

Zentrale Begriffe

Funktionaler Analphabetismus

Funktionale Analphabeten haben über mehrere Jahre hinweg die Schule besucht und gelten bis zu einem gewissen Grad als alphabetisiert. Ihre Kenntnisse in Bezug auf die Schriftsprache reichen aber nicht aus, um den gesellschaftlich notwendigen und erwarteten Anforderungen gerecht zu werden. Sie stoßen in Situationen, in denen Lesen und Schreiben erforderlich ist, schnell an ihre Grenzen.

Grundbildung

Der Begriff Grundbildung ist weiter gefasst als der Begriff des funktionalen Analphabetismus und umfasst neben den Lese- und Schreibkenntnissen weitere Fähigkeiten wie Fähigkeiten im Rechnen, soziale und personale Kompetenzen, den Umgang mit Technologien, Englischkenntnisse sowie die Fähigkeit und Bereitschaft zum selbstständigen Lernen.

Geringqualifizierte Arbeitnehmer

Geringqualifizierte sind Beschäftigte, die nur über einfache Grundbildungskompetenzen verfügen. Sie weisen häufig Defizite in verschiedenen Kompetenzbereichen auf und verfügen über niedrige formale Bildungsabschlüsse oder haben die Schule ohne Schulabschluss verlassen. In Unternehmen sind sie als An- bzw. Ungelernte oftmals im so genannten Helferbereich tätig. Das Niveau der Tätigkeit und damit verbunden die geringe Entlohnung gelten als wichtige Kriterien für die Einstufung als geringqualifizierter Mitarbeiter.

Zur Gruppe der Geringqualifizierten gehören u.a.:

- Beschäftigte ohne Berufsabschluss
- Beschäftigte mit Berufsabschluss, die aber seit mehreren Jahren in einer angelernten Tätigkeit arbeiten
- Menschen mit unzureichenden Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten
- Menschen, die negative Schulerfahrungen oder ihre Schullaufbahn abgebrochen haben

Größenordnung



Einer repräsentativen Erhebung der Universität Hamburg (leo. Level One-Studie) zufolge gibt es in Deutschland etwa **7,5 Millionen** Menschen, deren Kompetenzen im Lesen und Schreiben als unzureichend einzuschätzen sind. Für die Untersuchung wurde das unterste Niveau der

Schriftsprachfähigkeit, das so genannte Level One, in sechs Alpha Levels unterteilt. Die Schriftsprachkompetenz einer Person wird dann als unzureichend betrachtet, wenn die individuelle Leistung auf **Level eins bis drei** einzuordnen ist (siehe Abbildung 1). Betroffene können zwar einzelne Wörter und kurze Sätze lesen oder schreiben, haben aber Schwierigkeiten beim Lesen zusammenhängender Texte. Dies erschwert eine adäquate Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, insbesondere in Situationen, in denen Schriftsprache erforderlich ist.



Abbildung 1: Anzahl der Betroffenen in den Alpha-Levels

In der leo-Studie wurden sowohl deutsche Muttersprachler als auch Personen mit Migrationshintergrund befragt, die deutsch gut verstehen und sprechen: **4,4 Millionen (58,1 %)** der Personen auf den Alpha Levels 1-3 waren deutsche Muttersprachler und **3,1 Millionen (41,8 %)** Personen mit einer anderen Erstsprache als deutsch. Bei der Betrachtung der **Geschlechterverteilung** zeigte sich, dass Männer (**60,3 Prozent**) insgesamt schlechter abschneiden als Frauen (**39,7 Prozent**). Mit **33 Prozent** war die Mehrheit der Betroffenen zwischen **50 und 64 Jahre** alt. Weiterhin zeigen die Ergebnisse, dass **4,3 Millionen (56,9 %) erwerbstätig**, 1,3 Millionen (16,7 %) arbeitslos und die restlichen 2,0 Millionen (26,8 %) einer anderen Kategorie angehören (da sie z.B. in Elternzeit, berentet oder in Ausbildung sind).

