

**Zukunftsthema:
Arbeitsorientierte Grundbildung**

Eine Handreichung für Unternehmen,
Arbeitsmarktakteure und
Weiterbildungsexperten

Erfahrungen und Empfehlungen aus
dem Projekt „Arbeitsplatzbezogene
Alphabetisierung und Grundbildung
Erwachsener“ der Lernenden Region-
Netzwerk Köln e.V.



1. Auflage 2015

© 2015

Lernende Region-Netzwerk Köln e.V.
Julius-Bau-Straße 2
51063 Köln
Autorinnen: Dr. Sabine Schwarz, Martina Morales

Grafik-Design Layout und Satz: Klaus Friedrich

Druck: flyeralarm GmbH, Würzburg

Es wurde versucht, die gendergerechte Schreibweise zu beachten.
In einigen wenigen Fällen wurde zu Gunsten einer flüssigeren
Lesbarkeit jedoch ausschließlich die männliche Form verwendet.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich
geschützt. Jede kommerzielle Verwertung ist ohne Zustimmung des
Herausgebers unzulässig und strafbar.

ISBN 978-3-00-051750-1

**Zukunftsthema:
Arbeitsorientierte Grundbildung**

Eine Handreichung für Unternehmen,
Arbeitsmarktakteure und
Weiterbildungsexperten

Erfahrungen und Empfehlungen aus
dem Projekt „Arbeitsplatzbezogene
Alphabetisierung und Grundbildung
Erwachsener“ der Lernenden Region-
Netzwerk Köln e.V.



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das dieser Publikation zugrundeliegende Vorhaben wurde mit
Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter
dem Förderkennzeichen 01AB12003 gefördert. Die Verantwor-
tung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Inhaltsverzeichnis

	Einleitende Worte	05
1.	Arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung – (k)ein Thema in Deutschland?	06
2.	Zukunftsthema: Arbeitsorientierte Grundbildung - Erfahrungen und Empfehlungen	07
3.	Das Projekt ABAG – Zahlen, Daten, Fakten	10
3.1	Wer hat an den arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten teilgenommen?	11
3.2	Welche arbeitsorientierten Grundbildungsformate wurden entwickelt?	13
3.3	Was sind Themen und Lernfelder Arbeitsorientierter Grundbildung?	15
4.	Arbeitsorientierte Grundbildungsformate im Überblick	17
4.1	Aachener Stadtbetrieb	17
4.2	Bürger für Obdachlose e.V.	18
4.3	Ford-Werke Köln GmbH	18
4.4	Impuls-Haus, NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH	19
4.5	Köln Bonn Airport/Flughafen Köln/Bonn GmbH	20
4.6	Kölner Verkehrs-Betriebe AG	22
4.7	Olmeda GmbH	23
4.8	Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	23
4.9	Sankt Franziskus-Hospital GmbH	24
4.10	Sozial-Betriebe Köln gGmbH	25
4.11	Uniklinik/UK-Catering GmbH	26
4.12	Außerbetriebliche Angebote	27
5.	Von der Idee zur Umsetzung – Ein Handlungsleitfaden in acht Prozessschritten	28
6.	Arbeitsorientierte Grundbildung – Gute Praxis in Unternehmen	34
6.1	Deutsch in der Pflege - Sozial-Betriebe-Köln gGmbH	35
6.2	Qualifizierung von körperlich leistungseingeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - Ford-Werke GmbH	38
6.3	AoG am Flughafen	41
7.	Ausblick	44
8.	Verzeichnisse	46
8.1	Literatur	46
8.2	Abbildungen	47
8.3	Tabellen	47
9.	Hinweise zu den Autorinnen	48
10.	Anlagen	49
10.1	Kurzfragebogen für Teilnehmende	49
10.2	Interviewleitfaden für das Erstgespräch	50
10.3	Auswertungsbogen für Teilnehmende	51
10.4	Auswertungsbogen für Lehrende	52
10.5	Auswertungsbogen für den Betrieb	53

Einleitende Worte

Im Rückblick sieht es mal wieder ganz einfach aus: 600 Lernende in 11 Unternehmen haben sich auf das Abenteuer Grundbildung am und für den Arbeitsplatz eingelassen. Zwischen September 2012 und September 2015 haben wir gemeinsam mit zahlreichen engagierten Partnerinnen und Partnern das Projekt „ABAG - Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ durchgeführt.

Dabei war der Start in die Projektarbeit alles andere als fulminant. Schnell stellte sich die bittere Erkenntnis ein, dass die schönsten Grundbildungskonzepte Papiertiger bleiben, wenn Unternehmen sie nicht umsetzen können oder wollen.

Das ABAG-Projektteam sah sich mit der Herausforderung konfrontiert, erwachsenenpädagogische Bildungskonzepte mit verschiedenen betrieblichen Realitäten verbinden zu müssen. Dabei stellte sich das Thema Alphabetisierung und Grundbildung nicht unbedingt als Türöffner heraus. Unter dem Motto „Erwachsenenbildner als Vertriebsprofis“ begann für uns ein Lernprozess im Schnelldurchlauf.

Dass das Projekt schließlich doch eine Erfolgsgeschichte geworden ist, haben wir vielen Partnerinnen und Partnern zu verdanken. Der Projektabschluss ist also auch der Zeitpunkt für ein großes Dankeschön an:

- die Lernenden, die sich getraut haben, ihre Bedarfe zu formulieren und mit großer Motivation und Zuverlässigkeit die Bildungsangebote mit Leben gefüllt haben.
- die Unternehmen, die mit uns vertrauensvoll zusammengearbeitet haben und dort Freiräume für Lernen geschaffen haben, wo dies bisher nicht passierte.
- die engagierten Lehrenden, die über 100 Angebote in Unternehmen umgesetzt und dabei häufig das Unmögliche möglich gemacht haben, wenn es darum ging, Lernorte, Lernzeiten und Lernkonzepte mit den betrieblichen Rahmenbedingungen zu vereinbaren. Da fand dann ein Angebot auch mal morgens um 6:00 Uhr statt.
- die Stadt Köln mit dem Amt für Weiterbildung/VHS, die uns beim Aufbau des Lehrenden-Pools und bei der Realisierung außerbetrieblicher Angebote unterstützt und mit Drittmitteln die Umsetzung des Projektes mitfinanziert hat.
- die Steuerungsgruppe (Agentur für Arbeit Köln, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Deutscher Gewerkschaftsbund NRW/Region Köln Bonn, Handwerkskammer zu Köln, Industrie- und Handelskammer zu Köln, Jobcenter Köln, Stadt Köln, Arbeitgeberband der Metall- und Elektroindustrie Köln e.V., Unternehmenspartner und der Projekt-

träger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.), die uns über die gesamte Projektlaufzeit hinweg konstruktiv begleitet und unterstützt hat.

- die vielen Projekte im Förderschwerpunkt, mit denen wir Erfahrungen austauschen, Frust bei der Akquise bewältigen und gemeinsam Erfolge feiern konnten.
- und nicht zuletzt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Projektträger, die geduldig und mit ruhiger Hand unsere Ideen und Experimente befördert haben.

Nach drei Jahren ist das gemeinsame Fazit aller Projektbeteiligten: Wieder was dazugelernt!

Wenn Sie nach der Lektüre dieser Handreichung Lust haben, sich selber im Themenfeld Arbeitsorientierte Grundbildung zu engagieren, hat diese Publikation ihr Ziel erreicht.

ABAG II ist schon in den Startlöchern, wir bleiben an dem Thema dran und stehen Ihnen gerne als Ansprechpartner zur Verfügung.

Im September 2015

Kai Sterzenbach

Geschäftsführer Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

1.

Arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung – (k)ein Thema in Deutschland?

Heiner bezeichnet sich selbst als Trolly-schieber. Er sammelt am Köln Bonner Flughafen stehengelassene Gepäckwagen ein und beantwortet vorbeieilenden Passagieren auch schon mal die eine oder andere Frage. „Trolly-schieber“ ist ein sogenannter Schonarbeitsplatz und wird Beschäftigten angeboten, die aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen nicht mehr an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Heiner hat keine Berufsausbildung, arbeitete aber 20 Jahre lang als Lader in der Flugzeugabfertigung und hat dort Flugzeuge be- und entladen. Das Neue an seinem jetzigen Arbeitsplatz ist, dass er nun vermehrt direkten Kontakt mit Passagieren hat, die leider nicht immer nur eine Frage auf dem Herzen haben, sondern auch manchmal ihrem Ärger Luft machen möchten. Was tut man in solchen Situationen? In dem Angebot „Miteinander Reden“ konnte Heiner gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen und einer Kommunikationstrainerin ausprobieren, wie er im Arbeitsalltag am besten reagiert.

Bislang finden solche Schulungen für Menschen wie Heiner allerdings ausgesprochen selten statt. Möglich wurde dies im beschriebenen Fall, da das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zu dem Thema „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ von 2012 bis 2015 einen Förderschwerpunkt eingerichtet hat. Bundesweit erprobten hier über 50 Projekte, welche Strategien und Wege dazu führen, dass Menschen mit Alphabetisierungs- und Grundbildungsbedarf im Kontext der

Arbeitswelt den Faden des Lernens wieder aufnehmen. Auch im Projekt „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung (ABAG)“ aus Köln wurden Grundbildungskonzepte entwickelt und gemeinsam mit namhaften Unternehmen, wie z.B. den Ford-Werken, den Sozial-Betrieben Köln, dem Aachener Stadtbetrieb, den Kölner Verkehrsbetrieben, der Uniklinik Köln, Randstad und eben auch dem am Köln Bonn Airport realisiert.

Impulsgebend für die Einrichtung dieses Förderschwerpunktes waren u.a. die Ergebnisse der leo.-Level-One-Studie, die nachgewiesen hat, dass es in Deutschland rund 7,5 Millionen erwachsene Menschen gibt, die keine zusammenhängenden Texte lesen oder schreiben können. Dabei sind sie, wider Erwarten, überraschend oft erwerbstätig. Da Lese- und Schreibkompetenzen mittlerweile in fast allen Arbeitsfeldern unverzichtbar geworden sind, nehmen die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen, die hier Schwierigkeiten haben, jedoch kontinuierlich ab. Diese Tendenz gilt allerdings nicht nur für funktionale Analphabetinnen und Anaphabeten, sondern auch für Personen mit geringen oder in Deutschland nicht anerkannten Qualifikationen oder für Menschen mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen. Bislang stehen diese Gruppen wenig im Fokus der betrieblichen Weiterbildungsbemühungen und werden somit nicht ausreichend strategisch als wichtige Ressource zur Fachkräftesicherung gefördert.

Gering qualifizierte Beschäftigte nehmen in ihrer gesamten Berufsbiografie sehr viel seltener an

betrieblicher Weiterbildung teil als qualifizierte Beschäftigte.¹ Auch bei einer Gegenüberstellung der beiden statistischen Werte von ca. 35.000 erwachsenen Teilnehmenden in Lese- und Schreibkursen² und den ermittelten 7,5 Mio. funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten wird klar, dass die meisten Menschen mit nicht ausreichenden Schriftsprachkompetenzen bislang keinen Zugang zu formalen Lernangeboten finden. Fehlende Kompetenzen bergen für den Einzelnen die Gefahr, in vielen Lebensbereichen nicht aktiv teilhaben zu können. Aber auch die Gesellschaft kann es sich nicht leisten, eine Gruppe von Menschen unter der Etikette ‚bildungsfern‘ abzuschreiben. Vielmehr werden Menschen benötigt, die mit den sich ändernden Anforderungen aktiv umgehen und die auch die Erfordernisse einer modernen technik- und dienstleistungsorientierten Arbeitswelt erfüllen können. Daher gilt es, einerseits erwachsenengerechte und zielgruppenadäquate Bildungsangebote zu entwickeln und bereitzustellen, andererseits müssen Menschen aber auch erreicht und mobilisiert werden. Dies bedeutet, dass auch das Aufspüren von Teilbarrieren und die möglichst niederschwellige Gestaltung von Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsgelegenheiten eine wichtige erwachsenenpädagogische Herausforderung ist.

In dem Förderschwerpunkt des BMBF's erprobten die verschiedenen Projekte deshalb auch, inwieweit der Betrieb eine wichtige Zugangsmöglichkeit zur Zielgruppe ist und als Lernort eine Chance darstellt, Kompetenzen im Grundbildungsbereich zu erwerben.

Die Idee der arbeits(platz)orientierten Grundbildung stammt aus dem angelsächsischen Raum und wird dort als Workplace Basic Education (WBE) bezeichnet. Gemeint ist damit das nachträgliche Lernen von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten und Fertigkeiten am Arbeitsplatz. Was aber können berufsrelevante Grundbildungsinhalte sein? Zunächst gehören alle für die erfolgreiche Teilnahme an der Arbeitswelt erforderlichen Grundkompetenzen dazu. Der Ansatz der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) orientiert sich dabei stark an dem, was man unter allgemeiner Grundbildung fassen kann. Hier geht es um die Auseinandersetzung mit der Fragestellung, welche Minimalvoraussetzungen an Wissen, Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen für Orientierung, aktives Handeln und Teilhabe an der Gesellschaft notwendig sind. Was müssen Menschen wissen, können und tun, um mit den gesellschaftlichen Anforderungen, die zudem stetigen Veränderungen unterliegen, aktiv umgehen zu können? Deutlich herausgearbeitet wurde in den vergangenen Jahren, dass es eine ganze Reihe von notwendigen Kompetenzen gibt, die auch als Bestandteil von Grundbildung gelten können. Neben Lesen, Schreiben und Rechnen geraten auch andere Kompetenzen, wie etwa die Fähigkeit, mit Informationstechnologien umzugehen, sich gesundheitsbewusst zu verhalten, sozial kompetent zu sein oder mit Geld umgehen zu können, in den Blick. Grundbildungsangebote haben immer zum Ziel, Menschen dabei zu unterstützen, diese Minimalvoraussetzungen in den unterschiedlichen Anwendungspraxen zu erwerben (in Anlehnung an die OECD-Definition für Grundbildung). Bezieht sich die allgemeine Grundbildung auf die Fähigkeit, gesellschaftliche Anforderungen bewältigen zu können, so bildet in der AoG der jeweilige Arbeitsplatz mit seinen Tätigkeiten und Anforderungen den Bezugspunkt. Die Lernfelder für AoG leiten sich folglich aus den ‚echten‘ Handlungsanforderungen der Arbeitspraxen ab. So werden Bildungsbedarfe oft sichtbar, wenn die Kompetenzen der Beschäftigten nicht bzw. nicht mehr für die (sich ändernden) Anforderungen am Arbeitsplatz ausreichen. Um rechtzeitig auf Bildungsbedarfe in Unternehmen zu reagieren, bedarf es individueller und zum jeweiligen Unternehmen passender Strategien.

AoG Definition

¹ Vgl. Baden; Heid; Schmid 2011, S. 32-34 sowie von Rosenblatt; Gnahs 2011, S.123 - 137.

² Vgl. Ambos; Horn 2013.

³ Vgl. Folger, Klein, Reutter, 2013: Definitionen und Verständnisse. Download auf der Projektseite

Dabei kristallisierten sich während der Projektlaufzeit, trotz großer Individualität, branchenübergreifend Gemeinsamkeiten heraus. Diese Gemeinsamkeiten betrafen die Ausrichtung auf die Zielgruppe, den Erhalt oder die Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit und einen thematischen Bildungskanon mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten:

- **Mündliche und schriftliche Deutschkenntnisse**
- **Rechenfähigkeiten**
- **Grundfähigkeiten im IT-Bereich**
- **Basiskenntnisse in Englisch**
- **Gesundheitskompetenzen**
- **Finanzielle Grundbildungskompetenzen**
- **Schlüsselkompetenzen**

AoG hat dabei immer zwei Adressaten: den Beschäftigten und das Unternehmen. Dies bedeutet, dass bei der Entwicklung konkreter Grundbildungsformate sowohl ein individueller als auch ein betrieblicher Nutzen klar erkennbar sein sollte. Auf der individuellen Ebene erweitert Grundbildung die (berufs-) biografischen Handlungskompetenzen jedes Einzelnen, erhöht die Arbeitszufriedenheit und stärkt die Beschäftigungs- und Entwicklungsfähigkeit. Auf der betrieblichen Ebene nutzen Unternehmen die vorhandenen Potenziale ihrer Beschäftigten für die eigene Entwicklungs- und Wettbewerbsfähigkeit.

Diese doppelte Adressatenausrichtung muss bereits in der Planungsphase der Grundbildungsangebote berücksichtigt werden. So gilt es einerseits, die Angebote an den Situationen und den Interessen der Zielgruppe auszurichten und dabei auch mögliche konkrete Verwendungszusammenhänge des Gelernten zu berücksichtigen. Andererseits sollten der Wert und die Nützlichkeit der Angebote auch aus Sicht der Entscheiderinnen und Entscheider und weiterer wichtiger Schlüsselakteure im Unternehmen klar erkennbar sein.

AoG richtet sich vor allem an die Gruppe der Geringqualifizierten, die zudem oft im Helferbereich eingesetzt sind. Ein Blick in die Projektpraxen des BMBF-Förderschwerpunktes zeigt allerdings, dass es sich nicht um eine homogene Gruppe handelt. Vielmehr finden sich hier Menschen, die etwa in unserem Schul- und Ausbildungssystem nicht erfolgreich waren, aber auch Beschäftigte, die über teilweise auch im Ausland erworbene Schul- und Ausbildungsabschlüsse verfügen. Da-

mit AoG tatsächlich an den Lebens- und Arbeitssituationen der Zielgruppe ausgerichtet werden kann, bedarf es einer Vielzahl an vorgeschalteten Überlegungen. So muss deutlich sein, was genau die Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen tun und welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen zur Erledigung der Arbeiten erforderlich sind. Fehler in den Arbeitsabläufen können dabei auch immer Hinweise auf Bildungsbedarfe sein. So lässt sich etwa im Pflegebereich aus unverständlichen oder fehlerhaften Dokumentationen ein deutlicher Bildungsbedarf erkennen. Aber auch bestimmte Vermeidungsstrategien, wie z.B. nicht zu telefonieren, den Passagieren am Flughafen aus dem Weg zu gehen, betriebsinterne Bildungs- und Gesundheitsangebote nicht wahrzunehmen, eine Beförderung oder Versetzung nicht anzunehmen oder Kolleginnen und Kollegen bei bestimmten Aufgaben immer um Hilfe zu bitten, können als Bildungssignale gedeutet werden. Hinter diesem Verhalten verbergen sich oft Ängste der Beschäftigten, den Anforderungen nicht gerecht werden zu können oder Fehler zu machen. Dies ist ein ungutes Gefühl. Werden die Beschäftigten nach Lernwünschen gefragt, benennen sie häufig ganz konkrete Aspekte. So wünschen sie sich etwa mit unterschiedlichen Gruppen angemessen telefonieren zu können, vielleicht sogar auf Englisch. Es geht auch um die Kompetenz, die richtigen Formulierungen und Worte in Gesprächen zu finden oder keinen Stress mehr mit komplizierten Dokumenten und Formularen zu haben. Es muss beispielsweise ein betriebsinterner Deutschtest bestanden werden, um sich beruflich weiterentwickeln zu können oder man möchte selbstbewusst äußern können, dass man bestimmte Dinge nicht richtig verstanden hat.⁴

Solche Aussagen bieten ausgesprochen gute Anknüpfungspunkte für die konkrete Entwicklung von passenden Grundbildungsangeboten. Je konkreter die Analysen bezüglich möglicher Bildungsbedarfe im Vorfeld sind und je besser es gelingt, die Interessen, Ängste und Wünsche der ‚potentiellen Lernenden‘ in Erfahrung zu bringen, desto passgenauer und ‚menschennäher‘ sind die Angebote im Ergebnis.



