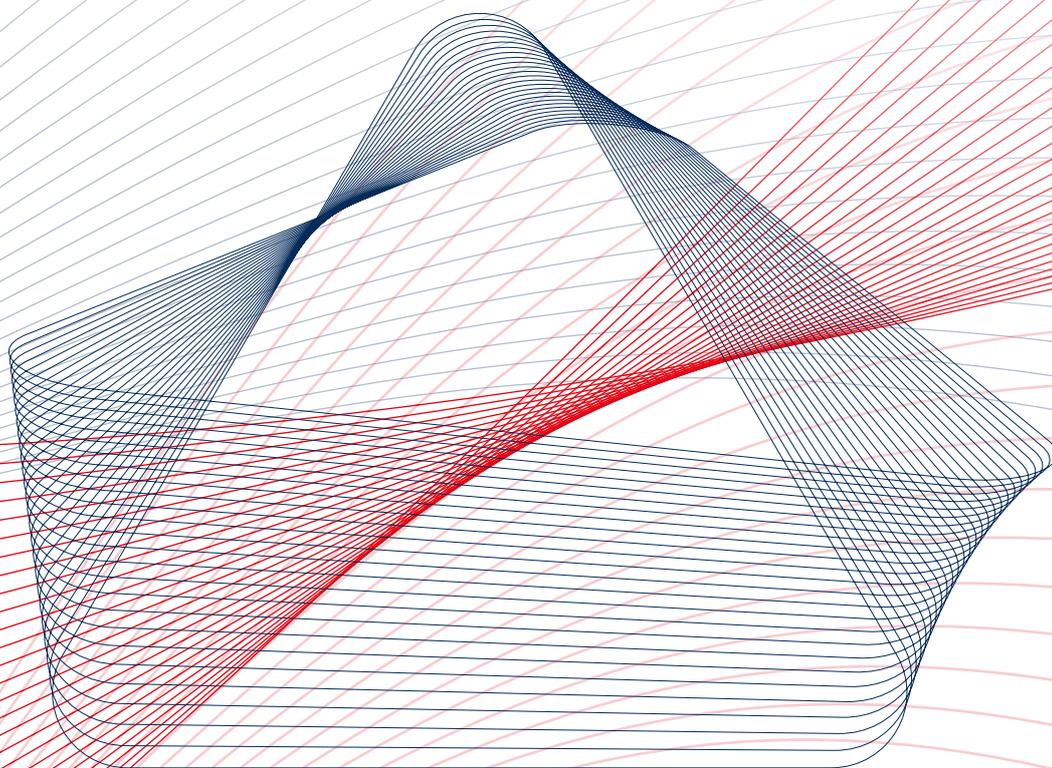


Phänomen geringe Literalität in der Arbeitswelt.

Informationen und Lösungsansätze für die
Arbeitsorientierte Grundbildung.



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds



Impressum

Herausgeber:

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Stresemannstraße 18/19

39104 Magdeburg

Redaktion:

„ISaGA+“ - Initiative zur Stärkung von Alphabetisierungs- und Grundbildungskompetenzen in Ausbildungsbetrieben

Ein Projekt von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt

Gefördert durch das Land Sachsen-Anhalt und den Europäischen Sozialfonds

Kofinanziert durch die Stiftung Neue Länder

Laufzeit: 01.10.2019 - 30.09.2022

Koordination, Gestaltung und Umsetzung:

Mundpropaganda Media, Gina Maria Mund

Unbelievably Design, Erik Staats

Druck:

SAXOPRINT GmbH

Enderstr. 92 c

01277 Dresden

Kontaktadresse für Printbroschüre und Download (kostenlos):

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Stresemannstraße 18/19, 39104 Magdeburg

info@aul-lsa.de

Diese Publikation wird vom Projekt ISaGA+ im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Darstellung von Arbeit und Leben

Arbeit und Leben

SACHSEN-ANHALT

Die Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH trägt mit ihren vielfältigen Angeboten in der politischen und sozialen Bildung dazu bei, dass Menschen ihr Lebensumfeld jeden Tag aktiv und demokratisch mitbestimmen können - sei es am Arbeitsplatz oder in der eigenen Nachbarschaft. Unsere Arbeit folgt dem Leitbild sozialer Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Solidarität. Ziel unseres Handelns ist die Stärkung demokratischer Kultur und gesellschaftlicher Teilhabe.

Über Wissensvermittlung, Netzwerkarbeit und Ermutigung unserer Teilnehmenden stoßen wir Bildungsprozesse an und tragen mit unserer Arbeit zu mehr Chancengerechtigkeit und zum Recht auf lebenslanges Lernen bei.

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt ist der Bildungspartner der Gewerkschaften und öffentlich anerkannter Träger der Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt. Getragen von Arbeit und Leben Niedersachsen ist unser Dachverband der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben ein starkes Netzwerk mit vielen Partner*innen im ganzen Land.

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt engagiert sich seit mehreren Jahren in der Arbeitsorientierten Grundbildung und arbeitet in mehreren Projekten zum Thema Alphabetisierung und Grundbildung.

Darstellung von ISaGA+



Initiative zur Stärkung von Alphabetisierungs- und Grundbildungskompetenzen in Ausbildungsbetrieben

ISaGA+ – „Initiative zur Stärkung von Alphabetisierungs- und Grundbildungskompetenzen in Ausbildungsbetrieben“ fördert ausbildungs- und arbeitsplatzbezogene Maßnahmen zur Stärkung von Alphabetisierungs- und Grundbildungskompetenzen.

Im Rahmen unserer Arbeit verfolgen wir das Ziel, Personal- und Ausbildungsverantwortliche sowie betriebliche Vertreter*innen durch Sensibilisierungsmaßnahmen und thematische Qualifikationsformate rund um das Thema geringe Literalität aufzuklären und zu schulen. Im Mittelpunkt steht dabei die Vermittlung von Kompetenzen und praxisnahem Handlungswissen im Umgang mit Grundbildungsbedarfen und Hilfestellungen. Gemeinsam mit den Unternehmen werden Strukturen und Rahmenbedingungen erarbeitet, die einen wertschätzenden und stärkenorientierten Umgang mit Auszubildenden und Mitarbeiter*innen mit geringen Grundbildungskompetenzen ermöglichen, um Lernschwierigkeiten mit pädagogischen Angeboten gezielt zu begegnen.

Vorwort Handwerkskammer Magdeburg



Hochgerechnet 6,2 Millionen erwerbsfähige Deutsche können nicht genügend lesen und schreiben und haben somit große Herausforderungen den täglichen Anforderungen des Erwerbslebens gerecht zu werden. Arbeitsaufträge, Dienstpläne, Tätigkeitsnachweise, Sicherheitshinweise etc. sind Beispiele für grundlegende im Arbeitsumfeld auftretende Anforderungen an die Lese- und Schreibkompetenz der Mitarbeiter*innen, die im Allgemeinen bei Unternehmen als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Betroffene arbeiten in sogenannten Helferjobs und sind An- oder Ungelernte und versuchen die fehlenden Lese- und Schreibkompetenzen durch gute Merkfähigkeit oder hohe Sozialkompetenz auszugleichen. Diese Mitarbeiter*innen versuchen die mangelnden Kompetenzen zu verstecken, da das Thema immer noch gesellschaftlich tabuisiert wird. Dies führt bei Betroffenen zu Ängsten und Unsicherheiten und damit möglicherweise zu einer Störung des

Betriebsablaufes, insbesondere wenn sich die alltägliche Routine verändert. Erschwerend kommt die zunehmende Digitalisierung des Arbeitsplatzes hinzu, welche zu wachsenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt führt und Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen und Betriebe vor neue Herausforderungen stellt.

Bisher einfache Arbeitstätigkeiten werden zunehmend komplexer, d.h., Betriebe müssen aufgrund von Fachkräftemangel vorhandene Mitarbeiterpotenziale ausbauen, indem sie u.a. auch Grundbildungsangebote für Menschen mit geringer Lese- und Schreibkompetenz schaffen.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Eine ausreichende Grundbildung befähigt Beschäftigte, an weiteren beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, führt zu einer größeren Arbeitszufriedenheit und steigenden Leistungsfähigkeit. Zudem kann sie helfen, Betriebsabläufe zu optimieren, die Arbeitssicherheit zu gewährleisten und unterstützt somit auch die betriebliche Qualitätssicherung.

Burghard Grupe
Hauptgeschäftsführer
Handwerkskammer Magdeburg

Vorwort Benjamin Gehne

„Schreib dich nicht ab – lern lesen und schreiben“. Die Stimme aus den TV-Werbespots der 2000er Jahre möge dem ein oder anderen noch im Ohr klingen. Dort konnte der Lagerarbeiter ein Warnschild nicht lesen und kassierte eine Standpauke vom zunächst wenig nachsichtigem Chef.

Geringe Literalität ist ein oft unerkanntes Phänomen – auch in der Arbeitswelt. Von den in Sachsen-Anhalt schätzungsweise über 200.000 Menschen mit eingeschränkten Lese- und Schreibfähigkeiten ist der Großteil in Beschäftigung.

Arbeit und Leben engagiert sich seit vielen Jahren im Feld der arbeitsorientierten Grundbildung und Alphabetisierung. In Sachsen-Anhalt unterstützen wir seit dem Jahr 2015 Betriebe im Umgang mit dieser oft versteckten Herausforderung. Zahlreiche Ausbilder*innen, Multiplikator*innen und Personalverantwortliche in den Betrieben haben seitdem von unseren Sensibilisierungs- und Schulungsangeboten profitiert.

Wie gehen wir mit geringen Lese- und Rechtschreibkompetenzen im Arbeitsleben sensibel um? Wie können wir Beschäftigungsfähigkeit stärken und Ausbildungserfolg sichern, wenn es offenbar nur am Lesen und Schreiben und eben nicht an der grundsätzlichen Fachkompetenz der Person mangelt? Welche niedrigschwelligen Angebote können wir im Betrieb umsetzen? Welche Kurse können wir bewerben? Was können wir im Betrieb tun?

Antworten auf diese und weitere Fragen haben die Verantwortlichen in den Betrieben gemeinsam mit uns praktisch und lebensnah erörtert. Somit konnte in vielen Fällen ein Mehrwert für die Betroffenen sowie für den ganzen Betrieb erzielt werden.

Klare Kommunikation, ein wertschätzendes Arbeitsklima, hohe Arbeitssicherheit und ein Beitrag zur Beschäftigungssicherung – davon profitieren alle. Für die Verwirklichung dieser Ziele ist Arbeit und Leben ein zuverlässiger Partner für die beteiligten Betriebe und Belegschaften.

In diesem Sinn freue ich mich über diese Handreichung:

Sie klärt auf, regt an und kann durch die starke Praxisorientierung in Ihrem Betrieb eine wichtige Unterstützung leisten.



Benjamin Gehne
Regionalleiter Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt

„Der Analphabet ist nie zur Stelle, wenn von ihm die Rede ist. Er taucht einfach nicht auf, er nimmt unsere Behauptungen überhaupt nicht zur Kenntnis, er schweigt.“

Hans Magnus Enzensberger „Lob des Analphabeten“ (1985)

Inhaltsverzeichnis

- **A Einführung**

Was ist geringe Literalität?

Was ist Grundbildung?

Was ist Arbeitsorientierte Grundbildung?

