



Senior Consulting Service Diakonie e.V.

KONZEPTE

INKLUSIVES LERNEN – GRUNDBILDUNG AM ARBEITSPLATZ

diakonisch denken
wirtschaftlich handeln
nachhaltig planen

INKLUSIVES LERNEN EIN HANDLUNGSKONZEPT

Förderung der Alphabetisierung
und Grundbildung in Betrieben
des Landkreises Oberhavel

29. Dezember 2021

PROJEKTTEAM

Holger Dreher, Uta Gerber,
André Morawski, Regine Rempel,
Bernt Renzenbrink (Leitung)

ZEICHNUNGEN

Sandra Bach (sandruschka)

HERAUSGEBER DER SCSD KONZEPTE

Senior Consulting Service Diakonie
www.scs-diakonie.de

Dr. Wolfgang Teske
Ewald Stephan
Ernst Rommeney
Dr. Susanne Schlichtner
Prof. Dr. Gerhard Wegner

info@scs-diakonie.de
www.scs-diakonie.de
Kranichweg 39, 04356 Leipzig

Copyright
© Senior Consulting Service Diakonie e.V. 2023

VORWORT

Einfache, leichte, verständliche Sprache ermöglicht Inklusion am Arbeitsplatz. Und sie wiederum geht aus einer Unternehmenskultur hervor, die sich als bildungssensibel versteht.

BETRIEBE VERLEUGNEN ANALPHABETEN

6,2 Millionen deutsch sprechende Erwachsene zwischen 18 und 64 Jahren werden als Analphabeten gezählt. 60 Prozent von ihnen sind erwerbstätig. Lebenspraktisch bedeutet dies, dass sie viel Kraft aufwenden, ihr Handicap täglich zu überspielen. Gleichwohl gelingt es ihnen nicht, sich beruflich so weiterzuentwickeln wie ihre Kolleg*innen.

Doch das Problem geht tiefer, wie die LEO-Studie der Universität Hamburg (2018) herausgefunden hat. Volkshochschulen und Grundbildungszentren erreichen mit ihren Kursangeboten weder die Betroffenen noch die Betriebe. Der erste Arbeitsmarkt verdrängt die Herausforderung, schottet sich sogar ab.

ENTWICKLUNGSPROJEKT IM LANDKREIS OBERHAVEL

Sechs Monate lang, von Juli bis Dezember 2021, hat ein Team des Senior Consulting Service Diakonie Module zur „Förderung der Alphabetisierung und Grundbildung in Betrieben“ erarbeitet: Holger Dreher, Uta Gerber, André Morawski, Regine Rempel, Bernt Renzenbrink (Leitung), wissenschaftlich begleitet von Prof. Dr. em. Joachim Ludwig (Universität Potsdam).

Das Entwicklungsprojekt im Landkreis Oberhavel wurde vom Land Brandenburg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) als „Soziale Innovation“ finanziert.

INKLUSIVES LERNEN BEZIEHT ALLE EIN

Das Konzept zielt darauf ab, Arbeitnehmer*innen, die nur eingeschränkt oder überhaupt nicht lesen und schreiben können, einzubinden und zu motivieren, zugleich die betriebliche Bildung für die gesamte Belegschaft neu auszurichten.

Gemeinsames Lernen grenzt nicht aus, sondern ermuntert und verbindet. Es überwindet Scheu vor neuen Aufgaben und Wissen. Versteht es, mit Fehlern umzugehen. Und vermeidet Scham im Kollegenkreis. Es thematisiert nicht persönliche Defizite.

Vielmehr eröffnet es dem Einzelnen Chancen, beispielsweise Grundkompetenzen zu erwerben, eine Ausbildung oder einen höheren Verdienst anzustreben.

FACHTHEMEN, NICHT DEFIZITE WERDEN ANGESPROCHEN

Themen ergeben sich aus Betriebsabläufen: Informationsfluss und Dokumentation, Sicherheit und Qualität am Arbeitsplatz, digitale und technische Anforderungen, struktureller Wandel. Sie sind – unterschiedslos – für alle Mitarbeitenden von Interesse.

Darum nutzen inklusive Formate einfache Sprache, Symbole und Bilder mit szenischen Darstellungen, um komplexe Inhalte zu vermitteln und zu visualisieren. So transportieren sie betriebliche Botschaften in jeden Bereich, zu jeder Frau, zu jedem Mann.

BILDUNGSSENSIBLE BETRIEBE TREFFEN AUF GRUNDAUSBILDUNG

Das Projekt brachte regionale Anbieter beruflicher Grundbildung mit bildungssensiblen Unternehmen zusammen und hielt engen Kontakt zu kommunalen Jobcentern und örtlicher Industrie- und Handelskammer.

So entstand ein unterstützendes Netzwerk aus 20 Betrieben, die 392 Arbeitsplätze in den Berufsfeldern Pflegeassistenz und Betreuung, Hauswirtschaft und Küche, Hausmeisterdienste, Reinigung und Gartenpflege ausweisen.

AUF JEDEN EINZELNEN KOMMT ES AN

Management wie Belegschaft sind gefordert, bildungssensibel zu werden und zu bleiben. Einstellungen und Unternehmenskultur spiegeln gemeinsame Werte wie Meinungsfreiheit, Partizipation, Anerkennung, Rücksichtnahme, Diskriminierungsverbot und Solidarität. Sie drücken aus, dass Bildung, gemeinsames Lernen, dass ein Suchen nach Lösungen erwünscht sind.

Jeder und jedem kommt eine Aufgabe zu, Fort- und Weiterbildung im Arbeitsprozess zu unterstützen: der Geschäftsleitung, der Personalabteilung, den Bildungsbeauftragten, den Vorgesetzten, den Arbeitnehmervertretern, den Kolleg*innen.

Der Vorstand
des Senior Consulting Service Diakonie

Berlin Hamburg Hannover
Leipzig Köln Stuttgart



Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft
<https://esf.brandenburg.de>

Unser Projekt ist **ESF**-gefördert



Scannen für weitere
Informationen zum ESF

Projektträger

Senior Consulting Service Diakonie e.V.

Förderprogramm

Soziale Innovation

Innovation durch Inklusion: Förderung der Alphabetisierung und
Grundbildung in Betrieben

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und
des Landes Brandenburg gefördert.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	3
1. Einleitung.....	7
2. Innovation durch Inklusion.....	8
A. Entwicklung von Akquisestrategien in bildungssensiblen Betrieben.....	9
3. Zum bildungssensiblen Betrieb.....	9
3.1 Organisatorische Ebene.....	9
3.2 Kommunikationsorte für das öffentliche Reden über Literalisierung.....	10
3.3 Personelle Ebene.....	10
3.4 Kommunikationsebene.....	10
4. Die Mitwissenden und unterstützenden Kollegen*innen.....	12
5. Bildungsbeauftragte.....	14
5.1 Multiplikator*innen.....	15
5.2 Kooperation mit dem Grundbildungszentrum.....	16
6. Netzerkennung.....	18
B. Entwicklung von fachlichen und überfachlichen Bildungsmodulen.....	19
7. Methodische Leitlinien.....	19
7.1 Themenzentrierung.....	19
7.2 Graphic Recording, szenische Darstellungen.....	21
7.3 Zum Peer-Ansatz.....	22
7.4 Sprachpraxis: Die einfache Sprache.....	24
8. Themenbeispiele.....	26
8.1 Qualitätsmanagement.....	26
8.2 Leitlinien/Standardvorgaben.....	27
8.3 Digitalisierung und weiterführende Bildungsangebote durch Kooperation.....	28
C. Entwicklung von strategischen Empfehlungen.....	29
9. Strategie zum weiterführenden Bildungsprojekt.....	29
9.1 Beteiligte.....	29
9.2 Evaluation.....	29
10. Empfehlung zur Umsetzung.....	29
Nachwort: Die nächsten Meilensteine.....	30

1. EINLEITUNG

Die wissenschaftlich fundierte, vom Bund und den Ländern anerkannte LEO-Studie der Universität Hamburg kommt zu dem Ergebnis, dass rund 6,2 Millionen Deutsch sprechende Erwachsene im Alter zwischen 18 und 64 Jahren sehr gering literalisiert sind, also nur eingeschränkt oder überhaupt nicht lesen und schreiben können. Aufgrund der Dringlichkeit wurde die AlphaDekade (2016 bis 2026) ausgerufen.

