



Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung (ABAG²) Individuelle, strukturelle und professionelle Mehrwerte



GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Teilprojekt 1

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Dr. Sabine Schwarz

Martina Morales

André Hamann

Förderkennzeichen: W142400A

Teilprojekt 2

Universität zu Köln

Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Prof. Dr. Michael Schemmann

Dr. Dennis Klinkhammer

Dipl.-Päd. Julia Koller

Förderkennzeichen: W142400B



Aufbau des Vortrags

- Einstieg – Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung
- ABAG² als Praxis- und Forschungsprojekt
- Stakeholderbasierter Zugang
- Einblicke: quantitativer Forschungsansatz – Teilnehmende
- Qualitativer Forschungsansatz und erste Befunde – Unternehmen
- Zusammenfassung und Ausblick

Einstieg

Arbeitsplatzbezogene/-orientierte Alphabetisierung und Grundbildung (AoG)

- AoG ist ein auf ein jeweiliges Unternehmen entwickeltes, individuelles Konzept betrieblicher Weiterbildung
- Bisherige Erfahrungswerte
Grundbildung im Unternehmen ist ein Prozess:
Anbahnung, Entwicklung, Vorbereitung, Durchführung und Evaluation von betrieblichen Grundbildungsangeboten

Einstieg

Ziele und Potenziale von AoG

- Beitrag zur Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit von Arbeitskräften
 - Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung von auch marginal erreichten Beschäftigungsgruppen
 - Individuelle berufliche Entwicklung
 - Entwicklung und Verbesserung von Arbeitsprozessen in den Unternehmen
- Mehrwerte für eine doppelte Zielgruppe?

ABAG² als Praxis- und Forschungsprojekt (2016-2019)

ABAG² als Praxis- und Forschungsprojekt (2016-2019)

- ABAG² knüpft an die Projektergebnisse aus ABAG¹ und die im Förderschwerpunkt des BMBFs entwickelten Erkenntnisse an
- Lernende Region - Netzwerk Köln (LRNK) realisiert arbeitsplatzbezogene Alphabetisierungs- und Grundbildungsmaßnahmen (AoG) in Unternehmen

ABAG² als Praxis- und Forschungsprojekt (2016-2019)

- 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen in 12 Unternehmen erreicht werden
- Universität zu Köln übernimmt Begleitforschung
 - Ziel:
Analyse der individuellen, strukturellen und professionellen Wirkmechanismen arbeitsplatzbezogener Alphabetisierungs- und Grundbildungsmaßnahmen

Stakeholderbasierter Zugang

- Teilnehmende (quantitativ)
- Betriebliche Akteure (qualitativ)
- Lehrende (qualitativ)

Einblick: quantitativer Forschungsansatz - Teilnehmende

Einblick: quantitativer Forschungsansatz - Teilnehmende

- Teilnehmende
(quantitativ)



Kompetenzstrukturmessung

- Betriebliche Akteure
(qualitativ)

- Lehrende
(qualitativ)

Einblick: quantitativer Forschungsansatz – Teilnehmende Kompetenzstrukturen

- Diskurs Kompetenzdimensionen (z.B. Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz) (z.B. Gnahs 2007)
- Theoretisch fundiert, aber noch wenig Einigkeit
 - Themen Arbeit oder Teilhabe machen erforderliche Kompetenzen sichtbar


Einblick: quantitativer Forschungsansatz – Teilnehmende Kompetenzstrukturen

- ABAG²:
 - Anschluss an Debatte, Ergänzung und Bündelung
 - Analyse der Kompetenzen durch hohe TN-Zahl möglich
 - vier Kompetenzdimensionen:

Sozial-, Selbst-, Fach- und Methodenkompetenzen im Kontext von
Arbeit

Einblick: quantitativer Forschungsansatz – Teilnehmende

Erhebungsinstrument

- Einstellungsmessung / Selbstauskunft
(vgl. Likert 1932)
 - Symbolische Ratingskala als Interpretationsgrundlage
(vgl. Bortz/Döring 2006) 
 - Drei Erhebungszeitpunkte (T_0 bis T_2)
- Bisheriger Rücklauf: T_0 : 232 / T_1 : 229 / T_2 : 76

Qualitativer Forschungsansatz - Unternehmen

Qualitativer Forschungsansatz - Unternehmen

- Teilnehmende
(quantitativ)
- Betriebliche Akteure
(qualitativ)
- Lehrende
(qualitativ)



Analyse von Motiven/Interessen/
Zugangswegen

Qualitativer Forschungsansatz – Unternehmen

Erhebung und Auswertung

- Leitfadengestützter Experteninterviews (Akteure der Management- und Umsetzungsebene)
- Status quo: 9 Interviews mit 4 Unternehmen unterschiedlichster Branchen (z.B. Pflege, Automobil, Leiharbeit)
- Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse (Mayring)

Erste Befunde – Zu den Mehrwerten von AoG aus Sicht der Unternehmen

Qualitativer Forschungsansatz – Unternehmen

Erste Befunde – Zu den Mehrwerten von AoG aus Sicht der Unternehmen

- Umsetzungsmotive
- Prozessmerkmale
- Effekte von AoG-Teilnahme

Qualitativer Forschungsansatz – Unternehmen

Erste Befunde – Zu den Mehrwerten von AoG aus Sicht der Unternehmen

Umsetzungsmotive

1. Bedarfe als wesentliches Umsetzungsmotiv

„D.h. gerade hier war es ja auch ein Einfaches, weil wir eben ein Thema hatten, was wir auch leicht erklären konnten. D.h. wir wussten es gibt eine Vielzahl von Aufträgen im CallCenter Bereich, es gibt Schwierigkeiten Mitarbeiter zu finden, das waren natürlich dann für uns ein leichtes Spiel zu sagen: Wir haben hier eine Idee, ein Projekt und dann lief das ohne Widerstand“ (I_Di_05, Z. 392ff.)

- Individuelle und betriebliche Bedarfe
- Anstoß der Bedarfserkennung intern, extern oder in Zusammenarbeit

„Naja und jedenfalls sind wir sehr schnell übereingekommen, dass wir zusammenarbeiten wollen, dass bei uns der Bedarf ist“ (I_Pf_01, Z. 126f.)

Qualitativer Forschungsansatz – Unternehmen

Erste Befunde – Zu den Mehrwerten von AoG aus Sicht der Unternehmen

Umsetzungsmotive

2. AoG-Konzept als Motiv

- Mehrwerte des Konzeptes Arbeitsplatzorientierter Grundbildung
 - Arbeitsplatzbezug
 - Bedarfsorientierung
 - Innovation
 - Externe, „passende“ Lehrende
 - Mitwirkung betrieblicher Akteure bei Entwicklung

Qualitativer Forschungsansatz – Unternehmen

Erste Befunde – Zu den Mehrwerten von AoG aus Sicht der Unternehmen

Umsetzungsmotive

3. AoG-Projekt als Möglichkeit

- Ressourcen des Projektes – das Projekt als Ressource

„dass Mitarbeiter die jetzt nicht so gut gebildet sind, die nicht hier schon eine gewisse Position erreicht haben, bei diesen Weiterbildungsangeboten hinten rüber fielen. Und dann sahen wir die Möglichkeit über ABAG auch diese Mitarbeiter fördern“ (I_FI_07, Z. 22ff.),

„es gibt jetzt die Möglichkeit, Dinge auszuprobieren im Betrieb“ (I_Pf_01_, Z. 121f.)