Kontext des Problems

Vorteile der Beschäftigung gering Literalisierter im Unternehmen

- **B Problemstellung**

Dimensionen des Problems: Zahlen zur Erwerbssituation gering Literalisierter und Branchensituation

Perspektive Betroffener

Vielfältige Ursachen

Gründe für Unsichtbarkeit

Mögliche Anzeichen für Lese-, Schreib- und Grundbildungsdefizite

- **C Umgang mit fehlender Grundbildung**

Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Möglichkeiten der Begegnung

Maßnahmen zum Umgang mit Grundbildungsbedarfen

Leichte und einfache Sprache

Steigerung der Lernmotivation

Sensible und individuelle Ansprache

- **D Weiterführende Schritte**

- **E Weiterführende Strategien**

Ansprechpartner*innen und Organisationen

Internetportale und Links

Literatur und Publikationen

- **F Anlagen**

- **G Quellen- und Abbildungsverzeichnis**

A. Einführung

Was ist geringe Literalität?

Die Frage nach dem Vorhandensein von Lese- und Schriftkenntnissen spielt für die meisten Menschen in Deutschland keine Rolle. Es scheint selbstverständlich, dass von allen Menschen im persönlichen Lebens- und Arbeitsumfeld zumindest grundlegende Schreib- und Lesekompetenzen beherrscht werden. Klar ist jedoch, dass viele erwachsene Menschen in Deutschland Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben haben, d.h., sie verfügen über eine geringe Literalität.

Die bereits zum zweiten Mal in Deutschland veröffentlichte LEO-Studie der Universität Hamburg belegt im Jahr 2018 erneut, dass in Deutschland mindestens 6,2 Millionen Menschen Lese- und Schreibkompetenzen besitzen. Dies entspricht 12,1 Prozent der erwerbsfähigen deutschsprachigen Bevölkerung, davon leben etwa 200 000 Menschen in Sachsen-Anhalt.

Von geringer Literalität wird gesprochen, wenn zwar einzelne Sätze geschrieben und entziffert werden können, aber selbst kurze Texte nicht sinnentnehmend gelesen werden. Trotz dieser schwierigen Ausgangslage sind fast zwei Drittel von ihnen erwerbstätig. Im Zusammenhang mit arbeitsorientierter Grundbildung müssen auch die schriftsprachlichen Kompetenzen von weiteren 10,6 Millionen Erwerbsfähigen berücksichtigt werden. Diese zählen nicht als "gering literalisiert", aber lesen und schreiben Texte allerdings nur langsam und oft fehlerhaft.

Ungenügende Lese- und Schreibkenntnisse stellen insbesondere für die Betroffenen eine große Herausforderung dar, da ihre Teilhabemöglichkeiten dadurch erheblich eingeschränkt werden. Dazu kommt, dass das Problem oft auf die Personen selbst reduziert wird. Der Umgang mit geringer Literalität ist jedoch aufgrund der Vielzahl von Betroffenen als eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung anzusehen.

Daher ist es wichtig, Menschen aus dem beruflichen und gesellschaftlichen Umfeld über das Thema geringe Literalität aufzuklären und sie zu sensibilisieren. Denn insbesondere im Arbeitsalltag können fehlende und mangelhafte schriftsprachliche Kompetenzen und Grundbildungsbedarfe zu Problemen führen.

Was ist Grundbildung?

Auch wenn der Umgang mit Schrift eine der wichtigsten und grundlegendsten Kulturtechniken ist, muss geringe Literalität ebenso im Zusammenhang mit anderen Schlüsselkompetenzen gesehen werden. Als Grundbildung bezeichnet man die Gesamtheit aller Kompetenzen, die für die aktive Teilhabe am sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben notwendig sind. Sie umfasst demnach diejenigen Wissensbestände, die für die Orientierung in Gesellschaft sowie am Arbeitsmarkt unabdingbar sind, Inklusion befördern und Exklusionsgefahr vermindern. Grundbildung ist dabei als offener, kontextspezifischer und prozessorientierter Bildungsprozess zu verstehen, welcher sich je nach gesellschaftlicher oder persönlicher Relevanz kategorisieren lässt. Die Förderung der allgemeinen Grundbildung trägt dazu bei, Menschen dazu zu befähigen, als eigenständig denkende sowie selbstbestimmt handelnde Personen zu agieren. Sie geht dabei stets auch mit einer Verbesserung im sinnverstehenden Lesen und Schreiben einher.

Was ist Arbeitsorientierte Grundbildung?

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) bezeichnet diejenigen Grundkompetenzen, die für eine erfolgreiche Teilhabe an der Arbeitswelt erforderlich sind. Das Ziel von Arbeitsorientierter Grundbildung ist es, die Qualifizierungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen zu steigern, um sowohl wichtige Aspekte wie Arbeitsqualität und -schutz sicherzustellen, als auch den aktuellen Herausforderungen des Arbeitskräftemangels adäquat zu begegnen.

Rund 60 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen sind erwerbstätig und damit mehrheitlich in den Arbeitsmarkt integriert. Bundesweit sprechen wir daher von über 3,7 Millionen Arbeitnehmer*innen mit Grundbildungsbedarfen. Für das Bundesland Sachsen-Anhalt umgerechnet bedeutet das, dass rund 100.000 Arbeitnehmer*innen von Arbeitsorientierter Grundbildung profitieren würden.

Aus sozialpartnerschaftlicher Perspektive besteht hier Handlungsbedarf: werden Umstände und Ursachen fehlender Grundbildung nicht thematisiert, ist der Verlust des Arbeitsplatzes oft nur eine Frage der Zeit. Betroffene trifft dies besonders hart, da das Ausüben einer beruflichen Tätigkeit einen zentralen Bezugspunkt im Leben darstellt. Sie nimmt sowohl eine hohe gesellschaftsintegrative als auch sinn- bzw. identitätsstiftende Bedeutung ein, wie Studien belegen.

Daher sollten Unterstützungsstrukturen und -angebote im Bereich der AoG in Sachsen-Anhalt weiter ausgebaut werden, um die in den Institutionen vorhandenen Ressourcen aktiv nutzen zu können sowie betriebliche Partizipations- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu stärken.

Checkliste Grundbildungsbedarf – im ANHANG S. 32



„Grundbildung umfasst diejenigen Wissensbestände, die für die Orientierung in Gesellschaft und am Arbeitsmarkt unabdingbar sind, die Inklusion befördern und Exklusionsgefahr vermindern; Grundbildung ist demzufolge auch als offener, als kontextspezifischer und prozessorientierter Bildungsprozess zu verstehen. Die allgemeine, nicht auf Arbeitswelt konkretisierte Grundbildung vereint mehr Bereiche als das Lesen, Schreiben und Rechnen. Sie umfasst auch Bereiche wie den Umgang mit technischen Geräten oder mit Geld, gesundheitsbewusstes Verhalten oder Ernährung.“

B. Problemstellung

„Erstens, es gibt einen Fachkräftemangel. Zweitens, wir haben die rasante Digitalisierung der Arbeitsplätze vor Augen. Für beide Problemlagen wäre es richtig, wenn Erwachsene sich weiterbilden und wir gemeinsam Grundbildung wieder in den Vordergrund stellen.“

Ministerpräsident Dr. Reiner Haselhoff

Schirmherr der Landesinitiative Alphabetisierung und Grundbildung in Sachsen-Anhalt

Kontext des Problems

Durch den Wandel der Arbeitswelt gewinnt das Thema Grundbildung noch stärker an Bedeutung, denn vorhandene Ressourcen im Unternehmen sollten effektiver genutzt werden. Die Ursachen des Arbeitskräftemangels sind vielfältig, doch an entscheidenden Punkten könnte ein bewusster Umgang mit Grundbildungsthemen die Situation entschärfen. Unterstützungsstrukturen und -angebote im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung stellen dafür wichtige Bausteine dar:

Förderung junger Menschen

Während ausreichend qualifizierte Bewerber*innen fehlen, werden junge Erwachsene ohne formale Qualifikationen oft nicht genügend berücksichtigt. Es gibt zunehmend sozialpädagogisch unterstützte Formate, die immer auf der Suche nach kooperierenden Unternehmen sind. Aber auch in den Ausbildungsbetrieben selbst können Rahmenbedingungen erarbeitet werden, damit sich auch aus Auszubildenden mit Grundbildungsbedarfen kompetente und gute Fachkräfte herausbilden. Ein offener Umgang mit Fehlern und Defiziten vermeidet dabei frustrierende und teure Ausbildungsabbrüche.



Checkliste Ausbildungsbetriebe – im ANHANG S. 33

Fortbildung

Wenn Arbeitskräfte knapp werden, ist es umso wichtiger Mitarbeitende im Unternehmen zu halten und intern fortzubilden. Zwar sind gering Literalisierte selten hochqualifiziert, häufig handelt es sich aber um qualifizierte Mitarbeitende mit langjähriger, praktischer Arbeitserfahrung, die für das Unternehmen wichtig sind. Arbeitskräfte mit Defiziten im Grundbildungsbereich können zu Fachkräften fortgebildet werden, wenn ihnen Möglichkeiten der Qualifizierung eröffnet werden. Dies erfordert Sorgfalt und einen bewussten Umgang mit dem Thema. Geringe Literalität stellt hinsichtlich notwendiger Fort- und Weiterbildungen eine doppelte Hürde dar, denn diese bieten oft einen Anlass für Kündigungen. Zu groß ist die Furcht vor der Offenbarung der fehlenden schriftsprachlichen Kenntnisse, die für Aus- und Weiterbildung oder abschlussbezogene Nachqualifizierungen notwendig sind. Eben diese Furcht erschwert auch den Erwerb von Grundbildung durch offene Angebote. Nicht erkannter Grundbildungsbedarf muss daher im Rahmen Arbeitsorientierter Grundbildung gezielt fokussiert werden, damit Qualifizierungen im Interesse des Unternehmens ermöglicht werden.

Digitalisierung

Arbeitsorientierte Grundbildung spielt auch im Rahmen des digitalen Wandels eine wichtige Rolle. So nimmt der Bedarf an (digitalen) Dokumentationen immer mehr zu und Lese- und Schreibkompetenzen werden aufgrund der Erhöhung von schriftsprachlichen Anforderungen immer wichtiger. Menschen mit Defiziten im Bereich der Grundbildung reagieren darauf nicht selten mit einer Aufgabe des Arbeitsplatzes, für den sie fachpraktisch eigentlich gut geeignet sind. Auch hier sind ein sensibler Umgang und die Aufklärung von Führungskräften essenziell.

Barrierefreiheit

Viele (potenzielle) Fachkräfte entsprechen nicht dem Durchschnittsbild. Im Zuge des demographischen Wandels und späteren Renteneintritts steigt das Durchschnittsalter der Arbeitskräfte und damit sinken tendenziell auch die Seh- und Hörfähigkeiten. Durch Zuwanderung und Arbeitsmigration gibt es mehr Mitarbeitende, die teilweise nur eingeschränkt deutsch sprechen. Für beide Gruppen ist es wichtig, dass Informationen klar und barrierefrei zur Verfügung stehen. Dies kann eine Umformulierung in einfache Sprache sein, beginnt aber auch schon mit Aspekten wie Schriftgröße, Layout und Ausleuchtung von Aushängen. Von einer automatischen Wahrnehmung schriftlich zugestellter Kommunikation sollte nicht ausgegangen werden, sondern gewährleistet werden, dass relevante Informationen ihre Adressat*innen auch erreichen.