60% der gering Literalisierten sind erwerbstätig. Es wird aus den Betrieben berichtet, dass Probleme beim Lesen und Schreiben für Viele zu den zentralen Störungen im Betriebsablauf gehören. Die Mehrheit der Mitarbeitenden in den Betrieben ist der Meinung, dass Lesen und Schreiben unbedingt gelernt werden sollte und hier eine Bildungsoffensive notwendig sei.

Als Problemanzeige ist in diesem Zusammenhang ebenfalls zu bewerten, dass nach der LEO-Studie noch nicht einmal 1% der Betroffenen an den klassischen Alphabetisierungskursen wie z.B. Volkshochschulkursen – 40.000 bundesweit – teilnehmen. Diese scheinen die Menschen in unserer Gesellschaft nicht zu erreichen. Zusätzlich wurde von Grundbildungszentren und Expertenorganisationen beschrieben, dass sie mit ihren Angeboten nicht oder nur sehr schwer in die Arbeitswelt der Betriebe hineinkämen.

Diesen Handlungsbedarf aufgreifend wurde vom Brandenburger Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) sowie mit Mitteln des ESF das halbjährige Projekt „Innovation durch Inklusion: Förderung der Alphabetisierung und Grundbildung in Betrieben“ (Juli bis Dezember 2021) gefördert.

Die Aufgabe war die Entwicklung eines impulsgebenden Konzeptes für die Weiterbildungsarbeit in Betrieben. Es liegt hier vor und lädt zur Fortführung und Erweiterung der Maßnahmen ein.

Bei der Projektentwicklung haben wir Verantwortliche von 20 Betrieben mit insgesamt rund 392 Arbeitsplätzen aus dem Bereichen Pflegeassistenz, Betreuung, Hauswirtschaft und Küche, Reinigung, Hausmeisterei und Gartenpflege im Rahmen einer konstruktiven Zusammenarbeit einbezogen.

DAS PROJEKT VERFOLGT DREI GRUNDLEGENDE ZIELE:

- Entwicklung von Akquisestrategien in bildungssensiblen Betrieben.
- Entwicklung von fachlichen und überfachlichen Bildungsmodulen für gering Literalisierte, die niedrigschwellig und teilweise digital untersetzt sind.
- Entwicklung von strategischen Empfehlungen

2. INNOVATION DURCH INKLUSION

Im Jahr 2020 hat der Senior Consulting Service Diakonie e.V. als Träger ein Projekt in der Region Oberhavel zur Konzeptentwicklung einer Inklusiven Akademie für den Arbeitsmarkt übernommen, das jetzt von der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V. Oberhavel Süd mit Engagement sukzessive umgesetzt wird.

Bei den Recherchen sind wir auf das große Problem der unzureichenden Literalisierung vieler Menschen in der Arbeitswelt gestoßen. Mit dem Thema Bildung und Inklusion sahen wir hier zahlreiche Schnittmengen mit der Literalisierung und waren bereit, initiativ zu werden.

DOCH WAS HEIßT IN DIESEM ZUSAMMENHANG EIGENTLICH INKLUSION?

Inklusion ist als ein gesellschaftlicher Entwicklungs- und Lernprozess für alle zu sehen. Gemeint ist die gleichberechtigte Einbeziehung der bislang noch häufig in Subsystemen ausgeschlossenen Menschen in die gesellschaftlichen Lebenswelten.

Dies verlangt in manchen Bereichen ein verändertes Denken, Fühlen und Handeln – auch im betrieblichen Alltag. Die Chance in diesem allgemeinen Entwicklungsprozess liegt darin, dass sich alle in Betrieben tätigen Menschen in ihrer Würde, mit ihren Potentialen und auch Bedarfslagen in der betrieblichen Arbeitsgemeinschaft angenommen erleben können. Nicht nur Funktionalität, sondern besonders auch Einfühlungsvermögen, soziale Offenheit und Kompetenz, Bereitschaft, Neues zu lernen, und Solidarität können an Bedeutung gewinnen.

SO GILT DIE PRÄMISSE:

Der Geist der Inklusion sucht nicht nach isolierten Lösungen, sondern vor allem die qualitative Weiterentwicklung in gemeinschaftlichen Zusammenhängen eines offenen, sozialen Betriebsklimas. Dabei gilt es ganz besonders, die häufig vorhandenen physischen, kognitiven, emotionalen Barrieren abzubauen, damit alle Menschen an der Gesellschaft vollständig und gleichberechtigt teilhaben und in Würde arbeiten und leben können.

Der Abbau von Barrieren im mehrdimensionalen Sinne des Wortes ist nicht nur für schwach Literalisierte und behinderte Gesellschaftsmitglieder, sondern zugleich auch für alle anderen potenziell förderlich. Daher ist sehr zu empfehlen, in einen bildungssensiblen Betrieb, in eine barrierefreie und inklusive Gestaltung der betrieblichen Räume zu investieren, um Zugang, Zusammenarbeit und Bildung für alle zu optimieren.

A. ENTWICKLUNG VON AKQUISESTRATEGIEN IN BILDUNGSSENSIBLEN BETRIEBEN

3. ZUM BILDUNGSSENSIBLEN BETRIEB

Die Indikatoren für einen inklusiven, bildungssensiblen Betrieb lassen sich auf vier Ebenen darstellen:



3.1 ORGANISATORISCHE EBENE

Normen und Symbole in Betriebsabläufen signalisieren: Bildung ist erwünscht! Es wird eine lernförderliche Unternehmenskultur entwickelt.

- Betriebsleitung zeigt Interesse an Bildung.
- Die Förderung beruflicher Fähigkeiten durch Bildung gehört zum Alltag.
- Betriebsleitung handelt als Vorbild entsprechend den Werten: guter Führungsstil, der Bildungsinteressen fördert.
- Positives Bildungsklima

GEMEINSAME WERTE NEHMEN DIE ANGST VOR DEM SCHEITERN BEIM LERNEN:

- Meinungsfreiheit
- Partizipation
- Diskriminierungsverbot und Anerkennung
- sozialer Umgang und Rücksichtnahme

DIE UNTERNEHMENSKULTUR WIRD GEMEINSAM ENTWICKELT:

- Betriebliche Schranken und Hindernisse für erfolgreiches Lernen erkennen
- Konflikte (Diskriminierung, fehlende Anerkennung) einem definierten Lösungsweg zuführen
- Konflikte in der Belegschaft/mit den Vorgesetzten als Chance für die Weiterentwicklung nutzen

3.2 KOMMUNIKATIONSORTE FÜR DAS ÖFFENTLICHE REDEN ÜBER LITERALISIERUNG

- Briefkasten beim Büro des/der Multiplikators*in
- Betriebliche Qualitätszirkel können auf Literalisierungsdefizite verweisen.
- Bei der Personaleinstellung im Betrieb sollte schwache Literalität nicht als Ausschlussgrund, sondern als Entwicklungsmöglichkeit betrachtet werden.
- Schriftliche Befragung der Vorgesetzten zu Literalisierungslücken
- Geringe Literalität sollte zu einem regelmäßigen Tagesordnungspunkt auf Betriebsversammlungen werden.
- Auf Literalisierungsangebote sollte an vielen Stellen im Betrieb hingewiesen werden.

3.3 PERSONELLE EBENE

- Welche Beratungskompetenz haben die Multiplikator*innen?
- Inwiefern sind die Vorgesetzten sensibilisiert und kompetent im Umgang mit gering Literalisierten?
- Bietet der Betrieb Freistellung für Bildungsbesuche?
- Sind die Finanzierungsmöglichkeiten bekannt (ggf. Jobcenter)?
- Wer kommt noch als Multiplikator*in im Betrieb in Frage?

