

AlphaGrund

Bildung
für den Arbeitsplatz



Grundbildung ist Personalentwicklung – Beschäftigte weiterqualifizieren

Handlungsempfehlung für Unternehmen



GEFÖRDERT VOM





Grundbildung ist Personalentwicklung – Beschäftigte weiterqualifizieren

Leitfaden für Unternehmen

IMAGE ID: 1097185448

www.shutterstock.com





2.



9.



4.



7.

Inhalt

	Seite
1. Einleitung	0
2. Veränderungen am Arbeitsmarkt – Folgen für An- und Ungelernte	0
3. Warum niedrigschwellige Qualifizierungsmaßnahmen notwendig und nützlich sind	00
4. Ohne arbeitsplatzorientierte Grundbildung keine Weiterqualifizierung	00
5. Was brauchen Unternehmen?	00
6. Was bieten die Bildungswerke der Wirtschaft?	00
7. Erfolgreiche AlphaGrund-Praxisbeispiele in Unternehmen	00
8. Ausblick: Rahmenbedingungen für Grundbildung und Weiterbildung anpassen	00
9. Nützliche Informationen zur betrieblichen Weiterbildung	00
10. Hinweise und Links	00
11. Zitierte Literatur	00
12. Kontakte Projektpartner-AlphaGrund	00

Zeichenerklärung

- 
Info
- 
Download
- 
Tipp
- 
Gespräch
- 
Literatur

1. Einleitung

In den letzten 30 Jahren ist der Anteil der Geringqualifizierten in Beschäftigung deutlich gesunken: Durch Automatisierung, Rationalisierung und Digitalisierung hat die Zahl der für diese Zielgruppe vorhandenen Arbeitsplätze stark abgenommen. Gleichzeitig sind die Kompetenzanforderungen immer weiter gewachsen. Einfache Tätigkeiten werden ihre Relevanz dabei weniger verlieren, sondern vielmehr erhöhen sich die Anforderungen auch an geringer Qualifizierte.

Deshalb liegt eine betriebliche Herausforderung der nächsten Jahre darin, die (Weiter-)Qualifizierung dieser Beschäftigten zu unterstützen, um alle Mitarbeiterpotenziale in Zeiten von Fachkräfteengpässen zu nutzen (Bertelsmann Stiftung, 2018, S. 10). Denn in vielen Unternehmen arbeiten bereits zuverlässige, langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Ungelernte, Beschäftigte ohne Schulabschluss und andere Geringqualifizierte, die sich trotz fehlender formaler Abschlüsse informelle Kenntnisse für ihren Arbeitsplatz angeeignet haben.

Mit anderen Worten: In vielen gering qualifizierten Mitarbeitern steckt weitaus mehr Potenzial als „auf dem Papier“. Dieses Potenzial zu erkennen und das Beste für die Beschäftigten und das Unternehmen zu erreichen – das ist eine große, aber ebenso spannende wie lohnende Aufgabe. Ein besonderer Stolperstein muss bei der Weiterbildung von An- und Ungelernten berücksichtigt werden: Zum Teil reicht die vorhandene Grundbildung, vor allem die Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeit, IT-Kenntnisse sowie Soft Skills der Beschäftigten, für eine Weiterbildung nicht aus. Und ohne Basiskenntnisse ist der nachträgliche Erwerb von beruflichen Qualifikationen schwieriger.

Nachholende Grundbildung für den Arbeitsplatz ist also ein Thema, dessen Bedeutung von Personalabteilungen erst wahrgenommen werden muss. Grundbildung ist zunächst keine Aufgabe der betrieblichen Weiterbildung, sondern der allgemeinbildenden Schulen. Wenn eine unzureichende Grundbildung aber die Bewältigung der Arbeitsaufgaben einschränkt bzw. die Grundlagen für eine notwendige Weiterqualifizierung fehlen, nehmen Betriebe die Förderung arbeitsplatzbezogener Grundbildung in den Blick.

Im Projekt AlphaGrund (Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener) entwickeln Bildungswerke der Wirtschaft in acht Bundesländern gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) seit 2015 passgenaue niedrigschwellige Weiterbildungsformate für An- und Ungelernte in Unternehmen. AlphaGrund wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der AlphaDekade bis September 2019 gefördert. Die Bildungswerke der Wirtschaft, die sich auf Bundesebene in der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) zusammengeschlossen haben, und das IW sehen sich einer gemeinnützigen Verantwortung gegenübergestellt, als flächendeckende Einrichtungen des Tarifpartners Arbeitgeber für Unternehmen in diesem Feld aktiv zu werden.

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist die Voraussetzung von Weiterqualifizierung und damit Teil der Personalentwicklung. Bei der betrieblichen Grundbildungsförderung gehen wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Ziele Hand in Hand. Es entsteht eine Win-win-Situation für Unter-

nehmen sowie für ihre Beschäftigten. Mit dieser Broschüre möchte AlphaGrund Personalexperten anhand von belastbaren Zahlen, ausführlichen Hintergrundinformationen sowie Beispielen aus der Praxis zeigen, wie die arbeitsplatzorientierte Grundbildung und Weiterqualifizierung gelingen kann.

Besonders wichtige Fragen sind für Personalexperten:

- ▶ wie sich die Anforderungen an An- und Ungelernte verändern
- ▶ warum niedrigschwellige Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, nützlich und lohnend sind
- ▶ wie sich Grundbildungsschwächen bei Beschäftigten erkennen lassen
- ▶ mit welchen Erfolgsfaktoren und Praxistipps Grundbildungsmaßnahmen gelingen
- ▶ was die Bildungswerke der Wirtschaft als kompetente Partner für Grundbildung und Weiterqualifizierung leisten
- ▶ wie Good Practice-Beispiele von AlphaGrund-Maßnahmen in Unternehmen unterschiedlicher Branchen aussehen
- ▶ welche Förderinstrumente die betriebliche Grundbildung und Weiterbildung voranbringen



2.

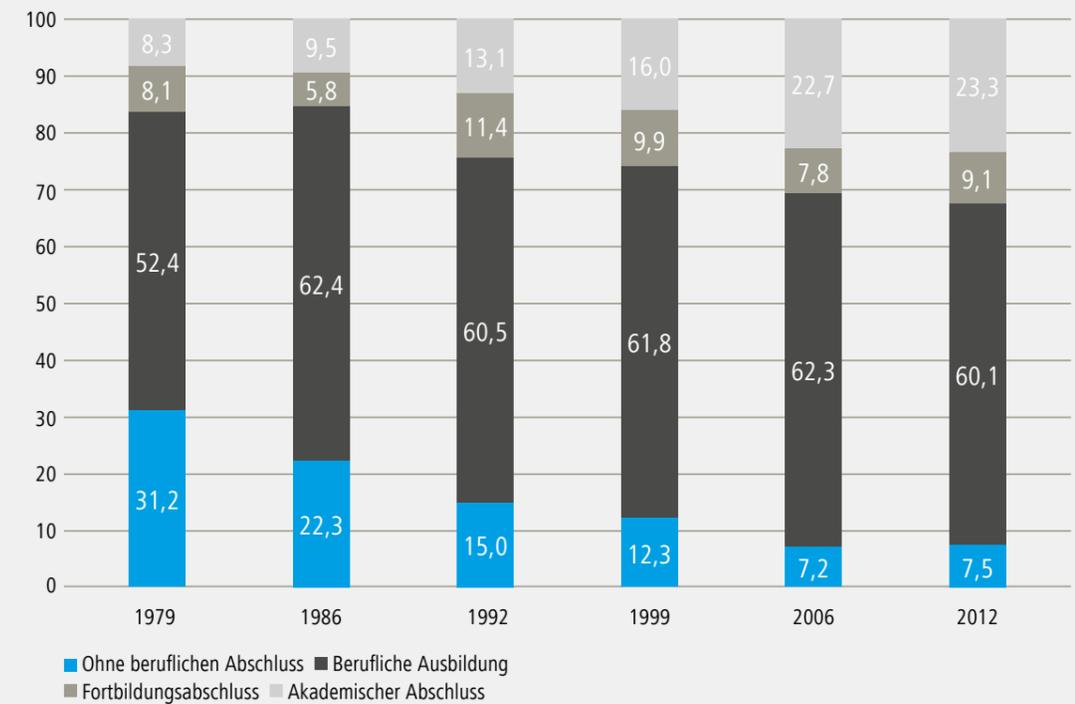
Veränderungen am Arbeitsmarkt – Folgen für An- und Ungelernte

Der Arbeitsmarkt wandelt sich stetig: Mit der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung der Wirtschaft verändern sich die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten kontinuierlich, und die Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie an das Wissen steigen. So zeigt sich ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung der Erwerbstätigen: Hatten 1979 knapp ein Drittel der Erwerbstätigen in Westdeutschland keinen Berufsabschluss, war dieser Anteil bis 2012 auf 7,5 Prozent gesunken. Gleichzeitig stieg der Anteil der Akademiker von

8,3 Prozent auf 23,3 Prozent (Seyda / Wallossek / Zibrowius, 2018, S. 29).

Von den Veränderungen am Arbeitsmarkt sind also alle Erwerbstätigen betroffen – nicht nur gut ausgebildete Fachkräfte, sondern auch an- und ungelernte Beschäftigte. Einfache Tätigkeiten werden weniger ihre Relevanz verlieren, aber ihre Qualität ändert sich und höhere Kompetenzanforderungen werden vorausgesetzt (Weber / Kretschmer, 2012).

Abb. 1: Erwerbstätige nach höchstem beruflichen Abschluss
in Westdeutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit im Alter von 18 bis 64 Jahren, in Prozent



Quelle: Seyda / Wallossek / Zibrowius, 2018, S. 29

2.

Veränderte Tätigkeits- und Aufgabenbereiche bei Helferjobs: Trends

- ▶ Die Aufgaben im Bereich der einfachen Tätigkeiten sind komplexer und umfangreicher geworden (Dauser, 2015, S. 71).
- ▶ Der Trend entwickelt sich weg von weisungsgebundenen Arbeiten hin zu verantwortungsvolleren Tätigkeiten und Mitgestaltung. Die Grenzen zwischen Hilfstätigkeit, Anlernfähigkeit und Facharbeit weichen zunehmend auf, z. B. durch die Einführung von Gruppenarbeit (ebd., S. 71/72).
- ▶ An der Schwelle zur Facharbeit entstehen neue Tätigkeitsfelder und Anforderungsprofile, die eine höhere Qualifikation der Beschäftigten erfordert. Auch von Geringqualifizierte wird verstärkt Grundlagenwissen gefordert, das über das Beherrschen eines einzelnen Arbeitsplatzes hinausgeht und ein systematisches Verständnis berufsfachlicher Zusammenhänge einschließt (ebd., S. 72).
- ▶ Reine Anlernphasen reichen nicht mehr aus, wenn für einfache Tätigkeiten teilweise umfassende berufliche Handlungskompetenzen auf Facharbeiterniveau gefordert sind (ebd., S. 72).
- ▶ Gleichzeitig werden informell erworbene Kompetenzen eine stärkere Bedeutung erhalten. Denn An- und Ungelernte haben häufig durch Lebens- und Berufserfahrung arbeitsmarktrelevante Kenntnisse erworben, die sie nicht mit einem formalen Berufsabschluss belegen können. Durch entsprechende Dokumentationen, z. B. in Form von Kompetenzpässen, können diese informell erworbenen Kompetenzen stärker sichtbar gemacht werden. (BDA 2015, S. 5). Auch Teilqualifikationen (siehe S. 11) können Basis für die Feststellung und Bescheinigung erreichter Kompetenzen sein.

- ▶ Die Einführung von 4.0-Technologien verstärkt den Trend zur Abnahme klar definierter und repetitiver Routinetätigkeiten, wie Transportieren, Lagern, Versenden sowie die Überwachung von Maschinen und technischen Prozessen oder die Herstellung von Waren, noch weiter (Arntz et al., 2016, 25). Dafür gewinnen komplexere kognitive Kompetenzanforderungen wie Prozess-Know-how, interdisziplinäre Arbeitsweisen, lebenslanges Lernen und überfachliche Fähigkeiten, wie persönliche und soziale Kompetenzen oder Problemlösungskompetenzen, zunehmend an Bedeutung (ebd., S. 27, 33).

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigungschancen durch diese höheren Kompetenzanforderungen bei An- und Ungelernten abnehmen und das Risiko, arbeitslos zu werden, steigt. Bereits heute suchen mehr Arbeitslose einen Job im Helferbereich, als entsprechende Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet sind. Im August 2018 kamen knapp 1,1 Millionen Arbeitslose für einen Job im Helferbereich in Frage. Hingegen waren nur 160.000 Helferstellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Wie sich die Anforderungs- und Aufgabenprofile von Helferstellen in Zukunft verändern werden, lässt sich nicht genau prognostizieren. Allerdings beschleunigt die digitale Entwicklung auch in den Jobs für An- und Ungelernte die Veränderungsprozesse. So lag nach einer aktuellen IAB-Analyse im Helferbereich der Anteil von Tätigkeiten, die zukünftig potenziell von Computern übernommen werden können 2013 bereits bei 46 Prozent (Dengler / Matthes, 2018). Drei Jahre später waren es schon 12 Prozentpunkte mehr (58 Prozent).



In diesen Branchen finden sich überdurchschnittlich hohe Anteile von Geringqualifizierten:

Geringqualifizierte nach Branchen

Anzahl der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss und deren Anteil an allen Erwerbstätigen in diesen Branchen – 2016, ohne Abschluss: einschließlich ohne Angabe

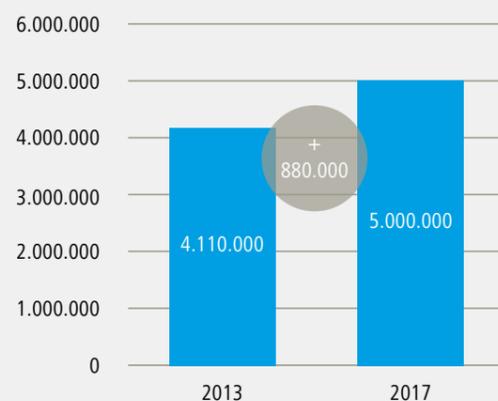
Branche	Anteil in Prozent der Erwerbstätigen
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte	31,0
Gastgewerbe	27,6
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	23,5
Verkehr und Lagerei	16,8
Kunst, Unterhaltung und Erholung	15,8
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	14,2
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	13,4
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	12,6
Verarbeitendes Gewerbe	12,1
Gesundheit- und Sozialwesen	12,0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	11,4
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	9,6
Baugewerbe	9,3

Ohne Abschluss: einschließlich ohne Angabe
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2016; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Beschäftigungssituation von An- und Ungelernten

Von September 2013 bis September 2017 sank die Arbeitslosenquote in Deutschland insgesamt von 6,6 Prozent auf 5,5 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2018b). Aufgrund dieser positiven wirtschaftlichen Entwicklung stieg auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten an- und ungelerten Helfer in diesem Zeitraum um 880.000 von 4,11 auf 5,00 Millionen (Geis / Vahlhaus, 2018) (Abb. 2).

Abb. 2: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten an- und ungelerten Helfer

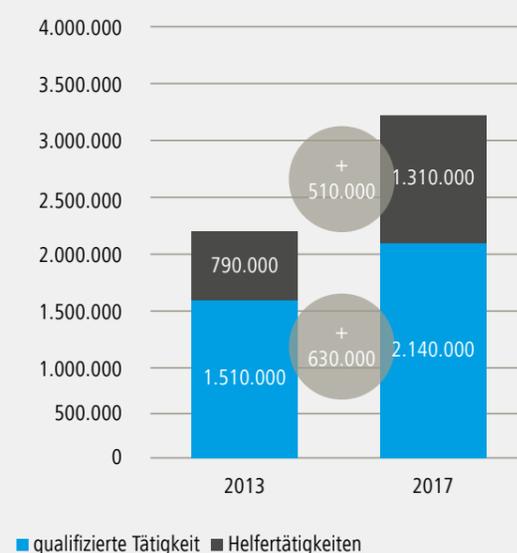


Quelle: Geis / Vahlhaus, 2018, eigene Darstellung

Ein erheblicher Teil der hinzugekommenen Beschäftigten sind Zuwanderer. Während die Zahl der in qualifizierten Tätigkeiten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer um 630.000 (von 1,51 Millionen auf 2,14 Millionen) zunahm, waren es bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Helfertätigkeiten 510.000 Personen mehr (von 790.000 auf 1,31 Millionen) (Geis / Vahlhaus, 2018) (Abb. 3).

Abhängig von der Wirtschaftslage kann sich ein positiver Beschäftigungstrend auch auf die An- und Ungelernten auswirken. Aufgrund der wachsenden Kompetenzanforderungen sind An- und Ungelernte aber stärker dem Risiko ausgesetzt, aus dem Arbeitsmarkt zu driften. So erwartet jedes zehnte Unternehmen zukünftig einen geringeren Bedarf an ungelerten Mitarbeitenden (Hammermann / Stettes, 2015). Nur sieben Prozent der vom IW befragten Unternehmen planen, die Anzahl der beschäftigten Personen ohne eine für die Tätigkeiten relevante abgeschlossene Berufsausbildung zu erhöhen.

Abb. 3: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer



Quelle: Geis / Vahlhaus, 2018, eigene Darstellung



3.