Vorteile der Beschäftigung gering Literalisierter im Unternehmen

Diese Vorteile können durch die Sensibilisierung und Qualifizierung für Alphabetisierungs- und Grundbildungsbedarfe im Unternehmen erzielt werden:

- Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsqualität
- Erhöhung der Mitarbeiter*innenbindung
- Verhinderung unnötiger Ausbildungsabbrüche und Kündigungen
- Minimierung von Personal- und Betriebskosten
- Fachkräftesicherung
- Steigerung der Arbeitsmotivation
- Steigerung pädagogischer und kommunikativer Kompetenzen
- flexiblere Einsatzmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen
- Optimierung von Betriebsabläufen
- Sicherstellung der Einhaltung von Qualitätsstandards
- Imagegewinn
- Erhöhung der Arbeitssicherheit
- Unterstützung der Beschäftigten auf sich veränderte Arbeitsprozesse
- Verringerung von Sprach- und Kommunikationsproblemen



Dimensionen des Problems: Zahlen zur Erwerbssituation gering Literalisierter

Um die Dimensionen und Herausforderungen von Menschen mit geringer Literalität besser einschätzen zu können, helfen einige Zahlen aus der LEO-Studie „LEO 2018 - Leben mit geringer Literalität“ der Universität Hamburg.

| Alpha-Level | Anteil der erwachsenen Bevölkerung (18-64 Jahre) | Anzahl |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------|
| Alpha-Level 1-3 (gering literalisiert) | 12,1% | 6,2 Mio. |
| davon Sachsen-Anhalt | | 150-200.000 Tsd. |
| Alpha-Level 4 (einfache Textkenntnisse) | 10,6% | 10,6 Mio. |

Tabelle 1: Übersicht Anteil Alpha-Level an der Gesamtbevölkerung (aus: Grotluschen, Anke/ Buddeberg, Klaus/ Dutz, Gregor/ Heilmann, Lisanne M./ Stammer, Christopher (2021): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. wbv Media GmbH & Co. KG. Bielefeld.; Basis: Deutsch sprechende Erwachsene (18-64 Jahre), n=7.192, gewichtet, Abweichung von 100 % und Abweichungen bei den absoluten Zahlen sind rundungsbedingt, eigene Darstellung)



Übersicht Alpha-Level – im ANHANG S. 35

Es spiegeln sich ebenso strukturelle Unterschiede in der Erwerbssituation gering literalisierter Beschäftigter wider: über 60 Prozent der gering Literalisierten sind erwerbstätig im Gegensatz zu ca. 75% in der Gesamtbevölkerung.

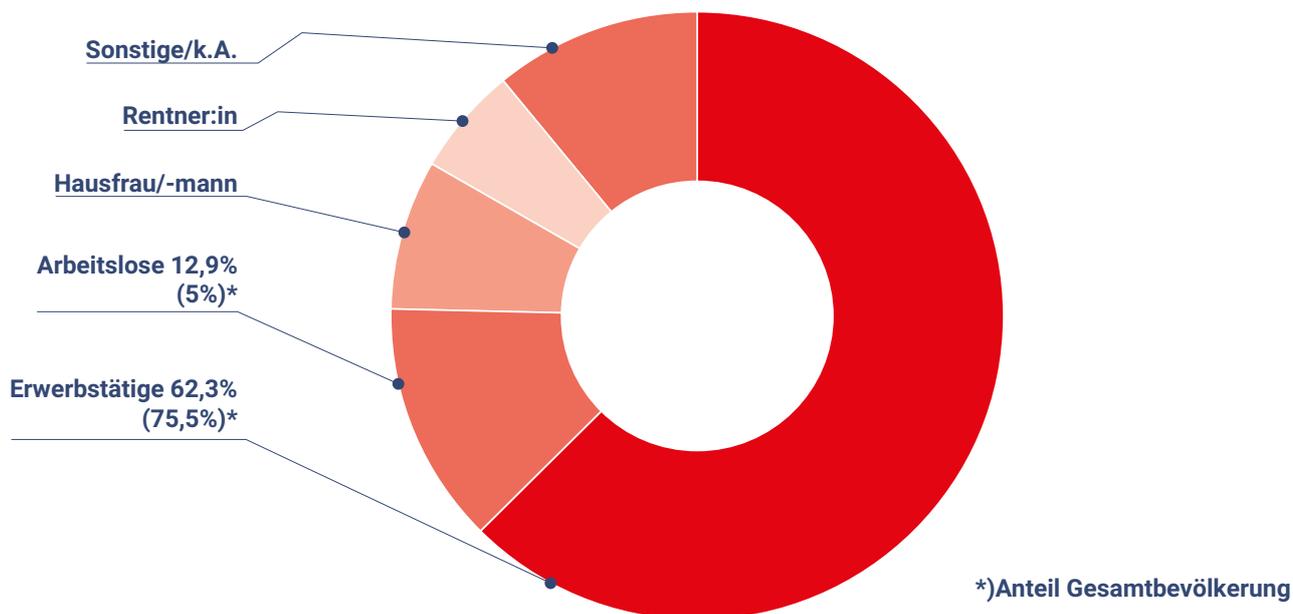


Abbildung 1.: Übersicht Erwerbssituation gering Literalisierter (aus: Grotlüschen, Anke/ Buddeberg, Klaus/ Dutz, Gregor/ Heilmann, Lisanne/ Stammer, Christopher (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre. Hamburg. S. 12, eigene Darstellung)

Übersicht Berufsabschlüsse und Branchensituation

Die Zahlen zum Stand der schulischen und beruflichen Ausbildung verdeutlichen tendenziell niedrigere, aber dennoch heterogene formale Abschlüsse.

| Art des Berufsabschlusses | Gering Literalisierte | Gesamtbevölkerung |
|--------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| Kein Abschluss | 38,8% | 19,7% |
| Berufsvorbereitende Maßnahmen | 5,3% | 2,2% |
| Betriebliche Lehre/ Berufsfachschule | 41,7% | 46,1% |
| Meister/ Fachschule | 4,5% | 10,0% |
| Hochschulabschluss/ Promotion | 10,1% | 21,7% |

Tabelle 2: Übersicht Berufsabschlüsse gering Literalisierter vs. Gesamtbevölkerung (aus: Grotlüschen, Anke/ Buddeberg, Klaus/ Dutz, Gregor/ Heilmann, Lisanne/ Stammer, Christopher (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre. Hamburg, S. 12, eigene Darstellung)

Die Zahlen zum Stand der schulischen und beruflichen Ausbildung verdeutlichen tendenziell niedrigere, aber dennoch heterogene formale Abschlüsse.

Auch wenn geringe Literalisierung in allen Berufsgruppen vorkommt, gibt es doch bestimmte Berufszweige, in denen das Phänomen häufiger anzutreffen ist:

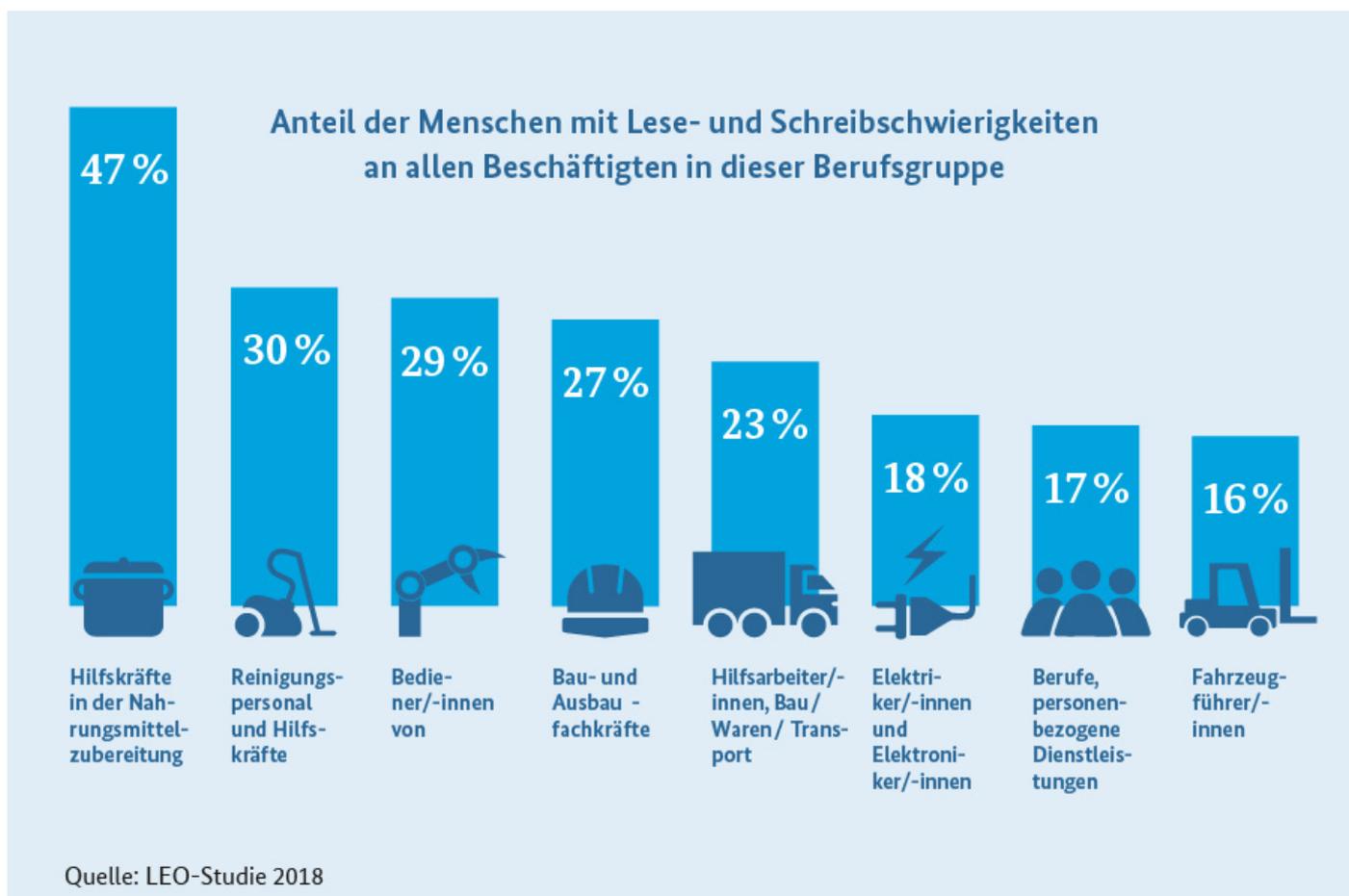


Abbildung 2: Berufsgruppen mit überdurchschnittlichen Anteil gering literalisierter Beschäftigter, Anteile in Prozent, gewichtet (Aus: Christopher Stammer (2021): Literalität und Arbeit. In: Anke Grotluschen, Klaus Buddeberg u.a. (Hrsg.): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. wbv Media GmbH & Co. KG. Bielefeld. S. 167ff.; Basis: Deutschsprachige beruflich tätige Erwachsene (18-64 Jahre) ohne Auszubildende und Praktikant*innen, n=5515, gewichtet)

Perspektive Betroffener

Die Ursachen dafür nicht Lesen und Schreiben gelernt zu haben, sind individuell und häufig sehr persönlich. Oft kommen mehrere erschwerende Faktoren zusammen, die ein erfolgreiches Lernen verhindern. Familiäre und gesundheitliche Schwierigkeiten können nicht immer von der Schule aufgefangen werden und andersherum werden negative Schulerlebnisse zu oft von Bezugspersonen ignoriert. So werden Schule und Lernen oft mehr als Bedrohung, denn als Chance erlebt.

Geringe Literalität hat dabei nichts mit Intelligenz zu tun. Sie ist eher darauf zurückzuführen, dass in bestimmten, entscheidenden Momenten nicht die notwendigen Lernerfahrungen und -schritte gemacht wurden. Infolgedessen entwickeln Betroffene oft ausgeklügelte Strategien, um ihre Defizite zu verstecken und bewältigen so ihren Alltag, ohne aufzufallen. Die Energie fließt dann in die Verfolgung des Vermeidungs- und Ersatzhandelns – ein normales schulisches Lernen findet nur noch eingeschränkt statt und ein Teufelskreis der Vermeidung beginnt.