Gewinnung von Teilnehmenden

Es ist aber nicht nur wichtig zu wissen, welche individuellen Bildungsbedarfe bestehen, sondern ebenso gilt es, dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten von dem Angebot erfahren und problemlos daran teilnehmen können. Hier zeigen die Projekterfahrungen, dass bei der Teilnehmenden-Akquise nicht nur die eigentliche Zielgruppe überzeugt werden muss, sondern auch eine Vielzahl weiterer betrieblicher Schlüsselfiguren mit ins Boot geholt werden muss. Erst wenn es sich bis zum direkten Vorgesetzten herumgesprochen hat, dass das Bildungsangebot Sinn macht, scheint einer Teilnahme nichts mehr im Wege zu stehen. Dabei kann die Nutzenargumentation durchaus variieren. Möchte die Person selbst vielleicht besser mit den Beschwerden der Passagiere klarkommen, interessiert es den direkten Vorgesetzten vor allem, dass trotz Bildungsteilnahme genug Personal für den reibungslosen Ablauf der Schichtdienste vorhanden ist. Aus einer rein betriebswirtschaftlichen Perspektive stellt sich vornehmlich die Frage, inwieweit solche Bildungsinvestitionen vor allem zu höheren Erträgen führen. Personalentwickler/innen haben durchaus auch im Blick, dass Bildung ein wichtiges Instrument der Qualitätssteigerung und Mitarbeiterbindung sein kann und AoG dem Einzelnen auch Mut machen kann, sich im Unternehmen beruflich weiterentwickeln zu wollen und zu können.

Je deutlicher ein konkreter Nutzen für die Beteiligten aus ihren jeweils unterschiedlichen Perspektiven erkennbar ist, desto erfolgreicher wird eine Umsetzung von AoG funktionieren.

Auf diesem Weg wird es jedoch noch einer Menge an Anstrengungen bedürfen. Untersuchungen, etwa des Instituts der deutschen Wirtschaft, zeigen, dass sich die Unternehmen bislang eher selten dafür verantwortlich fühlen, dass ihren gering qualifizierten Beschäftigten ein nachträgliches Lernen von allgemeinen Grundbildungsinhalten ermöglicht wird. Gescheut werden vermutete hohe Investitionen und ein großer Zeitaufwand bei gleichzeitig fehlenden finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten.⁵ Auch die oft kurze Verweildauer von Geringqualifizierten im Unternehmen, andere Prioritäten oder nicht nachgewiesene Bildungseffekte verhindern Bildungsinvestitionen in die Zielgruppe.

Nach wie vor versuchen die Unternehmen, sogenannte Niedriglohnarbeitsplätze mit Personen zu besetzen, die über eine abgeschlossene Schul- bzw. Berufsausbildung verfügen. Auch werden die Tätigkeiten, etwa einer Hilfskraft im Pflegebereich oder eines angelernten Straßenreinigers im Winterdienst, eher schlecht vergütet und entsprechend wenig wertgeschätzt. Da Bildungsinvestitionen immer auch ein wertschätzendes Signal sind, wundert es kaum, dass es hier eine große Gruppe der von Bildung Vergessenen⁶ gibt.

Insgesamt hat sich im ABAG-Projekt gezeigt, dass die Gruppe selbst ein reges Interesse an Weiterbildung hat. Dabei erscheint es jedoch wesentlich, dass der abstrakte Begriff der Weiterbildung konkretisiert wird und tatsächlich an den Lebens- bzw. Arbeitsrealitäten der Zielgruppe andockt. Sobald deutlich kommuniziert wird, um was genau es sich bei der ‚Weiterbildung‘ handelt, steigt die Bereitschaft spürbar, sich auf eine solche einzulassen. Es kann durchaus die These aufgestellt werden, dass auch geringer qualifizierte Beschäftigte ein weiter gefasstes Verständnis vom Nutzen der Bildung haben. Die Befragten erhoffen sich beispielsweise, dass durch die Teilnahme an Weiterbildung ihr Selbstvertrauen steigt, sie sich selbst besser präsentieren können oder sie eigenständig Arbeitsanforderungen bewältigen können, ohne hierfür andere fragen zu müssen⁶. An solchen Aussagen wird deutlich, dass auch diese Zielgruppe positive Effekte mit Bildung verknüpft, die nicht unmittelbar durch eine rein berufliche Verwertbarkeit gekennzeichnet sind. Vielmehr soll Bildung auch einen Beitrag dazu leisten, das alltägliche Arbeitsleben besser zu meistern und sich dabei nicht nur beruflich, sondern durchaus auch persönlich weiterzuentwickeln.

Barrieren

konkreter Nutzen

⁵Vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH 2014.

⁶Vgl. Klein; Reutter; Schwarz 2014, S.46-51.

3.

Das Projekt ABAG – Zahlen, Daten, Fakten

Zielsetzung des Projektes war die Entwicklung von Grundbildungskonzepten für Beschäftigte und deren nachhaltige Implementierung in die betriebliche Praxis. Aus dieser Zielsetzung ergaben sich verschiedene Arbeitsschwerpunkte. Zunächst mussten Unternehmen für die Zusammenarbeit gewonnen werden. Neben der Unternehmensakquise fanden zusätzlich Informationsveranstaltungen und Sensibilisierungsworkshops mit arbeitsmarktnahen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie weiteren Akteuren aus den Alltagskontexten der Zielgruppe statt. ABAG baute darüber hinaus einen Pool von insgesamt 31 Lehrenden auf. Teilweise absolvierten diese themenspezifische Qualifizierungen, so dass sie im Projektverlauf in der Lage waren, die unterschiedlichen Grundbildungsangebote umzusetzen.

Um die Projektaktivitäten von Beginn an mit bestehenden Infrastrukturen im Sinne der Nachhaltigkeit zu vernetzen, gab es weitere Partner:

- Agentur für Arbeit Köln
- Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Köln e.V.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- Deutscher Gewerkschaftsbund NRW, Region Köln Bonn
- Handwerkskammer zu Köln (HWK)
- Industrie- und Handelskammer zu Köln (IHK)
- Jobcenter Köln
- Volkshochschule Köln (VHS)

Diese bildeten gemeinsam mit ausgewählten Unternehmenspartnern und dem Projektträger im DLR die Steuerungsgruppe des Projektes, die zweimal jährlich zusammenkam. Der Austausch zu Projektergebnissen, die Bearbeitung themenspezifischer Fragestellungen und vor allem die Sicherung der Nachhaltigkeit waren Aufgaben der Steuerungsgruppe.

Insgesamt konnten 11 Unternehmen gewonnen werden und knapp 600 Personen haben an den Grundbildungsangeboten teilgenommen. Zumeist wurden die Angebote im Betrieb realisiert. Vereinzelt gab es außerbetriebliche Angebote, die überwiegend in den Räumen der Volkshochschule Köln stattfanden. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen gab es so die Möglichkeit, auch einzelnen Beschäftigten eine Teilnahme an AoG zu ermöglichen. Durch die Informationsveranstaltungen und Sensibilisierungsworkshops konnten rund 300 Personen erreicht werden, die in ihren alltäglichen Arbeitsbezügen Kontakt zu Menschen mit Grundbildungsbedarfen haben.

Nachfolgend wird beschrieben, mit welchen Unternehmen ABAG kooperiert hat und welche

AoG Angebote durchgeführt wurden. Zudem wird aufgeführt, wer die Bildungsteilnehmenden waren und in welchen Tätigkeitsfeldern sie arbeiteten.

Das Projekt startete im September 2012. Erste AoG Angebote konnten im April 2013 realisiert werden. Alle im Nachfolgenden aufgeführten Ergebnisse beziehen sich somit auf den Zeitraum April 2013 bis September 2015.

3.1 Wer hat an den arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten teilgenommen?

ABAG hat in der Projektlaufzeit insgesamt mit folgenden 11 Unternehmen kooperiert:

- 1 Aachener Stadtbetrieb (ASB)
- 2 Bürger für Obdachlose e. V. (BfO)
- 3 Ford-Werke Köln GmbH
- 4 Impuls-Haus, NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH
- 5 Köln Bonn Airport/ Flughafen Köln/Bonn GmbH
- 6 Kölner Verkehrs-Betriebe AG (KVB)
- 7 Olmeda GmbH
- 8 Randstad Deutschland GmbH & Co. KG
- 9 Sankt Franziskus-Hospital GmbH
- 10 Sozial-Betriebe Köln gGmbH (SBK)
- 11 Uniklinik Köln/UK-Catering GmbH

Nachfolgender Übersicht ist zu entnehmen, in welchen Tätigkeitsfeldern die Bildungsteilnehmenden arbeiteten:

Tätigkeitsfelder
Be- und Entladung der Flugzeuge, Vorfeldkontrolle, Gepäckdienst und Terminalservice
Bus- bzw. Bahnfahrer/innen, Fahrausweisprüfer/innen, Fahrgastservice
Callcenter/Zeitarbeit
Gastronomie
Helfertätigkeiten in den Bereichen Pflege, Hauswirtschaft und Küche
Straßenreparatur und Reinigung/ Winterdienst/Grünfläche
Verkauf im Gebrauchtwarenkaufhaus
Verschiedene Produktionsbereiche

Tabelle 1 Tätigkeitsfelder der Bildungsteilnehmenden

Um eine genauere Vorstellung zu entwickeln, wer an den Grundbildungsangeboten teilgenommen hat, sind nachfolgend einige personenbezogene Daten zusammengefasst:

Bildungsteilnehmende			
	Personen	Männer	Frauen
Anzahl insges.	592	344	248
davon mit			
Deutsch als Erstsprache	339	192	147
Deutsch als Zweitsprache	253	152	101

Tabelle 2 Übersicht Bildungsteilnehmende

Es haben **592 Personen** an den Angeboten teilgenommen. Einige von ihnen haben mehrere Angebote besucht. So gab es insgesamt **826 Teilnahmen**. Von den teilnehmenden Personen waren 58 % Männer. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden lag bei 40 Jahren. Die Anteile von Menschen mit Deutsch als Muttersprache und mit Deutsch als Zweitsprache waren relativ ausgewogen. Insgesamt wurden von den Befragten neben Deutsch 42 weitere Sprachen als Muttersprache genannt; am häufigsten Türkisch und Russisch, gefolgt von Polnisch und Italienisch, Spanisch und Arabisch. Es wurden 60 verschiedene Herkunftsländer aufgeführt. Von den Personen mit Deutsch als Zweitsprache lebte der größte Teil bereits viele Jahre in Deutschland. Sicherlich auch durch ihre Berufstätigkeit bedingt, hatten die befragten Personen aus dieser Gruppe insgesamt relativ gute (mündliche) Deutschkenntnisse.

Möchte man systematische Aussagen über Schulbildung, Berufsausbildung oder Berufserfahrung treffen, lassen sich mittels der erhobenen Daten keine eindeutigen quantitativen Aussagen treffen. Oft waren die Angaben nicht leicht zu bewerten. Dies galt vor allem für die Bezeichnungen der erworbenen Bildungsabschlüsse in anderen Ländern. Auch die Angaben zu Berufsabschlüssen waren vielfältig und reichten vom Balletttänzer aus Kuba über den Veterinärmediziner aus Turkmenistan, den Weber aus der Türkei bis hin zur Buttermeisterin aus Kasachstan. Die Angaben über die in Deutschland erworbenen Ausbildungen und Qualifikationen ergaben ebenfalls eine umfangreiche Liste. So waren etwa Personen mit Teilqualifikationen im Pflegehelferbereich vertreten. Einige Personen hatten Abschlüsse in handwerklichen Berufsfeldern (Drucker, Fräser, Schlosser, Schreiner, Werkzeugmacher, Textilveredler, Bäcker etc.), andere im Einzelhandel. Vereinzelt wurden Berufsabschlüsse wie Kin-

derpflegerin, Zahnarzhelferin, Floristin, Friseur oder Dekorateur genannt. Bei einer vertiefenden Betrachtung der Angaben fiel auf, dass die aktuellen Tätigkeiten der Personen oft nicht den erlernten Berufen entsprachen.

Eine wichtige Erkenntnis ist:

Die Zielgruppen Arbeitsorientierter Grundbildung lassen sich nicht anhand der Alpha-Levels beschreiben. Generell wird die Wirksamkeit der Angebote nicht über einen individuellen Kompetenzzuwachs gemessen, sondern anhand einer Überprüfung, inwieweit die Arbeitsanforderungen nach einer Teilnahme besser als vorher bewältigt werden und es z.B. zu weniger Fehlern in den Arbeitsabläufen kommt.

Durch individuelle Gespräche, Selbsteinschätzungen, Einblicke in schriftliche Arbeitsergebnisse und die ausgefüllten Auswertungsbögen der Teilnehmenden konnten sich die Projektmitarbeiterinnen dennoch ein Bild bezüglich der vorhandenen (schrift-)sprachlichen Kompetenzen machen. Insgesamt verfestigte sich im Verlaufe des Projektes der Eindruck, dass nur vereinzelt Personen teilgenommen hatten, die den Alpha-Levels 1 oder 2 zugeordnet werden konnten. Vermehrt wurden Bildungsteilnehmende erreicht, die das Kompetenzniveau der Levels 3 und 4 erreicht hatten.

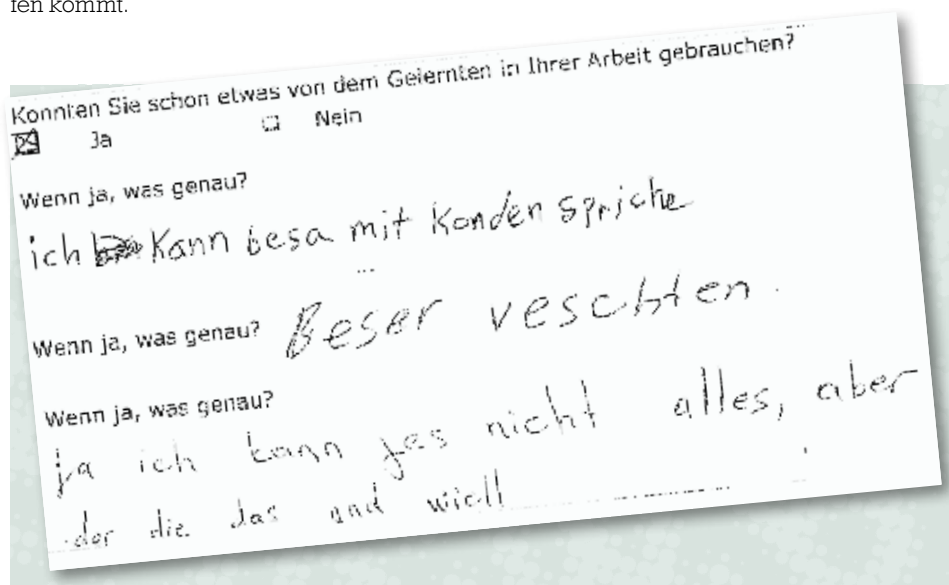
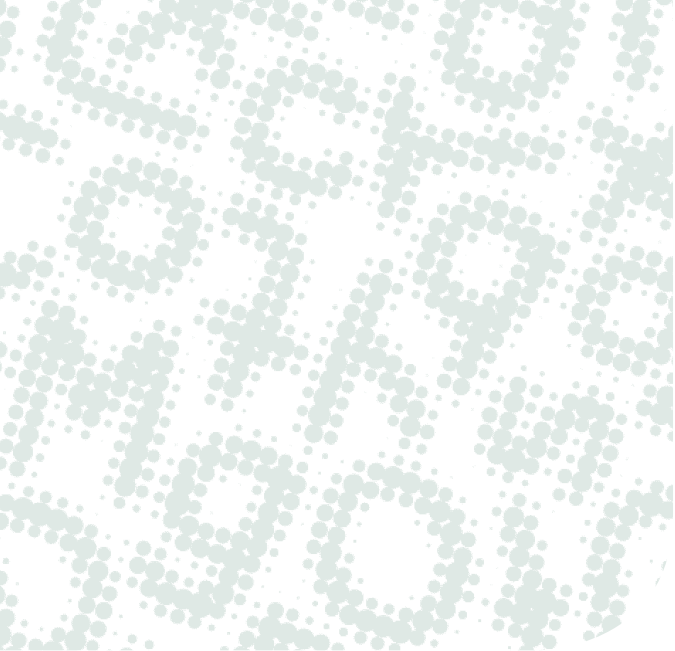


Abbildung 1 Auszug aus einem Auswertungsbogen eines Teilnehmenden



Handelte es sich allerdings um Grundbildungsangebote, die nicht auf eine Verbesserung schriftsprachlicher Kompetenzen zielten, sondern andere Themen bearbeiteten, wie etwa Kommunikation, EDV oder Englisch, war eine Zuordnung der Personen zu Alpha-Levels keine relevante Bezugsgröße mehr. Die verschiedenen Grundbildungsbedarfe korrelierten nicht unmittelbar mit schriftsprachlichen Defiziten. Jemand, der keine Ahnung vom Umgang mit dem Computer hatte, musste nicht zwangsläufig Schwierigkeiten mit Texten haben.