Warum niedrigschwellige Qualifizierungsmaßnahmen notwendig und nützlich sind

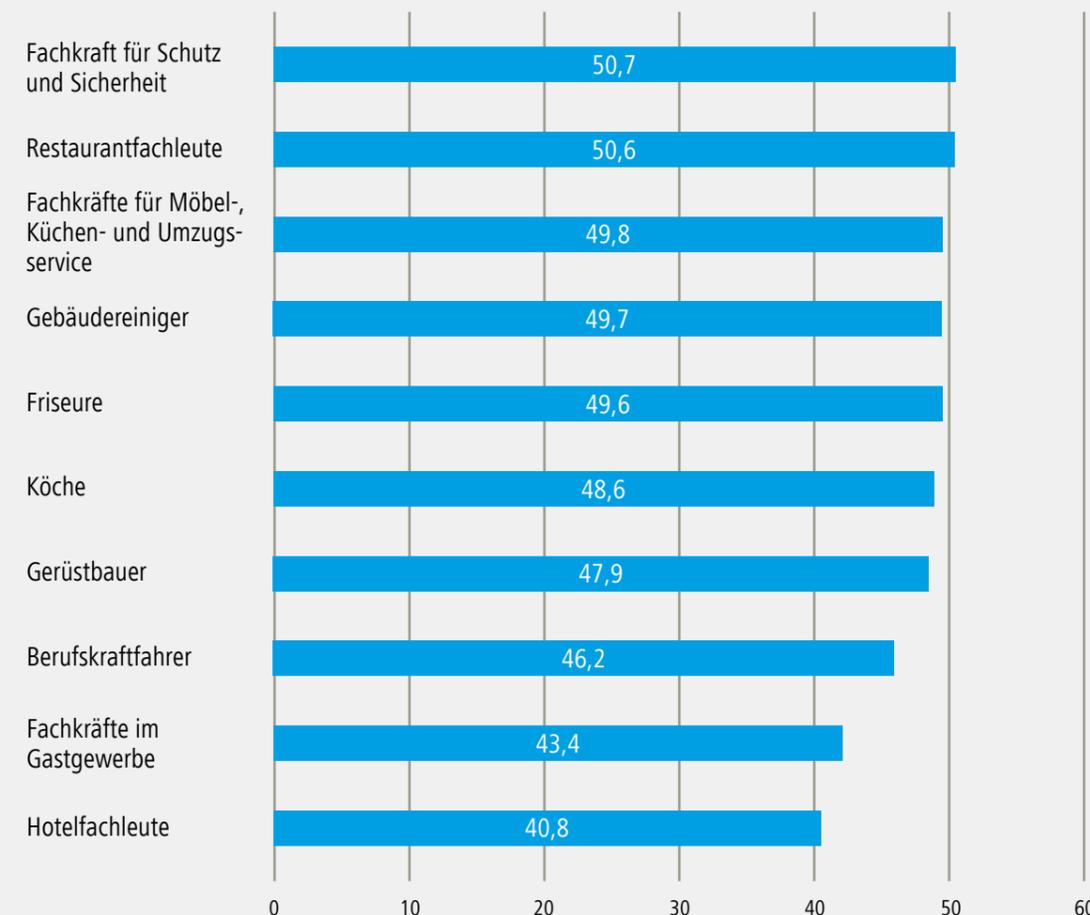
Immer mehr Unternehmen fehlen Fachkräfte. Vor allem im Handwerk, in der Metall- und Elektrobranche, bei den IT-Akademikern und in der Pflege werden dringend Fachkräfte gesucht. In kleineren Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten bleibt jede dritte Stellenbesetzung erfolglos. Da die Personalrekrutierung zum Teil zeitaufwendiger wird, stehen Unternehmen vor der Aufgabe, eigene Mitarbeiterpotenziale zu aktivieren und gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen – bei den An- und Ungelernten sowie den Auszubildenden.

► Ausbildung

Wie schwierig die Besetzung von Ausbildungsplätzen in den Engpassberufen inzwischen ist, zeigt folgende Zahl: Bei Fleischern und Klempnern zum Beispiel bleiben bereits rund 30 Prozent der Ausbildungsplätze unbesetzt. Gleichzeitig verlässt Jahr für Jahr immer noch eine zu große Gruppe leistungsschwacher Absolventinnen und Absolventen die allgemeinbildenden Schulen ohne ausreichende Ausbildungsreife. Die Grundbildungsproblematik hat also auch eine (bildungs-)institutionelle Ursache, die den Mismatch noch spürbarer macht.

Wer mit einer mangelnden Grundbildung in das Erwerbsleben geht, wird diese Kenntnisse nicht automatisch nachholen, sondern auf Dauer eher die Gruppe der geringqualifizierten Erwerbspersonen verstärken. Hinzu kommt, dass die Abbrecherquote in der Berufsausbildung 2016 so hoch war wie seit Anfang der Neunzigerjahre nicht mehr. Lediglich drei von vier Lehrlingen, die eine Ausbildung beginnen, halten bis zur Prüfung durch (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018). Besonders hohe Abbruchquoten haben folgende Berufe:

Abb. 4: Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten, in Prozent



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018; eigene Darstellung

3.

Viele dieser Berufe zählen zu den Hauptgruppen, in denen ein hoher Anteil von Geringqualifizierten beschäftigt ist (siehe Seite 11). Dabei lässt sich die Tendenz beobachten, dass die Abbruchquote der Ausbildung niedriger ist, je höher der schulische Abschluss der Auszubildenden. Dies unterstreicht noch einmal die Hypothek, die eine mangelnde Grundbildung am Ende der Schullaufbahn bedeutet.

► An- und Ungelernte

Beschäftigte ohne Berufsabschluss, die seit Jahren im Unternehmen zuverlässige Arbeit leisten, sind eine lohnende Zielgruppe mit Entwicklungspotenzial, um Fachkräfteengpässe zu schließen. Denn statt zeitraubend und womöglich erfolglos nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu suchen, liegt die Lösung oft ganz nahe – und das ist durchaus wörtlich zu verstehen: Damit Personalverantwortliche den Wissensstand dieser Geringqualifizierten an die steigenden Arbeits- und Kompetenzanforderungen anpassen und entwickeln können, ist eine ständige Weiterqualifizierung erforderlich (Klein / Schöpfer-Grabe, 2015). Dabei stehen drei Weiterbildungsansätze zur Wahl, die auch aufeinander aufbauen können:

Weg 1: eine aufgabenbezogene Schulung der an- und ungelerten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur gezielten Verbesserung der entsprechenden Kompetenzen (AlphaGrund),

Weg 2: die Teilqualifizierung (TQ, siehe Infokasten), ein modular aufeinander aufbauendes Bildungsangebot, bei dem ein oder mehrere Module nacheinander absolviert und zertifiziert werden können und das bis zum Berufsabschluss führen kann (Weg 3),

Weg 3: der anerkannte Berufsabschluss mit Externenprüfung bei der zuständigen Stelle (Kammern, Behörden oder sonstige Einrichtungen) für berufserfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Teilqualifikation (TQ)

„Berufsabschlussfähige Teilqualifikationen sind Bildungsangebote, die in systematischen, aufeinanderfolgenden Schritten auf einen Berufsabschluss vorbereiten. Jede Teilqualifizierung muss so konzipiert sein, dass sie den Teilnehmenden die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ermöglicht. Die einzelnen Teilqualifikationen müssen in der Summe alle Aspekte eines Berufsbilds abdecken. Der Berufsabschluss wird über eine Externenprüfung ermöglicht.“ (Bundesagentur für Arbeit, 2018c)

Auch wenn vergleichsweise weniger geringqualifizierte als höherqualifizierte Beschäftigte an Weiterbildungen teilnehmen (BMBF, 2017), ist die betriebliche Weiterbildung gerade für Geringqualifizierte der wichtigste Weg, Kompetenz zu erwerben oder zu erweitern.

Allerdings stehen Personalverantwortliche bei der beruflichen Qualifizierung von An- und Ungelernten vor besonderen Herausforderungen, denn sie ist an grundlegende Voraussetzungen geknüpft:

- ausreichend vorhandene Lese- und Schreibfähigkeiten,
- Lernfähigkeiten und
- Bereitschaft zum Lernen.



In diesen Berufshauptgruppen arbeiten die meisten Personen ohne Berufsabschluss:

Tab. 2: Geringqualifizierte nach Berufshauptgruppen

Anteil der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss im Jahr 2016 in Prozent aller Erwerbstätigen

Berufshauptgruppe	Anteil in Prozent der Erwerbstätigen
Reinigungsberufe	47,5
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	28,5
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	24,0
Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten	23,1
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	22,7
Textil- und Lederberufe	21,9
Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	19,7
Gartenbauberufe und Floristik	19,3
Hoch- und Tiefbauberufe	18,4
Angehörige der regulären Streitkräfte	18,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2016; Institut der deutschen Wirtschaft, eigene Berechnungen

3.



Reichen diese Grundlagen nicht aus, hemmen sie die weitere berufliche Qualifizierung bzw. das nachträgliche Erreichen eines anerkannten Berufsabschlusses (Eckhardt / Rüb, 2014).

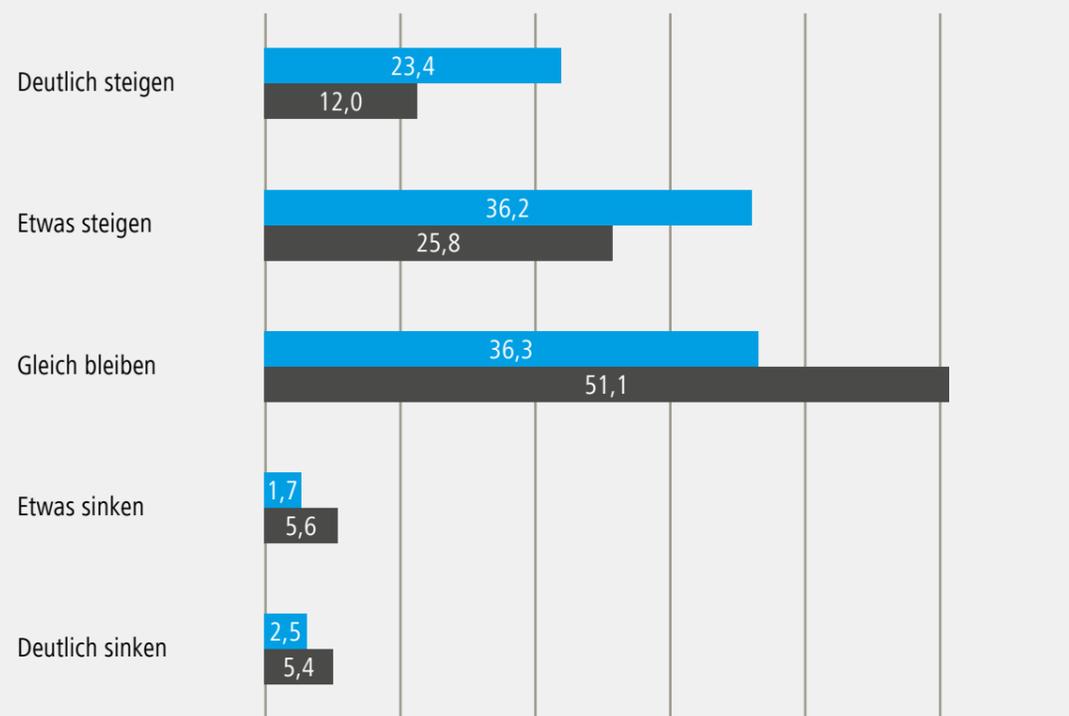
Teilqualifizierungen sind zwar eine sinnvolle Strategie, um den Problemen der Fachkräfterekrutierung entgegenzuwirken, doch neben den genannten Voraussetzungen gibt es weitere Stolpersteine zu überwinden:

- ▶ Kapazitäten im Unternehmen, um die Weiterbildungsmaßnahmen zu organisieren,
- ▶ Zeitumfang der Maßnahme,
- ▶ Freistellung der Beschäftigten von der Arbeit,
- ▶ die damit verbundenen Kosten.

Trotz dieser Hürden erkennen immer mehr Unternehmen die Bedeutung arbeitsplatzorientierter Grundbildung für Geringqualifizierte, wie ein Vergleich von 2014 und 2018 zeigt (IW-Personalpanel, 2014, 2018).

59,6 Prozent der Unternehmen sehen auch künftig einen zunehmenden Bedarf an solchen Grundbildungsmaßnahmen, um die notwendigen Weiterqualifikationen für Beschäftigte ohne Berufsabschluss zu ermöglichen – vor vier Jahren haben nur 37,8 Prozent der Personalverantwortlichen diesen Trend gesehen. Lediglich rund ein Drittel der Unternehmen sieht einen unveränderten Bedarf, und gerade mal 4,2 Prozent prognostizieren eine sinkende Tendenz.

Abb. 5: Zukünftiger Bedarf an arbeitsplatzorientierten Grundbildungsangeboten aus Sicht von Personalexperten, in Prozent

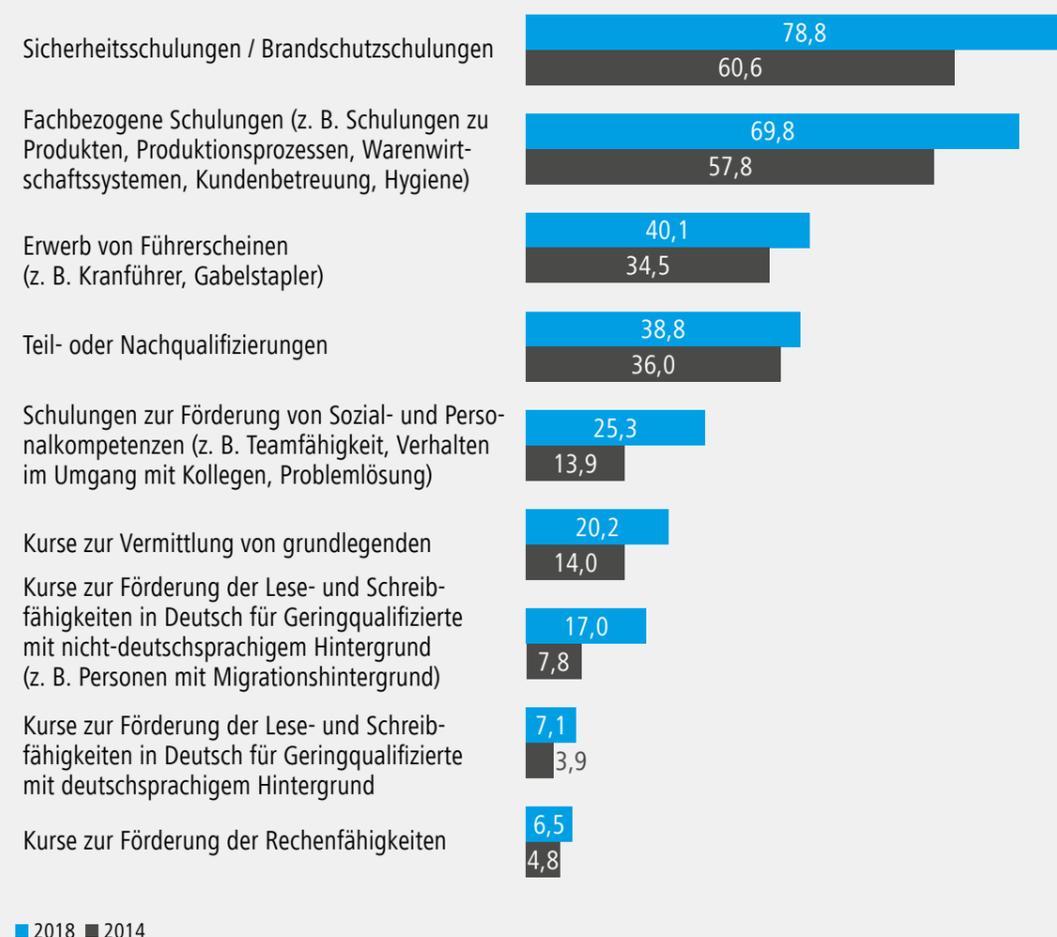


■ 2018 ■ 2014

Quelle: IW-Personalpanel, 2014, 2018

Diese betrieblichen Weiterbildungen für Geringqualifizierte bieten Unternehmen am häufigsten an:

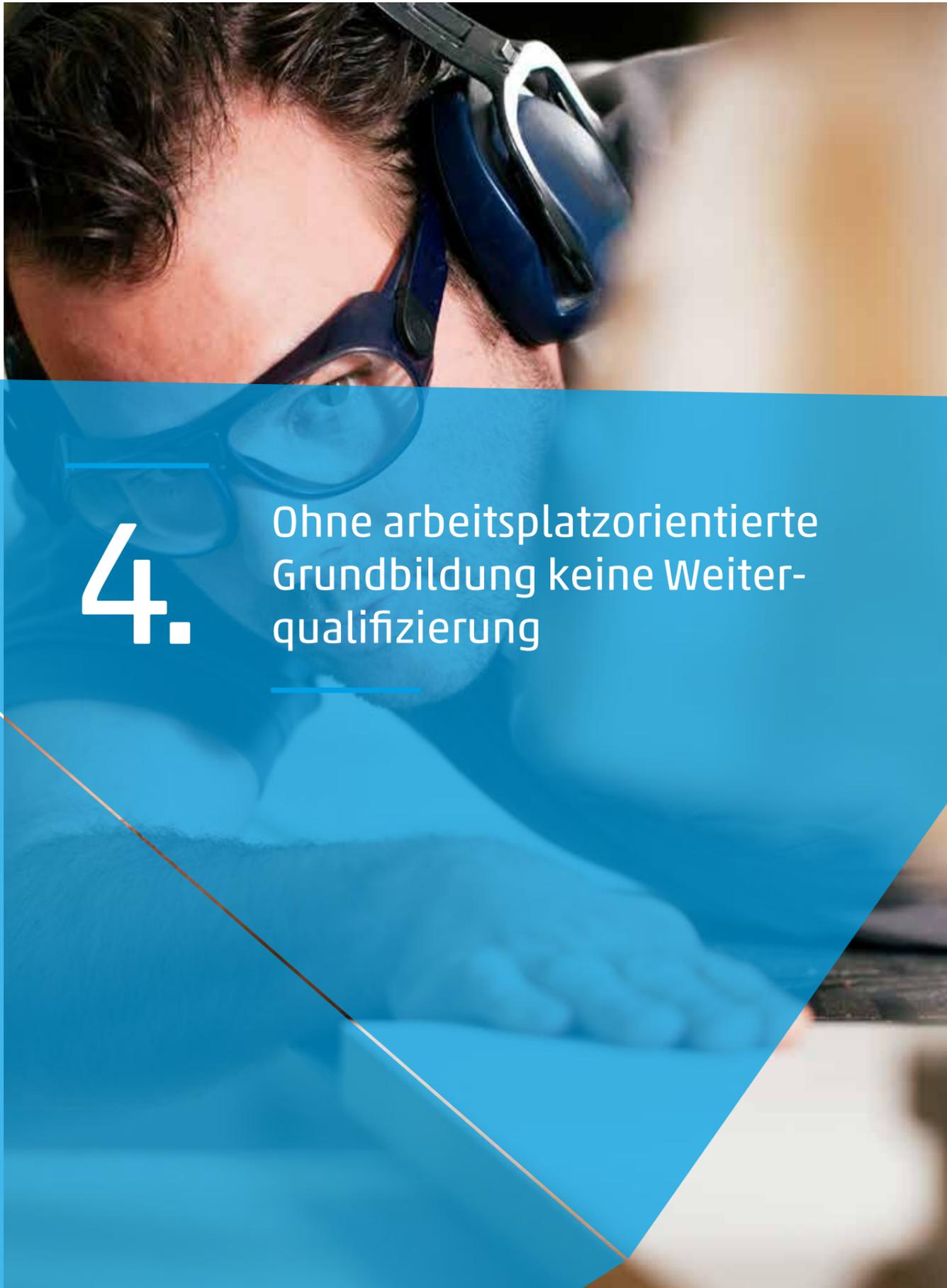
Abb. 6: Betriebliche Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte Mehrfachnennungen, in Prozent



■ 2018 ■ 2014

Aufschlussreich ist, dass neben „Klassikern“ wie Sicherheitsschulungen und Führerscheinwerb in den letzten vier Jahren vor allem Grundbildungskurse stark zugenommen haben. Darunter die Förderung der Lese- und Schreibfähigkeiten für Beschäftigte mit deutschsprachigem und nicht-deutschsprachigem Hintergrund sowie Schulungen zur Verbesserung der Rechenfähigkeit. Und das, obwohl

eigentlich das allgemeinbildende Schulsystem für diese Grundbildung zuständig ist. Der gestiegene Anteil von Zuwanderern in den Helferberufen hat dazu beigetragen, dass sich die betrieblichen Angebote zur Lese- und Schreibförderung für Geringqualifizierte mit nicht-deutschsprachigem Hintergrund sogar mehr als verdoppelten.



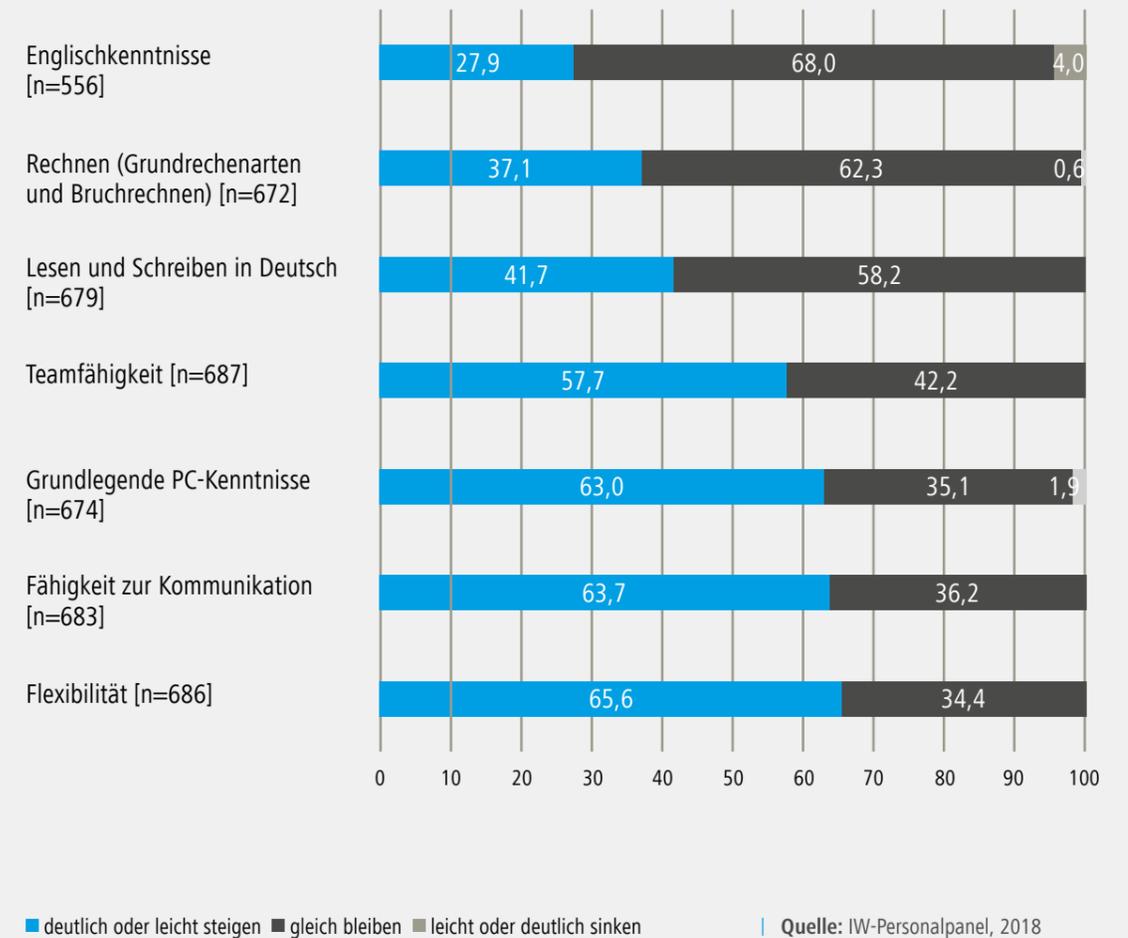
4.

Ohne arbeitsplatzorientierte Grundbildung keine Weiterqualifizierung

Wenn ausreichende Grundlagen im Lesen, Schreiben und Rechnen fehlen, sind Probleme beim Aufbau weiteren Wissens vorprogrammiert. Denn geringe Grundbildung und ungünstige Lernvoraussetzungen hängen zusammen. Bei an- und ungelerten Beschäftigten sind diese Defizite am ehesten zu erwarten. So bestätigen durchschnittlich etwa zwei von drei Unternehmen in der IW-Personalpanel-Befragung 2018, dass sie beim Erledigen der Arbeit durch ihre

An- und Ungelernten bereits – überwiegend in Einzelfällen – Schwächen im Lesen, Schreiben und Rechnen sowie bei den PC-Kenntnissen festgestellt haben (IW-Personalpanel, 2018). Darüber hinaus führen die komplexeren Anforderungen dazu, dass die vorhandene Grundbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Industrie 4.0 eine noch größere Bedeutung erlangen wird, vor allem die Fähigkeit zur Kommunikation (Abb. 7).

Abb. 7: Entwicklung der Grundbildungsanforderungen aus Sicht von Unternehmen in den nächsten fünf Jahren, in Prozent



Es ist nicht damit zu rechnen, dass die Zahl der Beschäftigten im Helferbereich mit Lücken in der Grundbildung, insbesondere mit unzureichenden Sprach- und Lesekompetenzen, abnehmen wird. Im Gegenteil besteht ein deutlicher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Grundbildung von Geringqualifizierten mit und ohne Migrationshintergrund (Geis / Vahlhaus, 2018). Arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist ein erfolgversprechender Ansatz, um die vorhandenen Mitarbeiterpotenziale besser zu erschließen und die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe langfristig zu sichern.

Fakten: Alphabetisierung und Grundbildung in Deutschland

- ▶ Rund 7,5 Millionen Erwachsene hierzulande können nicht ausreichend lesen und schreiben und gelten als funktionale Analphabeten (Leo.-Level-One-Studie, 2011).
- ▶ Die Mehrheit dieser Erwachsenen (57 Prozent) ist erwerbstätig, lediglich 17 Prozent sind arbeitslos.
- ▶ Etwa jeder zehnte Beschäftigte ist betroffen.

Nicht ausreichend lesen und schreiben zu können, ist kein unabänderliches Defizit. Durch nachträgliche betriebliche Förderung der Grundkompetenzen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigungsfähig bleiben und Fachkräfteengpässe verringert werden. Denn die Betroffenen zeichnen sich häufig durch eine hohe Motivation, Konzentrationsfähigkeit und Kreativität aus, da sie ihre Defizite durch ein gutes Gedächtnis ausgleichen.

Was ist Grundbildung für den Arbeitsplatz?

Arbeitsplatzbezogene Grundbildung umfasst das nachträgliche Lernen bzw. die Vertiefung von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten am und für den Arbeitsplatz:

- ▶ Deutsch – arbeitsplatzrelevante Texte (z. B. Sicherheitsvorschriften, Skizzen, Protokolle, Berichte, Notizen), Fachwortschatz und effektive Kommunikation
- ▶ Rechnen – Grundrechenarten (z. B. Stückzahlen und Maße)
- ▶ PC-Grundlagen – Textverarbeitung, Internet, E-Mail, neue Computertechnologien
- ▶ Soziale und kommunikative Kompetenzen: Teamfähigkeit, Problemlösung
- ▶ Lernen lernen – Lernstrategien, -methoden und -bereitschaft
- ▶ Englisch – Grundlagen und Wortschatz für Alltag und Beruf
- ▶ Orientierung in der Lebens- und Arbeitswelt – Betriebskunde, interne Prozesse.

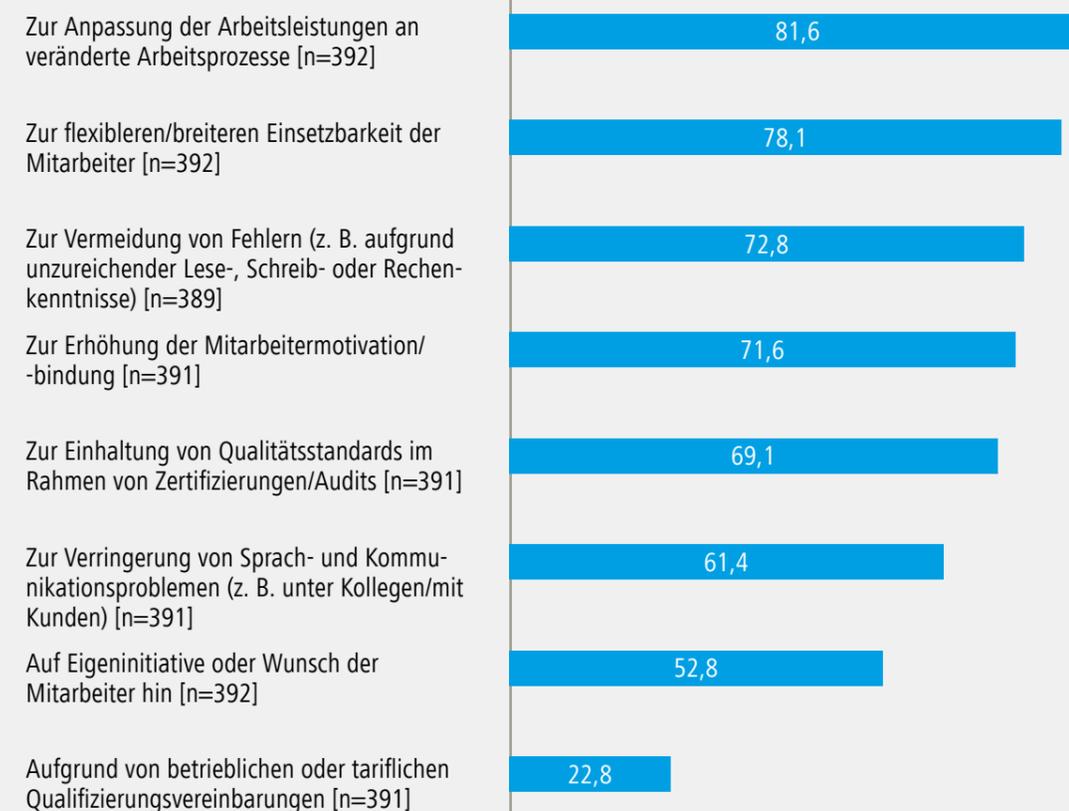
Adressaten sind solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Basiskompetenzen nicht bzw. nicht mehr für die geänderten Anforderungen am Arbeitsplatz ausreichen.

- ▶ **Vorteile der arbeitsplatzorientierten Grundbildung**
Immer wenn Beschäftigte zum Beispiel an einem Teamtreffen teilnehmen, ihre Stundenzettel ausfüllen, Kosten kalkulieren, Arbeitsanweisungen befolgen bzw. diese geben, Probleme konkret benennen, mit Kunden Kontakt haben oder Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften befolgen, hängt die Qualität der Ergebnisse von den vorhandenen Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten ab.

Warum es sich lohnt, arbeitsplatzbezogene Grundbildungsmaßnahmen im Helferbereich durchzuführen, zeigen die konkreten Erfahrungen von Unternehmen mit diesem Weiterbildungsansatz (Abb. 8).

Abb. 8: Gründe für die Durchführung von arbeitsplatzbezogenen Grundbildungsangeboten, in Prozent

Basis: Unternehmen mit Geringqualifizierten, die in den letzten fünf Jahren arbeitsplatzbezogene Grundbildung durchgeführt haben



Quelle: IW-Personalpanel, 2018; ungewichtete Ergebnisse

4.

Die Anpassung an veränderte Arbeitsprozesse, der flexiblere Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Fehlervermeidung sind die Hauptgründe für Unternehmen, arbeitsplatzbezogene Grundbildungsmaßnahmen anzubieten. Hiermit reagieren sie auf immer komplexere Arbeitstätigkeiten und die steigenden Anforderungen an Beschäftigte. Wichtige Ziele sind außerdem, die Mitarbeitermotivation zu erhöhen, Fehler zu vermeiden, die Qualität zu sichern sowie innerbetriebliche Sprach- und Kommunikationsprobleme mit Kunden und Geschäftspartnern zu verringern.

Grundbildungsmaßnahmen steigern die Beschäftigungsfähigkeit und entwickeln Fachkräftepotenziale. Weitere positive Effekte sind geringere Kosten, weniger Arbeitsunfälle, krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie Mitarbeiterfluktuation. Gemessen wird der Erfolg von Grundbildungsangeboten daran, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit nach einer Kursteilnahme besser bewältigen.

Was bietet AlphaGrund?

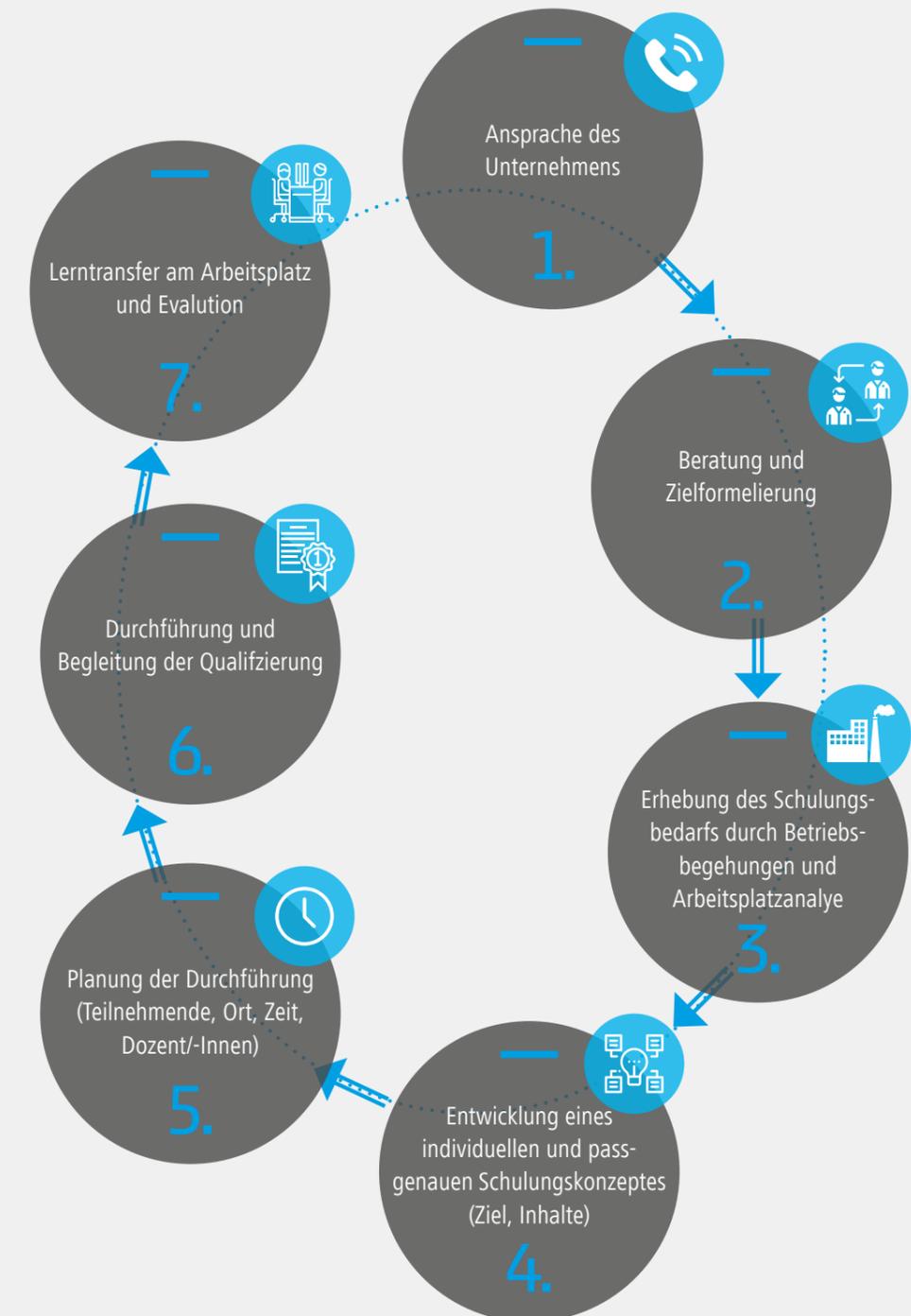
Das Projekt AlphaGrund (Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener) bietet kostenlose und passgenau auf die Arbeitswelt zugeschnittene Weiterbildungsangebote zur nachholenden Grundbildung für Beschäftigte. AlphaGrund wird vom Institut der deutschen Wirtschaft gemeinsam mit den Bildungswerken der Wirtschaft in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Thüringen, Baden-Württemberg und Bayern durchgeführt.