Zudem führt die starke Stigmatisierung fehlender schriftsprachlicher Fähigkeiten auch später zu einem ständigen Versteckspiel. Generell wird schulisches Versagen der individuellen Leistungsfähigkeit zugeschrieben und Menschen, die nicht Lesen oder (schlecht) Schreiben können, sind häufig Ziel von Spott. Betroffene übernehmen diese negativen Projektionen und entwickeln ein schlechtes Selbstbild voll Scham und Schweigen. Vorhandene Potenziale zum Lernen oder der beruflichen Entwicklung werden dadurch verpasst.



Wozu Schriftsprache – im ANHANG S. 36

Vielfältige Ursachen für geringe Literalität

Die persönlichen Geschichten, die dazu führen, dass Menschen nur schlecht lesen und schreiben lernen, sind sehr individuell. Teilweise werden ursprünglich vorhandene schriftsprachliche Kompetenzen auch wieder verlernt. Trotzdem gibt es wiederkehrende Elemente in der Kindheit, die einzeln oder in Kombination ein erfolgreiches Lernen erschweren:

- **Viele Geschwister** – können dazu führen, dass in die schulische Entwicklung einzelner Kinder weniger Aufmerksamkeit investiert werden kann.
- **Geringe Literalität der Eltern** – nimmt dem Kind manchmal die Chance sich Büchern und Schrift mit Freude zu widmen.
- **Körperliche Einschränkungen** – behindern eventuell das Sehen oder Hören und erschweren so das Lernen.
- **Krankheiten** – können zu längerer Abwesenheit in der Schule führen, was später nicht mehr richtig aufgeholt werden kann.
- **Familiärer oder schulischer Druck** – macht Schule zu einer Bedrohung und verhindert die Freude am Lernen.
- **Häufiger Umzug** – unterbricht den didaktischen und sozialen Aufbau der Lernbiografie.
- **Mangelhafte schulische Didaktik** – liegt gerade beim Schrifterwerb zu oft vor.
- **Psychische Belastungen** – können privater, psychologischer oder schulischer Natur sein (z.B. Missbrauch, Mobbing, etc.).
- **Verlernen von Lesen und Schreiben** – vor allem bei täglich gleichen Arbeitsabläufen, wie Fließbandarbeit

Gründe für Unsichtbarkeit

Im beruflichen Kontext wirken einem offenen Umgang mit dem Bedarf an Grundbildung im Wesentlichen zwei Aspekte entgegen:

- **Die persönliche Scham**
- **Die Angst vor dem Verlust der Arbeitsstelle**

Diese Verlustangst ist die reale Gefahr, der sich Arbeitnehmer*innen mit Grundbildungsdefiziten gegenüberstehen. Aufgrund der hohen Relevanz des Arbeitsplatzes und der Schwierigkeit eine neue Arbeitsstelle zu finden, hat das Verstecken vorhandener Defizite höchste Priorität. Um nicht aufzufallen, werden unterschiedliche Vermeidungsstrategien angewandt und Situationen gemieden, in denen Schriftsprachkompetenzen gefordert werden. Häufig wird dabei auf Täuschungen zurückgegriffen oder es werden Aufgaben an vertraute Kolleg*innen delegiert. Dies führt jedoch zu persönlichen Abhängigkeiten und der Verstetigung der Hilfebedürftigkeit.

Aus kollegialer Solidarität wird nicht nur geholfen, sondern auch gegenüber Vorgesetzten das Problem verschwiegen. Dieses Schweigen führt dazu, dass Grundbildungsbedarf und geringe Literalität im Unternehmen scheinbar nicht vorkommen. Zudem ist es für Menschen mit gefestigten schriftsprachlichen Kompetenzen oft schwer vorstellbar, mit welchem niedrigem Level an Verständnis Menschen ihren Alltag bewältigen.

Erst eine Aufklärung über die Verbreitung des Phänomens und der Verteilung schriftsprachlicher Fähigkeiten in unserer Gesellschaft eröffnet die Möglichkeit eines bewussten Wahrnehmens. Sonst bleiben Probleme unerklärlich und die negativen Auswirkungen verursachen auf Dauer verschiedenste Probleme.

Mögliche Anzeichen für Lese-, Schreib und Grundbildungsdefizite

Der Mitarbeitende...

- vermeidet neue oder unsichere Situationen, meldet sich zum Beispiel bei Arbeitseinsätzen an unbekanntem Orten krank
- hat Probleme, mit Veränderungen von Arbeitsprozessen zurechtzukommen (zum Beispiel Einführung neuer Maschinen/ Technologien, Wechsel des Aufgabenbereichs)
- nimmt nicht an Weiterbildungsangeboten oder Informationsveranstaltungen teil
- lehnt andere Aufgaben oder sogar attraktive Karriereschritte ab
- fragt häufig Kolleg*innen um Hilfe bei einfachen Aufgaben
- erstellt häufig fehlerhafte Stundenprotokolle
- gibt spezielle Aufgaben weiter an Kolleg*innen
- reagiert nicht auf schriftlich erfolgte Einladungen u.Ä.
- die Schrift wirkt ungewöhnlich, unleserlich, wie selbst entwickelt
- die Unterschrift unterscheidet sich von der übrigen Schrift des Briefes (der möglicherweise von einer anderen Person geschrieben wurde); er/sie „malt“ die Unterschrift
- spricht undeutlich oder/ und hat Schwierigkeiten, sich auszudrücken
- weicht mit unterschiedlichen Erklärungen aus, wenn eine Anweisung, ein Formular u. Ä. zu lesen bzw. auszufüllen ist:
 - „Machen Sie das doch gerne; Sie können das besser...“
 - „Das Formular nehme ich mit nach Hause, bringe es morgen wieder mit...“
 - „Ich habe meine Brille vergessen, fülle alles zu Hause aus ...“
 - „Meine Hand ist verletzt...“ oder „Ich habe eine Sehnenscheidenentzündung...“
 - „Die Schrift ist leider zu klein. Das kann ich so nicht lesen...“
 - „Aber meine Bewerbung ist doch noch aktuell...“
 - „Sie haben doch die Unterlagen schon...“
 - „Gerade habe ich keine Zeit. Das mache ich später...“
 - „Ich merke mir das so, muss ich nicht notieren...“

Angelehnt an: Sagmeister, Gloria/ Wretschitsch, Christian (o.J.): Fit für die Zukunft. Basisbildung. Förderung. durch die Belegschaftsvertretung. Auf: <https://docplayer.org/40549278-Fit-fuer-die-zukunft-b-a-s-i-s-b-i-l-d-u-n-g-foerderung-durch-die-belegschaftsvertretung.html>. Bundesministerium für Bildung und Frauen. Linz. S. 8. Abgerufen am: 15.09.2022.

C. Umgang mit fehlender Grundbildung

Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Möglichkeiten der Begegnung

Hohe Zahl an Arbeitsunfällen

Mangelhafte Lesefähigkeiten führen zu mehr Arbeitsunfällen, dies belegt zum Beispiel die Studie „Alphabetisierung und Grundbildung am Arbeitsplatz“ der Stiftung Lesen von 2015. Arbeitssicherheit beruht auch auf der Fähigkeit Sicherheitsvorschriften zu lesen, zu verstehen und passend umzusetzen. Oft fehlt auch ein generelles Verständnis für die Wichtigkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen.

Helfen kann:

- mündliche Belehrungen,
- einfache Sprache bei Sicherheitsvorschriften,
- arbeiten mit Piktogrammen,
- regelmäßige Schulungen zum Thema Arbeitsschutz.

Angestellte schlagen Vorteile aus

Fortbildungen und Beförderungen versprechen einen verantwortungsvolleren, abwechslungsreicheren und besser bezahlten Arbeitsplatz. Fast immer steigen damit aber auch die Anforderungen – Lesen und Schreiben, Rechnen, digitale Kompetenzen werden zumindest zum Erlernen der neuen Position benötigt. Gering Literalisierte vermeiden solche Situationen, die zur Offenbarung ihrer fehlenden Fähigkeiten führen könnten – im Zweifelsfall wird sogar gekündigt.

Helfen kann:

- Sensible Ansprache: mit Fingerspitzengefühl die Befürchtungen ansprechen.
- Nachfragen: Welche zusätzlichen (Grundbildungs-)Schulungen werden benötigt?
- Angestellten die Wahl lassen: Fortbildungen/ Beförderungen ohne Druck anbieten.
- Wertschätzung betonen: Wunsch, dass die Arbeitnehmer*innen bleiben.

Mangelhafte Dokumentation

Die Verpflichtung zu Dokumentationen nehmen zu und werden umfangreicher. So steigen die schriftsprachlichen Anforderungen auch für rein praktische Tätigkeiten. Dies stellt Hürden dar, die nicht selten mit Unterstützung von mitwissenden Kolleg*innen umgangen werden. Nicht immer sind Zeitmangel oder fehlende Sorgfalt die Ursache für schlechte Dokumentation, oft fehlen die schriftlichen Grundkenntnisse, um richtig zu dokumentieren.

Helfen kann:

- sensible Thematisierung der Defizite,
- einfache Formulare und Vorlagen,
- übersichtliche Gestaltung und Schriftgröße.

„Arbeitsorientierte Grundbildung ist ein guter Ansatz, denn hier geht es um aufsuchende Bildungsarbeit im Kontext der Arbeitswelt. Gerade gering Literalisierte können wir so durch flexible und passgenaue betriebs- und branchenspezifische Angebote erreichen. Das baut Barrieren in der Weiterbildung ab.“

Elke Hannack, Präsidentin des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben
stellvertretende Vorsitzende des DGB

Maßnahmen zum Umgang mit Grundbildungsbedarfen

Der Umgang mit Grundbildungsbedarfen in einem Unternehmen kann sich auf verschiedenste Weise verbessern. Eine Reihe von Maßnahmen sind eher einfach umzusetzen und bringen direkte Vorteile - nicht nur für gering Literalisierte.

Leichte und einfache Sprache

Autorin: Frau Anja Kusian, Lebenshilfe Sachsen-Anhalt e.V., Büro für Leichte Sprache

Schwere Texte mit langen Schachtelsätzen, komplizierten Fremdwörtern und Fachausdrücken stellen für einige Menschen ein Hindernis dar. Menschen mit Lernschwierigkeiten, ältere Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit bestimmten Erkrankungen, Menschen mit Seh- und Hörbeeinträchtigung und Menschen mit geringer Literalität werden dadurch in vielen Bereichen unserer Gesellschaft benachteiligt, sogar ausgeschlossen.

Die LEO-Studien zeigen, dass die Verwendung der einfachen Sprache auch für Menschen mit geringer Literalität von wichtiger Bedeutung ist, denn mit Hilfe der einfachen Sprache können diese Menschen in vielen Bereichen der Gesellschaft, wie beispielsweise auch in der Berufsausbildung und im weiteren Berufsleben, teilhaben.

Deshalb nutzen Betriebe die einfache Sprache beispielsweise in der Kommunikation, in Dokumenten und bei der Arbeitssicherheit. So können auch für Menschen mit geringer Literalität eine gute Berufsausbildung sowie gute und sichere Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.