Typische Berufsfelder für Geringqualifizierte

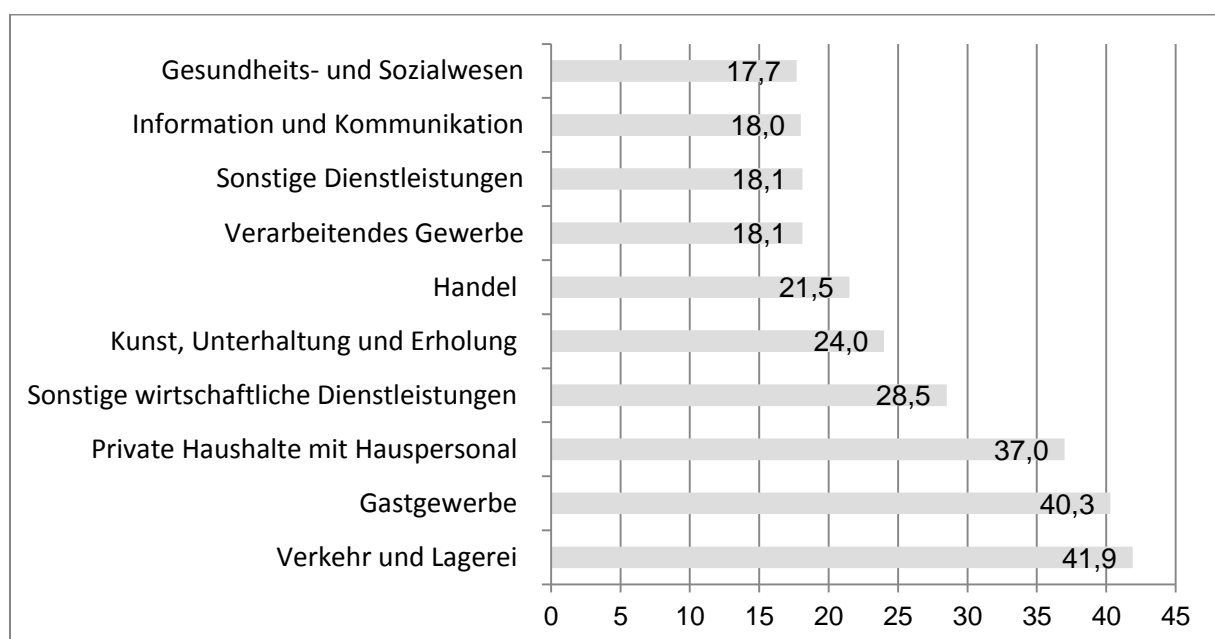


Abbildung 2: Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Geringqualifizierten

Personen, die bereits beim Übergang von der allgemeinbildende Schule zur Ausbildung bzw. zum Beruf über mangelhafte Kenntnisse im Lesen und Schreiben verfügen, haben ein höheres Risiko für Niedriglöhne und Arbeitslosigkeit als andere Personengruppen. Die PISA-Studien zeigen, dass mangelnde Grundbildung ein aktuelles Problem ist, das sich nicht von allein lösen wird, sondern kontinuierlich zunimmt. Nach wie vor verlassen ca. ein Fünftel der Schüler die Schule ohne ausreichende Kenntnisse im Lesen und Schreiben.