Für den jeweiligen beruflichen Alltag entwickeln die Bildungswerke der Wirtschaft maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote in Absprache mit den Unternehmen. Sowohl die individuellen Bedarfe des Arbeitsplatzes als auch die Lernbedürfnisse der Teilnehmenden und die Arbeitszeiten werden bei der Angebotsentwicklung berücksichtigt. Unterrichtsinhalte, Umfang und Dauer der Schulung können so zielgenau angepasst werden. Dass sich diese passgenaue Konzeption der Grundbildungsangebote lohnt, zeigen die Good Practice-Beispiele (Kapitel 8) in Unternehmen.

Effekte von AlphaGrund-Maßnahmen aus Sicht der beteiligten Unternehmen

- ▶ Verbesserung der Kommunikation im Betrieb
- ▶ Erhöhung des Selbstbewusstseins der Beschäftigten
- ▶ Optimierung der Arbeitsprozesse
- ▶ Erhöhung der Mitarbeitermotivation
- ▶ Verringerung von Fehler und Verzögerungen
- ▶ Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- ▶ Schaffung von Voraussetzungen für fachliche Qualifizierungen
- ▶ Gewährleistung der Arbeitssicherheit
- ▶ Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft
- ▶ Übernahme anspruchsvollerer Aufgaben

AlphaGrund – So geht's



5.

Was brauchen Unternehmen?

Je mehr der folgenden Aussagen im Unternehmen zutreffen, desto empfehlenswerter ist es, die Planung und Umsetzung eines Angebots zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung zu überdenken und sich beispielsweise von einem Bildungswerk der Wirtschaft vor Ort beraten zu lassen.

Grundbildungs-Check im Unternehmen	Ja	Nein
Die Qualität der Arbeitsergebnisse muss sich zukünftig verbessern.		
In nächster Zeit stehen betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen an, z. B. die Einführung neuer Verfahren oder die Automatisierung von Arbeitsabläufen.		
An- und ungelernete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auch für Facharbeitertätigkeiten eingesetzt werden.		
Die Unkenntnis von Sicherheitsvorschriften hat zu einigen Arbeitsunfällen geführt.		
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht in der Lage, einen Schichtplan am Computer abzurufen.		
Es kommt häufiger zu Missverständnissen bei der Kundenbetreuung und / oder zwischen Kolleginnen und Kollegen.		
Bei Arbeitsaufgaben, die Lesen, Schreiben oder Rechnen erfordern oder die sich ändern, treten Fehler auf oder Beschäftigte fallen aus, z. B. durch Krankschreibungen.		
Schriftliche Arbeitsaufgaben, z. B. das Ausfüllen von Formularen, werden vermieden mit Entschuldigungen wie „habe meine Brille vergessen“ oder „nehme die Unterlagen mit nach Hause“.		
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ohne erkennbaren Grund Qualifizierungsangebote, z. B. eine Beförderung oder die Übernahme neuer Aufgaben, abgelehnt.		



Erfolgsfaktoren für arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote

- ▶ Sensibilisierung von Unternehmen im Umgang mit dem Thema der mangelnden Grundbildung
- ▶ „Verpackung“ der Grundbildungsangebote durch geeignete Kursbezeichnung, z. B. „Schreiben mit dem PC“
- ▶ maßgeschneiderter Praxis-/Arbeitsplatzbezug des Angebots durch Ermittlung der spezifischen Anforderungen
- ▶ flexible bedarfsgerechte Zeitgestaltung des Angebots (z. B. Berücksichtigung von Schichtzeiten)
- ▶ erfahrene Dozentinnen und Dozenten sowie Einsatz abwechslungsreicher zielgruppengerechter Methoden
- ▶ kleine Lerngruppen bis zu 10 Teilnehmende in der Regel
- ▶ kurze überschaubare Lerneinheiten mit erreichbaren Zielen
- ▶ Freiwilligkeit der Teilnahme – geringere Fluktuation
- ▶ Berücksichtigung des individuellen Umfelds der Teilnehmenden

Schritte zur Planung von betrieblichen Grundbildungsangeboten

To do	Erledigt?
Schlüsselpersonen („Entscheider“) im Unternehmen für die Fragestellung sensibilisieren (z. B. Geschäftsführung, Personalabteilung, Vorgesetzte, ggf. Betriebsrat / Mitarbeitervertretung) und festlegen, wer die Weiterbildungsmaßnahme im Unternehmen organisiert und begleitet	<input type="checkbox"/>
Geeigneten Bildungsträger, beispielsweise ein Bildungswerk der Wirtschaft vor Ort, oder externe freiberufliche Dozentinnen und Dozenten bzw. interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Umsetzung der Maßnahme auswählen	<input type="checkbox"/>
Schulungsbedarf durch Arbeitsplatzanalysen, Betriebsbegehungen, Einbeziehung von Führungskräften / Vorgesetzten genauer ermitteln	<input type="checkbox"/>
Ziele und Inhalte des Kurses bestimmen (z. B. Verbesserung der schriftlichen Dokumentationen am Arbeitsplatz)	<input type="checkbox"/>
Kostenfrage und Möglichkeit der finanziellen Unterstützung durch arbeitsmarktpolitische Förderprogramme klären	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Grundbildungsbedarfen identifizieren (z. B. freiwillige Teilnahme oder bestimmte Beschäftigte / Teams / Abteilungen, die von Vorgesetzten vorgeschlagen werden)	<input type="checkbox"/>
Ort (intern oder extern), Zeitrahmen (wie viele Schulungstermine in welchem Umfang) vor oder nach der Schicht / Arbeit, während der Arbeitszeit oder halb halb) sowie Dauer der Maßnahme (zum Beispiel drei Monate) festlegen	<input type="checkbox"/>
Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Grundbildungsförderbedarf für die Maßnahme gewinnen (z. B. durch Intranet-Information, Info-Veranstaltung, persönliche Ansprache) Teilnehmendengruppe festlegen und deren Lernvoraussetzungen und -bedürfnisse berücksichtigen	<input type="checkbox"/>
Prozess- und Lernbegleitung durch Dozentinnen und Dozenten, sowie Evaluation zur Teilnehmerrückmeldung, den Lernerfolgen, den Dozentinnen und Dozenten und den Lerntransfer am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>

Weitere Praxistipps liegen zum Download auf www.alphagrund-projekt.de bereit:

- ▶ Hinweise auf Grundbildungsbedarfe bei den Beschäftigten im betrieblichen Alltag und zum angemessenen Umgang mit Betroffenen
- ▶ Checkliste zur Erfassung von Grundbildungsanforderung am Arbeitsplatz



6.

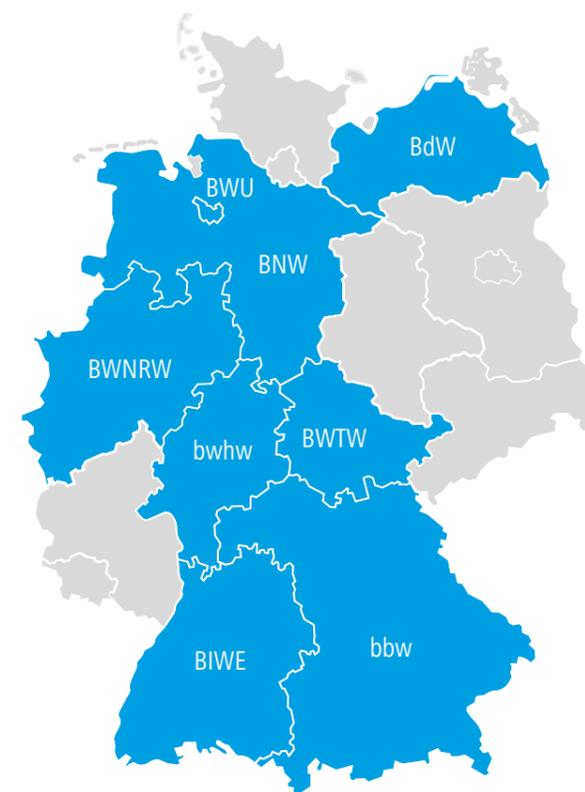
Was bieten die Bildungswerke der Wirtschaft?

Wer wir sind

Gegründet wurden die Bildungswerke der Wirtschaft durch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände mit dem Ziel das Verständnis für die Soziale Marktwirtschaft und die plurale Demokratie zu fördern, wirtschaftlichen Sachverstand zu vermitteln und zu vertiefen und Orientierung in zentralen Fragen der Sozial- und Wirtschaftspolitik zu bieten. Mit Projekten der aktiven Arbeitsmarktpolitik tragen die Bildungswerke der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung. Durch die Förderung und Initiierung neuer und effizienter Instrumente der Qualifizierung, Beratung und Reintegration bestimmter Zielgruppen des Arbeitsmarktes wird das Potenzial vorhandener Fachkräfte genutzt und weiter erhöht.

Als Organisation der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände unterstützen die Bildungswerke auch die betriebliche Personal- und Bildungsarbeit, die Innovationsfähigkeit der Unternehmen und stärken den Betrieb als Lernort. Durch die Nähe zu Verbänden und Unternehmen verfügen die Bildungswerke der Wirtschaft über weitreichende betriebliche Erfahrungen und bieten wirtschaftsrelevante Qualifizierungsthemen.

Auf Bundesebene haben sich die Bildungswerke der Wirtschaft in der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) zusammengeschlossen. Durch die Mitgliedschaft der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist die Kontinuität der Arbeit auf Bundesebene sichergestellt und die Verzahnung mit den anderen Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft gewährleistet.



AlphaGrund-Projekt: Bildungswerke der Wirtschaft in acht Bundesländern

- ▶ Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH (BdW) Mecklenburg-Vorpommern
- ▶ Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V. (BWU)
- ▶ Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH (BNW)
- ▶ Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. (BWNRW)
- ▶ Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (bwhw) e. V., Region Südhessen
- ▶ Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft (BWTW) e. V.
- ▶ Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft (BIWE) e. V.
- ▶ Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH

Passgenaue Angebote und flexible Lösungen sind unser Markenzeichen

Die Unternehmensnähe und das Know-how machen die Bildungswerke der Wirtschaft zu kompetenten Dienstleistern, die arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote auf den spezifischen individuellen Bedarf der Unternehmen flexibel und passgenau umsetzen. Nicht nur die Ziele und Inhalte des Kurses werden in enger Absprache mit dem Unternehmen entwickelt und maßgeschneidert, auch hinsichtlich der Schulungszeiten und -orte stellen sich die Bildungswerke der Wirtschaft flexibel auf die Bedingungen im Unternehmen ein: Qualifizierungsmaßnahmen werden je nach Bedarf z. B. an Schichtmodelle angepasst oder auch an Samstagen direkt im Unternehmen oder beispielsweise in den Räumlichkeiten der Bildungswerke angeboten.

Die Nähe zum Arbeitsplatz und zum Berufsalltag ist die Grundlage von erfolgreichen Bildungsprozessen, die gleichzeitig die Motivation der Teilnehmenden fördert. Diese deutliche Unternehmens- und Bedarfsperspektive sowie Flexibilität der Qualifizierungsangebote unterscheidet die Bildungswerke der Wirtschaft von anderen Bildungsanbietern (z. B. den Volkshochschulen). Grundbildung ist die Voraussetzung von Beschäftigungs- und Weiterbildungsfähigkeit, zum Beispiel um auf die erfolgreiche Teilnahme an einer beruflichen Teilqualifizierung vorzubereiten.

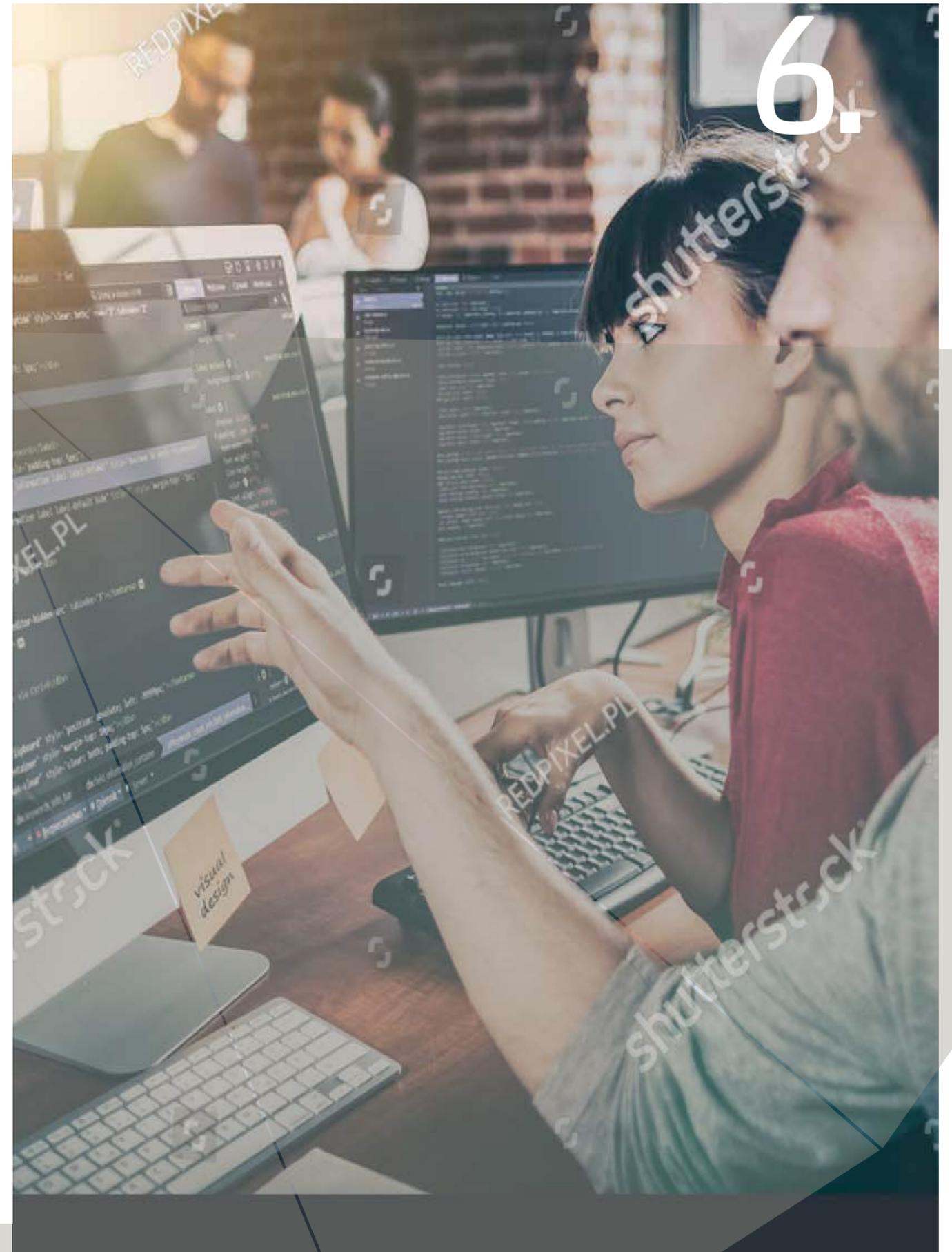
Qualität ist garantiert

Alle Bildungswerke der Wirtschaft sind nach einem in Deutschland anerkannten Qualitätsmanagement-System in der Weiterbildung zertifiziert. Darüber hinaus hat das AlphaGrund-Projekt gemeinsam mit Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der deutschen Wirtschaft ADBW e. V. das Gütesiegel Grundbildung für den Arbeitsplatz initiiert, das Qualitätsstandards für das bislang noch weniger verbreitete Weiterbildungssegment der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung sichert. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung von AlphaGrund werden zudem alle durchgeführten Maßnahmen sowohl von der Unternehmensseite als auch der Teilnehmerseite evaluiert.

