung vor Ort“ von Vorteil
- ▶ kleine Lerngruppen
- ▶ Freiwilligkeit der Teilnahme / Interesse der Mitarbeiter
- ▶ finanzielle Unterstützung der Weiterbildung von Geringqualifizierten durch staatliche Förderprogramme

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Projekt AlphaGrund.  
Interviews mit 20 Personalexperten in Unternehmen, 2014



## Funktionale Analphabeten im beruflichen Umfeld

Arbeitnehmer mit Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben vermeiden es, im Betriebsalltag aufzufallen. Dass Arbeitgeber und Kollegen diese Schwächen dennoch bemerken, belegt eine aktuelle Studie der Stiftung Lesen.

# Aufmerksame Chefs und Kollegen wissen Bescheid

Wenn Beschäftigte nicht ausreichend lesen und schreiben können, ist das in der Regel kein Thema, über das sie offen am Arbeitsplatz sprechen. Viel eher versuchen die Betroffenen, ihre Schwächen vor Vorgesetzten und Kollegen zu verbergen. Diese Verheimlichungsstrategie gelingt nicht in jedem Fall. Immerhin fast jeder zweite Arbeitgeber und jeder dritte Arbeitnehmer hat im beruflichen Umfeld Kolleginnen und Kollegen mit Mankos in Wort und Schrift entdeckt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung der Stiftung Lesen zur Sensibilisierung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern für das Problem des funktionalen Analphabetismus in Unternehmen (SAPfA).

Befragt wurden gut 1.600 zumeist an- und ungelernete Arbeitnehmer sowie 545 Arbeitgeber aus Unternehmen in Branchen mit überdurchschnittlich vielen funktionalen Analphabeten, zum Beispiel dem Hotel-, Bau- und Reinigungsgewerbe. Etwa jeder vierte Arbeitnehmer ist durch einen Fehler bei der Arbeit darauf aufmerksam geworden, dass ein Kollege nicht ausreichend lesen und schreiben kann.

Beinahe in jedem zweiten Unternehmen hat die mangelnde Sprachbeherrschung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Problemen im Arbeitsalltag geführt: Die Arbeit wurde schlecht erledigt oder es entstanden zusätzliche Kosten. Obwohl immerhin ein Viertel der Kollegen Auswirkungen auf die eigene Arbeit erfahren hat, überweg die Hilfsbereitschaft,

weil die Arbeit erledigt werden musste. Um Betroffene im beruflichen Umfeld besser unterstützen zu können, halten Arbeitgeber vor allem bessere Informations- und Beratungsangebote für sinnvoll.

## Wort und Schrift: (K)ein Problem bei Kollegen

**Auf die Frage: „Wie haben Sie davon erfahren, dass jemand bei Ihnen im Betrieb kaum oder gar nicht lesen oder schreiben kann?“ antworteten so viel Prozent der befragten Arbeitnehmer – Mehrfachnennungen:**

Aussage	Prozent
Der betroffene Kollege hat es mir erzählt.	36
Der Kollege hat mich um Dinge gebeten, an denen ich es erkannt habe.	43
Ein anderer Kollege hat mir davon erzählt.	38
Der Chef hat es erzählt.	14
Ich bin durch einen Fehler des Kollegen bei der Arbeit darauf aufmerksam geworden.	28
Ich habe etwas beobachtet, das mich darauf gebracht hat.	21

n = 543 Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens einem Betroffenen, Stiftung Lesen Stand: 2013

Quelle: Ehlig, Simone C., Berufliches Umfeld funktionaler Analphabeten. Ergebnisse der SAPfA-Studie  
[Download | PDF extern](#)



## Information und Beratung in NRW

Mit dem Grundbildungstag NRW am 13. November 2014 hat die nordrhein-westfälische Landesregierung unter dem Motto „Gemeinsam!“ mit den Sozialpartnern einen Schulterschluss vollzogen. Ziel dieser Plattform ist es, die Öffentlichkeit darüber zu informieren, dass in Nordrhein-Westfalen etwa 1,5 Millionen funktionale Analphabeten leben. Um deren Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft zu verbessern, sollen mehr arbeitsplatznahe Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen werden. AlphaGrund sprach mit Dr. Peter Janßen, Geschäftsführer des Bildungswerks der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft (BWNRW) in Düsseldorf.