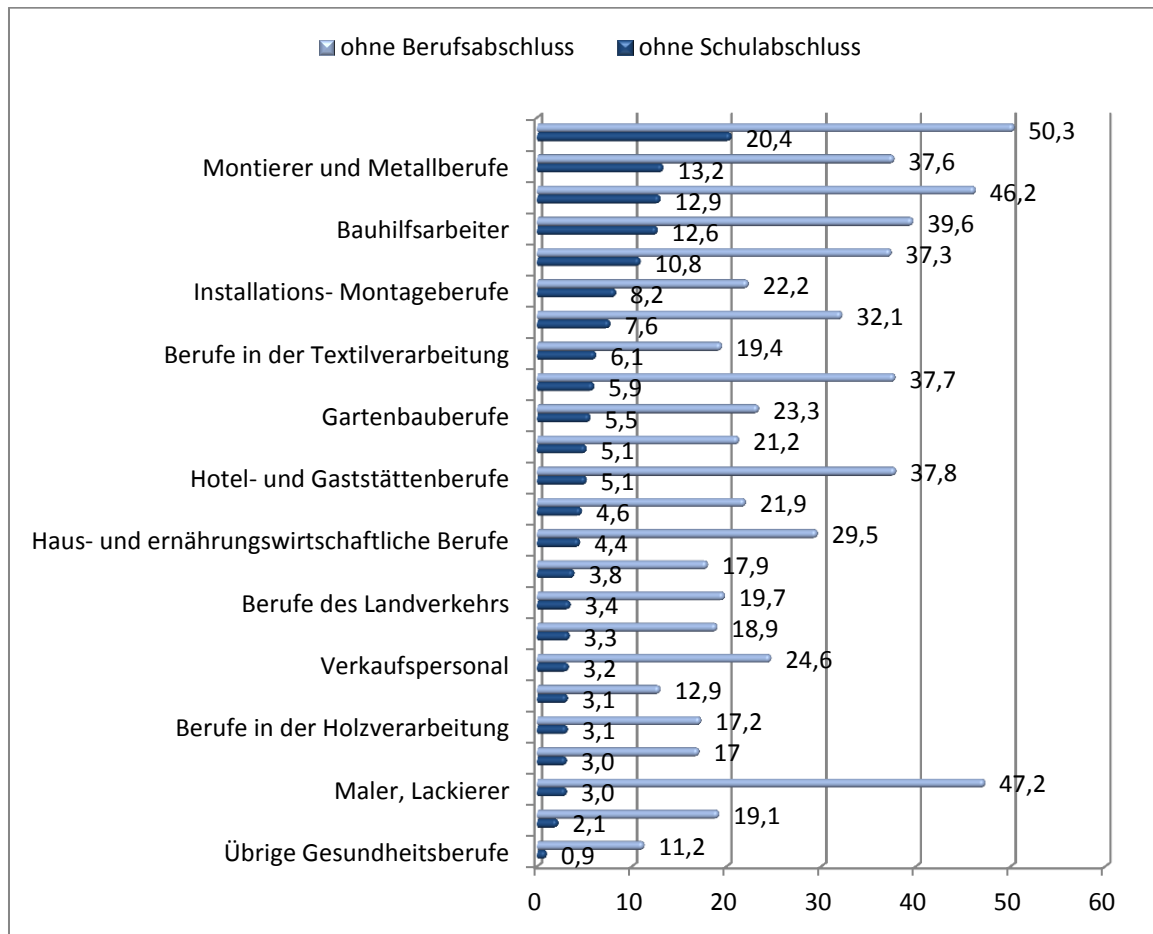


Abbildung 3: Anteil der Erwerbstätigen ohne Schul- bzw. Berufsabschluss aller Erwerbstätigen in verschiedenen Berufsgruppen (in Prozent)

Wenn 57 % der funktionalen Analphabeten (siehe leo. Level One-Studie) erwerbstätig sind, ist davon auszugehen, dass sie große Schwierigkeiten bei der Ausführung ihrer Arbeit haben oder sogar überfordert sind. Diese Schwierigkeiten werden in Anbetracht der stetigen Zunahme der Anforderungen weiter zunehmen. Weiterbildung ist deshalb für gering qualifizierte Arbeitnehmer eine wichtige Möglichkeit, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Konsequenzen geringer Grundbildung

Durch die unzureichenden Fertigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen sind die Betroffenen in unserer stark literalisierten Gesellschaft benachteiligt, insbesondere im wirtschaftlichen Bereich. Wer Probleme mit der Schriftsprache hat, kann viele Dinge nicht, die in unserem Alltag selbstverständlich sind, z. B.

- Briefe lesen und beantworten
- Anträge ausfüllen
- E-Mails lesen und verfassen
- Plakate und Informationsmaterialien lesen
- Bus- oder Zugfahrpläne lesen

Eine berufliche Qualifizierung und / oder eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt ist oftmals nicht möglich. Gründe hierfür sind in den fortwährend steigenden beruflichen Anforderungen durch Automatisierung und Technisierung zu sehen. In der Folge bleiben viele Arbeitsplätze – auch Einfacharbeitsplätze – unbesetzt. Durch eine **arbeitsplatzbezogene Qualifizierung Geringqualifizierter** kann diesem Trend entgegengewirkt werden.