Dozentinnen und Dozenten der arbeitsplatzorientierten Grundbildung in den Bildungswerken der Wirtschaft bringen langjährige Erfahrungen in der Qualifizierung dieser spezifischen Zielgruppe mit. Die Lernmethoden sind auf die Bedürfnisse der Lernenden angepasst, die häufig lange zurück liegen und vielfach negativ geprägt sind. Der Unterricht findet daher auf Augenhöhe statt, die Dozentinnen und Dozenten begleiten die Teilnehmenden bei ihrem Lernprozess und gehen auf die jeweilige Situation des Lernenden ein.

Gerne beraten die Bildungswerke der Wirtschaft über AlphaGrund-Angebote vor Ort (siehe Kontakte AlphaGrund Projektpartner).

6.



7.

Erfolgreiche AlphaGrund-Praxisbeispiele in Unternehmen

Zwölf AlphaGrund-Unternehmens-Beispiele

- ▶ **Lernen lernen lohnt sich**
Vorbereitung auf die Teilqualifizierung zur Fachkraft Metalltechnik sowie Stanz- und Umformmechaniker
- ▶ **Auf Fragen von Kunden höflich reagieren**
Motivierte Beschäftigte in der Gebäudereinigung
- ▶ **Deutsch öffnet Türen zu Senioren**
Sicher kommunizieren in der Altenpflege
- ▶ **Fit am Computer**
EDV-Schulung in der Lebensmittelbranche
- ▶ **Rechnen für Auszubildende im Handwerk**
Zahlen am Arbeitsplatz anwenden (Kreishandwerkerschaft)
- ▶ **Arbeitsgespräche optimieren**
Grundbildung fördert berufliches Fortkommen in der Elektroinstallation (ELMÜ)
- ▶ **Heimbewohner sensibel betreuen**
Sprache macht die Arbeit von Pflegehilfskräften professioneller (Pro Seniore Residenz Dornheimer)
- ▶ **Vom Verpacken ins Büro**
Schreiben am PC für Beschäftigte eines Umzugsunternehmens (Bernd Kinny Logistik)
- ▶ **Langer Atem zahlt sich aus**
Sprachförderung für Beschäftigte eines städtischen Unternehmens
- ▶ **Kommunizieren heißt nicht nur sprechen**
Mit anspruchsvollen Gästen umgehen in der Gastronomie
- ▶ **Mitarbeiterbindung stärken**
Gutes Betriebsklima durch Grundbildung in der Textilreinigung
- ▶ **Mit Grundbildung zur Fachkraft Lagerlogistik**
Engagierte Beschäftigte erreichen ihren Berufsabschluss



Lernen lernen lohnt sich

Vorbereitung auf die Teilqualifizierung zur Fachkraft Metalltechnik sowie zum Stanz- und Umformmechaniker

“

„Wir würden AlphaGrund anderen Unternehmen weiterempfehlen, weil die Mitarbeiter des BIWE uns mit ihrer Erfahrung und Kompetenz überzeugt haben. AlphaGrund ging stets auf die Bedürfnisse von PWO und der betreffenden Personen ein. Die positive Entwicklung der Teilnehmer war nun in der ersten erfolgreichen Abschluss-Prüfung erkennbar.“



Ulrich Schindler, Leiter gewerblich-technische Ausbildung, Progress-Werk Oberkirch AG (PWO)

Name des Unternehmens

Progress-Werk Oberkirch AG (PWO)

Branche

Automobilzulieferer

Anzahl der Beschäftigten

Rund 3.400 Beschäftigte auf drei Kontinenten – an fünf Produktions- und vier Montagestandorten – sorgen für höchste Liefertreue und Lieferqualität. Der Stammsitz ist in Deutschland, weitere Tochtergesellschaften sind in Kanada, Tschechien, Mexiko und China.

Was macht das Unternehmen?

PWO ist Partner der globalen Automobilindustrie bei der Entwicklung und Fertigung anspruchsvoller Metallkomponenten und Subsysteme in Leichtbauweise. Im Laufe der fast 100-jährigen Geschichte seit der Unternehmensgründung im Jahre 1919 hat der Konzern ein einzigartiges Know-how in der Umformung und Verbindung von Metallen aufgebaut. Mit der Expertise im kostenoptimierten Leichtbau trägt PWO zu umweltfreundlichem Fahren und zu höherer Reichweite bei. Sämtliche der mehr als 1.000 Produkte des Konzerns dienen der Sicherheit und dem Komfort im Automobil. Mehr als 90 Prozent des Umsatzes sind unabhängig von der Art des Fahrzeugantriebs.

Titel der AlphaGrund-Maßnahme

Lesestrategien für Fachtexte, Tabellen und Grafiken

- ▶ Lesestrategien erwerben
- ▶ Fachtexte visualisieren
- ▶ Lesen von Tabellen, Grafiken, Mindmaps

Wer führte die Maßnahme durch?

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. (BIWE) / BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Niederlassung Mannheim

Was sollte die Maßnahme erreichen?

Aufgrund der steigenden Anforderungen an die Beschäftigten und des Wettbewerbs wird gut geschultes Personal benötigt, das anspruchsvollere Aufgaben übernehmen kann. Eine Gruppe von angelernten Mitarbeitenden, die sich in der Vergangenheit bewährt haben, möchte PWO an das Werk binden und ihnen die Teilnahme an einer abschlussorientierten Teilqualifizierung (TQ) zur Fachkraft Metalltechnik oder zum Stanz- und

Inhalt der AlphaGrund-Maßnahme

- ▶ systematischer Aufbau des Wortschatzes
- ▶ Lernen lernen
- ▶ Verbesserung des Leseverständnisses von Fachtexten

Umformmechaniker ermöglichen. Bei einem Einstiegstest zur Teilqualifizierung zeigt sich, dass zwei der ausgewählten Mitarbeiter keine ausreichenden sprachlichen Kompetenzen für die Erreichung des Qualifizierungsziels haben. Mit der AlphaGrund-Maßnahme sollen diese interessierten Mitarbeiter (fach-)sprachlich auf die TQ vorbereitet werden. Konkret geht es um den systematischen Aufbau des Wortschatzes sowie das Einüben von Lesestrategien für Fachtexte, Tabellen, Grafiken und Mindmaps.

Zielgruppe

Zwei Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die unterschiedliche Schwierigkeiten in der deutschen Sprache haben. Besonders das Leseverständnis beider ist ungeübt und unsicher.

Zeitlicher Umfang

Insgesamt 10 Unterrichtseinheiten zu je 3 Stunden für das Kick-Off-Modul während der Schicht in der Arbeitszeit.

Was war das Besondere?

Die zwei interessierten Beschäftigten plagten Zweifel, aufgrund ihrer geringen Sprachkenntnisse überhaupt die Teil- und Nachqualifizierung in Angriff zu nehmen. In dem Kick-Off-Modul konnten sie diese Hemmschwelle überwinden und sich schnell Lernstrategien aneignen. Ohne diese Unterstützung hätten sie diese Hürde auf dem Weg zur Teilqualifizierung nicht bewältigen können. Dass sie jetzt anderen Teilnehmern der TQ helfen können, hätte zuvor niemand erwartet.

Mehrwert für die Teilnehmenden

Die Teilnehmer erkennen Techniken, einen zunächst unverständlichen Text zu „knacken“, sie gewinnen schnell Routine und damit ein solides Selbstvertrauen. Als zwei Wochen nach dem Kick-Off-Modul die Teilqualifizierungsmaßnahme beginnt, fallen die beiden AlphaGrund-Teilnehmer dadurch auf, dass sie fit sind. Sie kennen Lerntechniken, sind vertraut mit modernen Textdarstellungen und wissen, wie und wo man Informationen findet.

Teilnehmer der Teil- und Nachqualifizierung zur Fachkraft Metalltechnik bei PWO





Auf Fragen von Kunden höflich reagieren

Motivierte Beschäftigte in der Gebäudereinigung

Name des Unternehmens

Limböck Gebäudereinigung und Klinikdienste GmbH in Schwetzingen

Branche

Gebäudereinigung

Anzahl der Beschäftigten

rund 200 Mitarbeitende

Was macht das Unternehmen?

Die Limböck Gebäudereinigung und Klinikdienste GmbH bietet Gebäudereinigungsdienstleistungen für gewerbliche und öffentliche Auftraggeber in der Metropolregion Rhein-Neckar und auch in Nordrhein-Westfalen an.

Titel der AlphaGrund-Maßnahme

Richtig sprechen und verstehen – ich bin dabei!

Wer führte die Maßnahme durch?

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. (BIWE) / BBQ Berufliche Bildung GmbH, Niederlassung Mannheim

Inhalte der AlphaGrund-Maßnahme

- ▶ Organisation im Betrieb
- ▶ Verhaltensregeln zu Unfallverhütungsvorschriften und Belehrungen
- ▶ Vorschriften sollen Unfälle verhüten
- ▶ Alltägliche mündliche und schriftliche Kommunikation am Arbeitsplatz (mit Kundenkontakt)

Was sollte die Maßnahme erreichen?

Ziel der Maßnahme war die Verbesserung der sprachlichen Kompetenzen, damit interne Arbeits-

abläufe verbessert wurden. Da die Sprache der Vorlagen für die Unfallverhütungsvorschriften oft schwer verständlich ist, musste mit einem Wortschatztraining sichergestellt werden, dass die Beschäftigten diese verstehen. Zudem sollte das Ausfüllen betriebsinterner Formulare optimiert und die Notwendigkeit des Einhaltens von Fristen im Formularwesen vermittelt werden. Um die Voraussetzung und Motivation für die Teilnahme an folgenden Weiterbildungen zu schaffen, sollten außerdem besonders die lernungewohnten Teilnehmenden das Lernen lernen.

Zielgruppe

33 Beschäftigte aus verschiedenen Herkunftsländern mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen, die zwischen 18 und 48 Jahre alt waren. Die Teilnehmenden wurden in vier heterogenen Lerngruppen unterrichtet.



„Unsere Branche bringt es mit sich, dass wir sehr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, die unterschiedlicher Nationalität sind. Somit kommt es sehr häufig zu Kommunikationsschwierigkeiten. Ich halte die Maßnahmen zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung für sehr sinnvoll und würde AlphaGrund jederzeit weiterempfehlen.“



Marc Berggold
Geschäftsführer, LGK Gebäudereiniger GmbH, Schwetzingen

Wie lange dauerte die Schulung?

81 Zeitstunden an zwei Tagen in der Woche mit je zwei Unterrichtseinheiten à 45 Minuten über 3 Monate, in der Freizeit nach der Schicht.

Was war das Besondere?

Nach der guten internen Resonanz auf den Kurs machte das Beispiel Schule und weitere sechs Kursteilnehmer sowie ein neuer Standort kamen hinzu. Zum Erfolg der Schulung trug auch bei, dass die Vorarbeiter nach dem Unterricht regelmäßig kurz mit dem Dozenten über den neu erlernten Wortschatz sprachen und diese Wörter in den nächsten Tagen im Arbeitsalltag immer wieder einsetzten. Wenn die Teilnehmenden diese Wörter dann am Arbeitsplatz verstanden, sorgte das für sofortige kleine Erfolgserlebnisse. Die Motivation zur freiwilligen Teilnahme an dem Kurs war sehr hoch, denn ein Teilnehmer schaffte bereits aufgrund seiner Lernerfolge den Aufstieg zum Vorarbeiter geschafft.

Mehrwert für die Teilnehmenden

Da sich ihre mündliche und schriftliche Kommunikation deutlich verbessert hat, sind die Teilnehmenden inzwischen besser in die Arbeitsabläufe integriert. Beispielsweise ist ihnen bewusst, wann und warum ein Urlaubsantrag gestellt und wie dieser auszufüllen ist. Insgesamt konnte die Mitarbeiterzufriedenheit und die Weiterbildungsbereitschaft der Teilnehmenden gesteigert werden.

Mehrwert für das Unternehmen

Alle Teilnehmenden sind im Umgang mit den Kundinnen und Kunden selbstsicherer geworden, verstehen Kundenanfragen, können Auskunft erteilen oder auf andere Personen verweisen. Gefahrenhinweise werden besser verstanden und daher auch mehr beachtet. Verzögerungen bei der Arbeit wurden verringert. Die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und direkten Vorgesetzten fällt zunehmend leichter, der einfache Umgang miteinander führt zu weniger Missverständnissen und Fehlinterpretationen.





Deutsch öffnet Türen zu Senioren

Sicher kommunizieren in der Altenpflege



„Da die Beschäftigten ihren laufenden Deutschkurs zum Dienstantritt meist noch nicht abgeschlossen hatten und ihr sprachliches Niveau für eine berufliche Tätigkeit im sozialen Bereich nicht ausreichte, benötigten sie dringend Unterstützung. Das praxisnahe AlphaGrund-Angebot des bbw war genau auf die Pflgetätigkeiten bezogen und zeigte deshalb schnell sehr gute Erfolge.“



Manuela Manger, Leitung Qualitäts- und Personalmanagement, Carl-von-Heß'sche Sozialstiftung

Name des Unternehmens

Carl von Heß'sche Sozialstiftung
Hammelburg

Branche

Pflege

Anzahl der Beschäftigten

465, davon 298 Pflegekräfte

Was macht das Unternehmen?

Die Carl von Heß'sche Sozialstiftung Hammelburg betreibt Seniorenheime im Landkreis Bad Kissingen. In sieben Einrichtungen bietet die Stiftung 466 Plätze für vollstationäre oder Kurzzeit-Pflege im Einzel- oder Doppelzimmer, daneben Angebote für Tagespflege und Service-Wohnen.

Titel der AlphaGrund-Maßnahme

Deutsch für Pflegekräfte

Wer führte die Maßnahme durch?

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH in Schweinfurt

Inhalte der AlphaGrund-Maßnahme

- ▶ Kommunikative Grundlagen in Wort und Schrift
- ▶ Gesprächsführung
- ▶ Kommunikation mit externem medizinischen Fachpersonal und Angehörigen
- ▶ Aufbau fachkompetenter Kommunikation mit Schnittstellen
- ▶ Grundfertigkeiten der Pflegedokumentation / Pflegeberichte
- ▶ Verfassen schriftlicher Protokolle

Was sollte die Maßnahme erreichen?

Die Maßnahme sollte die Sprachförderung der Teilnehmer erreichen und damit eine bessere Zusammenarbeit mit Kollegen und Kunden. Insbesondere eine bessere Kommunikation mit Bewohnern und Angehörigen, mit den Kollegen untereinander sowie mit behandelnden Ärzten. Anweisungen und Routinen sollten besser verstanden und gehandhabt werden.

Zielgruppe

15 Pflegekräfte mit Migrationshintergrund.

Wie lange dauerte die Schulung?

Je einmal wöchentlich vormittags für drei Stunden pro Tag über acht Wochen (insgesamt 33 Unterrichtseinheiten). Der Unterricht fand innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit statt.

Was wurde erreicht?

Die Teilnehmenden waren nach der Maßnahme viel selbstbewusster und sicherer im Umgang mit ihrer täglichen Arbeit.

Was war das Besondere?

An dieser Maßnahme war der Einsatz von zwei Lehrkräften besonders: eine Deutschlehrkraft für Rechtschreibung, Grammatik, Ausdrucksfähigkeit u. Ä. und eine Fachlehrkraft aus dem Pflegealltag für praktische Gruppenübungen.

Mehrwert für die Teilnehmenden

Durch die Teilnahme an der Maßnahme konnten die Beschäftigten ihren Wortschatz deutlich erweitern und ihre Ausdruckweise verbessern. Außerdem führen sie ihre Arbeit aufgrund der praktischen Übungen der Schulung inzwischen routinierter aus. Beispielsweise lernten die Teilneh-

menden im Kurs das Verhalten in Notfallsituationen, verbesserten ihre Dokumentation und wurden selbstbewusster im Umgang mit den niedergelassenen Ärzten.

Mehrwert für das Unternehmen

Im Unternehmen zeigt sich, dass die Teilnehmenden nach Ende der Maßnahme eigenständig und sicherer ihre Arbeit erledigen können. Arbeitskollegen werden hierdurch entlastet und das Betriebsklima hat sich verbessert. Durch die Verbesserung der Kommunikation sind sowohl die Bewohner und Angehörigen als auch Vorgesetzte und Geschäftspartner zufriedener mit der Zusammenarbeit.



Stolze AlphaGrund-Teilnehmende der Carl von Heß'schen Sozialstiftung bei der Zertifikatsübergabe



Fit am Computer

EDV-Schulung in der Lebensmittelbranche

Name des Unternehmens
H. Kemper GmbH & Co. KG

Branche
Lebensmittelproduktion

Anzahl der Beschäftigten
ca. 1.450 Mitarbeitende

Was macht das Unternehmen?

Herstellung von Rohwurst-, Schinken-, Brühwurst-, Kochwurst- und Convenience-Produkten

Titel der AlphaGrund-Maßnahme Computerwissen – die Basics

Wer führte die Maßnahme durch?

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft e. V. in Osnabrück

Inhalte der AlphaGrund-Maßnahme

- ▶ grundlegende IT-Kenntnisse in Word, Excel und PowerPoint
- ▶ Dateien und Ordner anlegen
- ▶ Formulare ausfüllen
- ▶ E-Mails schreiben
- ▶ Internetnutzung

Was sollte die Maßnahme erreichen?

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt (Industrie 4.0) sollten 15 Produktionsmitarbeitenden grundlegende IT-Kenntnisse erlernen, um sie beschäftigungsfähig zu erhalten. Inhalte der Schulung waren:

- ▶ Allgemeine Sicherheit im Umgang mit digitalen Medien, um Berührungängste abzubauen
- ▶ Sicherheit im Umgang mit digitalen Anteilen in der Produktion und Verpackung (z. B. Eingeben von Daten, Ablesen von Informationen)
- ▶ Digitalisierung in der Personalverwaltung auch für Mitarbeitende (Urlaubsantrag etc.)
- ▶ Flexiblere Einsetzbarkeit der Mitarbeitenden

Zielgruppe

15 deutschsprachige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Produktion.