3.4 KOMMUNIKATIONSEBENE

Auf der Grundlage des aktuellen Forschungsstandes werden von Führungskräften und Multiplikator*innen folgende Kommunikationsregeln beachtet:

- Im Betrieb wird mit Graphic Recording gearbeitet und in geeigneten Räumen ausgestellt.
- Wie lassen sich einzelne Arbeitsaufgaben durch graphische Dokumentationen entlasten, damit Unterstützungsleistungen der Kollegen und Vorgesetzten überflüssig werden?
- Es gilt, die Situationen bei der Arbeit zu identifizieren, an denen die Geringliteralisierten eine Handlungsproblematik – ein eigenes Interesse - empfinden.

- Wie bewerten die Kolleg*innen den Kurs? Machen sie die Teilnahme verächtlich?
- Angst vor dem Verlust kollegialer Teilhabe sollte vermieden werden.
- Wird betriebliche Leitungsmacht und pädagogische Macht vermengt?
- Hilfsbedürftigkeit der Geringlitalisierten sollte von den Multiplikator*innen nicht zum Thema gemacht werden.
- Normalisierung: Die Geringlitalisierten bemühen sich um Normalisierung als vollwertige Arbeitskraft. Wird dieser Wunsch - d.h. kein Rechtschreibtraining am Arbeitsplatz - erfüllt?.

4. DIE MITWISSENDEN UND UNTERSTÜTZENDEN KOLLEGEN*INNEN

Eine wichtige Frage nach der Konzipierung von Lernprozessen in Betrieben ist jene der Rolle der Kollegen*innen. Sind sie eventuell Mitwissende? Kommen sie darüber hinaus als Unterstützer*innen in Frage?

Hier gibt die umfangreiche „Studie zum mitwissenden Umfeld funktionaler Analphabetinnen und Analphabeten“ (2016), die an der Fakultät für Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg im Arbeitsbereich „Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen“ durchgeführt wurde (Klaus Buddeberg, Anke Grotlüschen und Wibke Riekmann), interessante Hinweise.

Ein zentrales Ziel der Forschung war es, ein differenzierteres Bild von den Betroffenen zu bekommen, da man in Deutschland bisher vor allem ein defizitorientiertes Bild der Betroffenen transportiert hätte.

ES WIRD ZUSAMMENFASSEND FESTGESTELLT:

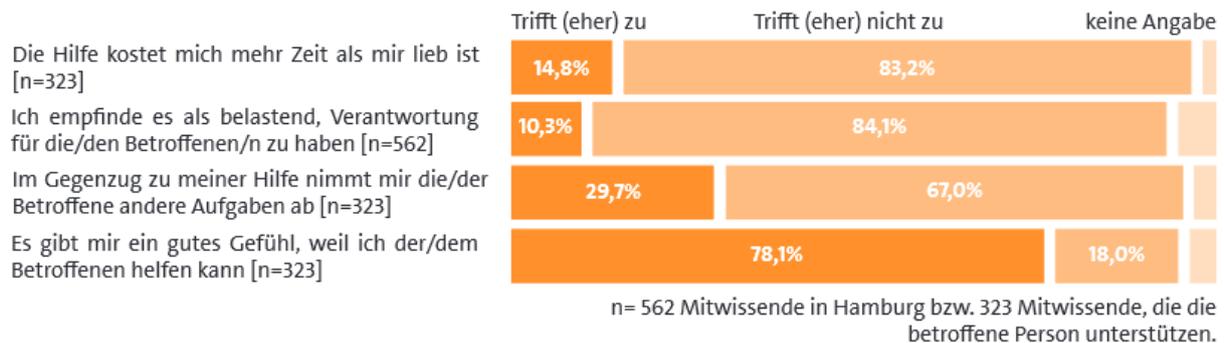
In der Bevölkerung gibt es insgesamt ein höheres Maß an Mitwissenden. Sie sind für die Initiierung von Lernprozessen im eigenen Netzwerk durchaus geeignet. Dabei ist das gegenseitige Vertrauen entscheidend dafür, dass Betroffene sich nicht als Abhängige fühlen.

Umfeldstudie "Mitwissende"		
	Mitwissende	Erwachsene in Hamburg
ohne Migrationshintergrund	62,60%	67,10%
mit Migrationshintergrund	37,40%	32,90%
n	562	1.511

Quelle: Universität Hamburg 2016

In der Umfeldstudie wird herausgearbeitet, dass die Betroffenen häufig Arbeitskollegen*innen und Vorgesetzte nennen, die als Mitwissende zur Unterstützung um Hilfe gebeten werden. So könnten Mitwissende möglicherweise brückenbildend als wichtige Akteure wirken, um die Betroffenen in weiterführende Bildungsangebote zu vermitteln.

Und wie ist in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Haltung der mitwissenden und unterstützenden Kolleg*innen zu beurteilen? Fühlen sie sich gestört, überlastet oder überfordert? Die folgende Tabelle gibt dazu für die Weiterbildung in Betrieben eine ermutigende Antwort. Der weitaus größte Teil der Kolleg*innen wirken gern unterstützend. Bei Vielen wird es sogar wie ein gegenseitiges Geben und Nehmen erlebt.



Die Studie, die hier nur in sehr komprimierter Form wiedergegeben werden kann, kommt zu dem Ergebnis, dass die Anzahl der Mitwissenden und Unterstützenden in den Betrieben erstaunlich groß, ebenfalls die Hilfsbereitschaft vieler Kollegen häufig sehr ausgeprägt ist und bei der praktischen Bildungsarbeit sicher zielführend genutzt werden kann. Bisher werden die vorhandenen Ressourcen nur vereinzelt und nicht systematisch genutzt.

Diese in den Betrieben aufgezeigten kollegialen Potenziale bestärken allerdings das Profil des Projektes, in nuancierter und sensibler Weise die Bildungsarbeit in den Betrieben systematisch mit der erforderlichen fachlichen Unterstützung weiter zu entwickeln.

Ein interessanter Hinweis in der Studie sei ebenfalls erwähnt, dass sich die Bemühungen über das Soziale hinaus auch wirtschaftlich lohnen:

„Ein Land, das seine Erwachsenen-Literalität um ein Prozent steigert, steigert zugleich das Bruttoinlandsprodukt um 1,5 Prozent und die Arbeitsproduktivität um 2,5 Prozent“.

(Quelle: OECD 2006, Indikator)

5. BILDUNGSBEAUFTRAGTE

Zur Realisierung der Weiterbildungsziele sollen in den Betrieben Bildungsbeauftragte eingesetzt werden. Die Bildungsbeauftragten haben folgende Aufgaben:

- Sie bringen betriebliche Themen in die bestehende Literalisierungsarbeit des Grundbildungszentrums ein.
- Sie vernetzen das Grundbildungszentrum mit Anbietern fachbezogener Alphabetisierung, z. B. Pflegealphabetisierung.
- Sie machen selbst Literalisierungsangebote für die Mitarbeiter*innen und die Bedarfe kleiner Betriebe. Sie erweitern das Angebot für Arbeitslose.
- Sie helfen den Betrieben gemeinsam mit den betrieblichen Multiplikator*innen bei der Entwicklung zu einem bildungssensiblen Betrieb.
- Sie bilden Multiplikator*innen aus, die ihren Betrieb bildungssensibel gestalten.
- Sie vernetzen die bildungssensiblen Betriebe im Landkreis und entwickeln im Netzwerk Akquiseideen und -strategien.



5.1 MULTIPLIKATOR*INNEN

Die Multiplikator*innen in den bildungssensiblen Betrieben sind bildungsaffine Mitarbeiter*innen und übernehmen die Aufgabe, einen bildungssensiblen Betrieb zu entwickeln. Multiplikator*innen kommen aus dem Bereich der Teamleitenden, der betrieblichen Interessenvertretungen, der Personalabteilung usw.

Bei ihrer betrieblichen Entwicklungsaufgabe hilft ihnen der/die Bildungsbeauftragte und der Erfahrungsaustausch mit den Multiplikator*innen aus weiteren in der Literalisierungsarbeit engagierten bildungssensiblen Betrieben.