Empfehlungen einfache Sprache – im ANHANG S. 37

„Zur Vermeidung von Selbst- und Fremdgefährdung sind während der Bedienung der Maschine andere Tätigkeiten, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Aufgabe stehen, untersagt.“

„Bitte führen Sie beim Bedienen der Maschine keine anderen Arbeiten durch. So vermeiden Sie Unfälle und schützen sich selbst und andere.“

Steigerung der Lernmotivation

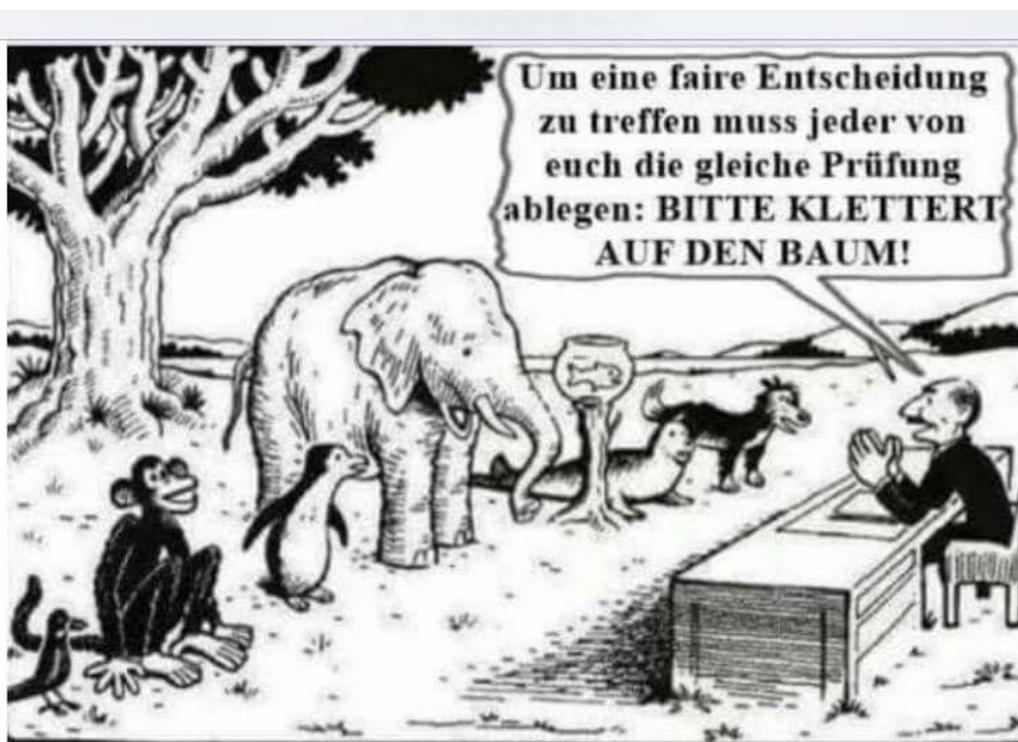
Stärkenorientierung + Gamification = (Lern-) Motivation

Autorin: Julia Mayer – 2klip Workshops



Stärkenorientierung - Stellen Sie sich kurz folgende Situation vor: Eine Lehrkraft bittet einen Schüler in Mathematik die Multiplikation mit Neun des kleinen Ein-mal-Eins aufzusagen. Der Schüler stellt sich vor der gesamten Klasse dieser Aufgabe und hat neun von zehn Aufgaben mit den richtigen Ergebnissen genannt. Die Lehrkraft und auch die Klasse weist ihn auf seinen Fehler hin, einige lachen den Schüler aus. Kennen Sie diese Schilderung eventuell aus den sozialen Medien oder sogar aus eigener Erfahrung? Sie ist alltäglich und richtet viel Schaden an. Warum? Der Schüler hat 90% richtige Ergebnisse und liegt somit im Bereich „gut“ bis „sehr gut“. Es gibt keinen Grund, ihn auszulachen oder nur auf seinen Fehler hinzuweisen. Es gibt viele Gründe, ihn zu bestärken, dass er eine tolle Leistung vor der gesamten Klasse gezeigt hat. Sein Fehler sollte ihm gegenüber nur kurz korrigiert werden.

Haben Sie dieses Bild schon mal gesehen? Auch mal drüber nachgedacht?



DIESEN FEHLER MACHT UNSER BILDUNGSSYSTEM

Jeder von uns hat unglaubliches **Potential!**
Aber wenn ein **Fisch** daran **gemessen** wird,
wie **gut** er auf einen Baum **klettern** kann,
wird er immer **denken** er wäre **dumm**.

-Albert Einstein



Freiheit der Gedanken

Mal abgesehen davon, dass dieses Zitat nicht von Albert Einstein ist, macht diese Darstellung vieles deutlich: Das „Prinzip Gießkanne“ bringt weder beim Lernen noch beim Bewerten etwas. Jede*r hat individuelle Voraussetzungen, Stärken, Potenziale und (Lern-) Erfahrungen. Jede*n in ein gewünschtes Schema „pressen“ zu wollen, ist eher Gleichschaltung und leistet kaum einen Beitrag zu Chancen- und Bildungsgleichheit sowie zur Integration. Stattdessen lernen Kinder, dass sie keine Fehler machen dürfen, dass sie alles gut können müssen und dass sie immer anhand von feststehenden Kriterien bewertet werden – Berücksichtigung ihrer Individualität gibt es nicht oder kaum. Fehlerkultur ist eine Worthülse, denn Fehler werden nicht geduldet. Sie sollten unbedingt ermöglicht werden, als Lernchancen, zum Schaffen einer Fehlerkultur und zur Förderung der Resilienz ganz nach dem Motto: „Wer noch nie einen Fehler gemacht hat, hat sich noch nie an etwas Neuem versucht“ (Albert Einstein).

Ich möchte noch auf eine weitere und hier auch letzte Anregung zur Stärkenorientierung hinweisen. In meinen Workshops frage ich Fach- und Lehrkräfte folgendes: Denkt an einen ganz normalen Tag bzw. eine ganz normale Woche und schätzt mal in Prozent, wie viel Aufmerksamkeit ihr dem positiven und dem negativen Verhalten eurer Kinder und Jugendlichen gegeben habt. Junge Menschen frage ich: Wurdet ihr öfter gelobt oder öfter darauf hingewiesen, was ihr falsch oder schlecht gemacht habt? Schätzen Sie mal, wie im Durchschnitt die Antworten ausfielen! Sowohl die Erwachsenen als auch die jungen Menschen gaben an, dass ca. 20% für Positives und 80% für Negatives aufgewendet werden. Mit einem kurzen und einfachen Ausflug in die Psychologie frage ich Sie: Welches Verhalten wird verstärkt – das Positive oder das Negative? Und wie sieht mit diesen Erfahrungen wohl die Lernmotivation aus?

Gamification – das Wort haben Sie sicher schon gehört und gelesen. Ich möchte Sie jetzt nicht mit einer Definition langweilen. Viel mehr Spaß macht es, es einfach viel öfter zu machen: Spielen! Das geht fast immer, egal wie alt oder wie jung man ist. Wenn man dabei noch was lernt, ist das umso besser und es macht auch noch Freude. Beim Spielen schaffen Sie wie nebenbei Lernerfolge und Motivation. Sie ermöglichen die Förderung sozialer und auch kognitiver Kompetenzen. Spielen verbindet, ob man nun miteinander oder gegeneinander spielt. Ähnlich der Erlebnispädagogik erfolgt mit Gamification ein handlungs- und erfahrungs- orientiertes sowie entdeckendes Lernen. Je mehr Sinne dabei einbezogen werden, umso nachhaltiger wird gelernt – das gilt grundsätzlich fürs Lernen. Es gibt kaum digitale und analoge Spiele, die fürs Lernen ungeeignet sind. Probieren Sie es mal aus und/oder denken Sie sich selbst ein Spiel aus. Wichtig ist es, nach dem Spielen gemeinsam zu reflektieren und sich gegenseitig Feedback zu geben. So wird über das Erlebte intensiver nachgedacht und der Sinn und Wert dieser Erfahrung eher erkannt.

(Lern-) Motivation – wir benutzen dieses Wort sehr oft, doch was ist das eigentlich? Eine kurze Auffrischung unseres Gedächtnisses...

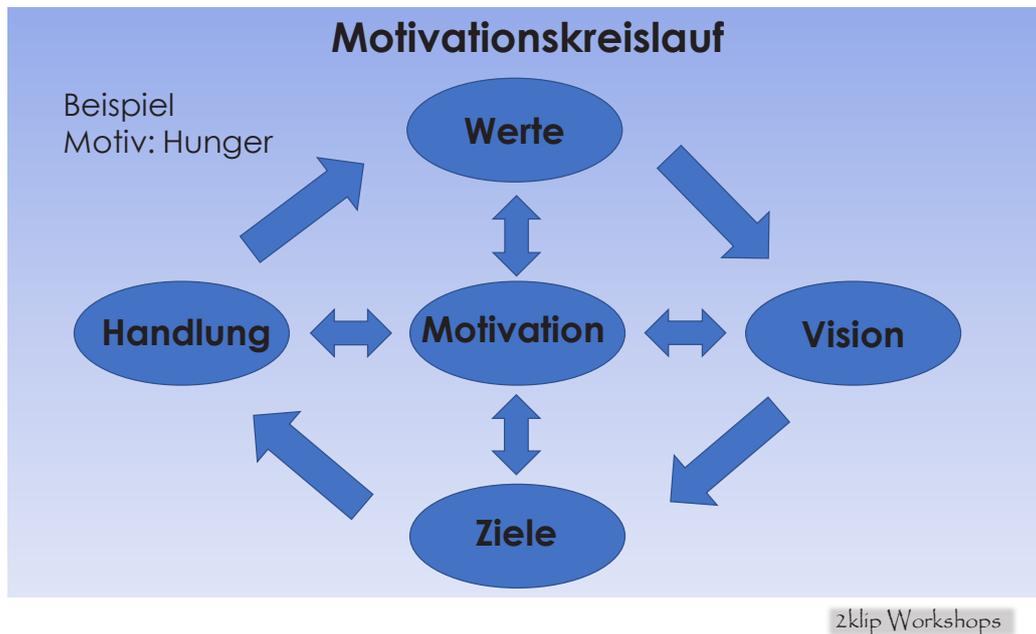
Was ist ein Motiv?

ein Beweggrund, ein Bedürfnis, ein Anlass (Motiv zur „Tat“)

Was ist Motivation?

„Motivation bezeichnet Prozesse, bei denen bestimmte Motive aktiviert und in Handlungen umgesetzt werden. Dadurch erhält Verhalten eine Richtung auf ein Ziel, eine Intensitätsstärke und eine Ablaufform. Die Motivation einer Person, ein bestimmtes Ziel zu verfolgen, hängt von situativen Anreizen, persönlichen Präferenzen und deren Wechselwirkung ab.“ (Stangl, 2021).

Um etwas über Motive und Motivation von jemandem herauszufinden, kann ein Motivationskreislauf hilfreich sein. Es gibt dazu verschiedene Ansätze. Im Grundbildungsbereich nutze ich für Fachkräfte als auch für Betroffene diese Darstellung:



Intrinsische vs. extrinsische Motivation

intrinsische Motivation ist nachhaltiger und kann durch extrinsische Motivation verringert und sogar aufgehoben werden – bitte unbedingt letzteres vermeiden!

Wichtige Hinweise

Motiv und Motivation sind immer individuell!

Nicht die eigene Motivation auf andere übertragen!

- Viele Worte und doch zu wenig... Was möchte ich damit deutlich machen?
- Wir brauchen Stärkenorientierung statt Defizitfokussierung!
- Wir brauchen Potenzialentfaltung statt Leistungsdruck!
- Wir sollten Stärken stärken und Schwächen schwächen!
- Wir brauchen eine gewünschte Fehlerkultur!
- Wir brauchen (Lern-) Erfolge, für jede*n am Lernen Beteiligte*n!
- Wir brauchen eine Methoden- und Medienkompetenz, analog und digital!