Zeitlicher Umfang

Insgesamt 52 Stunden, die alle zwei Wochen (zweimal je zwei Stunden) direkt nach der Frühschicht für ein halbes Jahr durchgeführt wurden. Die Teilnahme am Kurs fand freiwillig in der Freizeit statt. Die Teilnehmenden fuhrten mit privaten PKW direkt nach der Frühschicht (14.00 Uhr) aus Nortrup in den 10 Kilometer entfernten Ort



„Wir haben bemerkt, dass in den gewerblichen Arbeitsbereichen Produktion und Verpackung verstärkt Grundbildungsbedarfe benötigt werden. Aus unserer Sicht sollten erfolgreiche Grundbildungsmaßnahmen“

- ▶ schichtkompatibel sein,
- ▶ ortsnah bzw. im Unternehmen stattfinden,
- ▶ als Gruppenschulung angeboten werden,
- ▶ aufeinander aufbauende Qualifikationsbausteine / -module enthalten und
- ▶ mit einem Zertifikat abschließen.“

Marcus-Ralph Rieger
Geschäftsleitung Personal, H. Kemper GmbH & Co. KG



Bersenbrück, um dort in einem von den Berufsbildenden Schulen zur Verfügung gestellten PC-Raum an der PC-Schulung von 14:45 Uhr bis 16:45 Uhr teilzunehmen.

Was war das Besondere?

Der Kurs wurde in Anlehnung an das GO-Modell des Schweizerischer Verbands für Weiterbildung (SVEB – <https://alice.ch/de/dienstleistungen/go-upskilling-am-arbeitsplatz/go-modell/>) durchgeführt und an das Schichtsystem flexibel angepasst. Die Motivation der Teilnehmenden war ausgesprochen hoch.

Was wurde erreicht?

Ein sichererer Umgang und weniger Berührungängste mit digitalen Medien. Einige Teilnehmende berichteten im Nachgang, dass sie inzwischen auch privat einen Laptop besitzen und zu Hause damit arbeiten.

Mehrwert für die Teilnehmenden

Die Beschäftigten haben durch die Teilnahme an der AlphaGrund-Maßnahme tätigkeitsrelevante digitale Grundkompetenzen erlangt, was auch zur Sicherung des Arbeitsplatzes beiträgt und ihnen weitere Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Die Teilnehmenden konnten ihre Lernkompetenzen erweitern und haben Fähigkeiten erlangt, positiv mit Veränderungen und Umstrukturierungen am Arbeitsplatz umzugehen.

Mehrwert für das Unternehmen

Die Verringerung von Fehlern und die Erhöhung der Produktivität sind nur einige positive Effekte der AlphaGrund-Maßnahme. Die Mitarbeitenden haben sich im Hinblick auf die Anforderungen von Digitalisierung und Industrie 4.0 deutlich weiterentwickelt und ihre Bindung an das Unternehmen wurde gestärkt. Die Steigerung der Arbeitsmotivation und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden sind weitere Erfolge der Maßnahme.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der abgeschlossenen AlphaGrund-Maßnahme bei der H. Kemper GmbH & Co. KG



Langer Atem zahlt sich aus

Sprachförderung für Beschäftigte eines städtischen Unternehmens

Name des Unternehmens

Eigenbetrieb für kommunale Aufgaben und Dienstleistungen (EAD)

Branche

Öffentlicher Sektor

Anzahl der Beschäftigten

Rund 670 Mitarbeitende verschiedener Nationalitäten und Kulturen

Was macht das Unternehmen?

Der EAD ist verantwortlich für die Abfallentsorgung und das Recycling der Wissenschaftsstadt Darmstadt, kümmert sich um die Straßenreinigung, ist zuständig für den Winterdienst, die Straßenunterhaltung, den Kanalbetrieb, die Hauswirtschaft in öffentlichen Kindertagesstätten, die Gemeinschaftsverpflegung für Schulen und Kitas, die Gebäudereinigung von städtischen und gewerblichen Kunden, den Betrieb der öffentlichen Toilettenanlagen, die Graffiti-Entfernung und betreibt den Zoo Vivarium sowie ein Krematorium.

Titel der AlphaGrund-Maßnahme

Deutsch lesen, sprechen und schreiben am Arbeitsplatz

Wer führte die Maßnahme durch?

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft Darmstadt e. V.

Inhalte der AlphaGrund-Maßnahme

- ▶ Am Arbeitsplatz mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und im Team besser kommunizieren
- ▶ Arbeitsabläufe und -prozesse verstehen und umsetzen
- ▶ Unternehmensspezifische Materialien zu den Themen Arbeitssicherheit, Hygienevorschriften und Materialbeschaffung verstehen und anwenden

- ▶ Lernstrategien vermitteln, die den Lernerfolg steigern (z. B. miteinander lesen und sprechen, aktiv zuhören und schreiben, vergleichen, rhythmisieren, Sätze formulieren, gegenseitig abfragen)
- ▶ Einbeziehung der Lebens- und Arbeitswelt der Teilnehmenden (z. B. durch das Einbringen von Fachwörtern oder durch die Ansprache offener Fragestellungen aus dem Arbeits- und Privatleben)

Was sollte die Maßnahme erreichen?

Ziel der Maßnahmen war die Verbesserung der vorhandenen Schriftsprachenkompetenz der Teilnehmenden sowie der Kommunikation im Betrieb, wodurch die Verringerung von Fehlern und Verzögerungen bei der Arbeit (z. B. beim Ausfüllen

„Zunächst muss der Betrieb für sich erkennen, dass die tägliche Kommunikation mit den Beschäftigten ein wichtiger Schlüssel zur erfolgreichen Mitarbeiterführung darstellt. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war es wichtig, die positiven Effekte einer sprachlichen Weiterentwicklung aufgezeigt zu bekommen – bei uns durch eine große Auftaktveranstaltung. Dass wir dann die Teilnahme an der Maßnahme als Arbeitszeit werteten, hat die Entscheidung der beteiligten Beschäftigten zur Teilnahme zudem sehr unterstützt. Die stets flexible und kompetente Begleitung durch den AlphaGrund-Bildungsträger sowie das auf die tatsächliche Arbeit bezogene Schulungskonzept haben zu einer enormen Akzeptanz und Motivation bei den Beschäftigten geführt. Die Teilnehmerinnen und Teilneh-

Sabine Kleindiek
1. Betriebsleiterin des EAD (rechts im Bild), Darmstadt

len von Dokumentationen) erreicht werden sollte. Neben der Optimierung von Arbeitsprozessen (z. B. Verbesserung der Qualität) und die Gewährleistung der Arbeitssicherheit standen auch die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation sowie die Steigerung des Selbstbewusstseins der Teilnehmenden im Fokus der Maßnahme.

Zielgruppe

Zwei Gruppen mit je 12 angelernten Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund aus den Tätigkeitsbereichen Straßenreinigung, Gebäudereinigung und Hauswirtschaft, in denen Heterogenität bestand hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunftsland sowie des Alphabetisierungsgrades.

Zeitlicher Umfang

Der Kurs wurde mit einer Gesamtstundenzahl von 60 Zeitstunden in einem Zeitraum von 10 Monaten angeboten. An Samstagvormittagen fanden 3 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten für jede der beiden Lerngruppen statt. Die Unterrichtszeit wurde als Arbeitszeit gewertet.

Was war das Besondere?

Um die Heterogenität des Sprachniveaus bei den Teilnehmenden zu verringern, wurden vor Beginn der Maßnahme Eingangstests durchgeführt, so dass die Lernenden in eine homogene Anfänger- und eine Fortgeschrittenengruppe eingeteilt werden konnten. Der Seminaarauftritt fand gemeinsam mit der Abteilungsleitung und der Sachgebietsleitung statt und machte den Mitarbeitenden damit die Anerkennung und Wertschätzung des Unternehmens für ihre Lernbereitschaft deutlich. Dieses unterstrich auch die feierliche Überreichung der Teilnahmezertifikate an die Be-

schäftigten durch die Abteilungsleitung, die mit einem von der hauswirtschaftlichen Abteilung zubereiteten Buffet ausklang. Begleitend zur Qualifizierung wurde eine Lernberatung durchgeführt und zum Ende der Maßnahme, gemeinsam mit dem Unternehmen, eine Bildungsberatung für die einzelnen Lernenden zu möglichen Entwicklungspfaden für anschließende Weiterqualifizierungen.

Mehrwert für die Teilnehmenden

Die Teilnehmenden haben das Angebot sehr gut aufgenommen und als Fortschritt für ihre persönliche Zukunft wahrgenommen. Sie können nun unterschiedliche Lernmethoden anwenden, die auch in zukünftigen Bildungsformaten zur Geltung kommen. Durch die Teilnahme an der AlphaGrund-Maßnahme konnte die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Arbeitsplatz deutlich verbessert werden. Gleichzeitig ist auch das Selbstbewusstsein und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Teilnehmenden gestiegen: Sie müssen sich nicht mehr schämen und fühlen sich den Kolleginnen und Kollegen näher.



Zertifikatsübergabe nach Abschluss der AlphaGrund-Maßnahme beim EAD

Mehrwert für das Unternehmen

Die Verständigung und Kommunikation im Betrieb mit den speziellen fachlichen Anforderungen hat sich nachweislich verbessert. Da Informationen von den Teilnehmenden besser verstanden werden, ist die Arbeitssicherheit gewährleistet. Die Beschäftigten erscheinen motivierter zur Arbeit und die Bereitschaft zur Übernahme von anspruchsvolleren Aufgaben ist gewachsen. Durch die AlphaGrund-Maßnahme konnte der EAD das Selbstbewusstsein der beteiligten Mitarbeitenden erhöhen und ein nachhaltiges Zusammengehörigkeitsgefühl unterstützen.



Kommunizieren heißt nicht nur sprechen

Mit anspruchsvollen Gästen umgehen in der Gastronomie

Name des Unternehmens

Tagungshotel der Wirtschaft
Schloss Hasenwinkel GmbH

Branche

Hotel und Gastronomie

Anzahl der Beschäftigten

21 (Stand 01.08.2018)

Was macht das Unternehmen?

Das 1909 erbaute neobarocke Schloss Hasenwinkel liegt in der Sternberger Seenlandschaft zwischen Wismar und Schwerin und verbindet die Mecklenburger Tradition mit einem ländlich-herrschaftlichem Ambiente. Inmitten unberührter Natur bietet das Tagungshotel ein Veranstaltungsmanagement sowohl für Business-, Kultur- als auch für private Anlässe.

Titel der AlphaGrund-Maßnahme

Verbesserung der Sprachkompetenz im Umgang mit Gästen und Erweiterung des Fachwortschatzes

- ▶ Professionelle Kommunikation mit anspruchsvollen Gästen

Was sollte die Maßnahme erreichen?

Die berufliche Sprachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte verbessert bzw. erweitert werden, um im Umgang mit Gästen und übergreifend in anderen Bereichen des Unternehmens handlungsfähig zu sein. Weiterhin ging es darum, die Arbeitsergebnisse zu verbessern, die Betriebsabläufe zu optimieren, die Qualitätssicherung zu gewährleisten sowie die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen zu verbessern.

Zielgruppe

17 an- und ungelernete Beschäftigte sowie Mitarbeitende mit einer fachspezifischen Ausbildung aus unterschiedlichen Abteilungen des Unternehmens mit grundlegenden fachlichen und sprachlichen Schwächen

Wer führte die Maßnahme durch?

Bildungswerk der Wirtschaft (BdW) gGmbH
Mecklenburg-Vorpommern in Hasenwinkel

Inhalte der AlphaGrund-Maßnahme

- ▶ Vermittlung der grundlegenden Fach- und Sprachkenntnisse für die Bereiche Housekeeping, Service und Küche, Rezeption und Facility
- ▶ Schwerpunkt Kommunikationstraining:
- ▶ Kommunizieren heißt nicht nur sprechen: Mimik, Gestik, Körpersprache
- ▶ Wie kommuniziere ich positiv und freundlich mit Kollegen und Kunden?

“

Nach der AlphaGrund-Maßnahme hat sich die Motivation und Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spürbar verbessert. Das Team ist enger zusammengerückt. Außerdem ist das Verständnis für die Arbeiten in den einzelnen Bereichen gewachsen. AlphaGrund würden wir anderen Unternehmen weiterempfehlen: Zunächst hat die Trainerin die unterschiedlichen Arbeitsplätze ausführlich analysiert und dann aus den Ergebnissen ein kompaktes Grundbildungskonzept entwickelt, das sich sehr gut in unseren Unternehmensablauf integrieren und teilweise direkt am Arbeitsplatz der Teilnehmenden umsetzen ließ.“

Zeitlicher Umfang

Die Maßnahme umfasste insgesamt 40 Stunden und fand während der Arbeitszeit, teilweise direkt am Arbeitsplatz statt: An zwei Arbeitstagen mit je 8 Stunden vermittelte die Trainerin allen Teilnehmenden die Basics aus den Bereichen Housekeeping, Service und Küche, Rezeption und Facility. Eine abteilungsspezifische Vertiefung der Thematik in den jeweiligen Arbeitsbereichen erfolgte dann an weiteren drei Arbeitstagen, ebenfalls für je 8 Stunden.

Was wurde erreicht? Was war das Besondere?

Die einzelnen Bausteine wurden ganz konkret auf die Bedarfe der Mitarbeitenden zugeschnitten. Neben der fachspezifischen Wissensvermittlung erfolgte ein arbeitsbereichsübergreifender Austausch der Kollegen untereinander.

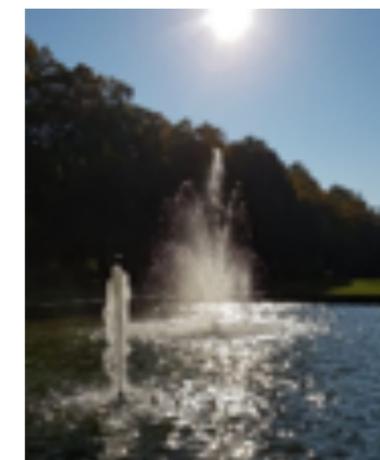
Mehrwert für die Teilnehmenden

Durch die AlphaGrund-Maßnahme konnten die Teilnehmenden ihr fachliches Wissen vertiefen und gleichzeitig sowohl

ihre fachlichen als auch persönlichen Kompetenzen stärken und weiterentwickeln. Zudem hat sich das Arbeitsklima verbessert, die Beschäftigten sind leistungsstärker geworden und haben ein gesteigertes Selbstbewusstsein, was sich positiv auf ihren Arbeitsalltag auswirkt.

Mehrwert für das Unternehmen

Das Tagungshotel profitierte von der Maßnahme durch die nun vielseitigere Einsetzbarkeit der Beschäftigten in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Nicht nur die Zusammenarbeit innerhalb des Teams, auch die Kooperation und Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Teams im Hotel hat sich verbessert. Durch das Kennenlernen der Arbeitsaufgaben in anderen Abteilungen und Arbeitsbereichen werden Prozesse besser verstanden und Arbeitsabläufe optimiert.



Jenny Bruns, Officemanagerin, und Katrin Niens, Marketingleiterin im Tagungshotel der Wirtschaft Schloss Hasenwinkel GmbH



Mitarbeiterbindung stärken

Gutes Betriebsklima durch Grundbildung in der Textilreinigung

Name des Unternehmens
Textilpflege Weber

Branche
Textilreinigung

Anzahl der Beschäftigten
ca. 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Was macht das Unternehmen?

Das Unternehmen Textilpflege Weber betreibt vier Filialen zur Textilreinigung in Krefeld und deckt nahezu die gesamte Bandbreite der textilen Dienstleistung ab. Zum Portfolio gehören neben einem Wäsche-, Mangel- und Änderungsservice auch die fachmännische Reinigung von Gardinen, Betten, Teppichen und Lederartikeln.

Titel der AlphaGrund-Maßnahme
Grundkompetenzen in der Textilpflege: Förderung der sprachlichen Kommunikation im Team und mit den Kunden

- ▶ Teambuilding, Krisenintervention (Team und einzelne Mitarbeiter)
- ▶ Selbstkompetenz (allgemeine und beruflich relevante Einstellungen, Werthaltungen, berufsbezogene kommunikative und kooperative Fähigkeiten)

Wer führte die Maßnahme durch?
Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. (BWNRW)

Was sollte die Maßnahme erreichen?
Aufgrund der am Einzelhandel orientierten Arbeitszeiten, teils einseitigen körperlichen Belastungen und einer verhältnismäßig geringen Entlohnung gab es bei der Textilreinigung Weber eine hohe Fluktuation und hohe Krankenstände. Mit der AlphaGrund-Maßnahme sollte die Mitarbeiterfluktuation verringert, Mobbing am Arbeitsplatz verhindert und Teamkonflikte beseitigt werden. Zudem sollte die Mitarbeitermotivation erhöht und die Selbstkompetenz der Beschäftigten gestärkt werden.

