

MEMMO



MENSCHEN MOTIVIEREN

Studie

***Berufsbezogene Grundbildung -
Anforderungen der regionalen Wirtschaft***

Impressum

Herausgeber:

itf Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin gGmbH

Grevesmühlener Straße 18

D-19057 Schwerin

Tel.: +49 (0) 385 4885130

Fax: +49 (0) 385 4885129

E-Mail: info@itf-schwerin.de

Internet: www.itf-schwerin.de

Geschäftsführerin:

StR Dr. Monika Schellenberg

Autorin:

Pamela Buggenhagen

Schwerin, Oktober 2008

Dieses Heft wird im Rahmen des Verbundprojektes „Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ - Akronym: MEMO - herausgegeben. Das Verbundvorhaben wird über einen Zeitraum vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2010 gefördert.

Förderer ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung / Bereich: „Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene“ im Themenschwerpunkt 3: „Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“.

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	3
Grundbildung in Deutschland	4
Verbundprojekt und Ausgangssituation	4
Ziele des Verbundvorhabens	6
Analyse von Anforderungen an berufsbezogene Grundbildung	8
Leitende Fragestellungen	8
Methodischer Ansatz der Analyse	10
Charakterisierung der befragten regionalen Unternehmen	11
Regionale Verteilung der befragten Unternehmen	11
Wirtschaftszweige und Rechtsform	11
Unternehmensgröße	12
Unternehmensstrukturen	13
Schul- und Berufsabschlüsse der Beschäftigten	14
Menschen mit geringer Grundbildung in den Unternehmen	15
Bisherige Einsatzfelder und Erfahrungen	15
Mögliche Einsatzbereiche in den Unternehmen	17
Anforderungen an Grundbildung in den Unternehmen	19
Fähigkeiten und Fertigkeiten	20
Kenntnisse und Wissen	23
Eigenschaften und Arbeitsverhalten	25
Bedingungen zur Beschäftigung von Menschen mit Defiziten in der Grundbildung	28
Schlussfolgerungen aus der Unternehmensbefragung	29

Verbundprojekt und Ausgangssituation

Im Rahmen der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten „Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ stellt sich ein Verbund von fünf regionalen Bildungseinrichtungen und dem ift Schwerin als Forschungsinstitut der Aufgabe, in Mecklenburg-Vorpommern miteinander verzahnte sowie mit der Wirtschaft abgestimmte Vorhaben umzusetzen.

Unter dem Titel: „Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ (Akronym: MEMO) ist es Ziel, umsetzungsfähige Modelle einer berufsbezogenen Grundbildung für erwachsene arbeitslose und auch beschäftigte Menschen zu entwickeln, zu erproben und transferfähig aufzubereiten.

Grundbildung bezeichnet dabei die Minimalvoraussetzungen an Wissensbeständen, Kenntnissen, Fertigkeiten, personalen und sozialen Kompetenzen, die für Orientierung und aktives Handeln in der Gesellschaft notwendig sind. Grundbildung hat zum Ziel, insbesondere bildungsbenachteiligten und lernungewohnten Menschen Lernen zu ermöglichen. Grundbildung ist vom inhaltlichem Umfang her kein feststehend definierter Begriff, da gesellschaftliche Anforderungen und individuelle Lebenslagen steter Entwicklung unterliegen.¹

Die Konzepte der Grundbildung sind aus den Erfahrungen der Alphabetisierungsarbeit entstanden. Seit den 70er Jahren wurde die Alphabetisierungsarbeit als neue Aufgabe der Erwachsenenbildung angesehen, deren Umsetzung vor allem an Volkshochschulen oder über Projekte erfolgte. Im Zuge der Etablierung neuer Technologien fielen einfache Arbeitsplätze zunehmend weg und die Arbeitslosigkeit stieg rapide an. Eine wachsende Zahl von Menschen wurde aufgrund ihrer unzureichenden Lese- und Schreibkompetenzen zum Verlierer auf dem Arbeitsmarkt und man wurde so auf das Phänomen „Analphabetismus“ aufmerksam.² Erste Alphabetisierungskurse entstanden und die Erwachsenenbildung stellte sich somit einer neuen Zielgruppe und neuen Aufgaben. In den 80er Jahren erkannte auch die Politik die Bedeutung sowie entsprechenden Handlungsbedarf und das damalige Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft förderte entsprechende Programme und Projekte. Einerseits entstanden damit konzeptionelle Grundlagen der Alphabetisierungsarbeit und andererseits wurden bundesweit modellartige Kurse initiiert und Kursleiter qualifiziert. In den 90er Jahren führten neue gesellschaftliche Kompetenzanforderungen zur Lösung vom eng gefassten Alphabetisierungskonzept hin zur umfassender gesehenen Grundbildung.