3.2 Welche arbeitsorientierten Grundbildungsformate wurden entwickelt?

In der Projektlaufzeit wurden vier verschiedene Typen von Formaten erprobt.

Format	
1	Einzel- /Tandem-Coaching (inner- und außerbetrieblich)
2	Innerbetriebliche (modulare) Gruppenangebote in verschiedenen Branchen zu unterschiedlichen Inhalten
3	Außerbetriebliche branchenunabhängige Gruppenangebote
4	Betriebsübergreifende branchenspezifische Gruppenangebote

Tabelle 3 Vier typische Grundbildungsformate

Im Projekt konnte eine große Anzahl von Angeboten realisiert werden. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick:

Anzahl der Grundbildungsangebote	Anzahl der Unterrichtsstunden
134	3.780

Tabelle 4 Anzahl der Grundbildungsangebote

Von den insgesamt 134 Angeboten zählten 119 zu den innerbetrieblichen Gruppenangeboten. Diese Angebote wurden im jeweiligen Unternehmen umgesetzt. Die Lerngruppen waren eher klein, die Teilnehmendenzahl lag dabei zwischen drei und zwölf Personen. Oft gab es modulare Formate, die aufeinander aufbauten. Zum Einstieg wurden auch sogenannte Schnupperangebote ermöglicht. Diese Strategie kann umgangssprachlich auch als sogenannte Salamitaktik bezeichnet werden. Die Vorgehensweise, Bildungsangebote in gut verdaubaren Portionen anzubieten, hat sich in der Zusammenarbeit mit den Unternehmen bewährt. Bildungsangebote, die mehr als 20 Termine umfassten, wirkten sowohl auf potentielle Teilnehmende als auch Personalverantwortliche und Vorgesetzte abschreckend. Das kürzeste ABAG-Format bestand aus fünf Terminen mit insgesamt 10 Unterrichtsstunden. Das längste Angebot unterteilte sich in fünf aufeinander aufbauende Module mit insgesamt 64 Terminen und 192 Unterrichtsstunden.



Abbildung 2 Modulare Angebote oder die Salamitaktik

15 Angebote fanden nicht im Betrieb statt. Davon zählten sieben Angebote zu den außerbetrieblichen branchenunabhängigen Gruppenangeboten. Unter dem Titel „Deutsch für den beruflichen Alltag“ verbesserten die Teilnehmenden hier vor allem ihre deutschen (Schrift) Sprachkompetenzen. Diese Angebote fanden bei dem Kooperationspartner VHS statt.

Zu den betriebsübergreifenden branchenspezifischen Gruppenangeboten zählten fünf Formate. In diesen Angeboten ging es vor allem um die Vermittlung deutscher und englischer Sprachkenntnisse für die Gastronomiebranche. Erwähnenswert ist, dass das Bildungszentrum der IHK Räume zur Durchführung der Angebote zur Verfügung stellte.

In drei Angeboten wurde das Format des Einzelcoachings umgesetzt. Die Teilnehmenden waren berufstätig und hatten große Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben. Das außerbetriebliche Format wurde auch deshalb gewählt, weil der Arbeitgeber nichts von diesen Schwierigkeiten wusste.

Eine wichtige Erkenntnis ist: AoG muss sich an die betrieblichen Strukturen bzw. Gegebenheiten anpassen. Das bedeutet inhaltlich, dass die Lernthemen individuell mit den Unternehmen und den Beschäftigten bestimmt werden. Die jeweiligen arbeitsplatzspezifischen Anforderungen werden für die Bildungsformate aufgegriffen und didaktisiert. Für AoG gibt es keine feststehenden Curricula und folglich auch wenig Lehrwerke oder Materialien, auf die die Lehrenden zurückgreifen können. Gibt es bestehende Lehrmaterialien für eine Branche, müssen diese an die Bedarfe des jeweiligen Unternehmens flexibel angepasst werden.

Die ABAG-Angebote variierten hinsichtlich der Lernorte, des Gesamtumfangs, der Unterrichtsstunden je Termin, des Lernrhythmus, der Gruppengröße, der Inhalte, der Bildungsziele und der Methoden.

Bei der organisatorischen Umsetzung der Angebote war große Flexibilität gefragt. Folgende Beispiele verdeutlichen diese Flexibilität:



Abbildung 3 Ankündigungstext für das Grundbildungsformat „Deutsch für den beruflichen Alltag“

- Am Flughafen wurden Termine für Lernangebote in der Flugzeugabfertigung zwischen den jeweiligen Dozenten und den Lerngruppen über WhatsApp kurzfristig vereinbart. Aufgrund der rotierenden Schichtdienste und der unterschiedlichen gesetzlich vorgeschriebenen Ruhephasen der Beschäftigten war es beinahe unmöglich, über einen längeren Zeitraum feste Lerngruppen mit regelmäßigen Terminen zu bilden. Der ungewöhnlichste gemeinsame Lerntermin war samstags von 6:00-8:15 Uhr.

- Bei Randstad wurde das Grundbildungsformat „Das kleine 1x1 der serviceorientierten Kommunikation“ entwickelt. Hier wurden die Teilnehmenden auf Vorstellungstermine bei einem Kundenunternehmen vorbereitet, und zwar an vier aufeinanderfolgenden Tagen à jeweils 10 Unterrichtsstunden. Direkt im Anschluss an diese Kompaktphase folgte ein Praxistag bei dem möglichen zukünftigen Arbeitgeber.

- Die „Schreibwerkstatt“ der KVB wurde einmal im Monat mit drei Unterrichtsstunden angeboten. Fortgeschrittene Lernerinnen und Lerner arbeiteten gemeinsam mit einer Journalistin an unterschiedlichen Texten. Hierzu bereiteten sie diese Texte in den jeweiligen Zwischenzeiten eigenständig vor.

3.3 Was sind Themen und Lernfelder Arbeitsorientierter Grundbildung?

Gestartet ist das ABAG-Projekt mit der Vorstellung, dass die Adressaten von AoG funktionale Analphabetinnen und Analphabeten sind und es somit vor allem um die Vermittlung von Schriftsprachkompetenzen gehen wird. Die Praxis in den Unternehmen hat aber gezeigt, dass die Bildungsbedarfe und Zielgruppen sehr unterschiedlich sind und AoG folglich viele Gesichter haben kann. Zum Vorschein kamen etwa Bildungsbedarfe in den Bereichen EDV, Kommunikation, Umgang mit Geld, Basiskenntnisse in Englisch oder auch gesundheitsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz.



Abbildung 4 Die vielen Facetten von AoG

Folgende Beispiele vermitteln einen ersten Eindruck über die vielen Facetten von AoG. So wurde in dem Angebot „Och, wat wor dat fröher schön - Konversation im Pflegealltag“ das Thema Deutsch lernen für den Pflegealltag mit dem Thema Kölsche Heimatkunde verknüpft. Ältere Menschen erinnern sich oft gut an das, was in den 50er und 60er Jahren in Köln los

war. Pflegekräfte, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind, können diese Erinnerungen nicht teilen, da sie etwa historische Gegebenheiten, Filme, Lieder oder Fotos nicht kennen. In dem Angebot haben sich die Teilnehmenden mit der deutschen Schriftsprache, aber eben auch mit historischen und regionalen Themen befasst.

In dem Angebot „Miteinander Reden“ haben Terminalmitarbeitende, aber auch die Beschäftigten, die z.B. die Gepäckwagen am Flughafen einsammeln oder die, die mit den aufgeregten Kunden am „Lost and Found“ Schalter klarkommen müssen, an ihren kommunikativen Kompetenzen gearbeitet.

Das Angebot „Stolperstein Deutsch – auf meinem Weg zum Verkehrsmeister“ ist ein Beispiel dafür, dass der Nutzen sowohl für das Unternehmen selbst als auch für den einzelnen Beschäftigten klar erkennbar war. Das Angebot richtete sich an Bus- und Bahnfahrer/innen und an das Servicepersonal, die sich im Unternehmen zum sogenannten Verkehrsmeister bzw. zum Infomanager Leitstelle weiterqualifizieren wollten. Auf diesem Weg galt es im Rahmen eines Assessments u.a. einen betriebsinternen Deutschttest zu bewältigen. Bislang war dies eine große Hürde. In dem Angebot trainierten die Teilnehmenden neben der deutschen Sprache auch den Umgang mit Testsituationen. Durch die Teilnahme erhöhte sich die Quote der Personen, die den Test bestanden. Aus Unternehmensperspektive konnten auf diese Weise Beschäftigte aus den eigenen Reihen weiterqualifiziert und wichtige Funktionen kompetent besetzt werden.

Eines hat die Praxiserfahrung deutlich gezeigt: Die Entwicklung standardisierter Angebote ist wenig sinnvoll. Vielmehr werden die Themen und Lernfelder in einem gemeinsamen Prozess mit den jeweiligen Unternehmen bestimmt.

In diesem Prozess kristallisierten sich bei ABAG inhaltliche Schwerpunkte heraus, die in nachfolgender Übersicht dargestellt sind.

Mündliche und schriftliche Deutschkenntnisse	83 Angebote
Schlüsselkompetenzen	31 Angebote
Basiskonntenisse in Englisch	15 Angebote
Digitale Grundkompetenzen	4 Angebote
Rechnen	1 Angebot
Gesundheitskompetenzen	Sonderformat⁷

Tabelle 5 Übersicht Grundbildungsthemen

Die meisten Angebote haben sich mit der Verbesserung der mündlichen und schriftlichen Deutschkenntnisse befasst. Dies verwundert nicht, da diese Kernkompetenzen elementar für die Bewältigung der meisten Arbeitsprozesse sind, unabhängig von Branche oder Tätigkeit.

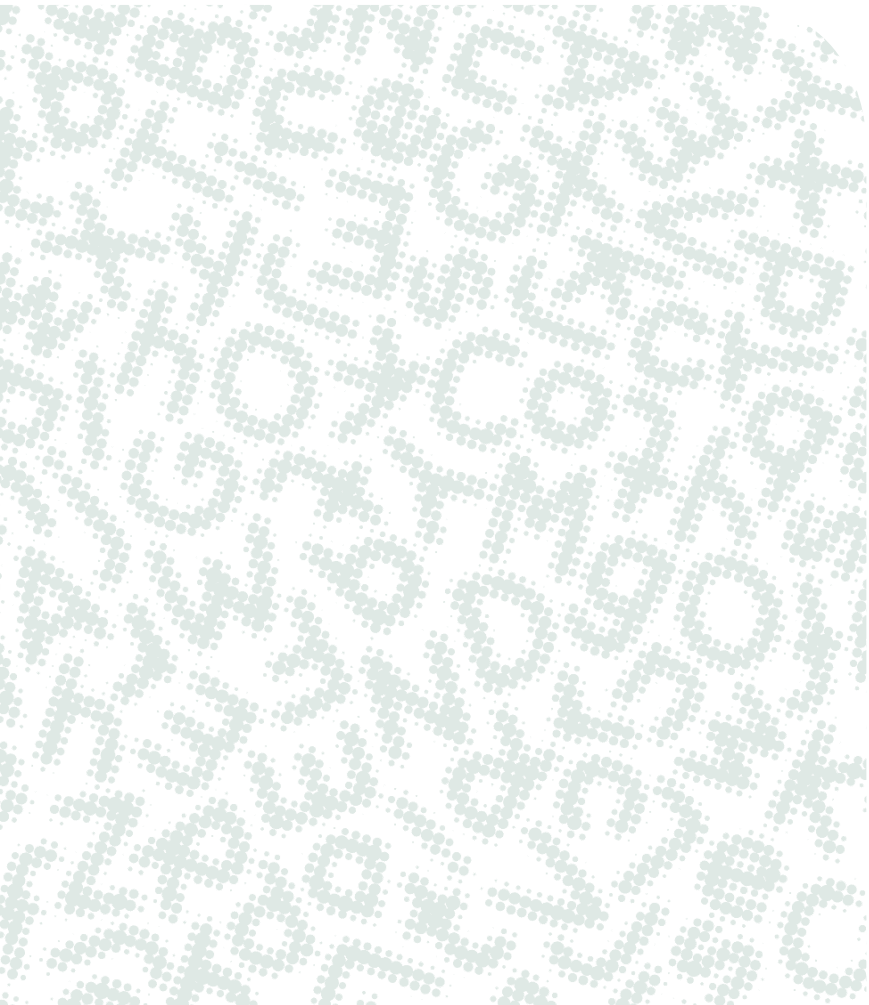
Dabei gab es innerhalb dieses Schwerpunktes allerdings eine große Varianz. So ging es in einigen wenigen Formaten (z.B. Einzelcoaching) tatsächlich um Alphabetisierung oder um das Verstehen von (einfachen) Arbeitsanweisungen, Vorschriften oder Sicherheitshinweisen. In anderen Angeboten befassten sich die Teilnehmenden u.a. damit, wie sich Beobachtungen in den dafür vorgesehen Berichtssystemen entsprechend der Vorgaben dokumentieren lassen. In einem weiteren Angebot bereiteten sich die Bildungsteilnehmenden auf einen betriebsinternen Deutschtest vor.

Des Weiteren konnten 31 Kommunikationstrainings realisiert werden. Dies war möglich, da Unternehmen auch bei den Beschäftigten im Helferbereich oder bei angelernten Tätigkeiten zunehmend großen Wert auf die sogenannten Schlüsselkompetenzen legen. Dies gilt umso mehr, wenn die Beschäftigten Kundenkontakt haben. Diese Angebote unterschieden sich deutlich von den eher längerfristig angelegten „Deutschkursen“. Sie waren wesentlich kompakter und hatten häufig einen Workshop-Charakter.

Weiterbildungsbedarfe im Bereich grundlegender Englischkenntnisse ergaben sich vor allem in Branchen mit internationalen Kundenkontakten (Flughafen und Gastronomie).

Der Umgang mit Informationstechnologien wird mittlerweile branchenübergreifend als selbstverständlich vorausgesetzt. Erwartet wird von den meisten Beschäftigten die Fähigkeit, den Computer und Softwareprogramme zu nutzen und über E-Mail kommunizieren zu können. Digitale Formulare müssen bearbeitet sowie Informationen im Internet gefunden und hinsichtlich ihres Informationsgehaltes und ihrer Vertrauenswürdigkeit beurteilt werden können. Zudem gehören beispielsweise in der Pflege die Bedienung von Touchscreens zum Arbeitsalltag dazu.

Im Projekt wurden nur vier explizite EDV Angebote umgesetzt. Das Thema wurde aber in den anderen Bildungsangeboten häufig als zusätzlicher Baustein eingebettet. Dies war z.B. bei dem Kommunikationstraining bei Randstad oder auch bei dem Angebot „Deutsch im Pflegealltag“ bei den SBK der Fall.



⁷Im Bereich Gesundheitskompetenzen bauten ABAG und Ford gemeinsam ein Gesundheitsteam auf. Hierzu wurden sogenannte „Schlüsselmitarbeiter Gesundheit“ geschult, die eine Brücke zwischen Angebotsstrukturen und Beschäftigten bilden. Zielsetzung war, dass mehr Beschäftigte die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung nutzen und somit u.a. ihre eigene Arbeitsfähigkeit sichern. Dies gilt vor allem für Beschäftigte, die körperlich belastende Tätigkeiten ausüben. Unterstützt wurde ABAG von Kathrin Neitemeier, die ihre Masterarbeit im Bereich des Studienschwerpunktes Rehabilitationswissenschaften/Gesundheitsmanagement über das Projekt bei Ford verfasste.

4.

Arbeitsorientierte Grundbildungsformate im Überblick

Um einen Überblick über die insgesamt 134 realisierten Grundbildungsangebote zu erhalten, werden diese im nachfolgenden Kapitel in tabellarischer Form dargestellt. Da die meisten der Formate gemeinsam mit den jeweiligen Unternehmen realisiert wurden, erfolgt die Darstellung unternehmensspezifisch.

4.1 Aachener Stadtbetrieb (ASB)

Der Aachener Stadtbetrieb ist ein kommunaler Dienstleister und bietet für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Aachen Dienstleistungen in folgenden Bereichen an: Abfallwirtschaft, Friedhöfe und Krematorium, Grün- und Freiflächenpflege, Stadtreinigung und Winterdienst, Straßenunterhaltung und Brückenbau. Es sind rund 650 Beschäftigte für den ASB tätig.



Abbildung 5 Lerngruppe im Aachener Stadtbetrieb

Die gemeinsam mit dem Aachener Stadtbetrieb entwickelten Formate waren:

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd.	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Deutsch für den beruflichen Alltag	3 Angebote / 32 Ustd.	Beschäftigte aus den operativen Bereichen des Aachener Stadtbetriebes	10 Personen / 13 Teilnahmen
Reden hilft	2 Angebote / 24 Ustd.	Beschäftigte aus den operativen Bereichen des Aachener Stadtbetriebes	24 Personen / 29 Teilnahmen
Gesamt	5 Angebote / 56 Ustd.		34 Personen / 42 Teilnahmen

Einzelne Personen haben an verschiedenen Modulen innerhalb eines Formats teilgenommen. So kommt es zu einer Differenz zwischen der Anzahl der Personen und der gezählten Teilnahmen.

- Insgesamt haben teilgenommen:
34 Personen, 27 Männer und 7 Frauen
Davon mit
- Deutsch als Muttersprache:
23 Personen, 18 Männer und 5 Frauen
- Deutsch als Zweitsprache:
11 Personen, 9 Männer und 2 Frauen

Die Teilnahme war für die Beschäftigten zu 100% Arbeitszeit.

Beide Formate wurden nach der Projektlaufzeit vom Aachener Stadtbetrieb fortgeführt und finanziert.

4.2 Bürger für Obdachlose e.V. (BfO)

Der Verein Bürger für Obdachlose ist ein Zusammenschluss Kölner Bürgerinnen und Bürger, die von Wohnungs- und Obdachlosigkeit betroffene Menschen in Köln durch verschiedene Hilfsangebote unterstützen. Im BfO BasisLager bzw. Gebrauchtwaren-Kaufhaus sind rund 20 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Das gemeinsam mit dem Verein entwickelte Format war:

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Das erfolgreiche Verkaufsgespräch (Modul I-II)	2 Angebote / 56 Ustd.	Verkaufsteam des Gebrauchtwaren-Kaufhauses	4 Personen / 8 Teilnahmen
Gesamt	2 Angebote / 56 Ustd.		4 Personen / 8 Teilnahmen

■ Insgesamt haben teilgenommen:
4 Personen, 3 Männer und 1 Frau,
alle mit Deutsch als Muttersprache

Die Teilnahme war für die Beschäftigten zu 100% Arbeitszeit.