SIE HABEN FOLGENDE AUFGABEN:

- Sie optimieren die Akquisemöglichkeiten im Betrieb.
- sind Ansprechpartner*in für die Vorgesetzten.
- begleiten die gering Literalisierten beratend in ihren Bildungsprozessen. Sie besitzen deren Vertrauen.
- ermitteln den betrieblichen Bedarf für Literalisierungsangebote in Verbindung mit wichtigen Aufgabenstellungen des Betriebs: z.B. Qualitätsentwicklung, Kommunikation, Umgang mit Konflikten usw.
- sind alpha-sensibel und pädagogisch kompetent. Sie machen niedrigschwellige Bildungsangebote im Betrieb.
- arbeiten mit dem/der Bildungsbeauftragten des Grundbildungszentrums zusammen.
- verbinden die Literalisierungsarbeit mit der Personalentwicklung im Betrieb.
- vernetzen sich mit den Multiplikator*innen der weiteren bildungssensiblen Betriebe in der Region.
- arbeiten mit der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter zusammen (zur Finanzierung von Angeboten im Vorfeld abschlussbezogener Maßnahmen).
- entwickeln eine inklusive bildungsförderliche Betriebskultur. Dazu realisieren sie möglichst viele Indikatoren für einen bildungssensiblen Betrieb.

5.2 KOOPERATION MIT DEM GRUNDBILDUNGSZENTRUM

Das Grundbildungszentrum beteiligt sich in der weiterführenden Projektentwicklung durch:

- Fachliche Beratung und Begleitung des Projektteams
- Durchführung von Sensibilisierungsschulungen
- Vermittlung und Durchführung von Schulungen der Multiplikator*innen zur Alphabetisierung und Grundbildung
- Kontaktaufnahme und Weiterleitung zu weiteren Bildungsträgern / Betrieben / Ausbildungsstätten / Unternehmerverbänden / Jobcenter / ARGE / kommunale Verwaltung
- Konzeptionelle Zuarbeit, Weiterleitung von Unterrichtsmaterial für konkrete Maßnahmen in Betrieben und fachliche Beratung bei der Erstellung von Material
- Verbreitung von Informationen über das Projekt über das Netzwerk des Grundbildungszentrums
- Förderung der Kooperation mit dem Jobcenter und Stärkung der Bereitschaft zur Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben
- Sensibilisierung der Betriebe / Leitungen / Kammern / Verbände
- Ausbau des Kontaktes zu Bildungsbeauftragten und Akquirieren von neuen Bildungsbeauftragten

„Das Grundbildungszentrum hat die arbeitsorientierte Grundbildung und somit auch die Förderung von Menschen, die erwerbstätig sind, aber wegen ihrer Grundbildungsdefizite nur eine geringfügig qualifizierte Arbeit durchführen, als ein Schwerpunktziel.

Wir erreichen diese Zielgruppe jedoch nur sehr schwer oder gar nicht. In unseren Angeboten sind zum überwiegenden Teil Erwerbslose oder Menschen, die nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sind.

Hier kann das intendierte Projekt eine wichtige Ergänzung zur Arbeit des Grundbildungszentrums sein und mit guter personeller Ausstattung und Konzentration auf den betrieblichen Bereich die Gruppe der Erwachsenen mit geringer Literalität in Betrieben erreichen und spezielle Grundbildungsangebote installieren.“

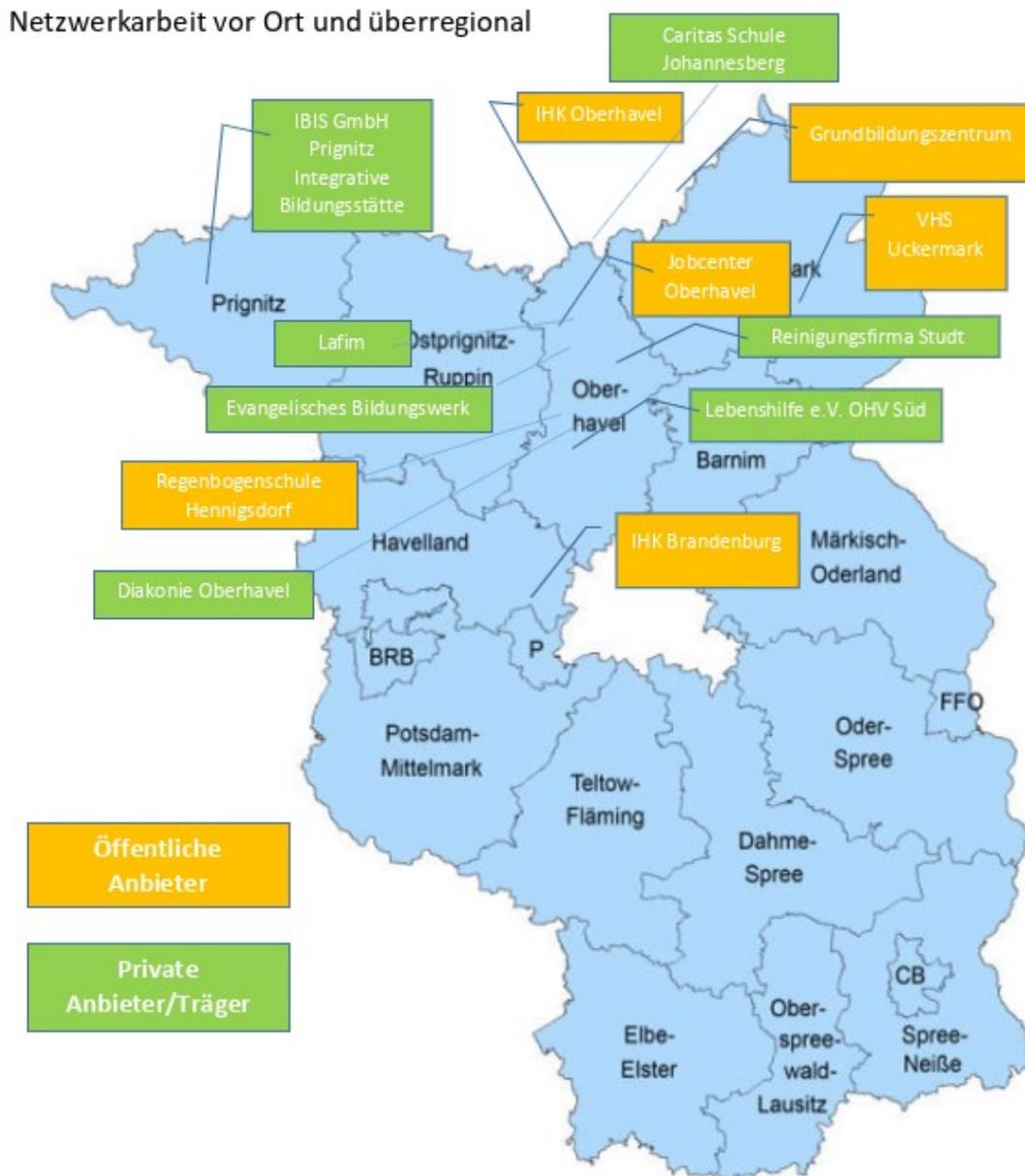
(Quelle: Grundbildungszentrum Uckermark, Prenzlau/Brandenburg)

DAMIT ERÖFFNEN SICH FOLGENDE MÖGLICHKEITEN FÜR „BETROFFENE“:

- Fort- und Weiterbildung im Bereich Literalisierung im Arbeitsprozess und insbesondere Schriftspracherfordernisse zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und -qualität
- Erwerb von Grundkompetenzen (Literalität, Rechnen, Kommunikation), um für höher qualifizierte Tätigkeiten „fit“ zu werden
- Erwerb von Grundkompetenzen, um eine Ausbildung absolvieren zu können
- Höhere Löhne / Wegfall der Aufstockung durch Jobcenter
- Höhere Arbeits- und Lebensqualität, Verbesserung der Teilhabe an anderen betrieblichen Fortbildungen
- Entwicklung einer geförderten Maßnahme zum Erwerb einer Ausbildung / formalen Qualifikation nach Vorbild der VHS Göttingen für
- Menschen mit Grundbildungsbedarf, die noch keinen Arbeitsplatz haben,
- Menschen mit Grundbildungsbedarf, die bereits in dem Bereich tätig sind, aber wegen z.B. Lese-/Schreibschwierigkeiten bisher nicht Ausbildungsfähig waren

6. NETZWERKBILDUNG

Die Projektmitarbeitenden sind nicht nur in Oberhavel, sondern auch überregional bereits sehr gut vernetzt. Insbesondere durch die prospektive Arbeit für Menschen mit Behinderung sind sehr viele Netzwerkpartner vorhanden.