¹ Marion Döbert, Lexikon sociologicus, Wissenswertes zur Erwachsenenbildung, 1999

² vgl. Monika Tröster: Kleine DIE-Länderberichte „Alphabetisierung/Grundbildung: Deutschland“, Seite 2, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2005

Mit der Grundbildung verbinden sich eine Vielfalt von Aspekten und auch offenen Fragen. So besteht in Deutschland keine ausreichende Klärung darüber, was Grundbildung bedeutet³ und wie sich der Kontext von Alphabetisierung und Grundbildung verhält.

Darüber hinaus mangelt es an einer Verständigung über den Zusammenhang von Grundbildung, Gesellschaft, persönlicher Entwicklung und Arbeitswelt. Es besteht Diskussions- und Handlungsbedarf, um grundlegende Klärungen herbeizuführen und sich mit den beteiligten Akteuren und Entscheidungsträgern auf Zukunftsperspektiven für die Etablierung des Bereiches zu verständigen, damit die seit langem bestehende Forderung nach Institutionalisierung und Professionalisierung umgesetzt werden kann.⁴

Lange Zeit konnte beispielsweise die Frage nach der Anzahl der Analphabeten in Deutschland nur mit ungenauen Schätzungen beantwortet werden. Seit der erstmaligen Beteiligung am International Adult Literacy Survey (IALS) im Jahr 1994 weiß man, dass in Deutschland 14,4 % der Erwachsenen über 15 Jahre (ca. 7,7 Millionen) lediglich das niedrigste Niveau der Lesekompetenz erreichten.⁵ Jedoch fanden diese Ergebnisse keine große Beachtung und hatten keine bildungspolitischen Konsequenzen.

Dann folgte der PISA-Schock und bestätigte, dass ein Viertel der Schüler die Schule ohne ausreichende Grundbildung verlässt.⁶ „Angesicht der Diskussionen über die PISA-Studie gewinnt die Thematik Alphabetisierung – Grundbildung – Berufsorientierte Grundbildung eine besondere Aktualität und bekommt möglicherweise eine neue Dimension“.⁷

In der Vergangenheit wurden über die Förderung entsprechender Projekte vor allem über die Volkshochschulen wichtige Voraussetzungen geschaffen, flächendeckende Angebote aufzubauen. Nachdem jedoch diese Möglichkeiten ausgeschöpft waren und die Kommunen finanzielle Verantwortung übernehmen sollten, gab es statt einer angestrebten Konsolidierung in der Arbeit, Rückschritte und Stagnation. „Es gibt keine bundesweite gesetzliche Regelung für ein flächendeckendes Angebot im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene. Die Angebote und ihre Infrastruktur sind unterschiedlich ... punktuell vor Ort entwickelt, aber nicht für eine bundesweite Anwendung weiterentwickelt ... worden. Es gibt keine einheitliche und gesicherte Finanzierung.“⁸

³ In der „Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter“, formuliert während der UNESCO-Weltkonferenz CONFINTEA von 1997, heißt es: „Grundbildung für alle bedeutet, dass Menschen ungeachtet ihres Alters die Möglichkeit haben, als Einzelne oder in der Gemeinschaft ihr Potential zu entfalten. Sie ist nicht nur ein Recht, sondern auch eine Pflicht und eine Verantwortung gegenüber anderen und in der Gesellschaft als ganzes. Es ist wichtig, dass die Anerkennung des Rechtes auf lebenslanges Lernen von Maßnahmen flankiert wird, die Voraussetzungen für die Ausübung dieses Rechtes schaffen“ (UNESCO 1997, S. 7)

⁴ Monika Tröster: Kleine DIE-Länderberichte „Alphabetisierung/Grundbildung: Deutschland“, Seite 2, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2005

⁵ Bei der IALS-Studie „Grundqualifikationen, Wirtschaft und Gesellschaft“ handelt es sich um die erste internationale Untersuchung von Grundqualifikationen Erwachsener. Drei Arten von Grundqualifikationen wurden gemessen: Fähigkeit zum Umgang mit Texten (*prose literacy*), mit schematischen Darstellungen (*document literacy*) und mit Zahlen (*quantitative literacy*) (vgl. OECD/Statistics Canada 1995, S. 17 und <http://www.nifl.gov/nifl/facts/IALS.html>).