- Inhalte der AlphaGrund-Maßnahme**
- ▶ Wirkung auf Andere und sicheres Auftreten
 - ▶ Wie verhalte ich mich richtig dem Kunden gegenüber? Umgangsformen und Verhaltensregeln im Service
 - ▶ Missverständnisse in der Kommunikation / Umgang mit Reklamationen und unzufriedenen Kunden



„Um die Akzeptanz der AlphaGrund-Maßnahme zu sichern, sollten konkrete Ziele für die Mitarbeiter und auch Führungskräfte formuliert werden. Das Konzept des Angebots muss flexibel sein und sich am konkreten Bedarf des Unternehmens, aber auch der Teilnehmer orientieren. Es sollte allen Beteiligten klar sein, dass die Förderung der Grundbildung Zeit braucht und langfristig angeboten werden sollte. Auch die Passung zwischen dem Unternehmen und dem Trainer, der die Maßnahme begleitet, spielt eine wichtige Rolle.“

Das AlphaGrund-Angebot hat meinen eigenen Führungsstil verändert. Ich hinterfrage mein eigenes Verhalten und meine Rolle besser, was nicht nur einen bewussteren Umgang auf der Führungsebene nach sich zog, sondern ein reflektiertes Miteinander und Verständnis für die Belange des Anderen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewirkte. Der Einsatz von AlphaGrund-Maßnahmen lohnt sich auch für kleinere Unternehmen.“

Zielgruppe

Insgesamt wurden 13 Teilnehmerinnen und Teilnehmer geschult, von denen die meisten keinen oder einen arbeitsplatzfremden Berufsabschluss besitzen und geringqualifizierte Tätigkeiten ausführen. Einige der Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund.

Zeitlicher Umfang

Die AlphaGrund-Maßnahme fand in der Regel mittwochs oder freitags um die Mittagszeit während der Arbeitszeit statt. Die Größe der Lerngruppe variierte je nach Filiale (4-6 Teilnehmer). Auch die Schulungszeit ca. 2-3 Unterrichtseinheiten je Termin wurde an den aktuellen Bedarf angepasst. Der Umfang der Maßnahme umfasste 40 Unterrichtseinheiten über einen Zeitraum von ca. vier Monaten.

Was wurde erreicht? Was war das Besondere?

Trotz anfänglicher Skepsis sowohl von Seiten der Geschäftsführung als auch von Seiten der Beschäftigten konnte diese Maßnahme erfolgreich abgeschlossen werden. Durch

die Teilnahme an der AlphaGrund-Maßnahme verbesserte sich unter anderem die Kommunikation im Team und mit den Kunden spürbar. Besonders hilfreich war hierfür die Einführung von regelmäßigen Teamsitzungen im Rahmen der Schulung, die in den jeweiligen Filialen durchgeführt wurden. So lernten die Beschäftigten beispielsweise ihre Urlaubsplanungen besser abzusprechen und Konflikte im Gespräch zu lösen.

Mehrwert für die Teilnehmenden

Die Teilnehmenden haben nicht nur ihre Sprach- und Kommunikationskenntnisse verbessert, sondern sind auch deutlich selbstsicherer bei der Ausführung ihrer Arbeiten und im Umgang mit Kunden geworden.

Mehrwert für das Unternehmen

Durch die Teilnahme der Beschäftigten an der AlphaGrund-Maßnahme sank die Mitarbeiterfluktuation, der Krankheitsstand sowie Fehlzeiten gingen zurück. Die Kommunikation unter den Beschäftigten und gegenüber den Führungskräften verläuft reibungsloser, was unter anderem zu einem deutlich verbesserten Betriebsklima geführt hat. Zudem konnten die Filialleitungen entlastet werden, da ausgewählten Mitarbeitenden eine Vorarbeiterfunktion übertragen wurde.



Hans-Willi Weber und Christoph Weber, Geschäftsführer, Textilreinigung Weber, Krefeld



Mit Grundbildung zur Fachkraft Lagerlogistik

Engagierte Beschäftigte erreichen den Berufsabschluss

Name des Unternehmens

DACHSER SE, Memmingen

Branche

Lager/Logistik

Anzahl der Beschäftigten

850

Was macht das Unternehmen?

DACHSER SE gehört zu den Weltmarktführern im Bereich Systemlogistik. Ein lückenloses, globales Transportnetzwerk und beispielgebende IT-Lösungen sorgen für die weltweit intelligenteste Kombination und Integration logistischer Netzkompetenzen.

Titel der AlphaGrund-Maßnahme

Flankierende Maßnahme zur Vorbereitung auf die Externenprüfung zum Fachlageristen

Wer führte die Maßnahme durch?

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH

Inhalte der AlphaGrund-Maßnahme

- ▶ Lerntypen, Lerntechniken und Methoden
- ▶ Zeit- und Selbstmanagement
- ▶ Das Lager: Zweck, Aufgaben, Vokabular
- ▶ Berufsbezogener Deutschunterricht: Umgang mit Waren in der Logistikbranche
- ▶ Fachrechnen und Lagerkennzahlen
- ▶ Prüfungsvorbereitung

Was sollte die Maßnahme erreichen?

Um die Prüfung des zweijährigen Ausbildungsberufs zum Fachlageristen vor der Industrie und Handelskammer bestehen zu können, haben 15 von 32 Teilnehmern der Firma DACHSER SE in ihrer Freizeit die AlphaGrund-Unterstützung des bbw genutzt. Die Schwerpunkte der Maßnahme lagen neben berufsbezogenem Deutsch und Rechnen bei der Prüfungsvorbereitung und dem Lernen lernen.

Zielgruppe

15 Mitarbeiter in der berufsbegleitenden Nachqualifizierung zum Fachlageristen IHK

Wie lange dauerte die Schulung?

15 Mitarbeiter in der berufsbegleitenden Nachqualifizierung zum Fachlageristen IHK



„Im Rahmen der Nachqualifizierung zum Fachlageristen bemerkten wir, dass einige Teilnehmer deutliche Grundbildungsdefizite hatten und Schwierigkeiten, dem Lehrstoff zu folgen, sodass letztendlich das Bestehen der Abschlussprüfung in Gefahr war. Nur durch das AlphaGrund-Angebot des bbw war es unseren Mitarbeiter möglich, die Externenprüfung zum Fachlageristen zu bestehen. Wir freuen uns, dass alle Beschäftigten ihr Ziel erreichten und unser qualifizierter Mitarbeiterbestand deutlich erweitert werden konnte.“

Angelina Bäcker
HR, DACHSER SE Memmingen

Was wurde erreicht?

Alle 15 Teilnehmer der AlphaGrund-Maßnahme haben die Abschlussprüfung zum Fachlageristen vor der IHK erfolgreich bestanden.

Was war das Besondere?

Nebenberuflich einen Abschluss nachzuholen, ist ein langwieriger Prozess, der ein großes Engagement voraussetzt. Ohne eine zusätzliche Vertiefung der Grundbildung wäre das Erreichen des Zieles für die Mitarbeiter nicht möglich gewesen. Die hohe Lernbereitschaft der Beschäftigtengruppe zeigt sich daran, dass sie freiwillig außerhalb der Arbeitszeit an dem AlphaGrund-Angebot teilnahmen. Die Inhalte wurden in Anlehnung an die Prüfungsanforderungen mit den Teilnehmenden abgesprochen, sodass jeder einzelne an seinen Grundkenntnissen gezielt arbeiten konnte. Alle Teilnehmer erschienen regelmäßig zu den Terminen der AlphaGrund-Maßnahme und haben sich so optimal auf die Abschlussprüfung vorbereitet.

Mehrwert für die Teilnehmenden

Durch die Teilnahme an der Maßnahme konnten die Beschäftigten ihren fachspezifischen Wortschatz erweitern und ihre Rechenkenntnisse verbessern. Vor allem aber erlernten die Teilnehmer, die meist lernentwöhnt waren, Lernstrategien, die unabdingbar waren für das Erreichen der Abschlussprüfung.

Mehrwert für das Unternehmen

Das Unternehmen hat durch die Teilnahme an der AlphaGrund-Maßnahme motivierte Fachkräfte gewonnen, die auf dem Arbeitsmarkt schwer zu finden sind. Stattdessen wurde das Qualifizierungspotenzial der Beschäftigten, die seit Jahren im Unternehmen zuverlässig ihre Arbeit leisten, zielführend unterstützt.



Hier steht eine Bildunterschrift, hier steht eine Bildunterschrift,

8.

Ausblick: Rahmenbedingungen für Grundbildung und Weiterbildung anpassen

Dass Geringqualifizierte durch Weiterqualifizierung zu Fachkräften werden können, ist längst in den Unternehmen präsent. So war der Anteil der An- und Ungelernten, die an Weiterbildungen teilnahmen, 2012 bereits mehr als viermal so hoch wie rund 30 Jahre zuvor. Allerdings muss diese Beschäftigtengruppe zukünftig noch deutlich zulegen, um den wachsenden Kompetenzanforderungen standhalten zu können. Denn im Vergleich mit den Hochschulabsolventen, von denen drei Viertel eine Weiterbildung absolvierten, traf das lediglich auf halb so viele Ungelernte zu (Seyda / Wallossek / Zibrowius, 2018; Bertelsmann Stiftung, 2018, S. 10).

Der immer stärker spürbare Fachkräftemangel wird mittelfristig einen steigenden Bedarf nach Weiterqualifizierungen für An- und Ungelernte bewirken. Allerdings ist es notwendig, dass dabei zukünftig mangelnde Grundbildungskompetenzen, z. B. nicht ausreichende Lese- und Schreibkenntnisse oder Lernkompetenz der Beschäftigten, größere Aufmerksamkeit in den Personalabteilungen und der Arbeitsmarktförderung erhalten. Ohne ausreichende Grundbildung ist der Zugang zu Qualifizierungen für diese Zielgruppe eingeschränkt und erschwert. Insofern ist arbeitsplatzorientierte Grundbildung die zentrale Stellschraube, um den Weg zu Weiterqualifizierungen für mehr An- und Ungelernte zu ebnen. Zwar wird die Bedeutung der mangelnden Grundbildung in den letzten vier Jahren von Unternehmen stärker wahrgenommen, aber es bleibt Handlungsbedarf.

Um Grundbildung als Thema der betrieblichen Weiterbildung nachhaltig zu verankern, sollten die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen verbessert werden. So benötigen mehr als die Hälfte der 2018 vom IW befragten Unternehmen auf den individuellen betrieblichen Weiterbildungsbedarf abgestimmte Förderprogramme, die auch die Grundbildung einschließen (IW-Personalpanel, 2018). Bisher sind solche Weiterbildungsangebote – wie in AlphaGrund – mit den vorhandenen Förderinstrumenten für die Zielgruppe der Geringqualifizierten nicht umsetzbar.

Auch das seit August 2016 in Kraft getretene Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG), das bei einer Umschulung Förderleistungen zum Erwerb notwendiger Grundkompetenzen einschließt, reicht für betriebliche passgenaue Grundbildungsangebote nicht aus. Erfahrungen der AlphaGrund-Partner mit dem AWStG zeigen, dass von den Jobcentern vor Ort sehr heterogene Gruppen aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen zusammengesetzt werden, was die Erreichung von (Teil-)Qualifizierungsabschlüssen erschwert.

Knapp die Hälfte der vom IW befragten Unternehmen halten zudem eine Informationsstelle mit gebündelten Beratungsangeboten zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung für wünschenswert. Auch die regional zum Teil sehr unterschiedliche Angebotsstruktur von Weiterbildungsträgern und -maßnahmen muss hier berücksichtigt werden.

Grundbildungsfreundliche Förderbedingungen unterstützen nicht nur Unternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten zu verbessern, sondern auch Bildungsträger, Grundbildungsmaßnahmen passgenau und rentabel anbieten sowie verstetigen zu können.

Mehr als die Hälfte der vom IW befragten Unternehmen stimmen der Aussage zu, dass sich sowohl der Staat als auch das jeweilige Unternehmen die Finanzierung der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung aufteilen sollten (IW-Personalpanel, 2018). Bei der Grundbildung geht es schließlich um ein Thema, für das Unternehmen nicht ursächlich die Verantwortung tragen, sondern die allgemeinbildenden Schulen. Begrüßenswert ist deshalb die AlphaDekade, in der das BMBF gemeinsam mit den Landesregierungen und Partnern bis 2026 die Wahrnehmung des Grundbildungsthemas fördern und dazu beitragen, dass mehr Erwachsene mit niedrigen Schriftsprachkompetenzen Grundbildungsangebote – auch Erwerbstätige – nutzen.

Über die Reichweite von Förderprogrammen und der Wahrnehmung des Themas in Unternehmen hinaus bleibt die Frage, wie die Zielgruppe der An- und Ungelernten besser angesprochen und deren Teilnahme an Teil- und Nachqualifizierungen erhöht werden kann. Bei den Industrie- und Handelskammern meldeten sich 2017 zum Beispiel insgesamt gut 28.000 (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018) Personen zur Externenprüfung an – darin überwiegend Zulassungen aufgrund der einschlägigen Berufserfahrungen. Etwa 25.900 Personen davon (79 Prozent) bestanden die Prüfung. Diese Zahl ist im Vergleich zu 2016 sogar rückläufig. Dagegen waren fast 4,9 Millionen Personen ohne Berufsabschluss 2017 sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Statistisches Bundesamt, 2018).

Bei Personen unter 35 Jahren lohnt sich eine Bildungsinvestition in jedem Fall, da sie in der Regel noch mehr als 30 Jahre beschäftigungsfähig sein sollten. Bildungsferne und lernungsgewohnte Beschäftigte mit unzureichender formaler Bildung benötigen speziell auf deren Lernbedürfnisse und Leistungsstand zugeschnittene Qualifizierungskurse. Zudem muss die intrinsische Motivation des Einzelnen, aber auch die extrinsische Motivation, z. B. durch das Eingebunden-sein in die betriebliche Personalentwicklung oder durch



finanzielle Incentives für das Bestehen von Abschlüssen, wie in WeGebAU, bedacht werden. Die Good Practice-Ansätze von AlphaGrund sowie die Rückmeldungen der Unternehmen zu den Maßnahmen zeigen, welche positiven Effekte arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Beschäftigte und Unternehmen haben.

Zusätzlichen Fahrtwind erhält die arbeitsplatzorientierte Grundbildung nicht zuletzt durch folgende bildungs-, gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der Zukunft:

- ▶ **Bildung von Schulabsolventen:** Die Grundbildungsproblematik wächst nach, denn sie hat (bildungs)institutionelle Ursachen. Ergebnisse der letzten Internationalen Grundschul-Lese-Untersuchung (IGLU) sollten ein Weckruf sein: Danach kann jeder fünfte Viertklässler in einem Text verstreute Informationen nicht verknüpfen (Hußmann et al., 2017). Wer am Ende der vierten Klassen Texte nicht verstehen kann, lernt dies in weiterführenden Schulen nicht automatisch, sondern behält das Problem – bis zum Verlassen der Schulen.
- ▶ **Auszubildende:** Bei immer weniger Schulabsolventinnen und -absolventen und beständigen Grundbildungsschwächen werden die Engpässe bei der Ausbildungsplatzbesetzung zunehmen.
- ▶ **Flüchtlinge:** Damit Jugendliche mit Fluchthintergrund eine Berufsausbildung erfolgreich absolvieren können, müssen die Sprachkenntnisse ausbildungsbegleitend intensiv vertieft werden. Hier sind Förderinstrumente für zielgruppenspezifische und auf die betrieblichen Belange ausgerichtete Grundbildungsangebote erforderlich, die Ausbildungsunternehmen unterstützen.
- ▶ **Zuwanderung:** Besonders hinsichtlich des Fachkräftemangels wird Zuwanderung in den nächsten zehn Jahren wichtig, aber auch im Helferbereich. Damit verbunden ist auch ein stärkerer Bedarf an geeigneten Förderansätzen der arbeitsplatzbezogenen Lese- und Schreibfähigkeiten für Beschäftigte mit nicht-deutschsprachigem Hintergrund (Geis / Vahlhaus, 2018).

▶ **Digitalisierung:** Die Entwicklung und Einführung neuer Technologien und Arbeitsprozesse verändert die Arbeitswelt und führt zu weiter steigenden Kompetenzanforderungen in allen Tätigkeitsbereichen – ob für höher oder geringer qualifizierte Arbeitskräfte sowie für Auszubildende. Das Risiko für Personen mit mangelnder Grundbildung wächst, aus dem Arbeitsmarkt herauszudriften, wenn nicht durch geeignete Weiterqualifizierungen gegengesteuert wird.

Nützliche Informationen zur betrieblichen Weiterbildung

Teilqualifikationen für Personen ohne Berufsabschluss

TQs eignen sich als Personalentwicklungsinstrument für Betriebe, da sie unmittelbar arbeitsmarktverwertbar und aufgrund ihrer Teilmodule nebenberuflich für Erwerbspersonen umsetzbar sind.

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen müssen den Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit entsprechen und auf einen Ausbildungsberuf ausgerichtet sein. Die Kompetenzen der Teilnehmenden werden nach festgelegten Qualitätskriterien geprüft und die so erworbenen TQs mit aussagefähigen und strukturierten Zertifikaten belegt. Beispiele für überregionale berufsanschlussfähige Teilqualifikationen sind Weiterbildungen, die ...

- ▶ den im Auftrag der BA entwickelten vier Teilqualifikationen in Struktur, Kompetenzprofilen, Umsetzung an den unterschiedlichen Lernorten, Dauer und Kompetenzfeststellung entsprechen,
- ▶ auf der Grundlage der Ausbildungsbausteine des Bundesprogramms Jobstarter entwickelt wurden,
- ▶ aus der Pilotinitiative der Deutschen Industrie- und Handelskammer zur Zertifizierung von Teilqualifikationen und
- ▶ aus der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung („Eine TQ besser“) entstanden sind.

www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsanschluss-faehige-teilqualifikationen

ARBEITGEBERINITIATIVE TEILQUALIFIZIERUNG „Eine TQ besser“

Mit der bundesweiten ARBEITGEBERINITIATIVE TEILQUALIFIZIERUNG haben deutsche Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft das gemeinsame Gütesiegel „Eine TQ besser!“ etabliert. Es garantiert Unternehmen, Beschäftigten und Arbeitsuchenden, dass alle Teilqualifizierungen bundesweit nach einem gemeinsamen Konzept entwickelt und nach einheitlichen Standards durchgeführt werden. Sämtliche Teilqualifizierungsmodule schließen mit einer Kompetenzfeststellung, einem Zertifikat und einer Fachkräftebezeichnung ab. Die Abschlüsse werden von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt und sind grundsätzlich förderfähig.