Indizien für unzureichende Grundbildungskompetenzen

Betroffenen gelingt es oft sehr gut, ihre Defizite vor den Personen in ihrem Umfeld zu verbergen. Aus Angst, dass das Defizit entdeckt werden könnte, **vermeiden** die Betroffenen in der Regel Situationen, in denen sie lesen oder schreiben müssten. Sollte ihnen dies nicht möglich sein, versuchen sie über ihre Defizite **hinwegzutäuschen** oder die Aufgaben an andere zu **delegieren**.

Typische Beispiele für Vermeidung, Täuschung und Delegation sind:

Vermeidung	Täuschung	Delegation
<ul style="list-style-type: none">• Anträge ausfüllen• Anmeldung zu Grundbildungskursen• Verträge lesen und unterzeichnen	<ul style="list-style-type: none">• Ich habe meine Brille vergessen.• Die Schrift ist zu klein; ich kann das nicht lesen.• Meine Hand ist verletzt.	<ul style="list-style-type: none">• Ich fülle das Formular zu Hause aus.• Machen Sie das doch gleich mal. Sie können das besser.• Den Arbeitsnachweis schreibe ich zu Hause.

Das **emotionale Befinden** wird durch dieses Verhalten stark beeinträchtigt, was sich oft in einem geringen Selbstwertgefühl, in Unterlegenheits- bzw. Überforderungsgefühlen, sowie Diskriminierungs- und Versagensängsten äußert.

In Gesprächen gibt es typische Auffälligkeiten in der **sprachlichen Ausdrucksfähigkeit**, die von außen wahrnehmbar sind:

Sprachliche Ausdrucksfähigkeit
<ul style="list-style-type: none">• nicht deutlich oder richtig gesprochene Endungen• falsche Aussprache• auffallend leises Sprechen• Vermeiden von Augenkontakt• kurze, unvollständige Sätze• knappe Antworten• wenige Fragen• insgesamt passives Gesprächsverhalten• einfache Wortwahl• eingeschränkter Wortschatz

Bezogen auf die Schriftsprache gibt es ebenfalls klar erkennbare Indizien für das Vorhandensein von **Lese- und Schreibproblemen**:

Lese- und Schreibprobleme
<ul style="list-style-type: none">• Schriftbild ist ungleichmäßig und ungelent• Probleme mit Groß- und Kleinschreibung• fehlerhafte Orthografie• schriftliche Informationen werden nicht verstanden• Inhalt eines vorgelegten Textes kann nicht wiedergegeben werden• klein gedruckte Texte, lange Wörter oder Sätze werden ungerne, nicht fließend oder gar nicht gelesen

Motivation zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung

Die Gründe, die Menschen mit unzureichender Grundbildung dazu bewegen, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, sind vielfältig. Im **familiären Bereich** können kritische Lebensereignisse wie die Einschulung des Kindes oder der Verlust wichtiger Bezugspersonen aufgrund von Trennung, Krankheit oder Todesfall Beweggründe dafür sein, eine Weiterbildungsmaßnahme aufzusuchen. **Beruflich** können ein drohender Verlust des Arbeitsplatzes, die Umstellung auf andere Arbeitsmittel, Überforderungsgefühle am Arbeitsplatz oder die Aussicht auf eine Beförderung ausschlaggebende Faktoren sein.

Eine grundlegende Voraussetzung für eine hohe Motivation der Teilnehmer ist die **Freiwilligkeit der Teilnahme** an Weiterbildungsmaßnahmen.

Motivationsfaktoren

- Berufliche und familiäre Stabilität
- Möglichkeit, finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen
- Möglichkeit der beruflichen Entwicklung
- Unterstützung bei Alltagsproblemen und -hürden
- Angenehme Atmosphäre in der Lerngruppe
- Guter Draht zur Lehrperson
- Möglichkeit zu reden
- Interessante Gestaltung der Unterrichtseinheiten
- Vorgaben der Arbeitsverwaltung bzw. des Arbeitgebers
- Freude, lernen zu dürfen
- Wunsch, Verantwortung für Kinder oder Angehörige übernehmen zu können
- Wille, die eigenen Probleme selbst in die Hand zu nehmen
- Ehrgeiz, das persönliche Ziel zu erreichen
- Wunsch nach Unabhängigkeit und Autonomie
- Wachsendes Selbstbewusstsein durch das Erzielen von Fortschritten
- Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe, Information, Kultur