Wenn Sie mehr erfahren oder Feedback geben möchten, Fragen an mich haben oder neugierig geworden sind, freue ich mich auf Ihre Kontaktaufnahme über: schreibmir@2klip.de
Mehr über meine Arbeit und mich gibt es unter www.2klip.de

Herzlichst
Ihre Julia Mayer

Sensible Individuelle Ansprache

Ein direktes Gespräch ist die wichtigste Hilfe für gering Literalisierte. Es ist ein sehr unangenehmer Moment, die größte eigene Schwäche präsentiert zu bekommen. Eine ruhige Umgebung und eine gute Vorbereitung sind daher unabdingbar.



Gesprächsleitfaden Ansprache – im ANHANG S. 38

Gesprächsleitfaden Ansprache gering Literalisierter

- Auf konkrete Situation beziehen: z.B. „Gestern, als Lieferung XY ankam, habe ich bemerkt...“.
- Wertschätzung dem Mitarbeitenden gegenüber ausdrücken und ihm/ ihr klar machen, dass er/ sie nicht gekündigt werden soll. (Sicheren Rahmen schaffen)
- Verständnis zeigen und nachfragen: z.B. „Das muss sehr schwer für Sie sein, wie machen Sie das denn privat?“.
- Erklären, dass Lesen und Schreiben vielen Menschen schwerfällt und dass das Unternehmen unterstützen möchte. (Vertrauen und Verbindlichkeit aufbauen)
- Gemeinsam nächsten Schritt überlegen, ggf. gemeinsam das ALFA-Telefon anrufen und nach Kursen fragen.
- Weiteren Gesprächstermin vereinbaren, um weiteres Vorgehen zu bestätigen, z.B. durch Teilnahme am Kurs (Absicherung, dass Herausforderung angegangen wird)
- Nach außen kommunizierten Inhalt des Gesprächs abklären: z.B. „Wenn Ihre Kolleg*innen fragen, können wir sagen, dass es um einen betrieblichen Ablauf ging.“ (Diskretion wahren)

„Die Ansprache stellt eine Konfrontation dar. Sie werden immer wieder die Erfahrung machen, dass die Menschen auch erschrecken, verneinen oder ausweichen, sogar den Raum verlassen wollen. Geben Sie Ihrem Gesprächspartner verständnisvoll Möglichkeit, auf die Konfrontation zu reagieren. Vermitteln Sie, dass seine Reaktion in Ordnung ist. Erzwingen Sie das Gespräch über das Thema nicht, aber signalisieren Sie, dass Sie jederzeit für dieses Thema offen sind. Dies wird der Betroffene wahrnehmen, und er kann gegebenenfalls später auf Ihr Angebot zurückkommen. Manchmal weichen Menschen aber auch nur im ersten Moment aus. Dann ist es wichtig, bestimmt und freundlich auf die Bedeutung hinzuweisen, die dieses Thema für Ihre Zusammenarbeit in den unterschiedlichen Kontexten hat: „Ich finde es wichtig, dass wir darüber sprechen, weil ...“. Lassen Sie dem Gegenüber Zeit, mit der ausgesprochenen Wahrheit umzugehen.“

D. Weiterführende Schritte

Verankerung des Themas

Grundsätzlich gilt, dass eine vorbereitete und sensible Ansprache Einzelner zwar hilft – für einen langfristig effektiven Umgang eine Verankerung in den Betriebsabläufen und Verfahrensweisen aber notwendig ist.

Dies betrifft alle Bereiche des Unternehmens in denen Schrift eine Rolle spielt, aber auch alle Personalangelegenheiten. Es geht um mehr als die Veränderung formaler Aspekte wie Schriftgrößen, Textlänge, Gestaltung und Komplexität von Formularen. Eine erfolgreiche Implementierung Arbeitsorientierter Grundbildung benötigt eine sensible und bewusste Kommunikation des Themas, um eine angemessene Einbeziehung in die Bewertung von Mitarbeitenden und Abteilungen zu gewährleisten. Nur dann ist sichergestellt, dass die Aufmerksamkeit für Grundbildungsdefizite in effektiver Unterstützung münden kann und nicht zu einer „Jagd“ auf Betroffene wird.

Dies gelingt besonders gut, wenn die unterstützende Haltung von Führungskräften und Vorgesetzten von den Beschäftigten ernst genommen werden kann. In der Unternehmenskultur sollten hierzu Werte wie Fehlertoleranz, Stärkeorientierung und offene Kommunikationskultur verankert werden. Dies ist ein Schritt, der unabhängig vom Grundbildungsbedarf die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens erhöht.

Betriebsrat einbinden

Menschen mit Grundbildungsbedarf verfügen meist über ein unterstützendes, mitwissendes Umfeld, das sich durch das direkte Verhältnis gebunden fühlt. Gerade gegenüber Vorgesetzten scheint kein offener Umgang mit dem Problem der betroffenen Kolleg*innen möglich. Der Betriebsrat nimmt durch seine Mittlerstelle eine wichtige Funktion ein.

Das Vertrauensverhältnis, das auch in Bezug auf andere Belange des Arbeitsrechts und -schutzes aufgebaut wurde, ist in der erfolgreichen Ansprache gering Literalisierter eine wichtige Ressource. Daher sollte der Betriebsrat über die spezielle Herausforderung von Grundbildungsdefiziten informiert werden (z.B. mit dieser oder ähnlicher Broschüren) und in sämtliche Schritte mit eingebunden werden.

Potenzialorientierung (Vom Defizit zum Potenzial)

Geringe Literalität wird auf unabsehbare Zeit Teil unserer betrieblichen und gesellschaftlichen Realität bleiben. Jenseits aller einzelnen Maßnahmen beruht die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen auf der Fähigkeit, die Stärken und Potenziale ihrer Mitarbeiter*innen zu sehen und zu fördern. Potenzialorientierung ist der Schlüssel zu einer vielfältigen, inklusiven Arbeitswelt, die angesichts sich verändernder Realitäten nicht nur geboten, sondern zur ökonomischen Notwendigkeit wird.

Veränderung ist überall, weder Gesellschaft noch Arbeitswelt sind die gleichen wie vor 20 Jahren. Die Zeiten, in denen wenige Köpfe und viele Hände in sicheren Rahmenbedingungen verlässlichen Gewinn erwirtschafteten, sind vorbei.

Ob geringe Literalität, mangelnde Deutschfähigkeiten oder altersbedingte Einschränkungen – es gibt viele Gründe, warum Mitarbeiter*innen nicht alle Anforderungen und Wünsche des Unternehmens erfüllen. Dieser Fokus auf vermeintliche Defizite verstellt jedoch oft die Sicht auf die vielfältigen Stärken der Menschen. Die Entfaltung eigener Potenziale braucht ein förderndes und wertschätzendes Umfeld. Praktische Stärken, Kreativität, private Erfahrungen, zwischenmenschliche Qualitäten – ein Unternehmen braucht das alles, um zukünftige Herausforderungen zu bestehen und genug fähige Menschen in ihrem Unternehmen zu motivieren. Darin sind sich sämtliche „neuen“ Konzepte einig. Agilität, New Work, Digitalisierung – zufriedene, motivierte und miteinander kooperierende Kollegien sind ein Schlüssel zum Erfolg.

Fortbildung

Ein wichtiges Ziel ist die Unterstützung der Mitarbeitenden durch ein Weiterbildungsangebot, dass die Erweiterung der eigenen Kompetenzen ermöglicht, speziell im Bereich der Grundbildung. Diese Kurse können im Unternehmen durchgeführt werden oder es kann auf vorhandene Strukturen in der Region zurückgegriffen werden. Wir empfehlen bei diesem Schritt die Beratung und Unterstützung in der Umsetzung mit Hilfe unterschiedlicher Institutionen, die im Anhang zusammengestellt sind.

„Gestaltung Grundbildungsangebote im Unternehmen

Als lernförderliche Bedingungen haben sich folgende Punkte erwiesen:

- kleine Lerngruppen bis zehn Personen,
- eine motivierende, angstfreie Lernatmosphäre,
- die Freiwilligkeit der Teilnahme,
- eine gute zeitliche und räumliche Erreichbarkeit des Angebotes (flexibel z. B. hinsichtlich der Arbeitsschichten)

Angelehnt aus:

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. - Projekt AlphaGrund (2021): AlphaGrund Starterkit - Grundbildung für den Arbeitsplatz - Handreichung für Akteure in der arbeitsorientierten. Auf: <https://www.alphagrund-projekt.de/alphagrund-starterkit> Grundbildung. Köln. S. 24. Abgerufen am: 12.09.2022.

Digitale Möglichkeit: Evideo

Die Einbindung digitaler Lernmöglichkeiten bietet eine flexible und didaktisch sinnvolle Gelegenheit, um Arbeitsorientierte Grundbildung im kleinen Maßstab umzusetzen. evideo ist ein kostenloses Angebot, das eine Betreuung zwar nicht ersetzen kann, aber fertige Lerneinheiten einfach verfügbar macht. Außerdem bietet das Projekt Schulungen zum Kursleiter und Beratung zur Umsetzung in Unternehmen an. Dazu der Schirmherr des Projekts, Dr. Ernst Dieter Rossmann, Mitglied des Bundestages in der SPD:

„eVideo [...] bietet für die Branchen Logistik, Hotel- und Gastgewerbe, Gebäudedienstleistung, für den Bereich der Pflege sowie für branchenübergreifende Themen, wie den Einstieg in die Arbeitswelt oder Computerbedienung, ein onlinebasiertes Lernangebot. Dadurch können Lernende allein und/oder gemeinsam mit anderen in Lernsettings ihre Lese-, Schreib- und Rechenkompetenz verbessern und ausbauen. Übungsblätter und Lernplakate ergänzen die Online-Medien, was sicherlich für viele Lernende und die Kursleitenden noch mehr Verwendungsmöglichkeiten mit sich bringt.“

E. Weiterführende Strategien

Ansprechpartner*innen und Organisationen

Volkshochschulen

Die Volkshochschulen (VHS) sind die Träger mit dem öffentlichen Bildungsauftrag zur Grundbildung/Alphabetisierung. VHS mit Grundbildungs- und Alphabetisierungskursen gibt es in jeder Kreisstadt und in den kreisfreien Städten.

Fach- und Koordinierungsstelle Alphabetisierung und Grundbildung Landesverband der Volkshochschulen in Sachsen-Anhalt e. V.

Albrechtstraße 7 | 39104 Magdeburg

Tel.: 0391 251 991 80
info@grundbildung-lsa.de
info@vhs-st.de

<https://www.vhs-st.de>
www.grundbildung-lsa.de
<https://sub.erwachsenenbildung-lsa.de/alphabetisierung-und-grundbildung>

Grundbildungszentren

Die ab 2023 entstehenden acht regionalen Grundbildungszentren (GBZ) in Sachsen-Anhalt stehen als weitere Ansprechpartner zur Verfügung. Mit ihnen sollen Angebote für Menschen mit geringer Literalität geschaffen werden, um entsprechende Hilfestellungen zu gewährleisten. Folgende Regionen sind geplant: Burgenlandkreis, Halle/Saalekreis, Mansfeld-Südharz, Harz, Salzlandkreis/Anhalt-Bitterfeld, Wittenberg/Dessau, Magdeburg/Börde, Jerichower Land, Stendal, Altmarkkreis Salzwedel.

Bildungsträger

Weitere Ansprechpartner*innen im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung innerhalb Sachsen-Anhalts im Bereich der freien und gemeinnützigen Bildungsträger sind:

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Stresemannstr 18/19 | 39104 Magdeburg
Tel.: 0391 62 349 5
info@aul-lsa.de
<https://www.aul-lsa.de>

Ländliche Erwachsenenbildung in Sachsen-Anhalt e. V.

Goethestraße 56 | 39108 Magdeburg
Tel.: 0391 733 00 33
sachsen-anhalt@leb.de
<https://saa.leb.de>

Katholische Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt e.V.