⁶ Monika Tröster: Kleine DIE-Länderberichte „Alphabetisierung/Grundbildung: Deutschland“, Seite 2, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2005

⁷ Monika Tröster: „Spannungsfeld Grundbildung“, Seite 11, Bielefeld 2002

⁸ Marion Döbert, Peter Hubertus: Ihr Kreuz ist die Schrift. Alphabetismus und Alphabetisierung in Deutschland. Seite 99. Münster / Stuttgart 2000

Auf Grund der föderalen Struktur in Deutschland sind je nach Bundesland unterschiedliche Angebote zu finden und auch eine bundesweite Anwendung von Standards findet nicht statt. Das Bundesministerium fördert regelmäßig innovative Projektvorhaben im Bereich Grundbildung und Alphabetisierung, die jedoch keinen Ersatz für die entsprechenden Rahmenbedingungen bieten. Für die Schaffung einer einheitlichen Infrastruktur wären die Bundesländer und Kommunen zuständig, jedoch kommt in den Weiterbildungsgesetzen der Länder der Bereich Grundbildung kaum vor. So ist das Angebot weder kontinuierlich noch flächendeckend und gute Ansätze bleiben regional begrenzt.

Am 13. Februar 2003 hat UNO-Generalsekretär Kofi Annan in New York die UNO-Dekade zur Alphabetisierung (United Nations Literacy Decade: Education for All - UNLD) eröffnet. Die Dekade wird koordiniert von der UNESCO und ist eingebettet in das internationale Entwicklungsziel „Grundbildung für alle bis 2015“ (Education for All - EFA), das die Weltgemeinschaft beim Weltbildungsforum in Dakar 2000 beschlossen hat und das sie im selben Jahr nochmals beim Millenniumsgipfel bekräftigt hat.

Aus diesem Grund hat sich in Deutschland ein Bündnis von starken Partnern gebildet, zu dem der Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung dazugehört. Innovative Projekte, in erster Linie vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert, sind ein Beitrag in diesem Bündnis zur Bekämpfung von Analphabetismus.

Experten aus dem Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene fordern darüber hinaus die längst überfällige Etablierung und Institutionalisierung des Bereiches zu unterstützen, Forschungsarbeiten zu intensivieren, die Professionalisierung aller beteiligten Akteure zu forcieren und neue Aspekte wie die einer „berufsorientierten Grundbildung“ sowie der „Neuen Medien“ in die Konzepte zu integrieren.

Ziele des Verbundvorhabens

Gerade die letztgenannten Aspekte spielen im Verbundvorhaben MEMO, welches als eines der deutschlandweit 27 geförderten Projekte bis zum Jahr 2010 tätig wird, eine zentrale Rolle. „Berufsbezogene Grundbildung“ umfasst aus Sicht der beteiligten Akteure sowohl das Ziel, die individuelle Lebensbewältigung zu erleichtern als auch das Ziel, eine arbeitsmarktbezogene Qualifizierung zu erreichen. Hier wird ein enger Zusammenhang gesehen. Über die angestrebte enge Verzahnung von Arbeiten und Lernen soll die beruflich geforderte Handlungskompetenz mit einer Persönlichkeitsentfaltung verknüpft werden.

Während rund 4.800 (meist funktionale) Analphabeten in Schwerin leben, sind es in Mecklenburg-Vorpommern 86.000 und etwa vier Millionen in ganz Deutschland, Tendenz steigend.⁹ Funktionale Analphabeten sind Menschen, die das in ihrer Schulzeit erworbene Wissen nicht anwenden können. Sie haben nur mangelnde bzw. fast gar keine Kenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen (sogenannte Grundbildung) und finden sich daher im Alltag nicht gut zurecht.

⁹ Dr. Marion Buhl, Volkshochschulverband M-V e.V.

So unterschiedlich diese Defizite an Grundbildung bei den Betroffenen auch ausgeprägt sind, eines haben sie gemeinsam: ihre Lese- und Schreibkompetenzen reichen nicht aus, um den gesellschaftlichen und beruflichen Anforderungen gerecht zu werden.