# Lernort Arbeitsplatz wirkt motivierend

**AlphaGrund:** Herr Janßen, erstmals haben sich in Nordrhein-Westfalen die Bildungseinrichtungen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften zusammen mit der Landesregierung dem Thema Grundbildung und Alphabetisierung im (Arbeits-)Alltag zugewandt. Was ist das Motiv Ihres Hauses, sich an dieser Initiative zu beteiligen?

**P. Janßen:** Wir wollten mit der gemeinsamen Veranstaltung für dieses gesellschaftspolitische Thema sensibilisieren und vor allem betriebliche Lösungsansätze präsentieren. Denn Ziel muss es ja sein, die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen zu verbessern und zugleich einen effektiven Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis in den Unternehmen zu leisten.

**AlphaGrund:** Inwieweit halten Sie es für zweckmäßig, den Lernort Arbeitsplatz in Überlegungen miteinzubeziehen, wenn es darum geht, Beschäftigten mit geringen Grundkompetenzen entsprechende Bildungsangebote zu machen?

**P. Janßen:** Für viele Betroffene ist der Arbeitsplatz als Lernort wesentlich besser geeignet als eine externe Schulungseinrichtung. Der Berufsbezug des Gelernten wird hier unmittelbar deutlich und wirkt motivierend.

**AlphaGrund:** Die Bildungswerke der Wirtschaft sind mit ihren Qualifizierungsangeboten vergleichsweise nah an den Unternehmen. Welche Chancen sehen Sie, dass die Bildungswerke künftig auch arbeitsplatzbezogene Grundbildungsangebote in ihr Portfolio aufnehmen?

**P. Janßen:** Die Bildungswerke der Wirtschaft haben unterschiedliche Profile. Nicht alle werden selber Grundbildungsangebote vorhalten. Wenn, dann ist das Ziel oftmals das Erreichen zertifizierter Teilqualifizierungen. Wir in NRW wollen auf jeden Fall unser Informations- und Beratungsangebot ausbauen, um den Unternehmen bei Bedarf kompetente Unterstützung und Schulungsmöglichkeiten vermitteln zu können.

**AlphaGrund:** Wie wird sich Ihr Haus künftig in Fragen der Grundbildung und Alphabetisierung im (Arbeits-)Alltag positionieren?

**P. Janßen:** Wir bringen unsere Positionen und Lösungsansätze unter anderem in das Alphanetz NRW ein. Darüber hinaus beteiligen wir uns an der konzeptionellen Arbeit zum Thema Grundbildung im Landesbeirat gemeinwohlorientierte Weiterbildung, der die nordrhein-westfälische Landesregierung in weiterbildungspolitischen Fragen berät. Grundbildung und Alphabetisierung stehen als eine Stellschraube der Fachkräftesicherung weiterhin auf der Agenda des BWNRW.



Dr. Peter Janßen  
Geschäftsführer des Bildungswerks der  
Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft  
(BWNRW)



## Aus den AlphaGrund- Standorten

### Lernen lernen ist notwendiges Rüstzeug

**Mannheim. Alle 14 Teilnehmer haben den vierwöchigen AlphaGrund-Vorbereitungskurs erfolgreich beendet und mit einer Teilqualifizierung (TQ) zum Maschinen- und Anlagenführer begonnen.**

Für viele Teilnehmenden stellte das keine leichte Aufgabe dar: Denn wer zuletzt vor 25 Jahren die Schulbank drückte – dies traf auf mehrere Kursteilnehmer zu – und vier Wochen lang in Deutsch, Fachrechnen, PC-Anwendung und Lernen lernen unterrichtet wurde, musste eine gehörige Portion Sitzfleisch und Lernwillen mitbringen. Das BBQ-Team aus Mannheim um die AlphaGrund-Mitarbeiterinnen Pia Wächter und Nadine Egenolf stand den Teilnehmern bei allen Wissens- und Lernfragen mit Rat und Tat zur Seite. Neben der Vermittlung von basalen literalen Kompetenzen ging es vor allem um das Stärken des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten.

Als besonders hilfreich erwiesen sich dabei die Kurseinheiten zum Lernen lernen. Wie eine Auswertung des Lehrgangs ergab, unterschieden sich die individuellen Lerngeschwindigkeiten und Lernstrategien der Teilnehmer am stärksten. Um diese Handikaps zu kompensieren, ist nicht nur eine didaktisch-methodische Differenzierung erforderlich. Mitunter braucht mancher Teilnehmer auch mehr Lern-Zeit.