Breiter Weg 213 | 39104 Magdeburg

Tel.: 0391 62 08 641

info@keb-sachsen-anhalt.de

<https://keb-sachsen-anhalt.de>

Organisationen und Fachverbände

Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V.

Berliner Platz 8-10 | 48143 Münster

Tel.: 02 51.49 09 96-0

bundesverband@alphabetisierung.de

<https://alphabetisierung.de>

ALFA-TELEFON (02 51) 533344

Beratungstelefon Informationen über alle Kursangebote in Deutschland

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Friedrich-Ebert-Allee 38 | 53113 Bonn

Tel.: 0228 3294

info@die-bonn.de

www.die-bonn.de

Deutsche Gesellschaft für Lesen und Schreiben e.V.

Abt. Grundschulpädagogik

Humboldt Universität

Geschwister-Scholl-Str. 7 | 10099 Berlin

Tel.: 030 20934182

www.dgls.de

14. Internetportale und Links

Generelle Informationen

<https://grundbildung-lsa.de>

Fach- und Koordinierungsstelle für Grundbildung im Land Sachsen-Anhalt

<https://alphabetisierung.de>

Internetseite des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung e.V.

<https://alfa-telefon.de>

<https://www.ichance.de>

Webseiten des Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V., der unter anderem die telefonische Beratungsstelle ALFA Telefon betreibt.

<https://www.alphadekade.de>

Mit der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ (AlphaDekade) setzen sich Bund, Länder und Partner verstärkt dafür ein, die Grundbildung in Deutschland zu verbessern.

<https://www.mein-schlüssel-zur-welt.de>

Umfassende Seite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Arbeitsorientierte Grundbildung

<https://www.dgb-mento.de>

MENTOpro steht für nachhaltige Grundbildung im Betrieb. Durch Beratung und Qualifizierung betrieblicher Akteure, inner- und außerbetrieblichen Austausch sowie pilothafte Grundbildungsangebote soll das Thema Grundbildung langfristig verankert werden.

<https://www.basiskom.de>

Das Projekt BasisKomNet von Arbeit und Leben sensibilisiert und qualifiziert zu Arbeitswelt und Grundbildung und verzahnt gezielt sinnvolle Weiterbildungspfade.

<https://www.alphagrund-projekt.de>

AlphaGrund berät zu möglichen Schulungsinhalten, wie An- und Ungelernte für Schulungen gewonnen werden können und welche Vorteile durch ein Grundbildungsangebot entstehen.

<https://wb-web.de/dossiers/alphabetisierung-und-grundbildung/grundbildung/arbeitsorientierte-grundbildung.html>

Informationsseite des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung mit umfangreichen Materialien und Informationen.

<https://epale.ec.europa.eu/de/taggar/basic-skills>

Artikel und Materialien auf „EPALÉ - Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa“ der Europäischen Kommission.

Weitere Informationen

<https://www.leichte-sprache.org>

Das Netzwerk Leichte Sprache gibt es seit 2006. Viele Menschen arbeiten im Netzwerk zusammen. Sie wollen die Leichte Sprache unterstützen.

F. Anlagen



Checkliste Grundbildungsbedarf



Checkliste Ausbildungsbetriebe



Checkliste interne Kommunikation



Checkliste Alpha-Level



Wozu Schriftsprache



Empfehlungen der Einfachen Sprache



Beispiele Lernmotivation



Gesprächsleitfaden Ansprache

Checkliste Grundbildungsbedarf im Unternehmen

Gibt es Abteilungen in Ihrem Unternehmen...

- ✓ in denen einfache/ rein praktische Tätigkeiten erbracht werden?
- ✓ ein erhöhtes Fehleraufkommen zu beobachten ist?
- ✓ in denen öfter Arbeitsunfälle passieren?
- ✓ aus denen wenig Reaktion auf schriftliche Kommunikation erfolgt?
- ✓ die eine erhöhte Fluktuation zu verzeichnen haben?

Fragen Sie nach bei....

- ✓ der ersten Führungsebene/ Vorarbeiter*innen!
- ✓ dem Betriebsrat!

**Kommunizieren Sie von Anfang an,
dass es um Unterstützung gehen soll,
nicht um Kündigungen.**

Checkliste für Ausbildungsbetriebe

- ✓ Haben die Auszubildenden eine*n persönlichen Ansprechpartner*in für Probleme/ Fragen?
- ✓ Kennen die Auszubildenden den Betriebsrat?
- ✓ Wie werden Grundbildungskompetenzen der Auszubildenden erfasst?
- ✓ Gibt es regelmäßige Gespräche mit den Auszubildenden?
- ✓ Gibt es Personen, die nicht alltäglich mit den Auszubildenden zusammenarbeiten?
- ✓ Findet ein regelmäßiger Austausch über den schulischen Stand der Auszubildenden mit der Berufsschule statt?
- ✓ Wer ist verantwortlich, wenn es Probleme zwischen Auszubildenden und Ausbildenden gibt?
- ✓ Wer ist verantwortlich, wenn sich Grundbildungsbedarf der Auszubildenden zeigt?

Checkliste Kommunikation im Unternehmen

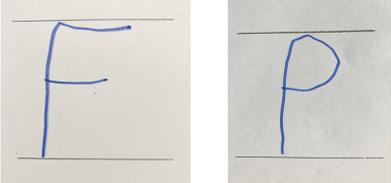
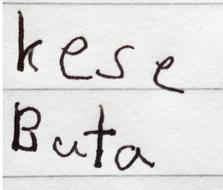
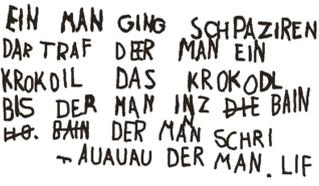
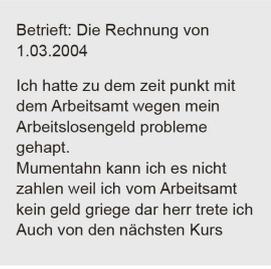
- ✓ Sind **Aushänge** einfach und verständlich formuliert?
- ✓ Ist die Schrift groß genug und hebt sich vom Hintergrund ab?
- ✓ Ist das Layout klar übersichtlich?
- ✓ Ist die Überschrift passend formuliert?
- ✓ Sind die zentralen Informationen markiert (Fett gedruckt oder in extra Zeilen)?
- ✓ Sind Handlungsoptionen oder -aufforderungen klar formuliert?
- ✓ Werden verwendete Abkürzungen erklärt?
- ✓ Sind die Lichtverhältnisse am Ort des Aushangs gut genug?
- ✓ Hängt der Aushang in einer passenden Höhe?
- ✓ Ist klar zu erkennen, dass es sich um einen neuen Aushang handelt?
- ✓ Ist der Aushang an einem zentralen, aber ruhigen Ort platziert?

- ✓ Sind **interne Dokumente** auch in einfacher Sprache verfügbar?
(Mitarbeiterleitfaden, Hausordnung, Betriebsregeln...)
- ✓ Werden Mitarbeitende schriftlich UND mündlich über Rechte/Pflichten informiert?

- ✓ Sind **Arbeitsschutzhinweise, Anleitungen und Sicherheitsvorschriften** in einfacher Sprache formuliert?
- ✓ Sind Hinweisschilder gut zu erkennen und zu lesen?
- ✓ Ist die Schrift Hinweisschilder groß genug und hebt sich vom Hintergrund ab?
- ✓ Sind die Schilder an der richtigen Stelle angebracht?
- ✓ Werden die schriftlichen Anweisungen für Maschinenführung und Arbeitsabläufe auch persönlich erklärt?

Übersicht Alpha-Levels

In den LEO-Studien wurden die Lese- und Schreibkompetenzen in vier Alpha-Levels eingeteilt. Grob entsprechen diese dem Stand der jeweiligen Schulklasse. Die Grenzen sind in der Praxis nicht immer trennscharf, gerade die weiteren Grundkompetenzen können sich sehr stark unterscheiden. Menschen mit Alpha-Level 4 gelten dabei nicht mehr als „gering literalisiert“, profitieren aber auch stark von Maßnahmen zum Barriereabbau und haben häufig Bedarf an Grundbildungskursen.

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Alpha-Level 1 „Buchstabenebene“ Lesen und Schreiben einzelner Buchstaben Mind. 0,3 Millionen Menschen 0,6% der Bevölkerung</p> |  |
| <p>Alpha-Level 2 „Wortebene“ Lesen und Schreiben einzelner Wörter Mind. 1,7 Millionen Menschen 3,4% der Bevölkerung</p> |  |
| <p>Alpha-Level 3 „Satzebene“ Lesen und Schreiben ganzer Sätze Mind. 4,2 Millionen Menschen 8,1% der Bevölkerung</p> |  |
| <p>Alpha-Level 4 „Textebene“ Lesen und Schreiben ganzer Texte (mit Schreibfehlern) Mind. 10,6 Millionen Menschen 20,5% der Bevölkerung</p> |  |

QUELLE: <https://vhsehenamtsportal.de> [Stand: 02.09.2022] Lizenz CC BY SA 4.0. direkt unter die Übersicht.

Es spiegeln sich ebenso strukturelle Unterschiede in der Erwerbssituation gering literalisierter Beschäftigter wider: über 60 Prozent der gering Literalisierten sind erwerbstätig im Gegensatz zu ca. 75% in der Gesamtbevölkerung.

Wozu Schriftsprache

Menschen brauchen Schriftsprachkompetenzen

... **für die Existenzsicherung:** Sie verschafft den Menschen Zugang zur Erwerbsarbeit und sichert diese ab. Zum Beispiel nimmt die Zahl der Arbeitsplätze für niedrigqualifizierte Arbeitnehmer ständig ab.

... **für die Mobilität:** Menschen bewegen sich in unterschiedlichsten geografischen und sozialen Räumen. Mithilfe von Lesen und Schreiben verschaffen wir uns Orientierung und Wissen für diese Beweglichkeit in der Öffentlichkeit und im Privaten - für das Bewerbungsgespräch und die Party, die Urlaubsreise und die kurzfristige Kinoverabredung.

... **für die soziale Kommunikation:** Um anderen Menschen und in Institutionen etwas mitzuteilen, sich zu informieren und über Erlebtes zu reflektieren, sind wir auf Sprache und Schriftsprache angewiesen. Verschriftlichtes gibt Freiraum für neue Gedanken und verschafft Distanz zur eigenen Geschichte.

... **für die Partizipation:** Teams, Gemeinschaften und Gesellschaften leben davon, dass Menschen verantwortlich mitgestalten. Dafür brauchen sie Fähigkeiten, sich zu informieren, sich mit Themen auseinanderzusetzen und ihre Anliegen zu kommunizieren.

... **für die Identitätsentwicklung:** Über Sprache wird der Mensch fähig zu reflektieren, zu assoziieren und zu antizipieren. Wer sich der Sprache nur unzureichend bedienen kann, findet zu sich selbst schwerer Zugang und kann seine Identität, seine Persönlichkeit und Einzigartigkeit schwer entdecken und entwickeln.

... **für den sozialen Status:** Der soziale Status ist mit einem Ansehen sowie mit bestimmten Rechten und Pflichten verbunden. Sprachliche und schriftsprachliche Fähigkeiten sind verknüpft zum einen mit Bildung und Beruf und zum anderen mit dem sozialen Verhalten, dem persönlichen Erscheinungsbild und den Gewohnheiten, und bestimmen darüber den sozialen Status mit.

... **für den sozialen Status:** Der soziale Status ist mit einem Ansehen sowie mit bestimmten Rechten und Pflichten verbunden. Sprachliche und schriftsprachliche Fähigkeiten sind verknüpft zum einen mit Bildung und Beruf und zum anderen mit dem sozialen Verhalten, dem persönlichen Erscheinungsbild und den Gewohnheiten, und bestimmen darüber den sozialen Status mit.