Einst konnten viele dieser Menschen trotz ihrer Probleme in Betriebe integriert werden und es wurden oftmals sogar Patenschaften übernommen. Heute stehen die Betroffenen meistens allein da. Mit dem zunehmenden Wegfall einfacher Arbeitsplätze seit den 70er Jahren fielen auch berufliche Perspektiven für diesen Personenkreis immer mehr weg.

Eine nachholende Grundbildung für erwachsene arbeitslose und auch beschäftigte Menschen soll möglichst an berufliche Tätigkeiten gekoppelt werden. Die Betroffenen sollen über die Arbeit zum Lernen finden, wobei der intensiven und individuellen Begleitung der Betroffenen eine besondere Bedeutung beigemessen wird. Mentoren werden unterschiedliche Teilnehmergruppen über einen längeren Zeitraum dabei unterstützen, ihre Grundkenntnisse des Lesens, Schreibens und Rechnens anhand unternehmensrelevanter Tätigkeiten und damit ihre beruflichen Möglichkeiten zu verbessern.

Die Verbundpartner werden ihre spezifischen Aktivitäten in der Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit auf folgende **Personengruppen** konzentrieren:

- junge Erwachsene ohne Ausbildung
- arbeitssuchende Erwachsene vor und während der Vermittlung
- Arbeitnehmer mit Defiziten in der Grundbildung
- Migranten, die in ihrem Herkunftsland keine oder nur geringe Grundbildung erhalten haben

Kernvorhaben des Verbundprojektes sind:

- Der als schwierig eingeschätzte Zugang zu dem infrage kommenden Personenkreis wird über die Partner des Verbundes und die jeweils umgesetzten arbeitsmarktpolitischen Projekte erreicht. Unter den dort teilnehmenden Personen sind immer Menschen mit großen Defiziten an Grundbildung, denen bislang keine speziellen Unterstützungen geboten werden konnten und die daher oft an den Anforderungen dieser herkömmlichen Maßnahmen scheiterten.
- Es werden neue Angebote, zusätzliche maßnahmebegleitende Angebote bzw. aufbauende Angebote entwickelt, erprobt und evaluiert, welche den spezifischen Notwendigkeiten dieses Personenkreises besser entsprechen als konventionelle Angebote.
- Junge, aber auch ältere Erwachsene mit Defiziten in der Grundbildung sollen anhand von arbeitsmarktrelevanten Tätigkeiten und möglichst tätigkeitsintegriert lernen, um damit gleichzeitig ihre Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Dadurch wird auch diesen Personen ermöglicht, über die berufliche eine soziale Integration zu erreichen und sinnstiftende Lebensperspektiven aufzubauen.

- Eine Analyse der Bedarfe an Grundbildung in der regionalen Wirtschaft wird den Kontakt zu Unternehmen intensivieren, die auch potenzielle Arbeitgeber für die Zielgruppe des Projektes darstellen. In diesen Unternehmen werden Arbeitsplatzanalysen durchgeführt, um tätigkeitsgerechte Lernaufgaben abzuleiten bzw. arbeitsplatzintegriertes Lernen zu entwickeln.
- Zur Erreichung und Festigung einer Motivation zum Arbeiten und Lernen werden verschiedene Mentoringmodelle die Lernprozesse stützen. Diese basieren auf einer intensiven und vor allem konstanten Begleitung über Bezugspersonen - Mentoren -, die verschiedene Instrumente der Unterstützung in Anwendung bringen. Dazu gehören individuelle Berufs- und Lernwegplanungen, Lernstandsanalysen, Lernberatung und Lernbegleitung u.a.m.
- Zur Erhöhung der Lernmotivation werden Angebote zur Nutzung neuer Medien gerade für den Kreis der jungen Erwachsenen in die Konzepte integriert. Die Medienkompetenz junger Erwachsener wird in stationären und mobilen Medienwerkstätten genutzt, um über Lernplattformen, interaktiven Lernprogrammen und Lernspielen Defizite in der Grundbildung auszugleichen.
- Zielstellung aller Bemühungen ist, über unternehmensrelevante Tätigkeiten elementare Grundkenntnisse des Lesens, Schreibens und Rechnens zu vermitteln und damit auf verschiedenen Wegen Möglichkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt und damit das gesellschaftliche Leben zu eröffnen.
- Die durchgängige Steuerung, die wissenschaftliche Begleitung, die systematische Aufbereitung der Erkenntnisse sowie die Bewertung dieser Erkenntnisse hinsichtlich der Wirksamkeit und Effizienz der verschiedenen Zugänge und Mentoringmodelle wird die Grundlage für einen erfolgreichen Transfer schaffen. Hierzu sind verschiedene Maßnahmen geplant, die unter Leitung des ift Schwerin im Verbund mit den Partnern realisiert werden.