Das Projekt wurde nicht nur im Norden des Landes bekannt gemacht. Durch die sehr gute Zusammenarbeit mit der IHK im Bereich der Bildung sind die ersten Schritte auch in den Süden Brandenburgs getan und warten darauf ausgeweitet zu werden.

Durch die großen Träger im Bereich der Diakonie, Caritas und Lebenshilfe, die im Land sehr weit vertreten sind, kann es gelingen eine große Aufmerksamkeit auf dieses Thema zu lenken.

B. ENTWICKLUNG VON FACHLICHEN UND ÜBERFACHLICHEN BILDUNGSMODULEN

7. METHODISCHE LEITLINIEN

7.1 THEMENZENTRIERUNG

Bereits in der Einstiegsphase des Projekts wuchs bei der konzeptionellen Entwicklung für „Bildungssensible Betriebe“ die grundlegende Erkenntnis, dass der Prozess der Weiterbildung in inklusiver, d.h. interaktiver und sensibler Weise durchzuführen ist. Dabei stehen nicht die Defizite Einzelner (Gefahr der Verstärkung des Gefühls der Diskriminierung, Scham, mentale Blockierung), sondern das zu bearbeitende Thema als Aufgaben- und Lernfeld im Mittelpunkt.

Themen-Beispiele, die vornehmlich in einfacher, leichter und für alle verständlicher Sprache behandelt werden, die aber zugleich für alle im Team eine Herausforderung darstellen, sind:

- Verständnis, Durchführung des Qualitätsmanagements
- Protokolle/Aufzeichnungen: Betriebsablauf, Kundenwünsche
- Standardanforderungen/Leitlinien in der Pflege
- Standardanforderungen bei Reinigung und Hygiene in den Bereichen der Pflege, Hauswirtschaft, Küche, Hausmeisterei und Garten (Beispiel: Corona-Pandemie)
- Anforderung, Entwicklung der Digitalisierung, Datenschutz
- Richtlinien zur Ökologie und Klima, CO₂ – Einsparung

Grundsätzlich: In einem offenen, partizipativ kommunizierenden Lernfeld, das mit gegenseitiger Wertschätzung verbunden ist, kann die Wahrnehmung der eigenen Potenziale und Lernbedarfe sowie die der Anderen in der Arbeitsgruppe wachsen. Die Bereitschaft, Neues zu lernen und die Erfahrung der Solidarität, wenn es darum geht, gemeinsame Lösungs- und Lernwege zu finden, gewinnt an Bedeutung.

Weiterführende methodische Anregungen sind hierzu in dem bereits seit Jahrzehnten international bewährten Lernkonzept der „Themenzentrierten Interaktion (TZI)“ von Ruth Cohn (Psychologin und Psychoanalytikerin) zu finden.

Der Interaktionsprozess im Team



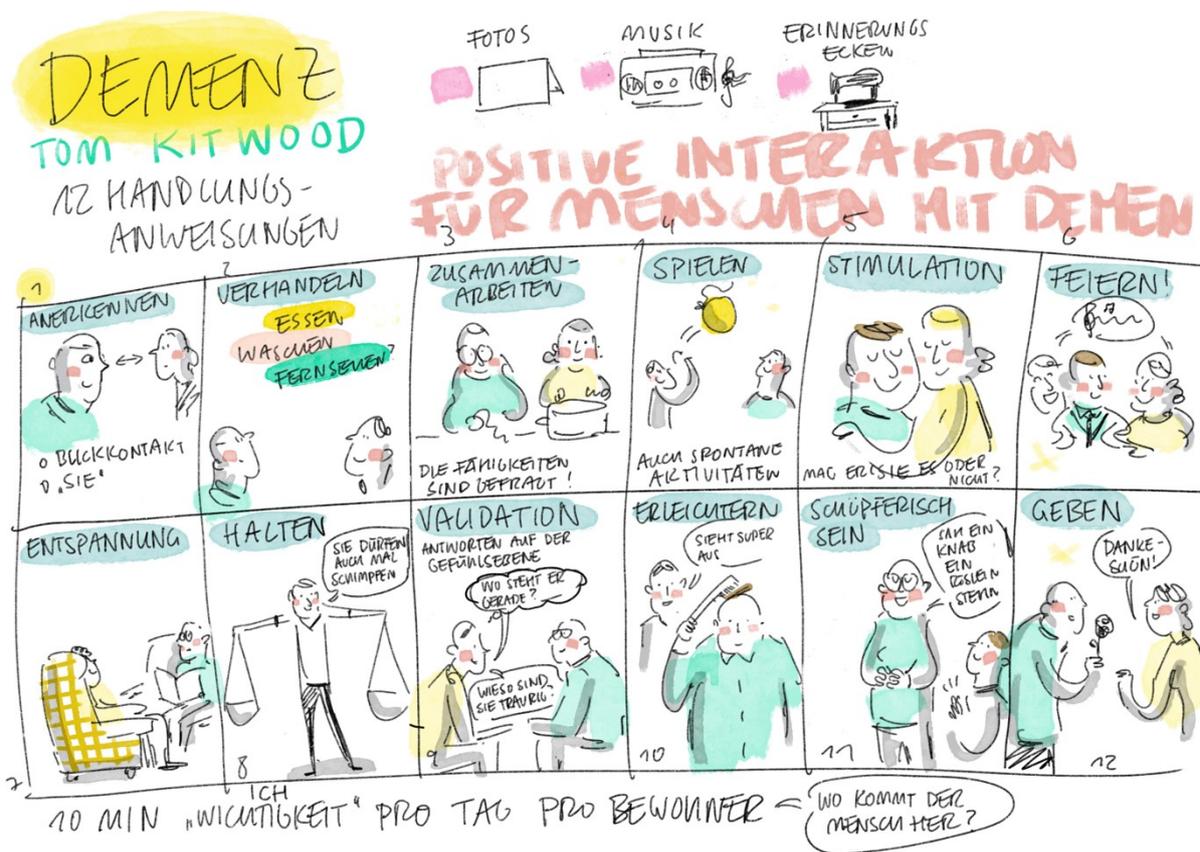
7.2 GRAPHIC RECORDING, SZENISCHE DARSTELLUNGEN

Im Rahmen des Projektes wurde zusammen mit Mitarbeitenden die Methodik des Graphic Recordings erfolgreich genutzt. Es ist eine Möglichkeit, fast spielerisch, ohne umfangreichen und schwierigen Formulierungsaufwand durch zeichnerische, szenische Darstellungen, die aus dem Gesprächsprozess entstehen, Themen zu veranschaulichen.

Alle Menschen fühlen sich angesprochen, verstehen in der Regel recht schnell und häufig auch auf heitere Weise die Inhalte. So die Zeichnungen zum Bildungssensiblen Betrieb, zum Bildungsbeauftragten und zu den 12 Handlungsanweisungen zur positiven Interaktion bei Menschen mit Demenz.

Das Graphic Recording kann mit Kleinformaten oder Wandbildern, auf Papier oder digital, im Hintergrund oder live auf der Beamer-Leinwand praktiziert werden. Damit tragen barrierefreie oder barrierearme Gestaltungslösungen zu einem inklusiven Leben in Gesellschaft und Arbeit bei. Wo immer das möglich ist, können Texte durch „sprechende“ Visualisierungen – damit auch komplexe Inhalte - für alle verständlich kommuniziert werden.