Im Oktober startete die modularisierte Teilqualifizierung zum Maschinen- und Anlagenführer. Der Deal ist: Absolvieren die Teilnehmer das erste TQ-Modul erfolgreich, erhalten sie einen Arbeitsvertrag in einem Zeitarbeitsunternehmen – bei gleichzeitiger Freistellung für die weiteren TQ-Module. Für die Zeitarbeitnehmer plant AlphaGrund in Mannheim ab Januar 2015 einen weiteren fortgesetzten Grundbildungslehrgang.



### Individuelles Portfolio für jeden Kursteilnehmer

**Darmstadt. Das Bündnis für Grundbildung trägt Früchte: Neben einem kommunalen Entsorgungsunternehmen findet auch in einem gemeinwirtschaftlichen Recyclingbetrieb ein Grundbildungskurs statt.**

Die Stadt Darmstadt hat als Unterzeichner des Bündnisses für Grundbildung die stadteigenen Betriebe auf das AlphaGrund-Projekt aufmerksam gemacht – und stieß auf positive Resonanz. Das Beispiel des Recyclingunternehmens AZUR aus dem Landkreis Darmstadt-Dieburg zeigt, wie eine betriebliche Grundbildungsmaßnahme mit einer Top-Down-Strategie gelingen kann. Sabine Hammerschmidt, Betriebssozialarbeiterin des Recyclingunternehmens AZUR in Mühlthal bei Darmstadt beschreibt die Erfahrungen bei der erfolgreichen Umsetzung.

„In einem Gespräch auf Geschäftsführungsebene wurde der zeitliche und inhaltliche Ablauf der Maßnahme erörtert. Klar war, dass diese während der Arbeitszeit in den Räumen der AZUR GmbH stattfinden wird. Dann wurde die Akquisition der potenziellen Teilnehmer und die weitere Vorgehensweise zwischen Vorarbeiter, der Betriebssozialarbeiterin und dem Mitarbeiter des bhw genau besprochen.“

Nach der Vorstellung des Projektes auf einer Betriebsversammlung begannen wir mit den Einzelgesprächen. So konnte eine Gruppe von fünf Teilnehmern gebildet werden, die sich einmal wöchentlich nach der Frühstückspause trifft. Jeder hat seinen persönlichen Ordner, der entsprechend dem individuellen Leistungsstand und innerbetrieblichen Aufgabengebiet unterschiedlich gefüllt wird. Das Projekt ist für unsere Mitarbeiter eine Bereicherung. Die Maßnahme läuft jetzt seit März 2014 regelmäßig und ist zum festen Bestandteil der Arbeitswoche geworden.“

# Projektpartner AlphaGrund –

Arbeitsplatzorientierte  
Alphabetisierung und  
Grundbildung Erwachsener

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



## **Institut der deutschen Wirtschaft Köln**

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

### **Ansprechpartner**

Helmut E. Klein | Projektleiter AlphaGrund  
Telefon: 0221 4981-769 | Fax: 0221 4981-99769  
E-Mail: [klein@iwkoeln.de](mailto:klein@iwkoeln.de)



## **Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (bwhw)**

Regionalbüro Darmstadt  
Rheinstraße 94, 64295 Darmstadt

### **Ansprechpartner**

Rolf Klatta | Regionalleiter  
Telefon: 06151 2710-50 | Fax: 06151 2710-10  
E-Mail: [klatta.rolf@bwhw.de](mailto:klatta.rolf@bwhw.de)



## **BBQ Berufliche Bildung gGmbH**

Kurfürsten-Anlage 5, 69115 Heidelberg

### **Ansprechpartner**

Christian Dittler | Bereichsleitung  
Telefon: 06221 89077-26 | Fax: 06221 89077-20  
E-Mail: [dittler.christian@biwe-bbq.de](mailto:dittler.christian@biwe-bbq.de)

### **Impressum**

AlphaGrund –  
Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung  
und Grundbildung Erwachsener

### **Redaktion**

Helmut E. Klein  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Mitarbeit an dieser Ausgabe:  
Marco Vorberger  
Bildungswerk der Hessischen  
Wirtschaft e. V., Darmstadt

Christian Dittler  
BBQ Berufliche Bildung gGmbH,  
Heidelberg

### **Konzept/Kreation**

Agentur 3PUNKTDESIGN, Köln

### **Bildnachweis**

istockphoto: Titel, Seite 2, 3, 4, 5  
Metall NRW: Seite 4  
shutterstock: Seite 5

Das diesem Newsletter zugrundeliegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01AB12023A gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren.



**Projektlaufzeit:**  
01.10.2012 bis 30.09.2015