Die berufliche Weiterbildung geringqualifizierter Mitarbeiter hat folgende Vorteile für das **Unternehmen**:

Vorteile aus Arbeitgebersicht

- Bessere Problemlösung und Kommunikation
- Vermeidung von Missverständnissen und Fehlern
- Bessere Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter/-innen
- Steigerung der Qualität und Produktivität
- Bessere Kundenbetreuung – größere Kundenzufriedenheit
- Reduzierung von Ressourcenverschwendung – Energie des Mitarbeiters wird für die Arbeit genutzt, nicht zur Verheimlichung des Problems
- Verbesserte Einhaltung von Zeitvorgaben
- Höhere Flexibilität der Mitarbeiter/-innen
- Höhere Gewinne
- Maßnahme der Personalentwicklung
- Stärkung des Selbstvertrauens der Mitarbeiter/-innen
- Gewinn an Selbstsicherheit – Erfahrung der Lernfähigkeit
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- Erhöhung der Mitarbeiterbindung
- Abbau von Lernängsten bei den Mitarbeiter/-innen
- Förderung der Offenheit gegenüber Veränderungen
- Bessere Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten für den/die Mitarbeiter/-in
- Wertschätzung des/der Mitarbeiters/-in durch Angebot der Weiterbildung
- Soziales Engagement durch Weiterbildungsangebot des Unternehmens

Durch die Teilnahme an Grundbildungsmaßnahmen können sich in Hinblick auf die berufliche Qualifizierung für die **Arbeitnehmer** positive Veränderungen ergeben:

Vorteile aus Arbeitnehmersicht

- Verbesserung der individuellen Lese- und Schreibfähigkeiten
- Erhalt/Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- Verbesserung der Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen
- Aktivere und effektivere Kommunikation am Arbeitsplatz
- Eröffnung von Möglichkeiten für beruflichen Aufstieg
- Neue positive Lernerfahrungen
- Abbau von Lernängsten
- Steigerung des Selbstvertrauens

Kooperations- bzw. Netzwerkpartner

Die Zielgruppe arbeitsbezogener Qualifizierungsmaßnahmen ist schwer erreichbar. Vielen Betroffenen gelingt es, ihr Defizit über viele Jahre hinweg vor ihrer Umwelt zu verbergen und einem Beschäftigungsverhältnis nachzugehen. Aufgrund der Defizite und dem „ständigen auf der Hut sein“ kann es sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich zu erheblichen Einschränkungen kommen. Bezogen auf den beruflichen Bereich können unter anderem folgende Probleme auftreten:

Einschränkungen im Beruf

- Missverständnisse mit den Kunden
- Fehler bei der Auftragsbearbeitung
- Ressourcenverschwendung (Zeit, Arbeitsmaterialien, Arbeitsgeräte)
- Nicht-Einhaltung von Produktionszielen
- Auftragsverluste
- Zeitverzögerung oder sogar Ausfallzeiten von Mitarbeitern/-innen aufgrund der Vermeidung von Aufgaben mit höheren Schriftsprachanforderungen

Aufgrund der inneren Hürden ist die persönliche Ansprache am besten geeignet, um Betroffene für die Teilnahme an (arbeitsplatzbezogenen) Qualifizierungsmaßnahmen zu gewinnen. Um dies praktisch umzusetzen, ist die Zusammenarbeit verschiedener Institutionen erforderlich:

Kooperationspartner

- Arbeitsverwaltungen
- Träger sozialer Dienste
- Bildungsträger der beruflichen Bildung
- Unternehmen

Gründe, warum regionale Unternehmen beim Aufbau von Alphabetisierungsnetzwerken ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, sind zum Beispiel:

1. Unternehmen sind unter Umständen selbst betroffen, wenn eigene Mitarbeiter nicht richtig lesen und schreiben können und diese daher für bestimmte Tätigkeiten nicht zur Verfügung stehen.
2. Engagierte Unternehmen werden als Kooperationspartner (bspw. im Rahmen betrieblicher Praktika) in arbeitsorientierten Qualifizierungsangeboten benötigt.
3. Die Frage, wer für die Finanzierung arbeitsorientierter Alphabetisierungsangebote zuständig ist, ist noch nicht endgültig entschieden. Absehbar ist aber, dass nicht alle Kosten durch die öffentliche Hand finanziert werden können. Unternehmen werden daher als Sponsoren benötigt.