ANALYSE VON ANFORDERUNGEN AN BERUFSBEZOGENE GRUNDBILDUNG

Leitende Fragestellungen

Ausgangspunkt zur Umsetzung dieser beschriebenen Vorhaben war eine Analyse zur Ermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten in der regionalen Wirtschaft für Menschen mit mangelnder Grundbildung sowie zu den Anforderungen an Grundbildung aus unternehmerischer Sicht. Dazu wurde im Zeitraum vom März bis zum Mai 2008 eine Befragung in 94 Unternehmen der Region durchgeführt. Im Rahmen der Projektarbeit wurde ein entsprechender Fragebogen entwickelt, der von den Projektakteuren im Gespräch mit Geschäftsführern oder Personalverantwortlichen ausgefüllt wurde.

Die aktuelle Diskussion in wirtschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Foren wird stark geprägt von Themen der Globalisierung und ihren Folgen, der demografischen Entwicklung und ihren Auswirkungen, dem Wandel zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, dem drohenden Fachkräftemangel, längerer Lebensarbeitszeit und anderen mehr. Damit verbunden werden Forderungen nach lebenslangem Lernen eines jeden und der Aufruf an Bildungsinstitutionen, entsprechende Kompetenzen zu entwickeln. Es dominiert das Bild einer dynamischen hochqualifizierten und stets innovativen Gesellschaft, in der die Menschen über komplexe Fähigkeiten verfügen und in der Lage sind, sich selbstständig Wissen anzueignen und dieses sinnvoll einzubringen. Bildungseinrichtungen versuchen, sich diesen Anforderungen zu stellen. Sie entwickeln sich mehr und mehr zu Dienstleistern, deren Fokus nicht mehr nur allein auf das Erreichen einer abschlussorientierten Qualifizierung gerichtet ist, sondern stärker auch auf das Entwickeln entsprechender Handlungskompetenzen.

„Einfache Arbeit“ an der Schnittstelle zur Facharbeit spielt daher in der berufspädagogischen Diskussion eine kaum wahrnehmbare Rolle. Die Reduzierung so genannter einfacher Arbeitsplätze seit den 70ern führte scheinbar zu dem Schluss, dass diese Tätigkeiten nach und nach verschwinden werden und damit auch die für sie geforderten Qualifikationen keine Rolle mehr spielen. Der Trend zur Höherqualifizierung von Erwerbspersonen führte zur Ausblendung von Beschäftigungsfeldern unterhalb der Facharbeiterebene.

Jedoch können für Menschen mit Defiziten in der Grundbildung gerade solche einfachen Tätigkeiten eine berufliche Perspektive bieten, mit all ihren bekannten positiven Auswirkungen hinsichtlich gesellschaftlicher Integration und Persönlichkeitsentfaltung.

Um hierzu aktuelle und regional gültige Erkenntnisse zu gewinnen, sollte die Unternehmensbefragung einerseits ermitteln, ob es diese so genannten einfachen Tätigkeiten in den Unternehmen noch gibt und wenn, welchen Umfang sie erreichen. Andererseits sollte die Analyse Tätigkeitsanforderungen und damit Kompetenzanforderungen für diese einfachen Tätigkeiten erheben, um so Rückschlüsse auf eine berufsbezogene Grundbildung ziehen zu können.

Leitende **Fragestellungen** für die standardisierte Befragung waren:

1. Werden in regionalen Unternehmen so genannte „einfache Tätigkeiten“ ausgeübt?
2. Beschäftigen regionale Unternehmen Menschen mit Defiziten in der Grundbildung?
3. Welche Erfahrungen liegen mit diesen vor?
4. Welche Anforderungen stellen die Unternehmen an Personen, die einfache Tätigkeiten ausführen?
5. Unter welchen Bedingungen würden Unternehmen Menschen mit Defiziten in der Grundbildung beschäftigen?
6. Liegt ein aktueller Arbeitskräftebedarf vor, der auch die einfachen Tätigkeiten einschließt und damit vom beschriebenen Personenkreis abgedeckt werden könnte?