Qualitativer Forschungsansatz – Unternehmen

Erste Befunde – Zu den Mehrwerten von AoG aus Sicht der Unternehmen

Prozessmerkmale

1. *Mitwirkung und Netzwerke*

- extern:
 - „Neue Spieler am Tisch“ (I_Au_03, Z. 489ff.)
 - Kompetenzerweiterung – „mehr Hände und mehr Augen“ (ebd.)
 - Unterstützung
- intern: Einbindung unterschiedlicher Ebenen bei Organisation und Entscheidungen
- Zusammenarbeit bei Konzeptentwicklung und -durchführung

Qualitativer Forschungsansatz – Unternehmen

Erste Befunde – Zu den Mehrwerten von AoG aus Sicht der Unternehmen

Prozessmerkmale

2. Konzeptebene

- Anpassung im Prozess – Teilnehmenden- und Betriebsorientierung
 - inhaltlich
 - methodisch

„wir machen jetzt nicht das von der Stange das Programm was vorgesehen/ natürlich haben die ein Konzept, wonach die vorgehen, aber die sagen dann eben auch/ die reagieren halt auch auf die Leute und sagen: Ne Moment, ich merke da ist jetzt hier ein Brandherd und da müssen wir jetzt erstmal da drauf eingehen“ (I_FI_07, Z. 254ff.)

Qualitativer Forschungsansatz – Unternehmen

Erste Befunde – Zu den Mehrwerten von AoG aus Sicht der Unternehmen

Effekte von AoG-Teilnahme

1. Konzeptebene – Teilnehmende

- Arbeitsbezüge
 - Kompetenzen, z.B. „besseres Zurechtkommen“ (I_Pf_02_Z. 142ff.)
 - ferner
 - Teamkommunikation
 - Selbstbewusstsein, -vertrauen, -sicherheit
 - Gefühl der Wertschätzung, Anerkennung, Vertrauen
- Persönlichkeitsentwicklung und Lebenswelt

Qualitativer Forschungsansatz – Unternehmen

Erste Befunde – Zu den Mehrwerten von AoG aus Sicht der Unternehmen

Effekte von AoG-Teilnahme

2. Teilnahme des Unternehmens

- Kooperationen, Netzwerke
- Perspektiverweiterung – „neue Blickwinkel“ (I_Di_05, Z. 155ff.)
- TN-Effekte:
 - z.B. Arbeitsfähigkeit
 - Verbreitung der Thematik durch Teilnehmende:

„Mittlerweile hat aber das auch die Runde gemacht, das ist ja oft der Schneeballeffekt: Mensch, das führt ja auch zu was! Und das war ja auch gut und da hat ja auch die Leute motiviert und die freuen sich auch und das hat wieder ein bisschen Schub gegeben. So dass ich schon glaube, dadurch, dass wir eben auch auf dem Weg hin zur Personalentwicklung sind, dass wir einen anderen Stellenwert haben und da mit Sicherheit auch mehr ins eigene Portmonee greifen würden“ (I_FI_07, Z. 173ff.)

Forschungsausblick

Forschungsausblick

- Teilnehmende
(quantitativ)

...

- Betriebliche Akteure
(qualitativ)

...

- Lehrende
(qualitativ)



Analyse biographischer
Aspekte/Wissen&Können
für AoG

Zusammenfassung und Ausblick



Zusammenfassung und Ausblick

- Mehrperspektivischer Praxis- und Forschungszugang
 - Objektivierung des *Mehrwerts* durch die Sichtweisen unterschiedlicher Stakeholder
 - Doppelte *Zielgruppenorientierung*
 - Betriebs- und Mitarbeiterspezifische Weiterbildung
„*Kein Angebot von der Stange*“
 - Kompetenzentwicklung im Kontext Arbeit
 - Perspektiverweiterung
- Langfristiges Praxisziel und Forschungsinteresse:
 - Strukturelle und institutionelle Platzierung des Themas und der Angebote

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Literaturhinweise

- Bortz, J./Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation. Heidelberg.
- Gnahs, D. (2007): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld.
- Likert, R. (1932): A Technique for the measurement of attitudes. New York.