4.3 Ford-Werke Köln GmbH

Köln-Niehl ist der Hauptsitz der Deutschlandzentrale der Ford-Werke GmbH. Hier wird der Ford Fiesta gebaut. In der Fertigung arbeiten rund 4.000 der insgesamt mehr als 17.300 Kölner Ford-Mitarbeiter. Im Jahr 1993 wurde die Ford Aus- und Weiterbildung e.V. gegründet, um die Weiterbildung für die Beschäftigten im eigenen Haus, die Lieferanten sowie für einen externen Kundenkreis effizienter gestalten zu können.



Abbildung 6 Teilnehmende der kaufmännischen Qualifizierung

Die gemeinsam mit Ford entwickelten Formate waren:

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Kaufmännische Qualifizierung für leistungseingeschränkte Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> ■ Modul 1: EDV-Grundlagen ■ Modul 2: Kommunikation - Grundlagen ■ Modul 3: Kaufmännisches Rechnen – Grundlagen 	3 Angebote / 270 Ustd.	Leistungseingeschränkte Beschäftigte aus der Produktion/ Fertigung oder Kantine	11 Personen / 33 Teilnahmen
Schreib- und Formulierungshilfen im Arbeitsalltag	3 Angebote / 30 Ustd.	Junge Beschäftigte	33 Personen / 33 Teilnahmen
Gesamt	6 Angebote / 300 Ustd.		44 Personen / 66 Teilnahmen

- Insgesamt haben teilgenommen:
44 Personen, 34 Männer und 10 Frauen
 Davon mit
- Deutsch als Muttersprache:
 39 Personen, 29 Männer und 10 Frauen
- Deutsch als Zweitsprache:
 5 Personen, 5 Männer und 0 Frauen

Die Teilnahme war für die Beschäftigten zu 100% Arbeitszeit.

4.4 Impuls-Haus, NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH

Das Impuls-Haus ist ein Modell zur Aktivierung, Stabilisierung und beruflichen Wiedereingliederung langzeitarbeitsloser Menschen unter 50 Jahren. Die Teilnehmenden werden durch ein Team, bestehend aus Integrationsbegleiter/inne/n, einer Arbeitsvermittlerin und einer Psychologin, unterstützt.

Das gemeinsam mit NEUE ARBEIT entwickelte Format war:



- Insgesamt haben teilgenommen:
5 Frauen,
 alle mit Deutsch als Muttersprache

Die Teilnahme war für die Beschäftigten zu 100% Projektzeit.

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Arbeitsorientiertes Deutsch	1 Angebot / 16 Ustd.	Teilnehmende eines Modellprojekts	5 Personen / 5 Teilnahmen
Gesamt	1 Angebot / 16 Ustd.		5 Personen / 5 Teilnahmen

4.5 Köln Bonn Airport/ Flughafen Köln/Bonn GmbH

Der Köln Bonn Airport ist einer der größten Verkehrsflughäfen Deutschlands. Bei der Flughafengesellschaft sind rund 1.800 Menschen beschäftigt. Die Flughafengesellschaft erbringt verschiedene Dienstleistungen rund ums Fliegen, zum Beispiel die Flugzeugabfertigung, den Gepäckdienst und den Terminalservice. Außerdem ist sie verantwortlich für die Infrastruktur, den Bau, die Wartung und den Betrieb von Terminals, Parkhäusern, Hangars, Frachthallen, Vorfeldflächen, Rollwegen sowie der Start- und Landebahnen.

Die gemeinsam mit der Flughafengesellschaft entwickelten Formate waren:

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Deutsch in der Flugzeugabfertigung – sicher und kompetent den Arbeitsalltag meistern	2 Angebote / 32 Ustd.	Beschäftigte in der Flugzeugabfertigung	4 Personen / 8 Teilnahmen
Kommunikation mit internationalen Crews – Englisch in der Flugzeugabfertigung	7 Angebote / 258 Ustd.	Beschäftigte in der Flugzeugabfertigung	32 Personen / 35 Teilnahmen
Miteinander reden-Kommunikationstraining für Mitarbeiter des Terminalbetriebs	20 Angebote / 320 Ustd.	Beschäftigte im Terminal	114 Personen / 115 Teilnahmen
Flughafensprache Englisch	5 Angebote / 192 Ustd.	Beschäftigte im Terminalservice und in der Verkehrszentrale	19 Personen / 19 Teilnahmen
Gesamt	34 Angebote / 802 Ustd.		169 Personen / 177 Teilnahmen

Einzelne Personen haben an verschiedenen Modulen innerhalb eines Formates oder auch an mehreren unterschiedlichen Formaten teilgenommen. So kommt es zu einer Differenz zwischen der Anzahl der Personen und der gezählten Teilnahmen. Personen, die z.B. sowohl am Angebot „Miteinander Reden“ als auch „Flughafensprache Englisch“ teilgenommen haben, werden in der Tabelle zweimal als Person gezählt. In der nachfolgenden Gesamtstatistik tauchen diese jedoch nur als eine Person auf.

- Insgesamt haben teilgenommen:
156 Personen, 118 Männer und 38 Frauen
Davon mit
- Deutsch als Muttersprache:
76 Personen, 49 Männer und 27 Frauen
- Deutsch als Zweitsprache:
80 Personen, 69 Männer und 11 Frauen

Es war für den Flughafen eine logistische Herausforderung, den Beschäftigten die Teilnahme in einer festen Lerngruppe zu ermöglichen. Es galt rotierende Schichtdienste, unterschiedliche Teilzeitmodelle und die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes mit den verordneten Ruhephasen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Zudem fanden die meisten Angebote in Räumen statt, die innerhalb des Sicherheitsbereichs lagen. Dies bedeutete, dass für die Lehrenden Ausweise beantragt werden mussten und sie eine Schulung bezüglich des Verhaltens im Sicherheitsbereich absolvierten. Zu den einzelnen Terminen mussten die Lehrenden dann jeweils die Sicherheitskontrollen passieren.

Hinweis: Dieser Zeitaufwand war in der Kalkulation der Honorare für Lehrende nicht berücksichtigt. Für zukünftige Formate müsste darüber nachgedacht werden, wie sich der zusätzliche Aufwand honorieren lässt.

Ergänzend gab es zwei Seminare für betriebliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die in schulenden Tätigkeiten arbeiteten. Hier wurde die Vermittlung von Methodenkompetenzen, zur Gestaltung von Lernsituationen mit einer Sensibilisierung betrieblicher Schlüsselakteure, bezogen auf die Grundbildungsthematik, verknüpft:

Meine Funktion als Trainer – Lernen gestalten

2 Angebote / 32 Ustd.

Beschäftigte im Schulungsbereich

10 Personen / 10 Teilnahmen

- Insgesamt haben **10 Männer** teilgenommen
Davon mit
- Deutsch als Muttersprache: 7
- Deutsch als Zweitsprache: 3

Die Teilnahme an „Deutsch in der Flugzeugabfertigung“, „Miteinander reden“ und „Meine Funktion als Trainer – Lernen gestalten“ war für die Beschäftigten zu 100% Arbeitszeit.

Die Englisch-Formate „Kommunikation mit internationalen Crews“ und „Flughafensprache Englisch“ fanden außerhalb der Arbeitszeit statt.



Abbildung 7
Ankündigungstext für das Multiplikatoren-Seminar „Meine Funktion als Trainer“

Abbildung 8
Teilnahmezertifikat Muster

4.6 Kölner Verkehrs-Betriebe AG (KVB)

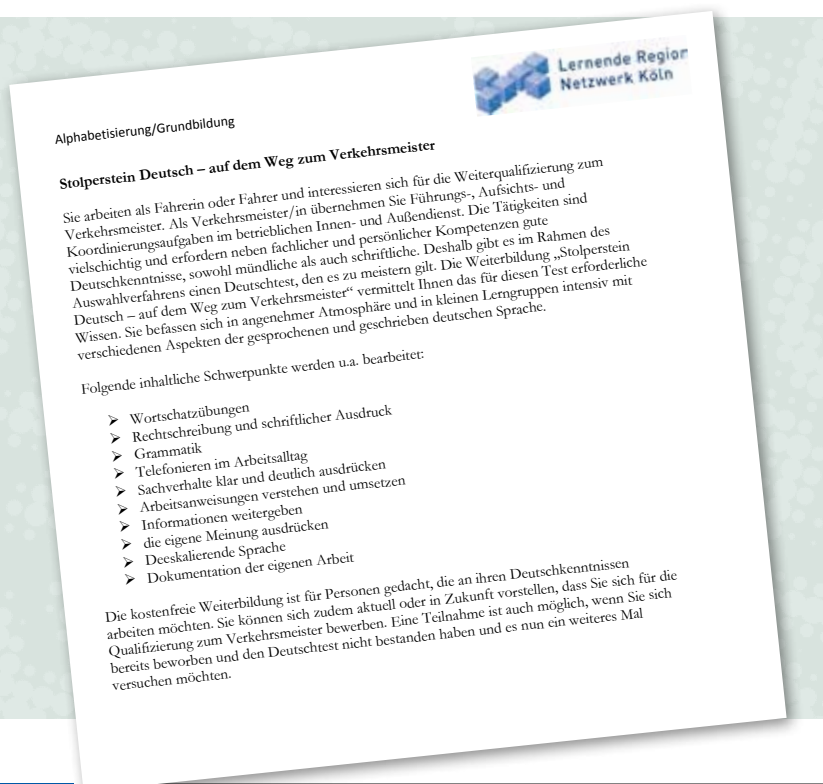
Die Kölner Verkehrs-Betriebe AG (KVB) ist eines der größten öffentlichen Verkehrsunternehmen der Bundesrepublik Deutschland. Neben den Fahrerinnen und Fahrern gewährleisten auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Betriebshöfen, den Werkstätten, in den Verkaufsstellen und in der Verwaltung, dass das tägliche Fahrgastaufkommen bewältigt wird. Mit den Bussen und Bahnen der Kölner Verkehrs-Betriebe sind jeden Tag mehr als 850.000 Menschen in Köln unterwegs. Hierfür setzt die KVB 367 Bahnen und über 300 Busse ein. Insgesamt sind rund 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Auch hier haben Personen an verschiedenen Modulen innerhalb eines Formates teilgenommen. So kommt es in dem Format „Stolperstein Deutsch“ zu einer Differenz zwischen der Anzahl der Personen und der gezählten Teilnahmen. Die 15 Personen aus der „Schreibwerkstatt“ hatten vorab alle auch das Format „Stolperstein Deutsch“ besucht.

- Insgesamt haben teilgenommen:
54 Personen, 37 Männer und 17 Frauen
Davon mit
- Deutsch als Muttersprache:
29 Personen, 19 Männer und 10 Frauen
- Deutsch als Zweitsprache:
25 Personen, 18 Männer und 7 Frauen

Die gemeinsam mit der KVB entwickelten Formate waren:

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd.	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Stolperstein Deutsch - auf dem Weg zum Verkehrsmeister (Modul I-III)	14 Angebote / 393 Ustd.	Bus-, Bahnfahrer/innen und Servicepersonal	54 Personen / 100 Teilnahmen
Schreibwerkstatt – Verstehen und Verfassen von Texten	2 Angebote / 48 Ustd.	Bus-, Bahnfahrer/innen und Servicepersonal	15 Personen / 15 Teilnahmen
Gesamt	16 Angebote / 441 Ustd.		69 Personen / 115 Teilnahmen



Beide Formate richteten sich an Bus- und Bahnfahrer/innen und an Beschäftigte im Bereich Fahrgastservice. Das Lernen fand außerhalb der Arbeitszeit statt. Es stellte für die KVB eine große planerische Herausforderung dar, den Beschäftigten eine Teilnahme zu ermöglichen. Die Unterrichtszeiten wurden für die jeweiligen Bus- und Bahnfahrer/innen und Mitarbeiter/innen im Bereich Fahrgastservice bei den Einsatz- und Schichtdienstplanungen berücksichtigt, so dass ihnen eine regelmäßige Teilnahme ermöglicht werden konnte.

Die Formate dienten als Vorbereitung auf ein Assessment-Verfahren für die interne Qualifizierung zum/zur Verkehrsmeister/in bzw. zum/zur Informatiker/in Leitstelle. Diese Tätigkeit ist mit einer höheren Eingruppierung verbunden.

Abbildung 9 Ankündigungstext des Angebots „Stolperstein Deutsch“

4.7 Olmeda GmbH

Die Olmeda GmbH ist als Pflegedienst für die ambulante Betreuung und pflegerische Versorgung von zu betreuenden Patientinnen und Patienten zuständig. Sie ist anerkannter Vertragspartner aller Kranken- und Pflegekassen und beschäftigt ein Team von rund 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

■ Insgesamt haben teilgenommen:

5 Frauen

alle mit Deutsch als Zweitsprache

Aufgrund der räumlichen Gegebenheiten im Betrieb wurde das Format nach zwei Terminen in einen Unterrichtsraum der Volkshochschule verlegt. Es fand außerhalb der Arbeitszeit statt.

Das gemeinsam mit dem Pflegedienst entwickelte Format war:

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd.	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Deutsch im Pflegealltag	1 Angebot / 39 Ustd.	Beschäftigte in der Pflege mit Deutsch als Zweitsprache	5 Personen / 5 Teilnahmen
Gesamt	1 Angebot / 39 Ustd.		5 Personen / 5 Teilnahmen

4.8 Randstad Deutschland GmbH & Co. KG

Randstad ist Deutschlands führender Personaldienstleister und spezialisiert auf umfassende und flexible Personalservice-Konzepte für Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen. Das umfangreiche Leistungsportfolio reicht von der klassischen Zeitarbeit, über die direkte Personalvermittlung bis hin zu spezialisierten Personallösungen, wie beispielsweise Inhouse Services. In 550 bundesweiten Niederlassungen sind rund 2700 interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Da zwei Personen das Blockseminar begonnen hatten und dieses aufgrund von Krankheit abbrechen, nahmen sie jeweils beim nächstmöglichen Termin erneut teil. So kommt es zu der Differenz von Personen und Teilnahmen.

■ Insgesamt haben teilgenommen:

99 Personen, 40 Männer und 59 Frauen

Davon mit

■ Deutsch als Muttersprache:

88 Personen, 34 Männer und 54 Frauen

■ Deutsch als Zweitsprache:

11 Personen, 6 Männer und 5 Frauen

Das Format diente als gezielte Vorbereitung zur Vorstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Kunden aus der Callcenter-Branche. Für die Beschäftigten bei Randstad war die Teilnahme zu 100% Arbeitszeit. Für die Arbeitssuchenden bot die Teilnahme eine unmittelbare Chance, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Das gemeinsam mit Randstad entwickelte Format war:

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd.	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Das kleine 1x1 der serviceorientierten Kommunikation	12 Angebote / 478 Ustd.	Arbeitssuchende und Beschäftigte in der Personalüberlassung	99 Personen / 101 Teilnahmen
Gesamt	12 Angebote / 478 Ustd.		99 Personen / 101 Teilnahmen

Das kleine 1x1 der serviceorientierten Kommunikation

In dieser einwöchigen Schulung trainieren die Teilnehmer die wichtigsten Grundlagen der serviceorientierten Kommunikation. Dabei geht es um die Gestaltung direkter Kommunikationssituationen mit Kunden, aber auch um das Telefonieren oder das Verfassen von E-Mails. Am Ende der Woche stellen sich die Teilnehmer im Kundenunternehmen vor. So lernen sie vielleicht schon ihren nächsten Arbeitsplatz kennen.

- Tag 1:**
- Begrüßung/Kennenlernen/Aufbau und Ziele der einwöchigen Schulung
 - Schlechte und gute Kommunikation (eigene Erfahrungen)/Kriterien für eine gelungene serviceorientierte Kommunikation
 - Wichtige Instrumente kennenlernen und ausprobieren Teil 1: Aktives Zuhören (paraphrasieren/verbalisieren), die richtigen Fragen stellen, offene und freundliche Atmosphäre erzeugen, Loben, eigenes Auftreten und Erscheinungsbild
- Tag 2:**
- Wichtige Instrumente Teil 2: Loben, eigenes Auftreten und Erscheinungsbild
 - Missverständnisse in der Kommunikation: Sach- und Beziehungsebene, Kommunikationsmodell 4 Ohren; Kennenlernen und ausprobieren
 - Sich selbst präsentieren/Bewerbungssituationen: Vorbereitungstipps, Vorstellungsgespräche trainieren, Feedback, individuelle Reflexion
- Tag 3:**
- Serviceorientiertes Telefonieren kennenlernen und ausprobieren
 - Umsetzung der Unternehmensanforderungen
 - Umgang mit Beschwerden und unzufriedenen Kunden
 - Verfassen von Kunden-E-mails (Üben anhand von Beispiel E-mails)
- Tag 4:**
- Verfassen von Kunden-E-mails (No gos, Arbeitserleichterung durch Standards, Rechtschreibung und Grammatik)
 - Outlook (wichtige Funktionen)
 - Transfer: Abschlussrollenspiele zu bestimmten Situationen (Vorstellungsgespräch, unzufriedener Kunde am Telefon...)
 - Aufgabe: Was nehme ich mir für morgen vor?

→ Das Angebot findet als Intensivtraining vom 22.09- 25.09.2014 statt, 9:30 – 16:30 h
 → Es findet in den Räumen von Randstad, Bahnhofsvorplatz 1, 50667 Köln statt.
 → Die Trainerin ist Marianna Amon

randstad

Lernende Region
Netzwerk Köln

Alphabund

Kontakt: Sabine Schwarz Tel: 0221 – 99 08 29 -236
 Martina Morales Tel: 0221 – 99 08 29 -237
 Ute Heinzelmann Tel: 0221 – 221 -99 714
 E-Mail: sabine.schwarz@bildung.koeln.de
 E-Mail: martina.morales@bildung.koeln.de
 E-Mail: ute.heinzelmann@bildung.koeln.de

4.9

Sankt Franziskus-Hospital GmbH

Das Sankt Franziskus-Hospital ist ein katholisches Krankenhaus und gehört zur Stiftung der Cellitinnen zur heiligen Maria. Seit rund 140 Jahren ist das Krankenhaus um eine medizinisch und menschlich optimierte Patientenbetreuung bemüht. Es handelt sich um ein akademisches Lehrkrankenhaus mit rund 300 Betten und 600 Mitarbeitern.