Es ist darauf zu achten, dass beim Entwurf von Nutzeroberflächen Wert darauf gelegt wird, allen Menschen eine vergleichbare Erfahrung zu ermöglichen. Das Design sollte nicht auf „typische“ Nutzer*innen ausgerichtet sein, sondern daran gedacht werden, welche Aufgabe die Gestaltung in einem bestimmten Kontext zu erfüllen hat.



7.3 ZUM PEER-ANSATZ

Unsere Gesellschaft ist vielfältig – auch in der Sprache. Indem wir offen gegenüber anderen Kommunikationsformen sind, zeigen wir unser Interesse an unseren Mitmenschen und deren Bedürfnissen.

Lesen und Schreiben ist ein wichtiger Bestandteil eines selbstbestimmten Lebens für Menschen mit und ohne Behinderung. Als Beauftragter für Menschen mit Behinderung in der Stadt Oranienburg ist mir das Problem bekannt. (Autor dieses Abschnittes ist Holger Dreher, Beauftragter für Menschen mit Behinderung in der Stadt Oranienburg)

In der Beratung von Menschen mit und ohne Behinderung erlebe ich es oft, dass Lesen und Schreiben ihnen schwerfällt. Aber auch das Verstehen von Texten und Formularen ist ein sehr großes Problem. Es gibt kaum Angebote in einfacher oder leichter Sprache.

Aus eigener Erfahrung, auf Grund meiner hochgradigen Sehbehinderung, weiß ich, wie wichtig eine barrierefreie Kommunikation ist. Da ich handschriftlich nicht mehr arbeiten und in Schwarzschrift gedruckte Texte kaum noch lesen kann, beherrsche ich die Brailleschrift (Blindenschrift). Durch Hilfsmittel kann ich mir Texte vorlesen lassen und in Brailleschrift übersetzen. Möglich ist es auch, mit einer Tastatur und einem PC-Schwarztext zu schreiben.

Damit alle Lesen und Schreiben lernen können, müssen die Angebote barrierefrei sein. Nach der Methode „Peer Counseling“ (Beratung von Behinderten für Behinderte) bringen Menschen mit Behinderung ihre eigenen Erfahrung ein. Sie motivieren aber auch, dass man mit einer Beeinträchtigung Lesen und Schreiben lernen kann. Es entstehen so „Lern-Tandems“.

So könnte zum Beispiel ein gehörloser Mensch mit einem/r Referent*innen einen Text in deutsche Gebärdensprache übersetzen. Oder ein blinder Mensch in Brailleschrift usw. Expert*innen in eigener Sache beraten auch aus Erfahrung, welche Hilfsmittel nötig sind, und nehmen Einweisungen vor. Hier seien einige Beispiele der Kommunikation benannt.

Blinde Menschen schreiben und lesen Bücher in Brailleschrift oder hören sich Hörbücher an. Bei Sehbehinderten hängt es von ihrer Sehkraft ab, wie sie lesen und schreiben. Es gibt eine geringe Zahl von Büchern im Großdruck. Viele Sehbehinderte haben Lupen oder Bildschirm-Lesegeräte.

Schwerhörige und gehörlose Menschen können konventionelle Bücher lesen, wenn sie die Lautsprache gelernt haben. Wer gehörlos auf die Welt gekommen ist, kann aber Probleme dabei haben, die gesprochene und geschriebene Sprache zu verstehen. Die Bücher für diese Gruppe barrierefrei zu machen, ist leider relativ schwierig. Im Grunde müssten die Texte in Gebärdensprache übersetzt werden. Ähnlich wie Menschen mit Lernbehinderung profitieren Gehörlose häufig von Texten in Leichter Sprache.

Motorisch eingeschränkte Menschen haben vielleicht Probleme, Bücher zu halten oder in ihnen zu blättern. Sie können praktisch nur digital lesen, wobei sie über Sprach- oder Augensteuerung im Buch blättern.

Menschen mit Lernbehinderung oder geistiger Behinderung haben ähnliche Schwierigkeiten wie Gehörlose, wenn sie die Alltagssprache nicht ausreichend gut verstehen. Für diese Gruppe werden Texte in Leichte Sprache übersetzt. Sie ist eine Form der Alltagssprache. Wie bei der Gebärdensprache gibt es spezielle Dienstleister, die Texte in Leichte Sprache übersetzen.

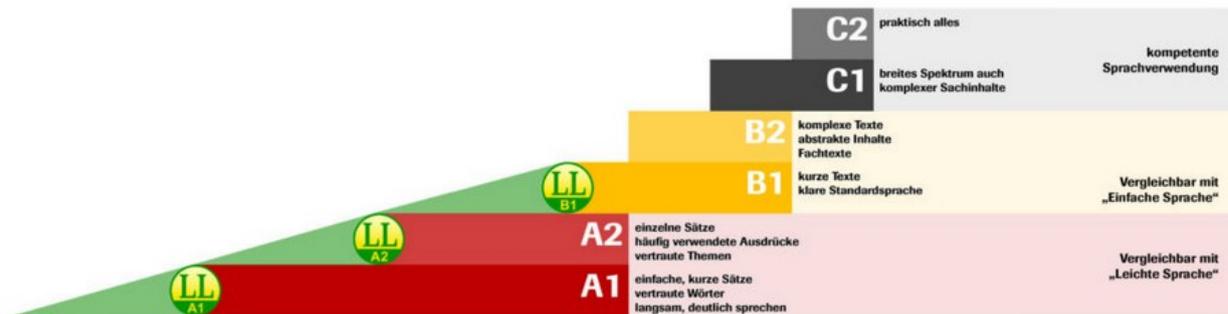
Beauftragte für Menschen mit Behinderung in Landkreisen und Kommunen sind wichtige Netzwerkpartner und Multiplikatoren. Da sie mit Behindertenhilfe und Selbsthilfe eng zusammenarbeiten, können sie vermitteln und Angebote bekannt machen. Sie sind angestellt in der Verwaltung, die in Landkreisen und Kommunen ein großer Arbeitgeber ist. Was eine sehr gute Möglichkeit ist, dieses Konzept in Behörden und ihren Gesellschaften einzubringen.

Nach einem Gespräch mit dem Haupt- und Personalamtsleiter der Stadtverwaltung Oranienburg und meiner 12jährigen Erfahrung als Beauftragter für Menschen mit Behinderung wollen wir uns dieses Themas annehmen und das Konzept unterstützen. Die Stadt Oranienburg arbeitet aktiv daran, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen. Dieses geschieht durch das Projekt „Oranienburg inklusiv“. Vorstellbar ist es, dass sich dieses Angebot in einer Maßnahme dieses Projektes wiederfindet.

7.4 SPRACHPRAXIS: DIE EINFACHE SPRACHE

Damit möglichst viele Mitarbeitende die Sprache verstehen, zeigt sich in der Arbeitspraxis in Betrieben, dass es häufig sinnvoll ist, sich an „Einfacher Sprache“ zu orientieren. Sie ist eine vereinfachte Version der Standardsprache.

DIE CAPITO-METHODE



„Als andere Bezeichnung für die „Einfache Sprache“ wird auch der Begriff „Bürgernahe Sprache“ verwandt. Sie unterscheidet sich häufig nur gering von den Originaltexten und ist auch optisch nicht auf den ersten Blick als leicht verständlicher Text erkennbar.“

Ziel der „Einfachen Sprache“ ist es, möglichst viele Menschen zu informieren und zu erreichen. Dazu gehören Menschen mit geringer Literalität. „Leicht Lesen“ (LL) bezeichnet Texte, die entsprechend der TÜV-zertifizierten Capito Methode erstellt wurden.

Capito hat ein Stufenmodell für verständliche Sprache entwickelt. Dahinter steht die Idee, dass Menschen mit geringen Literalität nicht bei jedem Text „Leichte Sprache“ brauchen. Umgekehrt hilft bei manchen Themen auch Menschen mit guten Lesekompetenzen einen Text in einer leichter verständlichen Version.

Was die richtige Sprachstufe ist, hängt also nicht nur von den Lesekompetenzen ab, sondern auch vom Vorwissen und den Vorerfahrungen. Capito ist die einzige Methode, die es möglich macht, dass die Menschen sich selbst aussuchen können, welche von vier möglichen Sprachstufen jetzt für sie die richtige ist.