Momentan werden 13 Teilqualifizierungen in Berufen des kaufmännischen und dienstleistungsorientierten Bereichs (u. a. Fachkraft im Gastgewerbe, Fachlagerist/-in, Fachkraft für Schutz und Sicherheit oder Berufskraftfahrer/-in) sowie in 11 Berufen des gewerblich-technischen Bereichs (u. a. Maschinen- und Anlagenführer/-in, Mechatroniker/-in oder Industrieelektriker/-in den Fachrichtungen Betriebstechnik oder Geräte und Systeme) angeboten.

www.nachqualifizierung.de

9.

Förderinstrumente für geringqualifizierte Beschäftigte in der betrieblichen Weiterbildung

- ▶ Das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) der BA richtet sich an kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und fördert abschlussbezogene Weiterbildungen geringqualifizierter Beschäftigter und abschlussorientierte berufsqualifizierende Ausbildungen. Es schließt die nachholende Grundbildung nur unter ganz spezifischen Bedingungen ein.
- ▶ Mit dem 2016 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Langzeitarbeitslose ohne Berufsabschluss von der BA Förderleistungen zum Erwerb von Grundkompetenzen erhalten (insbesondere in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien), wenn dies für die erfolgreiche Teilnahme an einer abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme erforderlich ist. Weitere Informationen gibt es beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- ▶ Bildungsgutscheine der BA fördern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen die Weiterbildung notwendig ist, damit Arbeitslosigkeit beendet oder eine drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann oder um einen fehlenden Berufsabschluss nachzuholen.
- ▶ Mit den Bildungsprämien des Bundes kann die individuelle berufsbezogene Weiterbildung Erwerbstätiger mit geringerem Einkommen gefördert werden.
- ▶ Auch viele Bundesländer bieten Förderinstrumente für die berufliche Weiterbildung an, zum Beispiel Bildungsscheck, Qualifizierungsscheck bzw. Weiterbildungsbonus genannt. Eine Übersicht zu den ländereigenen Fördermöglichkeiten finden sich bei der Stiftung Warentest.



Hinweise und Links

Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (AlphaDekade)

Bund, Länder und Partner setzen sich in der AlphaDekade von 2016 bis 2026 verstärkt dafür ein, die Lese- und Schreibfähigkeiten Erwachsener in Deutschland deutlich zu verbessern. Ziel ist es, mehr Erwachsene mit niedrigen Schriftsprachkompetenzen zu erreichen und diese in Grundbildungsangeboten zum Lernen zu aktivieren. Insgesamt 180 Millionen Euro stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für die AlphaDekade zur Verfügung. Die arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist Teil der Förderangebote der AlphaDekade. Informationen über die vom BMBF geförderten Projekte sowie die Ansprechpartner der Koordinierungsstelle AlphaDekade im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) finden sich auf der Homepage. www.alphadekade.de

Projekt AlphaGrund (Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener)

Neben Fakten rund um die arbeitsplatzbezogene Grundbildung gibt es aktuelle News aus dem Projekt, Praxistipps für Unternehmen, Beispiele von erfolgreichen AlphaGrund-Maßnahmen sowie Ansprechpartner in den Bildungswerken der Wirtschaft. www.alphagrund-projekt.de

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des IW und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das KOFA unterstützt Unternehmen dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Es bündelt Informationen und Handlungsempfehlungen zu allen Fragen der Fachkräftesicherung, zum Beispiel auch zur Einschätzung der Deutschkenntnisse von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. www.kofa.de

10.

Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen

▶ www.bq-portal.de
Das BQ-Portal im IW ist eine umfassende online Wissens- und Arbeitsplattform für Kammern und Unternehmen, um ausländische Berufsqualifikationen besser bewerten und einschätzen zu können, denen als Referenzberuf in Deutschland ein bundesrechtlich geregelter dualer Aus- oder Fortbildungsabschluss zugrunde liegt. Die Online-Plattform wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) gefördert.

▶ www.anererkennung-in-deutschland.de
Über das Portal Anerkennung in Deutschland informiert die Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Hier können Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen klären, ob sie einen offiziellen „Anerkennungsbescheid“ brauchen, um in ihrem Beruf in Deutschland arbeiten zu können. Herausgegeben wird das Portal vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Kooperation mit dem IW-Netzwerk und gefördert vom BMBF.

▶ www.anabin.de
Die Datenbank anabin der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz – stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bereit und unterstützt Behörden, Arbeitgeber und Beschäftigte sowie Privatpersonen, eine ausländische Qualifikation in das deutsche Bildungssystem einzustufen. Gefördert wird anabin vom Auswärtigen Amt.

10.

Kompetenzfeststellungsverfahren

▶ KoJACK

Kompetenzchecks für Schüler, Auszubildende und Arbeitssuchende des bbw

▶ [check.work](#)

Das Online-Tool des Meramo-Verlags hilft Beratungsfachkräften und Vermittlungsfachkräften sowie Unternehmen dabei, Berufserfahrung und Kenntnisse bei Flüchtlingen richtig einzuschätzen.

▶ [www.myskills.de](#)

Um Geflüchtete, Zuwanderer und Arbeitslose ohne Berufsabschluss leichter in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, haben die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Bertelsmann Stiftung das neue computergestützte Testverfahren MYSKILLS entwickelt. MYSKILLS ermittelt, was jemand in einem Beruf kann und liegt zunächst für acht Berufe vor: Kfz-Mechatroniker/-in, Verkäufer/-in, Fachkraft für Metalltechnik, Tischler/-in, Koch/Köchin, Landwirt/-in, Hochbaufacharbeiter/-in und Objektbeschichter/-in. Im Jahresverlauf wird das Spektrum auf 30 Berufe aufgestockt. MYSKILLS kann nicht nur in Deutsch, sondern auch in Englisch, Russisch, Türkisch, Farsi und Arabisch absolviert werden. Der Test wird ausschließlich bei der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt und ist freiwillig. Wissenschaftliche Projektpartner der BA und der Bertelsmann Stiftung sind das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb und das Deutsche Institut für Pädagogische Forschung – unter Beteiligung von berufspraktischen Experten wie Ausbildern, Berufsschullehrern, Prüfern, Meistern, Arbeitgebern, Kammern und Verbänden.



Zitierte Literatur

Arntz, Melanie / Gregory, Terry / Jansen, Simon / Zierahn, Ulrich, 2016, Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation, Deutsche Akademie der Technikwissenschaft, Mannheim

BDA, 2015, Perspektiven für Geringqualifizierte verbessern – Potenziale erschließen. Positionspapier zur Arbeitsmarktintegration von Geringqualifizierten, Berlin

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), 2018, Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten, 2018

Bundesagentur für Arbeit, 2018a, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Prozess- und Strukturkennzahlen (Monatszahlen), März 2018, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2018b, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Strukturmerkmale), März 2018, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2018c, Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen, <https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsanschlussfaehige-teilqualifikationen>, [26.09.2018]

Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2017, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016, Ergebnisse des Adult Education Survey AES-Trendbericht, Bonn

Dauser, Dominique, 2015, Regionale Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung: Handlungsfelder, Erfolgsbedingungen und Handlungsbedarf, in: Severing, Eckart; Baethge, Martin, 2015, Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde - Konzepte – Forschungsbedarf, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 71 - 89

11.

Dengler, Katharina / Matthes, Britta, 2018, Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, IAB-Kurzbericht, Nr. 4, Nürnberg

Eckhardt, Christoph / Rüb, Herbert, 2014, Erfolgreiche Nachqualifizierungswege für An- und Ungelernte, in: Projektträger im DLR e. V. (Hrsg.), Kompetenzen von gering Qualifizierten. Befunde und Konzepte, Bielefeld, S. 47–65.

Geis, Wido / Vahlhaus, Isabel, 2018, Bedarf an arbeitsplatzbezogener Grundbildung, IW Kurzbericht, Nr. 35, Köln

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2016, Qualifikationsbedarf und Qualifizierung – Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung, IW Policy Paper Nr. 3, Köln

Hußmann, Anke / Wendt, Heike / Bos, Wilfried / Bremerich-Vos, Albert, Kasper, Daniel / Lankes, Eva-Maria / McElvany, Nele / Stubbe, Tobias C. / Valtin, Renate (Hrsg.), 2017, IGLU 2016. Lesekompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland im internationalen Vergleich, Münster / New York

Klein, Helmut E. / Schöpfer-Grabe, Sigrid, 2015, Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte – Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung, in: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 42, Nr. 3, S. 115-133

Leo-Level-One Studie, 2011, Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus. Presseheft, Hamburg, http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/files/2011/12/leo-Presseheft_15_12_2011.pdf [27.09.2018]

Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2014, IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, IW Trends, 41. Jg., Nr. 4, S. 53–65

Seyda, Susanne / Wallossek, Luisa / Zibrowius, Michael, 2018, Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Unge-

lernten, Köln

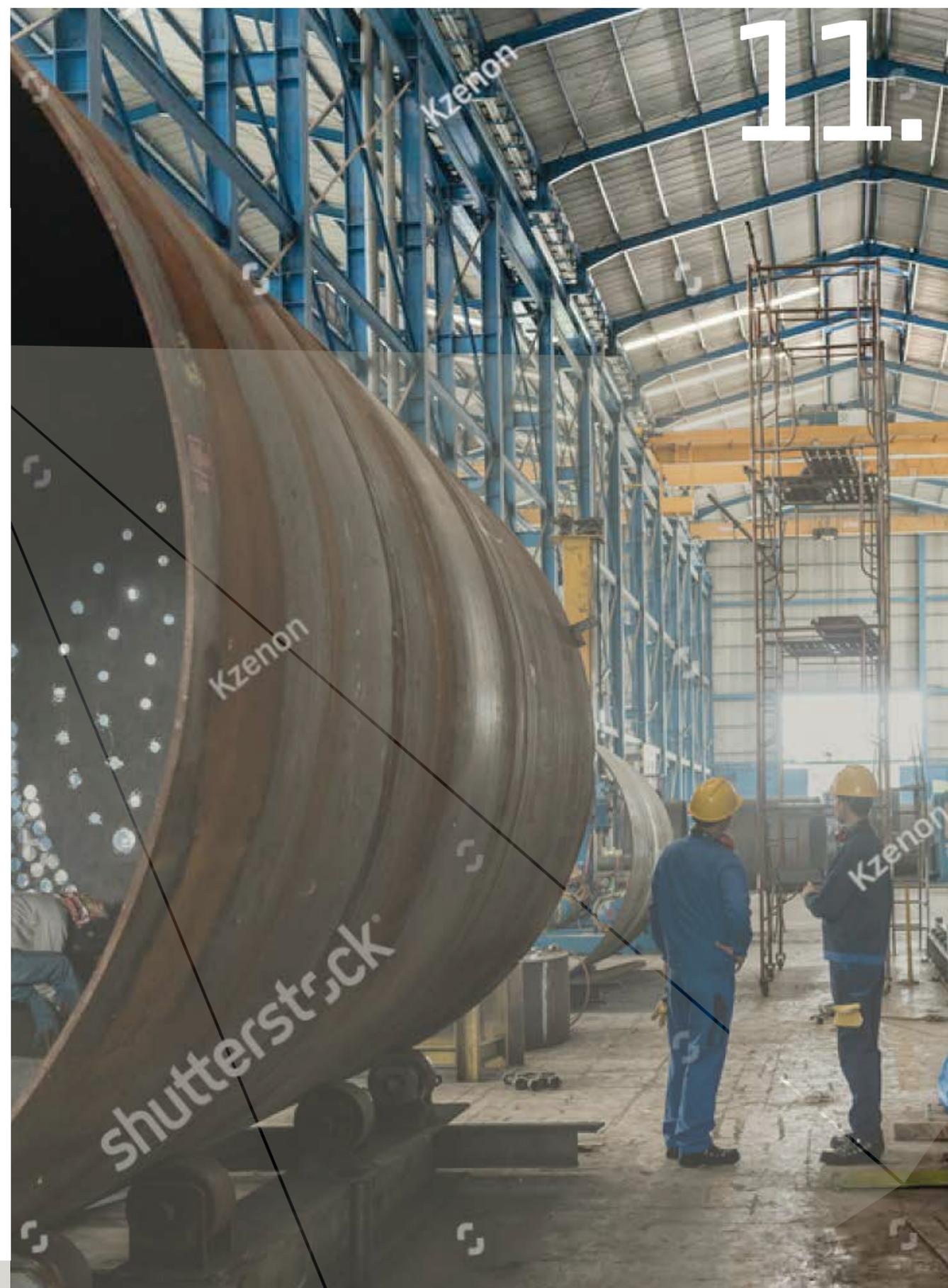
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarkt nach Berufen, August, Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018b, Beschäftigungsstatistik, Beschäftigte - begonnene und beendete sozialversicherungspflichtig Beschäftigungsverhältnisse, Nürnberg, Juli 2018

Statistisches Bundesamt, 2017, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2016, Fachserie 1, Reihe 4.1, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2018, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt 2017, Fachserie 1, Reihe 4.1, Wiesbaden

Weber, Beatrix / Kretschmer, Susanne, 2012, Perspektiven beruflicher Weiterbildung für Geringqualifizierte, in: Wirtschaft und Beruf, 64. Jg., Nr. 9/10, S. 39–44



12.

Kontakte Projektpartner AlphaGrund



Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe | Projektleiterin AlphaGrund
Telefon: 0221 4981-771 | E-Mail: schoepper-grabe@iwkoeln.de
www.iwkoeln.de



Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. (BIWE) / BBQ Berufliche Bildung gGmbH
Niederlassung Heidelberg
Kurfürstenanlage 5, 69115 Heidelberg
Christian Dittler | Regionalleitung
Telefon: 06221 89077-26 | E-Mail: dittler.christian@biwe-bbq.de
www.biwe-bbq.de



Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft gGmbH
Infanteriestraße 8, 80797 München
Elke Wailand M.A. | Leiterin Produktmanagement OSE
Telefon: 089 44108-430 | E-Mail: wailand.elke@bbw.de
www.bbw.de



Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.
Region Südhessen
Rheinstraße 94, 64295 Darmstadt
Rolf Klatta | Regionalleiter
Telefon: 06151 2710-50 | E-Mail: klatta.rolf@bwhw.de
www.bwhw.de



Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
Buersche Straße 1, 3, 5, 49074 Osnabrück
Annegret Aulbert-Siepmeyer M.A. | Produktmanagerin
Telefon: 0541 58057-280 |
E-Mail: annegret.aulbert-siepmeyer@bnw.de
www.bnw.de



Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V.
Uerdinger Straße 58–62, 40474 Düsseldorf
Dr. Peter Janßen | Geschäftsführer
Telefon: 0211 4573-245 | E-Mail: janssen@bwnrw.de
www.bwnrw.de



Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.
Magdeburger Allee 4, 99086 Erfurt
Petra Langnau | Bereichsleiterin Erwachsenenbildung
Telefon: 0361 24139-10 | E-Mail: langnau@bwtw.de
www.bwtw.de



Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH
Am Schlosspark 4, 19417 Hasenwinkel
Simone Ebert | Projektleiterin
Telefon: 03847 66-333 | E-Mail: s.ebert@bildungswerk-wirtschaft.de
www.bdwmv.de



Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V.
Schillerstraße 10, 28195 Bremen
Eugen Filipenko | Projektleiter
Telefon: 0421 36325-18 | E-Mail: filipenko@bwu-bremen.de
www.bwu-bremen.de

Impressum

Herausgeber: Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe, Isabel Vahlhaus | Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW) – Projekt AlphaGrund

Text und Redaktion: Rolf Klatta, Marco Vorberger, Antonia Schnura, Evelyn Berg: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. | Christian Dittler, Pia Wächter, Kerstin Groß, Natalie Säckler: Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. | Dr. Peter Janßen, Aida Arzhang, Suzana Rieke: Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. | Manuela Wehrmeyer, Annegret Aulbert-Siepmeyer: Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH | Elke Wailand: Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft gGmbH | Petra Langnau, Madlen Butkewitz: Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. | Eugen Filipenko: Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V. | Simone Ebert: Bildungswerk der Wirtschaft (BdW) gGmbH | Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe, Isabel Vahlhaus: IW

Grafik / Layout: Agentur 3PUNKTDESIGN, Köln, www.3punktdesign.de

Bildnachweis: shutterstock, Seite 24: Sina Bretscher, Carl von Heß'sche Sozialstiftung Hammelburg

Druck: DFS Druck Brecher GmbH, Köln

© November 2018
Alle Rechte vorbehalten

Projekt AlphaGrund (Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener):

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW) | Postfach 10 19 42 | 50459 Köln

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. (BIWE) | Löffelstraße 22–24 | 70597 Stuttgart / BBQ Berufliche Bildung gGmbH | Kurfürstenanlage 5 | 69115 Heidelberg

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH | Infanteriestraße 8 | 80797 München

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (BWHW) | Region Südhessen | Rheinstraße 94 | 64295 Darmstadt

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH (BNW) | Buersche Straße 1, 3, 5 | 49074 Osnabrück

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. (BWNRW) | Uerdinger Straße 58-62 | 40474 Düsseldorf

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (BWTW) | Magdeburger Allee 4 | 99086 Erfurt

Bildungswerk der Wirtschaft (BdW) gGmbH | Am Schlosspark 4 | 19417 Hasenwinkel

Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V. (BWU) | Schillerstraße 10 | 28195 Bremen