Das gemeinsam mit dem Krankenhaus entwickelte Format war:

Abbildung 10

Ankündigungstext des Angebots
 „Das kleine 1x1 der serviceorientierten Kommunikation“

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd.	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Deutsch im Krankenhaus	1 Angebot / 30 Ustd.	Beschäftigte in der Pflege / Patientenversorgung mit Deutsch als Zweitsprache	6 Personen / 6 Teilnahmen
Gesamt	1 Angebot / 30 Ustd.		6 Personen / 6 Teilnahmen

■ Insgesamt haben teilgenommen:

6 Frauen

alle mit Deutsch als Zweitsprache

Die Teilnahme fand für die Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit statt.

4.10

Sozial-Betriebe-Köln gGmbH

Die Sozial-Betriebe-Köln gGmbH (SBK) ist eine Tochtergesellschaft der Stadt Köln. Es gibt ein breit gefächertes Angebot für Seniorinnen und Senioren sowie für Menschen mit Behinderung. Neben Wohnangeboten, Pflegeleistungen und Werkstätten für behinderte Menschen gibt es vielfältige Beratungs- und Unterstützungsangebote. Es arbeiten rund 1400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den SBK.

Die gemeinsam mit der Sozial-Betriebe Köln GmbH entwickelten Formate waren:

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd.	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Deutsch im Pflegealltag – kompetent und sicher kommunizieren und dokumentieren (Modul I-V)	8 Angebote / 303 Ustd.	Beschäftigte in der Pflege mit Deutsch als Zweitsprache	16 Personen / 52 Teilnahmen
EDV-gestützte Dokumentation in der Pflege für PC-Einsteiger	3 Angebote / 30 Ustd.	Beschäftigte in der Pflege	24 Personen / 24 Teilnahmen
Deutsch im Betreuungsalltag (Modul I-II)	4 Angebote / 68 Ustd. (Bickendorf) 4 Angebote / 84 Ustd. (Poll)	Beschäftigte in der Behindertenarbeit (Werkstätten)	14 Personen / 27 Teilnahmen
Der Kriterienkatalog & Ich - Unterstützung und Hilfe beim Führen der Doku-Mappen	4 Angebote / 128 Ustd. (Bickendorf) 4 Angebote / 144 Ustd. (Poll)	Beschäftigte in der Behindertenarbeit (Werkstätten)	42 Personen / 44 Teilnahmen
Deutsch für Fachkräfte in der Altenpflege	2 Angebote / 86 Ustd.	Beschäftigte in der Altenpflege mit Deutsch als Zweitsprache	18 Personen / 21 Teilnahmen
Wer schreibt der bleibt	3 Angebote / 58 Ustd.	Teilnehmer/innen einer Arbeitsgelegenheit	17 Personen / 17 Teilnahmen
Deutsch für den beruflichen Alltag (Modul I-II)	2 Angebote / 69 Ustd.	Beschäftigte der SBK aus allen Tätigkeitsfeldern sowie weitere Personen bei anderen Arbeitgebern	8 Personen / 12 Teilnahmen
Och, wat wor dat fröher schön - Konversation im Pflegealltag	1 Angebot / 63 Ustd.	Beschäftigte in der Pflege mit Deutsch als Zweitsprache	8 Personen / 8 Teilnahmen
Gesamt	35 Angebote / 1033 Ustd.		147 Personen / 205 Teilnahmen

Bei den SBK gab es, insbesondere bei den aufeinander aufbauenden Angeboten, viele Personen, die an verschiedenen Modulen innerhalb eines Formates teilgenommen haben. So kommt es zu einer Differenz zwischen der Anzahl der Personen und der gezählten Teilnahmen. Darüber hinaus haben Personen nicht nur an einem, sondern an verschiedenen Formaten teilgenommen. So gab es beispielsweise Personen, die sowohl am Angebot „Deutsch im Pflegealltag“ als auch am Angebot „EDV-gestützte Dokumentation“ teilnahmen. Diese Personen werden in der Tabelle zweimal als Person gezählt. In der Gesamtstatistik tauchen sie jedoch nur als eine Person auf.

■ Insgesamt haben teilgenommen: **132 Personen, 53 Männer und 79 Frauen**

Davon mit

■ Deutsch als Muttersprache: 57 Personen, 27 Männer und 30 Frauen

■ Deutsch als Zweitsprache: 75 Personen, 26 Männer und 49 Frauen

Die Teilnahme war für die Beschäftigten zu 100% Arbeitszeit.



Abbildung 11 Abschluss-Gruppenfoto des Angebots „Och wat wor dat fröher schön...“

4.11 Uniklinik Köln/UK-Catering GmbH

Die Uniklinik Köln ist mit 1.400 Betten und 10.300 Beschäftigten eines der größten Krankenhäuser der Region. Darüber hinaus erfüllt die Uniklinik Köln auch akademische Aufgaben in Forschung und Lehre. In den vergangenen Jahren wurde eine Reihe von Tochtergesellschaften gegründet. Dazu zählt auch die UK Catering GmbH, die u.a. für die Patientenverpflegung mit Essen und Trinken zuständig ist. Sie liefert täglich etwa 5.000 Essen und hat rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das gemeinsam mit der Uniklinik entwickelte Format war:

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Deutsch für die Arbeit in der Großküche (Modul I-III)	6 Angebote / 120 Ustd.	Beschäftigte in der Großküche/ Spülküche mit Deutsch als Zweitsprache	8 Personen / 24 Teilnahmen
Gesamt	6 Angebote / 120 Ustd.		8 Personen / 24 Teilnahmen

■ Insgesamt haben teilgenommen: **8 Personen, 7 Männer und 1 Frau,** alle mit Deutsch als Zweitsprache

Die Teilnahme war für die Beschäftigten zu 100% Arbeitszeit.

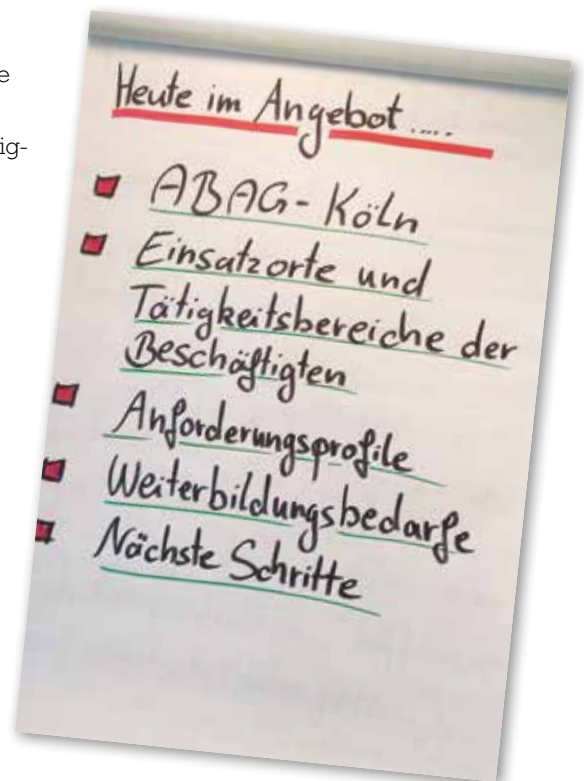


Abbildung 12 Workshop mit Vorgesetzten zur Analyse der Bildungsbedarfe

4.12

Außerbetriebliche Angebote in Kooperation mit der Volkshochschule Köln und der Industrie- und Handelskammer zu Köln

Um kleinen und mittleren Unternehmen, die nur vereinzelt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Grundbildungsbedarf haben, die Teilnahme an Angeboten zu ermöglichen, wurden außerbetriebliche und überbetriebliche branchenspezifische Bildungsformate angeboten. Diese einzelnen Angebote wurden auch für Beschäftigte und Arbeitssuchende geöffnet, die sich eigeninitiativ um Bildungsmöglichkeiten bemühten. Sie fanden in verschiedenen Räumlichkeiten der Volkshochschule statt sowie in einem Fall bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln.

Auch hier gab es Personen, die sowohl innerhalb eines Bildungsformates an aufeinander aufbauenden Modulen teilnahmen als auch an verschiedenen Formaten.

■ Insgesamt haben teilgenommen:

45 Personen, 25 Männer und 20 Frauen

Davon mit

■ Deutsch als Muttersprache:

12 Personen, 7 Männer und 5 Frauen

■ Deutsch als Zweitsprache:

33 Personen, 18 Männer und 15 Frauen

Die Teilnahme fand für alle in der Freizeit statt.

Titel	Anzahl der Angebote / Umfang in Ustd.	Zielgruppe	Anzahl der teilnehmenden Personen / Teilnahmen
Deutsch für den beruflichen Alltag (Modul I-III)	3 Angebote / 99 Ustd.	Beschäftigte aus allen Tätigkeitsbereichen	11 Personen / 21 Teilnahmen
Deutsch für den beruflichen Alltag (Modul I-II)	4 Angebote / 95 Ustd.	Beschäftigte aus allen Tätigkeitsbereichen mit Deutsch als Zweitsprache	18 Personen / 19 Teilnahmen
Deutsch in der Gastronomie und im Service	4 Angebote / 120 Ustd.	Beschäftigte aus der Gastronomie mit Deutsch als Zweitsprache	17 Personen / 26 Teilnahmen
Good Morning – Englischgrundkenntnisse für den Kontakt mit Gästen	1 Angebot / 3 Ustd.	Beschäftigte aus der Gastronomie	3 Personen / 3 Teilnahmen ⁹
Einzelcoaching - Lesen und Schreiben im Beruf	3 Angebote / 92 Ustd.	Beschäftigte aus allen Tätigkeitsbereichen	2 Personen / 3 Teilnahmen ¹⁰
Gesamt	15 Angebote / 409 Ustd.		51 Personen / 72 Teilnahmen

⁹Alle drei Teilnehmer kamen aus einem Unternehmen und konnten aus betrieblichen Gründen keine regelmäßige Teilnahme gewährleisten, so dass das Angebot wieder eingestellt wurde.

¹⁰Eine Teilnehmerin brach nach dem ersten Termin das Einzelcoaching ab, da es ihr neben ihrer Vollzeitbeschäftigung zu viel war.

5.

Von der Idee zur Umsetzung – Ein Handlungsleitfaden in acht Prozessschritten

Arbeitsorientierte Grundbildung ist kein Selbstläufer. Trotz vorhandener finanzieller und personeller Ressourcen, die durch den Förderschwerpunkt des BMBFs ermöglicht wurden, standen die Unternehmen nicht wirklich Schlange, um in ihren Betrieben Arbeitsorientierte Grundbildung umzusetzen. Dies hatte sicherlich eine Vielzahl von Gründen.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht gilt: Solange genügend Personal zur Verfügung steht und die Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten günstiger sind als die Qualifizierungen des bestehenden Personals, rechnet sich Arbeitsorientierte Grundbildung nicht. Wo es zu personellen Engpässen kommt und es für die Unternehmen schwieriger und teurer wird geeignetes Personal zu finden, wird die Ressource „eigenes Personal“ wertvoller und auch Gegenstand von Personalentwicklungskonzepten. Dabei ist die unternehmerische Zielsetzung immer die, dass das Personal die Anforderungen im Arbeitsalltag bewältigen kann.

Da es in Unternehmen aber vielfältige Änderungsprozesse gibt, ändern sich auch die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten. So ist es für Unternehmen relevant, sowohl die aktuelle als auch die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit des Personals im Blick zu haben. In diesem Zusammenhang wird auch die Qualifizierungsfähigkeit der Beschäftigten ein drängendes Thema für die Unternehmen.

In der Projektlaufzeit wurde dies in einigen Fällen deutlich. So war das Personal etwa nicht in der Lage, an bestehenden betriebsinternen Qualifizierungen teilzunehmen, da Grundkompetenzen fehlten. Dies galt beispielsweise für den Umgang mit digitalen Medien. Hier übernahmen die Grundbildungsangebote eine Brückenfunktion und trugen dazu bei, dass die Beschäftigten anschlussfähige Kompetenzen aufbauen konnten, die sie in die Lage versetzen, an betriebsinternen Qualifizierungen teilzunehmen. Neben solchen eher allgemeinen und grundlegenden Erkenntnissen, hat sich im ABAG-Projekt ein prozessorientiertes Vorgehen bewährt, welches sich in acht Schritte unterteilen lässt:

■ **Prozessschritt eins:** **Betriebe gewinnen**

Um Zugang zu Unternehmen zu bekommen, wurden verschiedene Wege beschritten. So präsentierte das ABAG-Team das Projekt auf diversen regionalen Verbands- sowie Netzwerktreffen. In Newslettern, etwa der IHK und der HWK, wurde auf das Projekt verwiesen. Über DEHOGA wurden bei einem Personalleitertreffen Kölner Hotels angesprochen. Weitere Akteure, wie etwa Sozialraumkoordinatorinnen und -koordinatoren, Bildungsträger oder lokale Interessengemeinschaften wurden während der gesamten Projektlaufzeit auf dem Laufenden gehalten. Als zielführend hat sich aber vor allem eine direkte Akquise-Strategie erwiesen. So wurden Unternehmen im Rah-

men einer Kaltakquise (telefonisch und/oder schriftlich) angesprochen. Zusätzlich nutzten die Projektmitarbeiterinnen ihre bereits bestehenden Kontakte, um darüber Zugang zu den relevanten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern eines Unternehmens zu bekommen.

Erkenntnis: Da Arbeitsorientierte Grundbildung kein nachgefragtes Thema ist, handelte es sich bei dem Prozessschritt „Betriebe gewinnen“ um eine Vertriebstätigkeit. Die Unternehmen mussten zunächst davon überzeugt werden, dass es sich um ein für sie interessantes Thema handeln könnte.

Als förderlich im persönlichen Gespräch hat sich erwiesen:

- AoG in fünf Minuten erklären
- Praxisbeispiele nennen
- Zuhören und Fragen stellen
- (Fach-) Vokabular der Gesprächspartner aufgreifen
- Schnupperangebote ermöglichen
- Erfolgsgeschichten aus anderen Unternehmen, die auch AoG realisiert haben, erzählen

Folgende Nutzenargumente haben sich dabei bewährt:

- Die Kosten für Personalrekrutierung und Einarbeitung lassen sich durch AoG für den eigenen Personalbestand reduzieren.
- Kompetentes und qualifizierungsfähiges Personal ist den sich wandelnden Arbeitsanforderungen gewachsen.
- Grundgebildetes Personal ist flexibler einsetzbar.

- Bildung ist auch Wertschätzung und führt zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit.
- Bildung ist nicht immer die kostengünstigste, sicherlich aber die nachhaltigste Lösung.
- AoG trägt zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten bei (These).

Stolpersteine bei der Unternehmensakquise

Es konnten trotz intensiver Bemühungen kaum kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gewonnen werden. Schwierig war auch der Zugang zu bestimmten Branchen, wie etwa das Bau- und Sicherheitsgewerbe oder die Logistikbranche. Auch Reinigungsunternehmen konnten nicht erreicht werden. Bei der Gewinnung betrieblicher Partner war oft ein langer Atem erforderlich, da zahlreiche Schlüsselfiguren auf unterschiedlichen Hierarchieebenen in den Planungs- und Durchführungsprozess eingebunden werden mussten. Dies galt vor allem für Großunternehmen.

In Gesprächen mit Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in den Unternehmen konnten einige Gründe gesammelt werden, warum AoG für das jeweilige Unternehmen nicht realisiert werden konnte:

- Auf dem Arbeitsmarkt sind genügend Arbeitskräfte vorhanden und im Unternehmen besteht eine hohe Fluktuation. Bildungsinvestitionen lohnen sich nicht.
- Das Arbeitsaufkommen im Unter-

nehmen ist so groß, dass keine Zeit für AoG bleibt.

- Personal kann nicht freigestellt werden, da der Einsatz nach Stunden abgerechnet wird. Lernen in der Freizeit vor bzw. nach der Schicht ist unrealistisch.
- AoG hat nur geringe Priorität im Unternehmen.
- Das Thema bleibt in den internen Hierarchieebenen stecken bzw. der/die Ansprechpartner/in und „Treiber/in“ geht verloren.
- Es werden Tätigkeiten gefunden, für die aus Perspektive des Unternehmens keine Grundbildungskompetenzen erforderlich sind.
- Es werden andere, kostengünstigere Lösungen als AoG gefunden.

Insgesamt zeigte die Projekterfahrung, dass es keinerlei Sinn macht, gegen Widerstände zu agieren und Unternehmen zu überreden, dass AoG ein Thema für sie sein kann.

■ Prozessschritt zwei: Bedarfe gemeinsam mit Unternehmen ermitteln

ABAG entwickelte die Grundbildungsangebote im Kontext der betrieblichen Arbeitsrealitäten. Dies bedeutet, dass die Angebote in einem partizipativen Prozess entstanden, in den die Personalabteilungen, die direkten Vorgesetzten, die Betriebsräte und teilweise die Beschäftigten selbst aktiv eingebunden wurden. Die leitende Fragestellung war, welche Grundbildungsbedarfe sich, durchaus auch aus den unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten, be-

nennen lassen. Für die Entwicklung von Grundbildungsangeboten gab es eine standardisierte Vorgehensweise und entsprechende Leitfragen, die im Rahmen von Workshops und Arbeitstreffen in einem gemeinsamen Prozess bearbeitet wurden. Nach einer kurzen Skizzierung des ABAG-Projektes tauschten sich die Anwesenden über die Einsatzorte und Tätigkeiten der geringer qualifizierten Beschäftigten aus. Folgende zwei Fragen strukturierten diese Phase:

- An welchen Einsatzorten sind die Mitarbeiter/innen tätig und was genau machen sie dort?
- Bei welchen Arbeitsabläufen kommt es zu Fehlern?

Danach wurden die Anforderungsprofile in den Blick genommen. Hierfür diente folgende Frage:

- Welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sind zur Erledigung der Arbeiten in den verschiedenen Einsatzorten und Tätigkeitsbereichen erforderlich?

Die Arbeitsergebnisse wurden gesammelt und dokumentiert. Es schloss sich das Thema „Grundbildungsbedarfe“ mit folgenden zwei Fragestellungen an:

- Welche arbeitsplatzbezogenen Grundbildungsbedarfe lassen sich ableiten?