In den Sprachstufen „Leicht Lesen A2“ und „Leicht Lesen A1“ sind die Regeln für „Leichte Sprache“ abgedeckt. In der Sprachstufe B1 das abgedeckt, was Sie für Texte in Einfacher Sprache berücksichtigen sollten.

Nur bei der Capito Methode wird jeder Text von Vertreter*innen der Zielgruppe auf seine Verständlichkeit hin geprüft. Texte, die nach der Capito Methode erstellt und von einer Prüfgruppe gecheckt wurden, erhalten das Gütesiegel für Leicht Lesen (LL). Das Gütesiegel zeigt, dass der Capito Qualitätsstandard erfüllt wurde.“

(Quelle: <https://www.capito.eu/leichte-sprache/>, 15.12.2021)

Nº	Kriterien von A-Z	A1	A2	B1
32	Fremdwort & Fachbegriff	wenn unvermeidbar, unbedingt erklären; aber: für MndE kann ein Fremdwort verständlicher sein als das deutsche Synonym	wenn unvermeidbar, unbedingt erklären; aber: für MndE kann ein Fremdwort verständlicher sein als das deutsche Synonym	wenn unvermeidbar, unbedingt erklären; aber: für MndE kann ein Fremdwort verständlicher sein als das deutsche Synonym
33	Konjunktion (Bindewort)	aber, denn, oder, und	aber, also, bis, damit, dann, darum, dass, denn, genauso, und, sowie, wenn – dann, weil, wie	mehr Konjunktionen möglich, sofern sie häufige Verwendung finden, z. B. als (ob / wenn), bevor, da, falls, indem, je – desto, (je)doch, nachdem, ob(wohl), ohne, seit(dem), solange, sondern, sonst, vorher, während
34	Partizip (Mittelwort)	nur Partizip II zulässig und zwar im Perfekt bei geläufigen Verben	nur Partizip II im Perfekt zulässig	eingeschränkt auch Partizip I möglich (z. B. hüpfender Frosch)

(Quelle: <https://www.capito.eu/leichte-sprache/>, 15.12.2021)

8. THEMENBEISPIELE

8.1 QUALITÄTSMANAGEMENT

Das Qualitätsmanagement eines Betriebes ist das Kernstück zur Sicherstellung der betrieblichen Leistung und gleichfalls Hauptkommunikationsinstrument betrieblicher Kommunikation; oft hoch komplex, schwer verständlich und damit für viele Mitarbeitende eine Überforderung.

In Betrieben, die in dem Projekt eingebunden waren, wurden Beispiel gebend für das Qualitätsmanagement die Unterlagen für die Mitarbeitenden in einfacher Sprache verfasst. Vorteil dieser Vorgehensweise ist der Abbau von Kommunikationsbarrieren und damit die Sicherstellung angestrebter Qualität. Denn einfache Sprache erreicht deutlich mehr Mitarbeitende, ist nicht diskriminierend, sondern verbindend.

Die beiden folgenden Beispiele zeigen eine Seite eines Qualitätshandbuches im Originaltext, eine andere in Leichter Sprache.

Träger-Logo einfügen	Name der Einrichtung einfügen	Seite: x von y Rev.: 00.0z Gültig ab:
	Leitfaden	
	Freiheitsentziehende Maßnahmen	

§ 1906 Genehmigung des Betreuungsgerichts bei Unterbringung und bei **freiheitsentziehenden Maßnahmen**

(1) Eine Unterbringung des Betreuten durch den Betreuer ist nur zulässig, wenn die Unterbringung verbunden ist, ist nur zulässig, sofern die Unterbringung erforderlich ist, weil

- auf Grund einer psychischen Krankheit oder geistigen Krankheit die Gefahr besteht, dass er sich selbst oder anderen erheblichen gesundheitlichen Schaden zufügt, oder
- zur Abwendung eines drohenden erheblichen gesundheitlichen Schaden die Unterbringung erforderlich ist, die Unterbringung verbunden ist, ist nur zulässig, sofern die Unterbringung erforderlich ist, weil

(2) Die Unterbringung ist nur mit Genehmigung des Betreuungsgerichts zulässig. Ohne die Genehmigung ist die Unterbringung nur zulässig, wenn die Unterbringung verbunden ist, ist nur zulässig, sofern die Unterbringung erforderlich ist, weil

(3) Der Betreuer hat die Unterbringung zu beenden, wenn die Unterbringung verbunden ist, ist nur zulässig, sofern die Unterbringung erforderlich ist, weil

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend, wenn der Betreute in einem Krankenhaus, einem Heim oder einer sonstigen Einrichtung untergebracht ist, wenn die Unterbringung verbunden ist, ist nur zulässig, sofern die Unterbringung erforderlich ist, weil

(5) Die Unterbringung durch einen Bevollmächtigten ist nur zulässig, wenn die Unterbringung verbunden ist, ist nur zulässig, sofern die Unterbringung erforderlich ist, weil

Träger-Logo einfügen	Name der Einrichtung einfügen	Seite: x von y Rev.: 00.0z Gültig ab:
	Leitfaden	
	Freiheitsentziehende Maßnahmen	

2. Welche freiheitsentziehenden Maßnahmen gemäß §1906 Absatz 4; gibt es im Betreuten Wohnen?

3.1. Fixierung - Freiheitsentzug durch mechanische Mittel

- Bettseitenteil -Bettgitter
- Anlegen eines Beckengurts
- Festschnallen von Armen, Beinen und/oder Bauch
- Stecktisch (Tisch am Rollstuhl)
- Schließmechanismen (z. B. Zahlenschlösser/Trickschlösser)
- Zwangsjacke / "Pflegeoverall"
- Kippstellung im Rollstuhl
- Rollstuhl an den Tisch heran schieben und Bremsen feststellen
- Festhalten/sonstige Gewaltanwendung
- Einschließen
- Wegnehmen von Hilfsmitteln oder Kleidung
- große Postertapeten, die die Tür verstecken
- labyrinthartige Ausgänge/Gartentore

3.2. Sedierung - Freiheitsentzug durch Medikamente

- wenn die Medikamente allein verabreicht werden, um bewegungsarm zu machen
- nicht, wenn Schläfrigkeit etc. als bloße Nebenwirkung auftritt
- möglicherweise selbst dann, wenn als Nebenwirkung stark sedierende Wirkungen hervorgerufen werden

8.2 LEITLINIEN/STANDARUVORGABEN

In einem Graphic Recording Workshop wurden 12 Bilder entsprechend den Handlungsanweisungen nach Tom Kitwood erstellt, die alle zusammen auf einem Plakat in Besprechungsräumen der Einrichtungen als Anregung und Diskussion ausgehängt werden können.



8.3 DIGITALISIERUNG UND WEITERFÜHRENDE BILDUNGSANGEBOTE DURCH KOOPERATION

Als Kooperationspartner bietet die Institution „Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V.“, die seit 2012 Projekte in der arbeitsorientierten Grundbildung (aoG) und zur Vermittlung digitaler Kompetenzen für die Arbeitswelt umsetzt, dem Projektträger digitale Lehr- und Lernmaterialien sowie Beratung an – unter anderem „Web Based Trainings“ für die Branchen Logistik, Gastgewerbe, Gebäudereinigung, Metallverarbeitung, Pflege und im Themenfeld Arbeitsschutz. (<https://www.lernen-mit-evideo.de>)

Fast 250 digitale Übungen stehen zur Verfügung und sind auch über mobile Endgeräte nutzbar. Weitere Materialien wie Arbeitsblätter werden ebenfalls bereitgestellt. (<https://www.arbeitundleben.de/projekte>)

Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg kann Kurse in einem Umfang von 10 bis 100 Unterrichtseinheiten (UE) finanzieren. Die Finanzierung betrifft die Kursleiter*innen. Weitere Kosten werden nicht finanziert. Der Kursinhalt muss einen eindeutigen Arbeitsbezug aufweisen und über die reine Sprachvermittlung hinausgehen. Die Zahl der Teilnehmer*innen sollte nicht unter drei liegen.