... **für die Sinnerfahrung:** Sinn ist der Reim, den sich eine Person auf das Erlebte macht, eine Bedeutung, die sie dem Erlebten gibt. Sinnerfahrung liegt aber auch in der Teilhabe an Sinnvollem wie einer Arbeit. Die vermittelte Anerkennung durch andere Menschen sowie die Verwirklichung eigener Ideale und Ziele sind Sinnressourcen. Sprache und Schriftsprachkompetenzen fördern beide Prozesse, Sinnsuche und soziale Teilhabe.

... **für die soziale Zugehörigkeit:** Menschen mit Lese- und Schreibproblemen haben oftmals schmerzhaft erfahren, was es bedeutet, jenseits von Anerkennung und Akzeptanz zu leben. Sie nehmen an vielen Lebensbereichen nicht teil, weil sie aufgrund ihrer Fähigkeiten die Mindestanforderungen zur Teilhabe nicht erfüllen, über diese Bereiche keine Informationen besitzen oder Angst vor Ausgrenzung haben und deshalb die Zugänge meiden.

Quelle: VHS Saarland Broschüre - Urheber Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der Evangelischen Hochschule Dresden gGmbH - www.ehs-zentrum.eu

Empfehlungen der einfachen Sprache

- Verwendung von kurzen, einfachen und bekannten Wörtern
- möglichst keine Abkürzungen verwenden
- möglichst immer die gleichen Wörter für die gleichen Dinge verwenden
- Fremdwörter vermeiden, ansonsten erklären
- Verben und aktive Wörter verwenden
- Konjunktiv vermeiden
- Verneinungen vermeiden
- bildliche Sprache, Ironie, rhetorische Fragen vermeiden
- Querverweise vermeiden
- kurze Sätze verwenden
- Wörter am Ende einer Zeile nicht trennen
- Absätze verwenden
- größere Schrift, serifenfreie Schriftarten, größeren Zeilenabstand verwenden
- linksbündig schreiben, keinen Blocksatz, wenig unterstreichen
- Wichtiges mit Fettdruck, Rahmen oder hellem Hintergrund hervorheben

Gesprächsleitfaden für persönliche Ansprache

Vorbereitungen

- ruhige Umgebung ohne Störungen schaffen
- selbst entspannen
- Kontaktdaten lokaler Lernmöglichkeiten und Ansprechpartner*innen oder Nummer des ALFA-Telefons bereithalten
- Diskretion! Der Inhalt des Gesprächs darf nicht ans Kollegium dringen!

Im Gespräch

- Auf konkrete Situation beziehen: z.B. „Gestern, als Lieferung XY ankam, habe ich bemerkt...“.
- Wertschätzung dem Mitarbeitenden gegenüber ausdrücken und ihm/ ihr klar machen, dass er/ sie nicht gekündigt werden soll. **(Sicheren Rahmen schaffen)**
- Verständnis zeigen und nachfragen: z.B. „Das muss sehr schwer für Sie sein, wie machen Sie das denn privat?“.
- Erklären, dass Lesen und Schreiben vielen Menschen schwerfällt und dass das Unternehmen unterstützen möchte. **(Vertrauen und Verbindlichkeit aufbauen)**
- Gemeinsam nächsten Schritt überlegen, ggf. gemeinsam das ALFA-Telefons anrufen und nach Kursen fragen.
- Weiteren Gesprächstermin vereinbaren, um weiteres Vorgehen zu bestätigen, z.B. durch Teilnahme am Kurs **(Absicherung, dass Herausforderung angegangen wird)**
- Nach außen kommunizierten Inhalt des Gesprächs abklären: z.B. „Wenn Ihre Kolleg*innen fragen, können wir sagen, dass es um einen betrieblichen Ablauf ging.“ (Diskretion wahren)

G. Quellen- und Abbildungsverzeichnis

- Alphanetz Sachsen-Anhalt (2018): Ministerpräsident Dr. Reiner Haseloff spricht zu Lernerinnen und Lernern. Auf: <https://www.youtube.com/watch?v=PbFjhsi-MZw>. Magdeburg. Abgerufen am: 05.09.2022.
- Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V. - Fachbereich Arbeit und Bildung - Projekt eVideoTransfer2: Zitat Dr. Ernst Dieter Rossmann, MdB (SPD) – Schirmherr des Projektes eVideoTransfer2. Auf: <https://www.lernen-mit-evideo.de/schirmherrschaft-dr-ernst-dieter-rossmann>. Berlin. Abgerufen am: 15.09.2022.
- Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (2022): Darstellung Alpha-Level. Auf: <https://vhsehrenamtsportal.de>. Abgerufen am: 02.09.2022. (Lizenz CC BY SA 4.0.)
- Ehmig, Simone C./ Heymann, Lukas/ Seelman, Carolin (2015): Alphabetisierung und Grundbildung am Arbeitsplatz - Sichtweisen im beruflichen Umfeld und ihre Potenziale. Eine Studie der Stiftung Lesen im Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Auf: https://www.researchgate.net/publication/284154309_Alphabetisierung_und_Grundbildung_am_Arbeitsplatz_Sichtweisen_im_beruflichen_Umfeld_und_ihre_Potenziale_Eine_Studie_der_Stiftung_Lesen_im_Forderschwerpunkt_Arbeitsplatzorientierte_Alphabetisierung_und. Mainz. Abgerufen am: 08.09.2022.
- ehs Zentrum/ Landesverband Saarland (2014): Menschen, die nicht lesen und schreiben können. Im Auftrag des Landesverbandes Saarland- Handreichung für Fachkräfte in Bildung, Beratung, Betreuung. Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der Evangelischen Hochschule Dresden gGmbH. Dresden/Garmisch-Partenkirchen.
- Enzensberger, Hans Magnus (1985): „Lob des Analphabeten“. In: Die Zeit 49/1985. Auf: <http://www.zeit.de/1985/49/lob-des-analphabeten>. Abgerufen am: 18.08.2022.
- Frey, Anke/ Barbara Menke (2021): Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken - Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. Auf: https://www.wbv.de/shop/geistes-und-sozialwissenschaften/erwachsenenbildung/shop/detail/name/_/0/1/6004757/facet/6004757////////nb/0/category/1738.html. Abgerufen am 07.09.2022.
- Grotluschen, Anke/ Buddeberg, Klaus/ Dutz, Gregor/ Heilmann, Lisanne M./ Stammer, Christopher (2021): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. wbv Media GmbH & Co. KG. Bielefeld.
- Grotluschen, Anke/ Buddeberg, Klaus/ Dutz, Gregor/ Heilmann, Lisanne/ Stammer, Christopher (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre. Hamburg.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. - Projekt AlphaGrund (2021): AlphaGrund Starterkit - Grundbildung für den Arbeitsplatz - Handreichung für Akteure in der arbeitsorientierten Grundbildung. Auf: <https://www.alphagrund-projekt.de/alphagrund-starterkit>. Köln. S. 7. Abgerufen am: 02.09.2022.

- Klein, Rosemarie/ Reutter, Gerhard/ Schwarz, Sabine (2016): Arbeitsorientierte Grundbildung – Worüber reden wir? In: Grundbildung bewegt Unternehmen. Arbeits- und berufsorientierte Grundbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen in NRW. Auf: https://gruwe-nrw.de/images/Positionspapier_AoG.pdf. bbb Büro für berufliche Bildungsplanung. Dortmund. Abgerufen am: 15.09.2022.
- LEB in Sachsen-Anhalt e. V. (o.J.): Fach- und Koordinierungsstelle Alphabetisierung und Grundbildung in Sachsen-Anhalt. Auf: <https://saa.leb.de/fuk-lsa.html>. Magdeburg. Abgerufen am: 20.07.2022.
- Lernende Region - Netzwerk Köln e.V. (2021). Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten: Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven. wbv Media GmbH & Co. KG. Bielefeld.
- Sagmeister, Gloria/ Wretschitsch, Christian (o.J.): Fit für die Zukunft. Basisbildung. Förderung durch die Belegschaftsvertretung. Auf: <https://docplayer.org/40549278-Fit-fuer-die-zukunft-b-a-s-i-s-b-i-l-d-u-n-g-foerderung-durch-die-belegschaftsvertretung.html>. Bundesministerium für Bildung und Frauen. Linz. S. 8. Abgerufen am: 15.09.2022.
- Stammer, Christopher (2021): Literalität und Arbeit. In: Anke Grotlüschen, Klaus Buddeberg u.a. (Hrsg.): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. wbv Media GmbH & Co. KG. Bielefeld.

Abbildung 1.:

Übersicht Erwerbssituation gering Literalisierter (aus: Grotlüschen, Anke/ Buddeberg, Klaus/ Dutz, Gregor/ Heilmann, Lisanne/ Stammer, Christopher (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre. Hamburg. S. 12, eigene Darstellung)

Abbildung 2:

Berufsgruppen mit überdurchschnittlichen Anteil gering literalisierter Beschäftigter, Anteile in Prozent, gewichtet (Aus: Christopher Stammer (2021): Literalität und Arbeit. In: Anke Grotlüschen, Klaus Buddeberg u.a. (Hrsg.): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. wbv Media GmbH & Co. KG. Bielefeld. S. 167ff.; Basis: Deutschsprechende beruflich tätige Erwachsene (18-64 Jahre) ohne Auszubildende und Praktikant*innen, n=5515, gewichtet)

Tabelle 1:

Übersicht Anteil Alpha-Level an der Gesamtbevölkerung (aus: Grotlüschen, Anke/ Buddeberg, Klaus/ Dutz, Gregor/ Heilmann, Lisanne M./ Stammer, Christopher (2021): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. wbv Media GmbH & Co. KG. Bielefeld.; Basis: Deutsch sprechende Erwachsene (18-64 Jahre), n=7.192, gewichtet, Abweichung von 100 % und Abweichungen bei den absoluten Zahlen sind rundungsbedingt, eigene Darstellung)

Tabelle 2:

Übersicht Berufsabschlüsse gering Literalisierter vs. Gesamtbevölkerung (aus: Grotlüschen, Anke/ Buddeberg, Klaus/ Dutz, Gregor/ Heilmann, Lisanne/ Stammer, Christopher (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre. Hamburg, S. 12, eigene Darstellung)

BESSER LESEN, BESSER SCHREIBEN. FÜR MÄNNER UND FRAUEN.

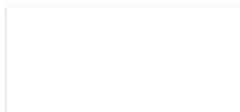


Jetzt kostenlos und anonym informieren.



ALFA-TELEFON

0800 - 53 33 44 55



iCHANGE

AlphaDekade
2016 - 2026

GEFÖRDERT VOM
 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Mindestens 6,2 Millionen Menschen in Deutschland können kaum Lesen und Schreiben. Zwei Drittel davon sind erwerbstätig

Diese Broschüre

klärt auf über „geringe Literalität“
präsentiert prägnant die wichtigsten Zahlen und Fakten
macht klar, was das mit Unternehmen zu tun hat
erläutert die Perspektive Betroffener
vermittelt, was hinter Arbeitsorientierter Grundbildung steckt
zeigt, dass alle Angestellten vom Abbau von Barrieren profitieren
enthält Checklisten und Kopiervorlagen für eine einfache Umsetzung erster Maßnahmen

Eine Broschüre von

„ISaGA+“ - Initiative zur Stärkung von Alphabetisierungs- und Grundbildungskompetenzen in Ausbildungsbetrieben

Einem Projekt zur Arbeitsorientierten Grundbildung von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt



Initiative zur Stärkung von Alphabetisierungs-
und Grundbildungskompetenzen in
Ausbildungsbetrieben

Gefördert durch



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