- Was genau sollen die Mitarbeiter/innen nach der Teilnahme an der Weiterbildung besser können oder wissen?

Unter dem Aspekt „Nächste Schritte“ wurden folgende Leitfragen gemeinsam diskutiert:

- Welche Art von Grundbildungsangeboten sind denkbar?
- Welche arbeitsplatzspezifischen Rahmenbedingungen müssen bei der Entwicklung und Durchführung der Grundbildungsangebote berücksichtigt werden?
- Welche organisatorischen Aspekte müssen geklärt werden?
- Welche Ideen zur Gewinnung der Teilnehmenden gibt es?

Hinweis: Damit das ABAG-Team einen realistischen Einblick in die jeweiligen Arbeitssituationen erhielt, waren die Workshops in den Unternehmen oft mit anschließenden Arbeitsplatzbesichtigungen verbunden.

■ Prozessschritt drei: Konkrete Grundbildungsangebote vorschlagen

Die Arbeitsergebnisse der Workshops oder der gemeinsamen Treffen wurden von den Projektmitarbeitenden für die jeweiligen Unternehmen im Anschluss schriftlich aufbereitet und mit sehr konkreten Vorschlägen zu Grundbildungsangeboten verbunden.



Abbildung 13 Beispiel für ein Bildungsangebot am Köln Bonn Airport

■ Prozessschritt vier:

Umsetzung vereinbaren

In diesem Schritt wurden Vereinbarungen mit dem Unternehmen bezüglich Lernort, Lerngruppe, Zeit und Dauer der Bildungsangebote getroffen. Dabei zeigte sich, dass AoG organisatorisch an die Bedarfe und Ressourcen des konkreten Unternehmens und die der Beschäftigten angepasst werden muss. Teilweise wurden mit dem jeweiligen Unternehmen schriftliche Vereinbarungen über die Umsetzungen der Angebote getroffen.

■ Prozessschritt fünf:

Teilnehmende gewinnen

Gemeinsam mit dem jeweiligen Unternehmen wurde eine Strategie besprochen, wie die Beschäftigten für eine Teilnahme an den Ange-

boten gewonnen werden konnten. Dabei konnten unterschiedliche Vorgehensweisen erprobt werden. Als wichtig hat es sich erwiesen, dass der Teilnehmenden-Ansprache eine Gewinnung der direkten Vorgesetzten vorgeschaltet war. Diese tragen die Angebote dann oft in persönlichen Gesprächen an die potentiellen Teilnehmenden weiter. Sind schon Angebote im Betrieb gelaufen, fungierten ehemalige Teilnehmende als wichtige Multiplikatoren. Teilweise wurden Postkarten oder Flyer gedruckt und als Werbemedium genutzt.

Darüber hinaus gab es in den Betrieben Informationsveranstaltungen, wo die potentiellen Teilnehmenden im direkten Gespräch mit den ABAG-Mitarbeiterinnen Fragen klären konnten. Bei diesen Informationsveranstaltungen

waren auch die jeweiligen betrieblichen Ansprechpartnerinnen und -partner anwesend.

Erkenntnis: Die Teilnahme sollte immer freiwillig erfolgen. Erfolgsförderlich ist auch, wenn die Teilnehmenden vom Unternehmen freigestellt und Lernzeit als reguläre Arbeitszeit gerechnet wird.

Stolperstein bei der Teilnehmenden-Gewinnung

Die Gewinnung der Teilnehmenden lag vor allem in den Händen der Unternehmen. So kam es (vereinzelt) vor, dass Teilnehmende angewiesen wurden, zu dem Angebot zu gehen. Dies führte verständlicherweise zu Widerständen. Wird eine Bildungsteilnahme in der unter-



Abbildung 14 Werbepostkarte für das Angebot „Wer schreibt der bleibt“



Abbildung 15 Flyer für das Angebot „Mitglied im Gesundheitsteam“

nehmensinternen Wahrnehmung gleichgesetzt mit einer „Enttarnung“ von fehlenden Grundbildungskompetenzen, kann dies für einzelne Beschäftigte als sehr unangenehm empfunden werden. Insbesondere bei dem tabuisierten Thema „fehlende deutsche (Schrift-) Sprachkenntnisse“ ist ein sensibles Vorgehen gefragt. Hier zeigte sich, dass etwa der Besuch eines „Deutschkurses“ sowohl von Beschäftigten mit Zweitsprache Deutsch als auch vor allem bei der Gruppe der deutschen Muttersprachler/innen als Beleidigung empfunden wurde. Sobald jedoch arbeitsplatzspezifische Anliegen, wie etwa der Umgang mit einem betriebsinternen Dokumentationssystem, ins Zentrum des Bildungsangebotes gestellt wurden, bereitete dies den Teilnehmenden keine Probleme. Aus diesem Grund wurde beispielsweise das Angebot „Deutsch für den Betreuungsalltag“ in „Der Kriterienkatalog & Ich - Unterstützung und Hilfe beim Führen der Doku-Mappen“ umbenannt.

■ **Prozessschritt sechs: Auswahl geeigneter Lehrender**

Eine wichtige Projektaufgabe bestand darin, einen Pool an qualifizierten Lehrenden aufzubauen, die in der Lage waren, AoG umzusetzen. Durch die Kooperation mit der VHS Köln aber auch durch weitere Netzwerke der Lernenden Region und des ABAG-Teams konnten 31 passende Lehrende als Honorarkräfte eingebunden werden.

Hinweis: AoG stellt dabei Lehrende vor eine Vielzahl an Anforderungen. Gefragt sind nicht nur fachliche und methodische Kompetenzen, sondern auch die Fähigkeit, sich in betriebliche Zusammenhänge hineinzudenken. Da es keine standardisierten Formate und Curricula gibt, ist es erforderlich, diese zu entwickeln.

Bei ABAG wurden die Lehrenden bei der konzeptionellen Entwicklung und auch bei der Erstellung von Test- und Unterrichtsmaterialien durch die Projektmitarbeiterinnen unterstützt. Hierzu wurden stets arbeitsplatzspezifische Situationen, Anforderungen und auch Materialien didaktisiert.

Einige Lehrende nahmen an einer vom Projekt konzipierten zweitägigen Weiterbildung teil. Andere absolvierten die AoG-Weiterbildung, die vom ebenfalls durch das BMBF geförderte Projekt SESAM entwickelt wurde, welche aus sechs Modulen bestand. Als günstig erwies sich, wenn Lehrende bereits mit Betrieben zusammengearbeitet und Erfahrungen mit unterschiedlichen, heterogenen Zielgruppen hatten. Notwendig war auch eine große Flexibilität, insbesondere bezogen auf die organisatorische Umsetzung der Angebote. So kam es zu unregelmäßigen Abständen zwischen den einzelnen Terminen, zu spontanen Verschiebungen oder schwer erreichbare Orte (etwa der Sicherheitsbereich im Flughafen) mussten zu ungewöhnlichen Uhrzeiten aufgesucht werden. Auch war eine Vereinbarkeit von Lernen und Arbeiten nicht immer einfach zu realisieren und Lehrende mussten berücksichtigen, dass ihre Teilnehmenden unter Arbeits- und Zeitdruck standen und etwa müde und/oder unkonzentriert waren.

Als wichtig hat sich erwiesen, dass die Lehrenden die Arbeitsplätze und den Arbeitsalltag ihrer Teilnehmenden kannten und an dieses Wissen in den Lernsituationen anknüpften.

■ **Prozessschritt sieben:**

Prozessbegleitung (Sicherung Lerntransfer)

Nachdem die inhaltlichen und organisatorischen Aspekte geklärt, die Lerngruppen zusammengestellt und die passenden Lehrenden gefunden waren, konnten die Bildungsangebote starten und die Prozessbegleitung begann. So fanden beispielsweise bei längeren Bildungsangeboten Erstgespräche (siehe Anlage) mit den Teilnehmenden statt, in denen sie ihre Erwartungen und Befürchtungen, aber auch ihre individuellen Lernvoraussetzungen schilderten. Diese Einzelgespräche wurden schriftlich aufbereitet und als Kurzinformationen an die Lehrenden weitergeleitet. Dies war ein wichtiger Beitrag, um ein teilnehmerorientiertes Agieren der Lehrenden zu unterstützen.

Bei Bedarf gab es für die Teilnehmenden auch die Möglichkeit, eine individuelle Lernberatung durch die ABAG-Projektmitarbeiterinnen in Anspruch zu nehmen.

Es folgten Zwischengespräche mit den Personalverantwortlichen und es gab einen kontinuierlichen Austausch zwischen den Projektmitarbeiterinnen und den Lehrenden. So kam es auch vor, dass bereits während der Durchführung eines Angebots Änderungsvorschläge angeregt und umgesetzt wurden. Es erfolgten konzeptionelle Abwandlungen oder es wurden etwa zum Bedarf passende Test- und Lehrmaterialien entwickelt.

In zwei Fällen wurde ein Raumwechsel initiiert, da sich der vom Unternehmen zur Verfügung ge-

stellte Raum als ungünstig erwies. Prozessbegleitend wurde sich auch rechtzeitig mit allen Beteiligten (betriebliche Ansprechpartner/innen, Teilnehmende und Lehrende) über eine eventuelle Fortsetzung weiterer oder aufbauender Bildungsmodule ausgetauscht.

■ Prozessschritt acht:

Überprüfung der Wirksamkeit

In diesem Prozessschritt wurden neben persönlichen Gesprächen drei standardisierte Evaluationsbögen (siehe Anlage) eingesetzt. Schriftlich befragt wurden die Teilnehmenden, die Lehrenden und die betrieblichen Leitungs- und Führungskräfte. Die Ergebnisse dieser Befragungen wurden unternehmensspezifisch aufbereitet und es erfolgten teilweise Auswertungs- und Perspektivgespräche mit den jeweiligen Ansprechpartnerinnen und -partnern im Betrieb. Die Auswertungen erwiesen sich als solide Planungsgrundlage für die Entwicklung weiterer AoG-Angebote. Besonders erfreulich war es, wenn sich die vorab geschilderten Schwierigkeiten durch eine Teilnahme an den Angeboten reduzierten oder sich ganz konkrete Arbeitsabläufe verbesserten.



Der Kurs hat mir sehr geholfen, grammatisch richtig zu sprechen und mit wichtiger Dokumentation zu arbeiten. Ich habe auch Geschichte und Tradition in Deutschland und Köln kennengelernt. Geschichte, Tradition und Kultur sind Themen, über die man immer mit Leuten sprechen kann.

(Teilnehmende)



Bewohnern fällt eine bessere sprachliche Ausdruckweise auf, welche auch entsprechend gelobt wird. Teamkollegen fällt dies ebenfalls auf, dass Teilnehmer besser in der Lage sind, sich auszudrücken und Berichte zu formulieren

(betriebliche Leitungskraft)



Den Lernfortschritt gefördert hat auf jeden Fall die praktische Relevanz und direkte Umsetzbarkeit der Unterrichtsinhalte

(Lehrende)

Abbildung 16 Originalzitate

Fühlen Sie sich als vorbereiteter auf den Deutschtest der KVB?



Möchten Sie gerne im nächsten Kurs weiterlernen?



Konnten Sie schon etwas von dem Gelernten in Ihrer Arbeit oder im Privaten gebrauchen?

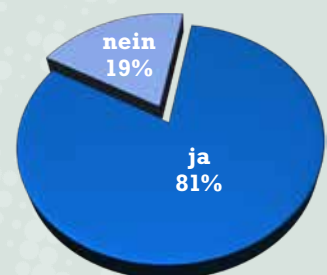


Abbildung 17 Beispiel für eine unternehmensspezifische, statistische Auswertung

6.

Arbeitsorientierte Grundbildung – Gute Praxis in Unternehmen

Die nachfolgenden Seiten vermitteln einen Einblick, welche Gesichter AoG in der Praxis haben kann. Anhand dreier Unternehmenspartner wird exemplarisch dargestellt, welche konkreten AoG-Bildungsformate gemeinsam mit ABAG realisiert werden konnten. So verbessern Beschäftigte der Sozial-Betriebe-Köln, die in der Pflege arbeiten und deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ihre berufsspezifischen Kommunikationskompetenzen. AoG ist bei den Ford-Werken Bestandteil eines neunmonatigen Qualifizierungsprogramms für körperlich leistungseingeschränkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Produktionsbereichen. Am Köln Bonn Airport wird über drei Bildungsformate

berichtet: eines mit dem Schwerpunkt Deutsch, eines zu Englisch-Grundlagenkenntnissen und eines, in dem Terminalmitarbeitende ihre Kommunikationskompetenzen trainieren.

Die drei Beispiele wurden bereits in der Broschüre „Arbeitsorientierte Grundbildung in NRW. Gute Praxis in Unternehmen“ veröffentlicht. Diese Broschüre ist ein gemeinsames Produkt der Projekte ABAG und SESAM. Die Broschüre findet sich als pdf-Dokument auf der Internetseite www.bildung.koeln.de/grundbildung unter der Rubrik „Veröffentlichungen“.



Sozial-Betriebe-Köln gGmbH,
stellv. Abteilungsleiterin Betriebsentwicklung und Qualitätssicherung,
Elke Strauß



Coach und Dozentin
Evelyn Sarbo



ABAG-Projektleiterin
Dr. Sabine Schwarz



Ford-Werke GmbH,
Disability Managerin
Sonja Grunau



Kommunikationstrainerin
Rita Braun



Köln Bonn Airport, Leiterin der Aus- und Weiterbildung
Karla Handsley



Trainer André Hamann

6.1

Deutsch in der Pflege - Sozial-Betriebe-Köln gGmbH



Abbildung 18 Gelände der Sozial-Betriebe-Köln gGmbH

Die Sozial-Betriebe-Köln gGmbH (SBK) ist eine Tochtergesellschaft der Stadt Köln und unterhält ein breit gefächertes Angebot für Seniorinnen und Senioren sowie für Menschen mit Behinderung. Neben Wohnangeboten, Pflegeleistungen und Werkstätten für behinderte Menschen gibt es zudem zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote. An insgesamt 15 Kölner Standorten arbeiten rund 1400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

www.sbk-koeln.de

Das betriebliche Anliegen – Elke Strauß berichtet über das Bildungsangebot „Deutsch in der Pflege“

„Seit knapp zwei Jahren können Beschäftigte, die in der Pflege arbeiten und deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ihre berufsspezifischen Kommunikationskompetenzen verbessern. Dabei ist Lernzeit Arbeitszeit. Gerade in der Pflegebranche halten wir solche unterstützenden Angebote für sehr wichtig, da die Anforderungen an das Personal in der Pflege generell hoch sind. Dabei ist der Umgang mit der gesprochenen und geschriebenen Sprache insbesondere für Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, eine Herausforderung. Die Angst Fehler zu machen, vor allem wenn es um die Formulierung schriftlicher Texte geht, ist ein ständiger Begleiter. Unverständliche, unleserliche und fehlerhafte Dokumentationen sind aber nicht nur für die Einzelnen ein Problem, sondern für den gesamten Betrieb. Aus Unternehmensperspektive stellt man sich immer die Frage, ob das vorhandene Personal in der Lage ist, die

anfallenden Arbeitsprozesse zu bewältigen. Wenn etwa fehlende Deutschkenntnisse des Personals gute Arbeitsergebnisse gefährden oder, schlimmer noch, es zu Fehlern oder Gefährdungen kommt, ergibt sich ein Handlungsbedarf, hier in Bildung zu investieren.“

Was war das Ziel?

„Arbeitsanforderungen sollen nach einer Teilnahme besser als vorher bewältigt werden. Von Interesse ist z.B., ob die Dokumentationen allgemein verständlicher sind oder ob in Übergabegesprächen alle wichtigen Informationen weitergegeben werden können. Aus einer individuellen Perspektive, und dies bekommen wir auch so von den Teilnehmenden zurückgemeldet, erweitert die Teilnahme die Handlungskompetenzen jedes Einzelnen und stärkt so das Selbstbewusstsein. Die Arbeitszufriedenheit erhöht sich und die Beschäftigten trauen sich dann auch zu, etwa an weiteren betriebsinternen Fortbildungsangeboten teilzunehmen.“

Elke Strauß



Elke Strauß



Die Teilnahme erweitert die Handlungskompetenzen und stärkt so das Selbstbewusstsein: Die Beschäftigten trauen sich mehr zu.

Elke Strauß,
Sozial-Betriebe-Köln
gGmbH



Evelyn Sarbo

Evelyn Sarbo berichtet aus der AoG-Praxis

„Es war wichtig, dass sich das Projekt ‚Arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener‘ (ABAG) das Angebot nicht einfach ausgedacht hat. Zunächst gab es einen Workshop, in dem die konkreten Bildungsbedarfe besprochen wurden. Das Besondere an diesem Workshop war, dass neben ABAG sowohl Wohnbereichsleitung bzw. Pflegedienstleitung, Betriebsentwicklung und Qualitätssicherung sowie interessierte Beschäftigte involviert waren. So waren alle von Beginn an einbezogen. Dabei war klar, dass es kein ‚normaler Deutschkurs‘ sein sollte, sondern sich die Kursinhalte am beruflichen Alltagshandeln der Beschäftigten orientieren mussten. Und wie es der Zufall so wollte, habe nicht nur ich als Dozentin angefangen, sondern es wurde noch jemand gefunden, der ebenfalls Deutsch als Zweitsprache unterrichtete, aber auch examinierter Altenpfleger war. Gemeinsam mit ABAG haben wir uns dann regelmäßig zusammengesetzt und beide Wissensfelder zusammengebracht. Dabei habe ich wahnsinnig viel gelernt. Wichtig war sicherlich auch, dass ich das betriebliche Dokumentationssystem mit all seinen Formularen kennengelernt und Be-



Abbildung 19 Arbeitsituation in der Werkstatt für behinderte Menschen

standteile daraus als Lernmaterialien in den Unterricht eingebunden habe. Und was ich persönlich als sehr unterstützend erlebe, ist, dass das Unternehmen die Leute nun bereits seit fast zwei Jahren einmal die Woche für drei Unterrichtsstunden freistellt. Dies erleben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als große Wertschätzung und dies wiederum wirkt sich auf die Lernmotivation, aber auch auf die Identifikation mit ihrem Arbeitgeber positiv aus. Es wurde mit der Szenario-Technik gearbeitet. Unter einem Szenario versteht man eine Abfolge von (berufsfeldtypischen) Ereignissen, zu deren Bewältigung

klar definierte Kompetenzen nötig sind. In unserem Fall wurde entlang der Geschichte von ‚Herrn Schabulke‘ eine Reihe logisch aufeinander aufbauender Szenarien entwickelt. Die Szenarien beziehen sich auf (typische) sprachlich-kommunikative Handlungsfelder im Bereich der Pflege. Die Methode ist dabei mit einem bestimmten Verständnis von Lehren und Lernen assoziiert. Man geht davon aus, dass die Lernenden ihre Kompetenzen in erster Linie nicht durch Rezeption entwickeln, sondern indem sie an konkreten Problemlösungen arbeiten.“

Evelyn Sarbo



Dr. Sabine Schwarz

Der Nutzen

„Es lässt sich folgendes Fazit ziehen: Die Teilnehmenden können das Gelernte unmittelbar in ihrem Arbeitsalltag ausprobieren und nutzen. Als positiv bewertet wurde, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre Teilnahme mehr Selbstbewusstsein haben, Hemmungen abbauen konnten und sich nun aktiver im Team einbringen und Aufgaben übernehmen, die sie sich vorher so nicht zgetraut hätten. Eine Verbesserung der kommunikativen Kompetenzen wurde vom Team, aber auch von Angehörigen der Bewohnerinnen und Bewohner bemerkt, die diese positive Veränderung rückmeldeten.“

Dr. Sabine Schwarz



Abbildung 20 Arbeitssituation Spaziergang

Das möchte ich anderen Unternehmen mit auf den Weg geben

„Ich möchte den Unternehmen generell Mut machen, in solche Bildungsangebote zu investieren. Auch würde ich raten, externe Unterstützung durch Projekte oder Bildungsexperten zu nutzen. Im Sinne einer Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sind passende und gut organisierte Bildungsangebote ein sehr wertvolles Instrument.“

Elke Strauß



Sonja Grunau

6.2

Qualifizierung von körperlich leistungseingeschränkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - Ford-Werke GmbH

Sonja Grunau berichtet über das neunmonatige Qualifizierungsprogramm für körperlich leistungseingeschränkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Produktionsbereichen.