Allgemeine Gestaltungsprinzipien arbeitsbezogener Qualifizierungsmaßnahmen

Es hat sich als besonders effektiv erwiesen, den Lernalltag möglichst abwechslungsreich zu gestalten. Dabei sollte der Unterricht in mehrere Phasen unterteilt sein, die Anteile von Interaktionen, verschiedene Lernfelder und wechselnde Lernmethoden beinhalten. Weiterhin hat es sich bewährt, regelmäßige Pausen einzubauen. Bei der **arbeitsplatzorientierten** Qualifizierung sollten allgemeine und arbeitsorientierte Inhalte von Anfang an eng miteinander verknüpft sein. In den Unterricht können Zeitungsberichte, aktuelle Diskussionen und persönliche Erfahrungen mit Bezug zur Arbeitswelt einfließen.

Da Personen mit unzureichenden Schriftsprachkompetenzen eine sehr **heterogene Gruppe** darstellen, ist es in der Regel nicht möglich, ein einheitliches Curriculum auf die gesamte Kursgruppe anzuwenden. Daher ist es wichtig, **individuelle Lernziele** zu definieren und den Unterricht entsprechend der individuellen Lernfortschritte **flexibel** zu gestalten. Ein **modularer Aufbau** der Unterrichtseinheiten mit zunehmender Schwierigkeit bietet sich an. Innerhalb der einzelnen Module sollte das Tempo in Abhängigkeit von den Fortschritten der Kursteilnehmer angepasst werden.

Alpha plus Job – Ein Programm zur arbeitsorientierten Qualifizierung



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



DLR Projektträger



Konkrete Vorgehensweise Alpha plus Job:

Dauer: 9 Monate

Zweimal pro Woche 3-stündiges Alphabetisierungstraining

Zwei Vollzeitwochen (über Bildungsurlaub oder Freistellung realisiert)

9 Monate Alpha plus Job			
6 Monate	2 Monate		1 Monat
Ausschließlich Teilzeitunterricht	Teilzeitunterricht und Vollzeitunterricht Vollzeit: 1 Woche / Monat		Urlaub
6h/Woche Unterricht	Vollzeit: 40h/Woche	Teilzeit: 6h/Woche	

Verwendete Quellen

Abraham, E. (2010). *Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Grotluschen, A. & Riekmann, W. (2012). *Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie*. Münster: Waxmann.

Rothe, K. & Preisin, B. (2011). *Arbeitsorientierte Grundbildung: Funktionale Analphabeten qualifizieren*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Klein, H. E.; Schöppe-Grabe, S. (2011). *Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Leitfaden für Unternehmen*. Köln: IW.

Kontakt

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft
Buersche Str. 1,3,5
49074 Osnabrück



Bildungswerk der
Niedersächsischen Wirtschaft
gemeinnützige GmbH

Annegret Aulbert-Siepelmeier
Projektkoordination

Annegret.Aulbert-Siepelmeier@bnw.de

Jan Budde
Pädagogischer Mitarbeiter

Jan.Budde@bnw.de

Klaus Menkhaus
Pädagogischer Mitarbeiter

Klaus.Menkhaus@bnw.de

Nora Steinbrügge
Pädagogische Mitarbeiterin

Nora.Steinbruegge@bnw.de

Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Markusplatz 3
96047 Bamberg



Prof. Dr. Jascha Rüsseler
Professur für Allgemeine Psychologie

Jascha.Ruesseler@uni-bamberg.de

Dipl.-Psych. Melanie Boltzmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Melanie.Boltzmann@uni-bamberg.de

MediTECH Electronic GmbH
Langer Acker 7
30900 Wedemark



Ralph Warnke
Geschäftsführer

service@meditech.de