Digitale Lernmedien sollten hierbei zumindest anteilig genutzt werden. Der Besuch einer angebotenen Schulung zu digitalen Medien in der Grundbildung ist für die beteiligten Kursleiter*innen obligatorisch.

Die Beratung von Einrichtungen und Verbänden flankiert die Institution ggf. durch den Aufbau einer Community of Practice für digitale Grundbildung. In dieser regionalen Community tauschen sich Kursleiter*innen, Praktiker*innen und Bildungsverantwortliche aus, informieren sich gegenseitig zu selbstgewählten Fragestellungen und entwickeln geeignete Strategien.

DIE BOTSCHAFT VON „ARBEIT UND LEBEN BERLIN BRANDENBURG“:

„Veränderung braucht das aktive Mitgestalten von Beschäftigten. Durch die Digitalisierung werden in vielen Branchen neue Geräte eingeführt, Prozesse und Abläufe verändert und teilweise verändern sich auch die Arbeitsplätze komplett. Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg bietet Kurse speziell für Beschäftigte, die der Vorbereitung auf diese Veränderungen dienen.“

Was bedeutet Digitalisierung konkret, wie funktionieren digitale Geräte, welche Erfahrungen aus dem Alltag können wir auf die Arbeit übertragen? Die Kurse sind individuell auf Unternehmen zugeschnitten und adressieren Vorbehalte und mögliche Ängste, ohne sie zu reproduzieren.“

(Quelle: Projekt eVideoTransfer von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg 2021)

Die beschriebenen Angebote bieten sich hervorragend für die fundierte kooperative Weiterentwicklung des Projektes an.

C. ENTWICKLUNG VON STRATEGISCHEN EMPFEHLUNGEN

9. STRATEGIE ZUM WEITERFÜHRENDEN BILDUNGSPROJEKT

9.1 BETEILIGTE

Im Rahmen des Projekts werden für einen Prozessanstoß im Land Brandenburg Bildungsbeauftragte in fünf ausgewählten Grundbildungszentren, anderen Organisatoren (z.B. Arbeit und Leben) sowie Multiplikator*innen aus ca. 15 ausgewählten und strukturunterschiedlichen Betrieben ausgebildet. Ein Teil der Betriebe hat bereits ihre Teilnahme zugesagt.

Das Konzept für diese Weiterbildung der Bildungsbeauftragten und Multiplikator*innen steht den weiteren Grundbildungszentren und Betrieben im Land Brandenburg zur Verfügung.

Zusätzlich zu den Bildungsbeauftragten und Multiplikator*innen werden Kursleitende auch online weitergebildet, die in den Betrieben Angebote machen.

9.2 EVALUATION

Im Projekt werden drei Evaluationsaufgaben verfolgt:

Erstens wird auf Grundlage des gegenwärtigen Forschungsstandes die Frage untersucht, welche betrieblichen Faktoren – personelle, räumliche, organisatorische, ökonomische – die Akquise und die Bildungsprozesse hemmen und welche sie begünstigen?

Zweitens werden die fachlichen und überfachlichen Bildungsmodule evaluiert. Dazu werden prozessbegleitend die Bildungs- und Entwicklungserfolge der gering literalisierten Teilnehmenden evaluiert.

Drittens werden die Fortschritte bei der Entwicklung zum inklusiven bildungssensiblen Betrieb evaluiert. Dazu gehören auch die Aufgaben und Funktionen der Bildungsbeauftragten und Multiplikator*innen.

10. EMPFEHLUNG ZUR UMSETZUNG

Es empfiehlt sich, dass die initiierten Weiterbildungsformate des aufgeführten Entwicklungsprojektes im Rahmen eines neuen und längerfristig laufenden Projektes möglichst zeitnah weitergeführt werden.

Bei einem zu langen Pausieren des Engagements besteht die Gefahr, dass die jetzt vorhandene Dynamik der Entwicklungsprozesse wieder versandet und die jetzt vorhandenen Chancen nicht genutzt werden.

NACHWORT: NÄCHSTE MEILENSTEINE

Ein erstes Folgeprojekt erprobte 2022/2023 das Konzept „inklusive Lernens“ im betrieblichen Alltag. Am Beispiel eines Demenzkonzeptes, eines Alphabetisierungskurses und einer Pflegedokumentation bereiteten sich drei soziale Unternehmen des brandenburgischen Landkreises Oberhavel auf eine Grundbildung für Arbeitnehmer mit Lese- und Schreibschwächen vor.

DIE WORKSHOPS

von Führungskräften und Mitarbeitenden organisierte und begleitete das Team des SCS-Diakonie (August 2022/Februar 2023). Finanziell gefördert wurde die Projektarbeit unter dem Titel: „Innovation durch Inklusion – Verbesserung der Grundbildung in Betrieben und Lebenswelt“ durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg aus Mitteln der Glücksspielabgabe.

Am Anfang – noch vor der Themenwahl - stand die Haltung. Die Partner des regionalen Netzwerks aus acht Sozialbetrieben teilen den Anspruch, „bildungssensibel“ zu agieren. Jede und jeder im Team, so das Selbstverständnis, ist bereit, sich selbst und die Organisation weiterzuentwickeln.

DIE METHODE BEWÄHRT SICH „INKLUSIV“.

Handicaps zu überwinden, mag der Impuls sein. Der Effekt, zu einer Lösung zu kommen, läuft über gemeinsames Lernen.

Zwei Instrumente - von „Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg“ entwickelt – unterstützen einen solchen Prozess.

FÜR DEN BASISKOMPETENZCHECK

werden einzelne Mitarbeitende zu Arbeitsabläufen, persönlichen Ressourcen und Kompetenzen interviewt, dadurch „Lücken“ entdeckt und der Bedarf an Weiterbildung und organisatorischen Änderungen ermittelt.

DER BETRIEBSCHECK

rundet die Bestandsaufnahme ab, indem er Führungskräfte, Mitarbeiter*innen der Personalabteilung und Mitglieder der Arbeitnehmervertretung einbezieht.

Das Vorgehen ist aufwendig. Weshalb es sicher sinnvoll ist, vorab zu überlegen, wie es fallweise und sachgerecht angepasst werden kann.

DAS DEMENZKONZEPT

setzt ein diakonischer Träger als verbindliche Arbeitsgrundlage für 45 Einrichtungen der Altenhilfe ein. Es zielt darauf ab, Bewohner*innen ein als normal empfundenes Leben zu ermöglichen, dafür Angehörige einzubeziehen, Haltung und Werte der Mitarbeitenden zu formen sowie Weiterbildung und Organisationsentwicklung immer wieder neu auszurichten.

Hierzu schrieben und erschlossen sich Mitarbeiter*innen das Demenzkonzept in Arbeitsgruppen. Gemeinsam galt es 39 Seiten zu überarbeiten und verständlich zu formulieren. Sie regten darüber hinaus an, örtliche Qualitätszirkel einzusetzen und im Unternehmen die Stelle einer/eines QS-Beauftragten zu schaffen.

EIN ALPHABETISIERUNGSKURS

führte Mitarbeitende eines betreuten Wohnens für Menschen mit Behinderungen an die Lernwelt des Lesens und Schreibens heran. Sie motivierten sich selbst, anschließend weiterführende Kurse zu belegen.

DIE PFLEGEDOKUMENTATION

wählte ein Träger von Wohngemeinschaften als Aufgabe aus, um Seiteneinsteiger ohne sozialpädagogische Vorkenntnisse in ihr neues Berufsfeld einzuführen. Sie anzulegen und fortzuschreiben, um den jeweiligen Ist-Zustand festzuhalten, war nur ein Aspekt. Sie sollte zugleich für alle Fachkräfte aussagefähiger werden, indem sie nächste Schritte und Lösungen einbezieht.

GEMEINSAM MIT DER ÖRTLICHEN VOLKSHOCHSCHULE

wurde in allen drei Beispielen ein Programm zur individuellen Weiterbildung entwickelt und von ihr in der Folge angeboten.

Geht es entlang diese Meilensteine weiter, entsteht aus dem Netzwerk der Acht ein Modell für den Landkreis Oberhavel in Brandenburg.