Solch ein ressourcenorientierter Blick gehört zu den Aufgaben guter Personalentwicklung.

Sonja Grunau,
Ford-Werke GmbH

„Das Qualifizierungsprogramm richtet sich an erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Arbeitsunfähigkeit bedroht sind, weil sie an ihren Arbeitsplätzen in der Fertigung nicht mehr eingesetzt werden können. In der Qualifizierung erweitern die Beschäftigten ihre Kompetenzen, damit sie anschließend Aufga-

ben in kaufmännischen bzw. logistischen Tätigkeitsbereichen übernehmen können. Wenn man sich die Beschäftigtenstruktur bei Ford am Standort Köln anschaut, fallen zwei Dinge sofort auf. Zum einen gibt es einen hohen Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum anderen eine hohe Schwerbehindertenquote. Dies bedeutet, dass im Rahmen einer Personalentwicklung strategisch geplant werden muss, welche Beschäftigungsoptionen es für diese Gruppen längerfristig gibt. Gleichzeitig geht es natürlich auch um eine Wertschöpfung für das Unternehmen. Es muss also systematisch erfasst werden, wo im Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebraucht werden und welche

Köln-Niehl ist seit 1930 der Hauptsitz der Deutschland-Zentrale der Ford-Werke GmbH. Dort wird der Ford Fiesta gebaut. In der Fertigung arbeiten rund 4.000 der insgesamt mehr als 17.300 Kölner Ford-Mitarbeiter. Neben der Ford Fiesta-Fertigung ist in Köln-Niehl auch die Motoren-, Getriebe- sowie die Schmiede- und Gussteile-Produktion zu Hause.

www.ford.de



Abbildung 21 Gelände der Ford-Werke Köln



André Hamann

Kompetenzen für die Ausübung dieser Tätigkeiten gefragt sind. Auch bei extern vergebenen Aufträgen kann nochmals überprüft werden, ob es sich dabei um mögliche Beschäftigungsfelder für diese Zielgruppe handeln könnte. Wenn deutlich ist, welche Kompetenzen für die Erledigung der Tätigkeiten benötigt werden, lassen sich in einem zweiten Schritt passgenaue Qualifizierungen entwickeln. Wir konnten auch die Expertise des Projektes ABAG ‚Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener‘ als Ressource nutzen. So hat ABAG etwa in den Modulen, in denen es um Basiswissen ging, konzeptionell und in der Umsetzung mitgewirkt.“

Was war das Ziel?

„Ford hat natürlich das Ziel, jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin zu 100% einzusetzen – ihren Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend. Darüber hinaus nehmen wir die Themen Inklusion und unternehmerische Verantwortung sehr ernst. Wir möchten hier eine Vorreiterrolle einnehmen und zeigen, dass vieles möglich ist, wenn ein Unternehmen nach vorne blickt und kompetenzorientiert ist. Aus Sicht der Beschäftigten geht es auch darum, trotz körperlicher Beeinträchtigung berufliche Perspektiven und Optionen entwickeln zu können. Wir merken jetzt schon, dass sich die Teilnehmenden bereits durch die Qualifizierung sehr wertgeschätzt fühlen und mit hoher Motivation bei der Sache sind. Ich bin davon überzeugt, dass sich dieser positive Umgang mit Fähigkeiten und Kompetenzen sicherlich auch auf die Ausübung der neuen Tätigkeiten übertragen wird.“

Sonja Grunau

André Hamann berichtet aus der AoG-Praxis

„Ich habe in dieser Qualifizierung, die 1366 Unterrichtsstunden umfasste, die Grundlagenmodule ‚Kommunikation‘ und ‚EDV‘ übernommen. In weiteren Modulen wurden auch Grundkenntnisse in Englisch und Mathe vermittelt. Bis Februar 2015 liefen diese Grundlagenmodule, danach erfolgte eine Spezialisierung entweder im kaufmännischen oder logistischen Bereich. In den letzten vier Wochen der Qualifizierung wurden die Teilnehmenden in die jeweiligen Tätigkeitsfelder am Arbeitsplatz eingearbeitet. Da sie durch die Qualifikation neue berufliche Entwicklungsperspektiven bekamen, war die Lernmotivation sehr hoch. Viele hatten ihr Berufsleben mehr oder weniger seit ihrer Schulzeit in der Fabrikhalle verbracht und großen Respekt vor dem, was sie sich unter Büroarbeit vorstellten.

Die Themen und Inhalte leiteten sich aus den erforderlichen Kompetenzen ab, die für die Arbeitsplätze im kaufmännischen bzw. logistischen Bereich notwendig waren. Deshalb startete etwa das Modul ‚EDV-Grundlagen‘ zunächst mit einem Tastaturtraining. Dabei waren die Vorkenntnisse der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr unterschiedlich. Die Gruppe befasste sich im Kommunikationsmodul theoretisch etwa mit den ‚Vier Seiten einer Botschaft‘ von Schulz von Thun. Praktisch ging es dann eher um das Kennenlernen und Einüben verschiedener Kommunikationswerkzeuge. Dabei haben wir auch Exkursionen unternommen und berufliche Tätigkeiten kennengelernt, bei denen das Thema Kommunikation eine große Rolle spielt. Die Teilnehmenden haben in diesem Zusammenhang z.B. eine Schiedsfrau interviewt.“

André Hamann



Abbildung 22 Arbeitssituation in der Fertigung

Der Nutzen

„Es ist eigentlich eine Win-Win-Situation. Die Teilnehmenden sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit und entwickeln neue berufliche Perspektiven. Gleichzeitig können die Arbeitsbereiche, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gebraucht werden, unternehmensintern besetzt werden. Ich bin schon sehr gespannt, welche Rückmeldungen aus den Abteilungen kommen, in denen die Personen ihren neuen Arbeitsplatz finden. Erst wenn beide Seiten merken, dass das Konzept auch in der Praxis funktioniert, kann aus dem Qualifizierungspiloten ein standardisiertes Personalentwicklungsinstrument werden.“

Sonja Grunau

Das möchte ich anderen Unternehmen mit auf den Weg geben

„In der bisherigen Wahrnehmung der Personengruppe der leistungseingeschränkten Menschen lag der Fokus häufig auf der für das Unternehmen belastenden Wirkung. Ein ressourcenorientierter Blick fokussiert eher darauf, auf welche Weise die vorhandenen Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten erkannt, gefördert und genutzt werden können. Solch ein ressourcenorientierter Blick gehört meiner Meinung nach auch zu den Aufgaben guter Personalentwicklung.“

Sonja Grunau



Abbildung 23 Lerngruppe bei den Ford Werken

6.3

AoG am Flughafen

Der Köln Bonn Airport ist einer der größten Verkehrsflughäfen Deutschlands. Am Köln Bonn Airport sind etwa 13.500 Menschen direkt beschäftigt. In der Region hängen 26.000 Jobs vom Flughafen ab. Bei der Flughafengesellschaft (gegründet 1950) sind zirka 1.800 Menschen beschäftigt.

Zu den Tätigkeitsfeldern der Flughafengesellschaft ge-

hören Dienstleistungen rund ums Fliegen, zum Beispiel die Flugzeugabfertigung, der Gepäckdienst und der Terminalservice. Außerdem ist sie verantwortlich für die Infrastruktur, den Bau, die Wartung und den Betrieb von Terminals, Parkhäusern, Hangars, Frachthallen, Vorfeldflächen, Rollwegen sowie der Start- und Landebahnen.

www.koeln-bonn-airport.de



Abbildung 24 Köln Bonn Airport

Was war das Ziel?

„Wir wollen und erwarten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute Arbeit leisten. Dabei gibt es viele Arbeitsbereiche am Flughafen, die mit Zeitdruck, körperlicher Belastung, Schichtdienst und Stress zu tun haben. Jemand, der mit diesen Arbeitsbedingungen gut umgehen kann, fachlich kompetent und zuverlässig ist und sich dann etwa wegen nicht ausreichender Deutsch- oder Englischkenntnisse eine berufliche Weiterentwicklung nicht zutraut, ist für das Unternehmen eine nicht genutzte Ressource. Arbeitsorientierte Grundbildung kann in diesem Sinne eine Brücke sein.“



Bildung – und dazu zählt auch die arbeitsorientierte Grundbildung – ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung.

Karla Handsley,
Flughafen Köln/Bonn GmbH



Karla Handsley

Dann ging es uns aber auch um das Thema Wertschätzung. Bildungsangebote sind Investitionen in die Beschäftigten. Dabei freut es mich, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur dringend notwendige Schulungsmaßnahmen zukommen lassen zu können, sondern auch solche, die den Status ‚wünschenswert‘ haben.“

Karla Handsley



Das betriebliche Anliegen – Karla Handsley berichtet über drei unterschiedliche Bildungsangebote

„Bei uns am Flughafen sind in einigen Bereichen, wie etwa in der Flugzeugabfertigung, viele Personen beschäftigt, die keine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf haben oder fachfremd eingesetzt sind. Um die anfallenden Tätigkeiten zufriedenstellend ausführen zu können und unseren hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards gerecht zu werden, werden die Beschäftigten regelmäßig geschult. Dabei geht es in erster Linie um fachspezifische Schulungen. Es wird etwa die Bedienung bestimmter Geräte erlernt oder es gibt Schulungen zum Umgang mit Gefahrgut oder den Unfallverhütungsvorschriften. Allgemeinbildende Maßnahmen wie Sprachschulungen oder Schulungen im Bereich der Soft Skills finden hingegen weniger statt. Die Kosten hierfür sind sehr hoch.

Als wir dann mit dem Projekt ABAG in Berührung gekommen sind, hatten wir die Chance, arbeits-

orientierte Grundbildung für die Zielgruppe auszuprobieren. Schnell wurde klar, dass der Begriff der Alphabetisierung allerdings in unserem betrieblichen Kontext nicht anschlussfähig ist. Vielmehr haben wir von Beginn an versucht, arbeitsplatzbezogene Weiterbildungsbedürfnisse im Feld der Grundbildung zu identifizieren. Bis zum heutigen Zeitpunkt konnten wir drei unterschiedliche Angebote umsetzen. Das Angebot ‚Deutsch in der Flugzeugabfertigung – sicher und kompetent den Arbeitsalltag meistern‘ richtete sich an Lader in der Abfertigung, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Die Teilnahme an der Weiterbildung ist u.a. eine gute Vorbereitung für eine mögliche Weiterqualifizierung zum geprüften Flugzeugabfertiger. Grundlegende Englischkenntnisse sind für alle Tätigkeitsbereiche am Flughafen wichtig. So haben wir ebenfalls für die Beschäftigten in der Flugzeugabfertigung arbeitsplatzbezogenes Englisch angeboten.

Von besonderer Bedeutung ist allerdings das Thema Kommunikation. Gerade in den Bereichen, in denen unsere Beschäftigten direkten Kontakt zu den Passagieren haben, sind kommunikative Kompetenzen sehr wichtig. Deshalb haben an dem Kommunikationstraining für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Terminalbetriebs auch schon mehr als 100 Personen teilgenommen. Dabei war es eine planerische Herausforderung, feste Lerngruppen zusammenzustellen, da rotierende Schichtdienste, viele Teilzeitkräfte und selbstverständlich die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes mit den verordneten Ruhephasen der Beschäftigten berücksichtigt werden mussten.“



Rita Braun

Rita Braun berichtet aus der AoG-Praxis

„Ich habe am Flughafen das Kommunikationstraining durchgeführt und selbst sehr viel gelernt. Besonders beeindruckt hat mich, dass die Beschäftigten tagtäglich in geballter Form mit allen Facetten und Dramen menschlicher Schicksale und Verhaltensweisen zu tun haben. Der Umgang mit Menschen, die z.B. Angst haben, ihren Flieger zu verpassen, oder deren Gepäck beschädigt wurde, erfordert Fingerspitzengefühl und kommunikative Kompetenzen. Aber ein noch viel größeres Thema ist, wie man kompetent handelt, wenn es tatsächlich zu einer Katastrophe kommt. Zwar gibt es für diese Situationen geschultes Personal, dennoch sind die ‚normalen‘ Mitarbeiter die ersten, die gefragt werden und reagieren müssen. Zu diesen Themen haben wir in unseren Kommunikationstrainings einen systematischen kollegialen Austausch angeboten, der von den meisten als sehr hilfreich empfunden wurde. Auch wenn in den Gruppen viele dabei waren, die seit über 20 Jahren am Flughafen arbeiten, bekamen wir sehr positive Rückmeldungen. So äußerten sich einige dahingehend, dass sie nun Beschwerden nicht mehr grundsätzlich als schlecht empfinden und diese vor allem nicht als einen persönlichen Angriff deuten. Viele meldeten zurück, dass sie



Abbildung 25 Passagiere im Wartebereich

es als sehr wichtig empfinden, sich selbst und ihren eigenen Kommunikationsstil reflektieren zu können und dass dies im Rahmen des Seminars möglich war.“

Rita Braun

Der Nutzen

„Der Nutzen liegt quasi auf der Hand. Kümmert sich das Unternehmen um die Beschäftigten, kümmern sich diese auch um das Unternehmen. Bildung – und dazu zählt auch die arbeitsorientierte Grundbildung – ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung. Darüber hinaus kann arbeitsorientierte Grundbildung auch dabei helfen, Ängste abzubauen, etwa die Angst, bestimmte Anforderungen am Arbeitsplatz nicht bewältigen zu können, und Mut machen, sich beruflich weiterentwickeln zu wollen und zu können. Dabei ist es natürlich nicht immer leicht, einen direkten Nutzen

oder unmittelbaren Effekt zu messen. Aktuell bekommen wir viele positive Rückmeldungen. Inwieweit das Kommunikationstraining tatsächlich zu einer sichtbaren Verbesserung an den Arbeitsplätzen beiträgt, wird die Zukunft zeigen.“

Karla Handsley

Das möchte ich anderen Unternehmen mit auf den Weg geben

„Wichtig war für uns, dass wir nicht versucht haben, ‚Menschen mit Defiziten‘ oder ‚Analphabeten‘ ausfindig zu machen. Vielmehr sind die Angebote ein Baustein für ein generell bildungsfreundliches Unternehmensklima. In einem solchen Klima erhalten alle Beschäftigten eine Chance, an Bildung teilzunehmen und sich beruflich, aber auch persönlich weiterzuentwickeln.“

Karla Handsley

7.

Ausblick

Der Bedarf an AoG und die positiven Effekte für Beschäftigte und Unternehmen sind mittlerweile durch die Erfahrungen der vielfältigen BMBF-geförderten Projekte gut erfasst. Auch konnten arbeitsorientierte und branchenspezifische Konzepte und Lehr- und Lernmaterialien entwickelt sowie Kooperationsstrategien mit unterschiedlichen Partnerinnen und Partnern aus der Weiterbildungslandschaft, den Unternehmen, der Wissenschaft, der Politik und den Arbeitsmarktakteuren erprobt werden. Solche Allianzen sind ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Gelingen von

AoG. Doch auch die Schwierigkeiten und die zukünftigen Herausforderungen und Handlungsbedarfe haben sich deutlich herauskristallisiert. Nach wie vor stoßen Unternehmen, die in die Bildung ihrer gering qualifizierten Beschäftigten investieren möchten, auf Probleme bei der Realisierung. So passen die klassischen Weiterbildungsangebote der Bildungsträger nicht wirklich zum Bedarf der Beschäftigten bzw. der Unternehmen. Es werden hier mehr Angebote benötigt, die auf die direkten Bedarfe am Arbeitsplatz oder im Beruf zugeschnitten sind und möglichst arbeitsnah und arbeitsbezogen durchgeführt werden. Die Regelförderinstrumente, wie etwa der Bildungsscheck, passen ebenfalls nicht zu den tatsächlichen Bedarfen und Bedingungen. So ist der Bildungsscheck beispielsweise für Angebote, die im Betrieb stattfinden, nicht einsetzbar.

Bislang gibt es keinen richtigen Markt für AoG. Angebot und Nachfrage kommen nicht ohne Weiteres zusammen. So bedarf es zukünftig auch weiterhin öffentlicher Mittel, um Anreize zu schaffen, Ideen zu erproben und Prozesse anzuschieben. Dabei sollte jedoch darauf geachtet werden, vorhandene Ressourcen, Strukturen und Kompetenzen gezielt

auch bei der Initiierung neuer Projekte miteinzubinden. Bewährt hat es sich, die Unternehmen als verantwortliche Partner mit ins Boot zu holen. Hier zeigte sich, dass zunächst, trotz vorhandener Projektmittel und personeller Ressourcen, Berührungspunkte zwischen Erwachsenenbildung und Unternehmertum abgebaut werden mussten. Nachdem jedoch erste Bildungseffekte aus Beschäftigten- aber auch aus Unternehmensperspektive sichtbar wurden, war die Finanzierung zukünftiger Bildungsangebote oft nicht mehr zentral. Vielmehr wunderten sich einige der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Unternehmen über die geringen Honorare für freiberuflich Lehrende.

Eine zentrale Projekterkenntnis ist, dass es zukünftig stärker darum gehen sollte AoG als ein auch an anderen Diskursen anschlussfähiges Thema zu platzieren und zu verstehen. So leistet AoG etwa einen relevanten Beitrag dazu, dass dem Arbeitsmarkt beschäftigungs- und qualifizierungsfähige Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Fachkräfte-reserven können erschlossen und aktiv entwickelt werden. AoG kann auch den Weg zu berufsabschlussbezogenen bzw. betriebsinternen



Abbildung 26 Abschlussfachtag Zukunftsthema Arbeitsorientierte Grundbildung im September 2015

Weiterqualifizierungen bereiten. Zudem zielt Grundbildung in Betrieben darauf ab, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung und die Chancen, Zugänge zu Weiterbildungsangeboten zu finden, für die bislang marginal erreichten Beschäftigtengruppen erhöht. Insgesamt trägt AoG dazu bei, dass die Diskrepanz zwischen beruflichen Anforderungsprofilen in einer modernen, technik- und dienstleistungsorientierten Arbeitswelt und vorhandenen individuellen Kompetenzen kleiner wird. Dabei kann es auch darum gehen, Auszubildende oder Menschen in beruflichen Umbruchsituationen oder Umschulungen zu unterstützen, diese erfolgreich zu meistern und dabei den theoretischen Anforderungen in den jeweiligen Berufsbildern gewachsen zu sein. Zukünftig wird AoG auch Bestandteil von Arbeitsintegrationskonzepten sein, welche sich an (neu) zugewanderte Menschen richten, die beruflich Fuß fassen und die deutsche Sprache lernen wollen.

Insgesamt ist AoG ein Schwerpunkt der allgemeinen Grundbildung und gehört mit zum Konzept des lebenslangen Lernens. Es soll also in der Arbeitswelt für die Arbeitswelt gelernt werden und zwar immer mal wieder. Um sich aber in Gesellschaften zu orientieren oder diese gar aktiv mitgestalten zu können, bedarf es, neben beruflich verwertbarer Kompetenzen, einer Vielzahl weiterer Fähigkeiten. So gilt es, auch andere Orte in den Blick zu nehmen und an diesen niederschwellige Zugangsmöglichkeiten zum Lernen zu gestalten.

8.

Verzeichnisse

8.1

Literatur

- Ambos, I.; Horn, H. (2013): Angebotsstrukturen in der Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene 2012. Ergebnisse der alphamonitor-Anbieterbefragung des DIE. www.die-bonn.de/doks/2013-alphabetisierung-02.pdf
- Baden, C.; Heid, S.; Schmid, A. (2011): Zwischenbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen, Frankfurt.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (2014): Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Erste Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im IW-Personalpanel, Köln, unveröffentlichtes Manuskript. Ansprechpartner: Helmut E. Klein und Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe.
- Klein, R.; Reutter, G.; Schwarz, S. (2014): Facetten arbeitsorientierter Grundbildung: Verständnis-Zielgruppen-Bedarfe. In: ALFA-Forum 2014, Heft 86, Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung (Hg.), Münster, S.46-51.
- Von Rosenblatt, B.; Gnahs, D. (2011): Sektor „Betriebliche Weiterbildung“. In: Von Rosenblatt, B.; Bilger, F. (Hg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES, Bielefeld

8.2

Abbildungen

- Abb. 1 Auszug aus einem Auswertungsbogen eines Teilnehmenden
- Abb. 2 Modulare Angebote oder die Salamatiktik (Cook's hand slicing the salami Stock photo © ChiccoDodiFC / iStockphoto.com)
- Abb. 3 Ankündigungstext für das Grundbildungsangebot „Deutsch für den beruflichen Alltag“
- Abb. 4 Die vielen Facetten von AoG (two traditional Russian matryoshka dolls Stock photo © ollikainen / iStockphoto.com)
- Abb. 5 Lerngruppe im Aachener Stadtbetrieb (Foto: Susanne Lachnit)
- Abb. 6 Teilnehmende der kaufmännischen Qualifizierung (Das Foto wurde uns freundlicherweise vom Unternehmen zur Verfügung gestellt)
- Abb. 7 Ankündigungstext für das Multiplikatoren-Seminar „Meine Funktion als Trainer“
- Abb. 8 Teilnahmezertifikat Muster
- Abb. 9 Ankündigungstext des Angebots „Stolperstein Deutsch“
- Abb. 10 Ankündigungstext des Angebots „Das kleine 1x1 der serviceorientierten Kommunikation“
- Abb. 11 Abschluss-Gruppenfoto des Angebots „Och wat wor dat fröher schön...“ (Das Foto wurde uns freundlicherweise vom Unternehmen zur Verfügung gestellt)
- Abb. 12 Workshop mit Vorgesetzten zur Analyse der Bildungsbedarfe
- Abb. 13 Beispiel für ein Bildungsangebot am Köln Bonn Airport
- Abb. 14 Werbepostkarte für das Angebot „Wer schreibt der bleibt“ (Gestaltung: Klaus Friedrich)
- Abb. 15 Flyer für das Angebot „Mitglied im Gesundheitsteam“ (Gestaltung: Klaus Friedrich)
- Abb. 16 Originalzitate
- Abb. 17 Beispiel für eine unternehmensspezifische, statistische Auswertung
- Abb. 18 Gelände SBK (Das Foto wurde uns freundlicherweise vom Unternehmen zur Verfügung gestellt)
- Abb. 19 Arbeitssituation in der Werkstatt für behinderte Menschen (Das Foto wurde uns freundlicherweise vom Unternehmen zur Verfügung gestellt)
- Abb. 20 Arbeitssituation Spaziergang (Das Foto wurde uns freundlicherweise vom Unternehmen zur Verfügung gestellt)
- Abb. 21 Gelände der Ford-Werke Köln (Das Foto wurde uns freundlicherweise vom Unternehmen zur Verfügung gestellt)
- Abb. 22 Arbeitssituation in der Fertigung (Das Foto wurde uns freundlicherweise vom Unternehmen zur Verfügung gestellt)
- Abb. 23 Lerngruppe bei den Ford Werken (Foto: Sabine Schwarz)
- Abb. 24 Köln Bonn Airport (Das Foto wurde uns freundlicherweise vom Unternehmen zur Verfügung gestellt)
- Abb. 25 Passagiere im Wartebereich (Das Foto wurde uns freundlicherweise vom Unternehmen zur Verfügung gestellt)
- Abb. 26 Abschlussfachtage Zukunftsthema Arbeitsorientierte Grundbildung im September 2015 (Foto: Isabel von Bentheim)

8.3

Tabellen

- Tab. 1 Tätigkeitsfelder der Bildungsteilnehmenden
- Tab. 2 Übersicht Bildungsteilnehmende
- Tab. 3 Vier typische Grundbildungsformate
- Tab. 4 Anzahl der Grundbildungsangebote
- Tab. 5 Übersicht Grundbildungsthemen

9.

Hinweise zu den Autorinnen



Dr. Sabine Schwarz leitet bei der Lernenden Region-Netzwerk Köln den Bereich Grundbildung und Alphabetisierung. Sie ist Diplompädagogin und promovierte Erziehungswissenschaftlerin. Seit vielen Jahren arbeitet sie als Trainerin, Beraterin und Moderatorin im Feld der Erwachsenenbildung. Durch diese Tätigkeiten gewann sie vielfältige Einblicke in Strukturen von Unternehmen und Institutionen. Im Kontext der Arbeitsmarktreform (Hartz IV) schulte sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Argen/Jobcenter und der Agentur für Arbeit im Bereich Case Management. 2008 begann sie sich im Rahmen eines Forschungsprojektes an der Universität zu Köln mit dem Thema Grundbildung und Alphabetisierung Erwachsener zu beschäftigen.



Martina Morales arbeitet bei der Lernenden Region-Netzwerk Köln als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Grundbildung und Alphabetisierung. Sie ist Diplompädagogin mit der Zusatzqualifikation „Interkulturelle Pädagogik einschließlich Deutsch als Zweitsprache“. In der Erwachsenenbildung ist sie seit vielen Jahren als Dozentin tätig und arbeitet in verschiedenen Bildungsprojekten. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Grundbildung und Alphabetisierung Erwachsener. Darüber hinaus hat sie im Rahmen des Kölner Jobbörsen-Programms die beiden Jobbörsen Ostheim und Höhenberg mit aufgebaut und diese geleitet. Bereits hier kooperierte sie mit vielen unterschiedlichen Unternehmen.

10.

Anlagen

10.1 Kurzfragebogen für Teilnehmende



Kurzfragebogen zu Beginn des Kurses

Datum: _____
Betrieb: _____
Kurs: _____
Name, Vorname: _____

In welchem Bereich arbeiten Sie?	
Welche Schulbildung haben Sie? (wo, wie viele Jahre, Abschluss?)	
Welche Ausbildung haben Sie? (wo)	
Welche Berufserfahrungen haben Sie? (wo, wie viele Jahre)	

Persönliche Angaben:

Alter: _____
Geschlecht: weibl. männl.
Familienstand: led. verh. geschieden verwitwet
Kinder: ja nein Alter der Kinder: _____
Muttersprache: _____
Herkunftsland: _____ in Deutschland seit: _____

Seite 1

Einverständniserklärung

Im Rahmen des Projektes „ABAG – Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in der Region Köln“ werden in Interviews und Fragebögen persönliche und kursbezogene Daten erhoben.

Diese Daten werden zu jedem Zeitpunkt vertraulich behandelt und unterliegen dem Datenschutz. Eine Veröffentlichung der Daten erfolgt nur in anonymisierter Form. Im Besonderen werden die Angaben nicht an den Arbeitgeber weitergegeben.

Ich bin nach § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes mit der Erhebung, Speicherung und Verwendung meiner persönlichen Daten innerhalb des Projektes ABAG sowie mit der Weitergabe der anonymisierten Daten für wissenschaftliche Forschungszwecke einverstanden.

Köln, _____
(Datum)

Name: _____

Unterschrift: _____



Seite 2

10.2

Interviewleitfaden für das Erstgespräch

Interviewleitfaden zur Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Beginn der Maßnahme



Datum: _____

Interviewer: _____

Betrieb: _____

Teilnehmer/in: _____

Ausgangslage

In welchem Bereich arbeiten Sie und seit wann?	
Welche Aufgaben haben Sie dort?	
Was macht Ihnen bei Ihrer Arbeit am meisten Spaß?	
Was macht Ihnen bei Ihrer Arbeit keinen oder wenig Spaß?	
Welche Schulbildung haben Sie? (wo, wie viele Jahre, Abschluss?)	
Welche Ausbildung haben Sie? (wo, wie viele Jahre Berufserfahrung?)	
Was haben Sie daneben noch gelernt? (z. B. Fremdsprachen, Führerschein, Fortbildungen...)	
Welche Arbeitserfahrungen haben Sie noch? (auch z. B. Hausfrau, Pflege eines Angehörigen...)	
Welche privaten Interessen haben Sie? Was machen Sie besonders gerne?	

Qualifizierungsbedarf

Was möchten Sie persönlich gerne besser können?

Schreiben
Was z. B.:

Leseverstehen
Was z. B.:

Hörverstehen
Was z. B.:

Sprechen
In welchen Situationen z. B.:

Rechnen
Was z. B.:

Computer/EDV
Was z. B.:

Sonstiges _____

Möchten Sie gerne bei Ihrer Arbeit noch andere Aufgaben übernehmen? Welche?

Erwartungen

Was erwarten Sie von dem Kurs?

Was sollte in dem Kurs auf keinen Fall passieren?

Seite 2



Ziele

Beruflich: Am Ende des Kurses (nach einem Jahr) kann ich:	1. _____
	2. _____
Privat: Am Ende des Kurses (nach einem Jahr) kann ich:	1. _____
	2. _____

Persönliche Angaben:

Alter: _____

Geschlecht: weibl. männl.

Familienstand: led. verh. geschieden verwitwet

Kinder: ja nein Alter der Kinder: _____

Muttersprache: _____

Herkunftsland: _____ in Deutschland seit: _____

Seite 3



Auswertungsbogen

Kurs-Nr.:

Kursdauer:
Betrieb:
Dozent/Dozentin:

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,
Ihre Meinung ist uns wichtig. Ihre Angaben helfen uns, unser Angebot weiterzuentwickeln und zu verbessern. Alle Rückmeldungen werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Wir bedanken uns herzlich für Ihre Mitarbeit!

Lernen/Lernsituation

Wie bewerten Sie ...	1	2	3	4	5
... die Atmosphäre in Ihrem Kurs?	sehr gut	gut	zufriedenstellend	schlecht	sehr schlecht
... die Gestaltung des Unterrichts?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Auswahl der Lernthemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Menge der Lernthemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Unterrichtsmaterialien?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... das Lerntempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... den Umgang des Dozenten/der Dozentin mit Wünschen und Anregungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organisation/Lernberatung

Wie bewerten Sie ...	1	2
die Betreuung durch die Mitarbeiterinnen des Projektes ABAG?	sehr gut	gut
die Organisation der Veranstaltung (Zeit, Räume, Bewirtung...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10.3

Auswertungsbogen für Teilnehmende



Transfer

Konnten Sie schon etwas von dem Gelernten in Ihrer Arbeit gebrauchen?
 Ja Nein
Wenn ja, was genau?

Bekommen Sie von Ihren Kolleginnen/Kollegen Rückmeldungen über Veränderungen in der Arbeit?
 Ja Nein
Wenn ja, was genau?

Konkrete Rückmeldungen

Positive Aspekte (Besonders gut gefallen hat mir..., Besonders hilfreich war...)

Negative Aspekte (In diesem Kurs fehlten mir..., Zu kurz kam..., Verärgert hat mich...)

Was haben Sie persönlich für sich gelernt? Was können Sie im Alltag nutzen?

Möchten Sie gerne im nächsten Kurs/Folgemodul weiterlernen?
 Ja Nein

Wenn ja, welche Inhalte oder Themen sollten vertiefend bearbeitet werden?

10.4

Auswertungsbogen für Lehrende



Fragebogen für Dozentinnen und Dozenten

Kurs-Nr.: _____ Datum: _____
 Kurstitel: _____
 Betrieb: _____
 Dozent/Dozentin: _____

Liebe Dozentin, lieber Dozent,
 Ihre Meinung ist uns wichtig. Ihre Angaben helfen uns, unsere Angebote weiter zu entwickeln und zu verbessern. Auch möchten wir Ihre Eindrücke über den Kursverlauf und Ihre Beobachtungen über die Lehr- und Lernsituationen in unsere Evaluation integrieren. Interessiert sind wir zudem an Ihren Ideen für weitere spannende Grundbildungsformate. Alle Rückmeldungen werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Wir bedanken uns herzlich für Ihre Mitarbeit!

Allgemeine Fragen

Wie bewerten Sie ...	1	2	3	4	5
... die Atmosphäre in Ihrem Kurs?	sehr gut	gut	zufriedenstellend	schlecht	sehr schlecht
... die Motivation der Teilnehmenden insgesamt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Organisation bzw. die Rahmenbedingungen vor Ort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Unterstützung der Teilnehmenden durch ihren Betrieb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen zum Angebot

Wie zufrieden sind Sie

- ...mit der Anzahl der Termine zu wenig zu viele genau richtig
- ...mit der Stundenzahl pro Termin zu kurz zu lang genau richtig
- ...mit dem Abstand zwischen den Terminen zu kurz zu lang genau richtig

Fragen zur Gruppe

Wie bewerten Sie....

- ...die Größe der Gruppe zu klein zu groß genau richtig

Was fällt Ihnen an der Gruppe auf? Was ist besonders?

Fragen zum Lernen

Wie bewerten Sie den Lernfortschritt der Teilnehmenden?

Was hat Ihrer Meinung nach den Lernfortschritt in der Gruppe gefördert?
 (z. B. bestimmte Unterrichtsmethoden, Materialien...)

Was hat Ihrer Meinung nach den Lernfortschritt in der Gruppe behindert?
 (z. B. Heterogenität der Gruppe, familiäre/berufl. Gründe...)

Reflexionen

Welche Inhalte waren für die Teilnehmenden besonders nützlich?

Wie wurde die Arbeit mit dem Portfolio umgesetzt und aufgenommen?

Welche Schwerpunkte würden Sie gerne bei der Fortführung des Kurses setzen?

Welche weiteren Ideen sollten wir bei der Planung neuer Angebote aufgreifen?

Was möchten Sie uns sonst noch mitteilen?

Herzlichen Dank

10.5

Auswertungsbogen für den Betrieb



Fragebogen für Leitungs-/Führungskräfte

Kurs-Nr.: _____ (wird vom Projekt ausgefüllt) Datum: _____

Kurstitel: _____

Betrieb: _____

Mit diesem Fragebogen bewerten Sie als Vorgesetzte/r die Umsetzung der Weiterbildungsinhalte am Arbeitsplatz. Ihre Angaben helfen uns, unsere Angebote weiter zu entwickeln und zu verbessern. Alle Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Wir bedanken uns herzlich für Ihre Mitarbeit!

bitte ankreuzen	1	2	3	4	5
	vollkommen zufrieden	sehr zufrieden	zufrieden	weniger zufrieden	unzufrieden
Was denken Sie, wie zufrieden sind die TeilnehmerInnen insgesamt mit der Weiterbildung?					

Haben Sie bemerkt, dass sich durch die Teilnahme an der Weiterbildung etwas verändert hat?

Nein Ja

Bitte verdeutlichen Sie Ihre Einschätzung anhand von Beispielen:

Gibt es positive oder negative Reaktionen / Rückmeldungen der Kunden und / oder KollegInnen bezogen auf die Umsetzung der Inhalte?

Warum konnten eventuell die Weiterbildungsinhalte NICHT am Arbeitsplatz umgesetzt werden?

Was möchten Sie uns sonst noch mitteilen?