Methodischer Ansatz der Analyse

Um die Innovationswirkung und den Transfer des Verbundvorhabens zu fördern, wird die Koordinierung auch als wissenschaftliche Verbundleitung tätig. Angestrebt wird dadurch, eine Integration von Forschung und Gestaltung im Sinne der Handlungsforschung zu erreichen. Die enge Zusammenarbeit der Praktiker aus den beteiligten Bildungseinrichtungen sowie der Akteure einer Forschungs- und Transfereinrichtung im Rahmen eines Verbundes bietet dazu beste Voraussetzungen. Die Handlungsforschung verfolgt grundsätzlich eine Verbindung von Wissenschaft und Praxis. Theorie- und Praxiswissen wird zusammengeführt und spiralförmig weiterentwickelt. Mit den eingesetzten Methoden und Instrumenten wird das Ziel verfolgt, Prozesse zu analysieren, Forschungsergebnisse zu erzielen, zur Aufklärung der Beteiligten beizutragen und deren Potenzial zur Selbststeuerung zu steigern.

Diese Grundsätze wirken sich auf die Auswahl der Forschungsmethoden und die Kooperation von Forschern und Praktikern aus. Die Akteure beider Handlungssysteme arbeiten verzahnt miteinander, ohne jedoch ihre verschiedenen Rollen aufzugeben.¹⁰

Es werden im Verlaufe des Verbundvorhabens MEMO Methoden der Handlungsforschung genutzt, die den Grundsätzen quantitativer und qualitativer Sozialforschung folgen. Zur Generierung von Daten in den einzelnen Untersuchungsfeldern werden unterschiedliche methodische Zugänge gewählt, um umfangreiche empirische Informationen zu erhalten.

Die Erfassung von „Anforderungen an Grundbildung in der regionalen Wirtschaft“ erfolgte über eine quantitativ angelegte schriftliche Befragung. Hierzu wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt.

Um die Quote ausgefüllter Fragebögen zu erhöhen und damit die angestrebte Stichprobengröße zu erhalten, wurde der Fragebogen im Gespräch mit den Unternehmern vor Ort bearbeitet. Die Anwesenheit eines Interviewers sicherte den Befragten die Möglichkeit, Verständnisfragen zu stellen und Erläuterungen zur Kenntnis zu nehmen. Dieses Vorgehen konnte insgesamt die Qualität in der Beantwortung der Fragen erhöhen. Ziel war jedoch auch, über das Gespräch für die Thematik zu sensibilisieren und Ansatzpunkte für die weitere Projektarbeit zu finden. Aus diesem Grund führten die Projektmitarbeiter der Verbundpartner diese Erhebungen selbst durch.

Im Vorfeld der Befragung wurde eine Schulung vorgenommen, um die Projektmitarbeiter mit den Grundsätzen der Methode, den Leitfragen und dem Aufbau des Fragebogens vertraut zu machen und damit die Durchführung der Befragung weitgehend einheitlich zu realisieren.

Die Projektmitarbeiter nahmen Kontakt zu den Unternehmen auf und informierten über das Vorhaben. Falls gewünscht übersandten sie im Vorfeld Informationsmaterial zur Problematik.

¹⁰ Dehnbostel, Peter (2005): Begleitforschung von Modellversuchen im Kontext von Verwendungsforschung und Transferorientierung. In: Holz, H. / Schemme, D. (Hrsg.): Wissenschaftliche Begleitung bei der Neugestaltung des Lernens. Innovation fördern, Transfer sichern. Bielefeld, S. 21

Die Auswahl der Unternehmen erfolgte zufällig, war jedoch begrenzt auf die Projektregion Westmecklenburg / Schwerin.

Kamen Termine zustande, wurde die Befragung im Unternehmen durchgeführt und nahm in der Regel eine Stunde in Anspruch. Insgesamt mussten ca. ein Drittel mehr Unternehmen angefragt werden, um die gewünschten Anzahl von auswertbaren Fragebögen zu erhalten. Diejenigen Unternehmer, die einen Termin ermöglichten, waren dann auch aufgeschlossen und zum Teil sehr interessiert an der Thematik.

Im Folgenden werde die Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

CHARAKTERISIERUNG DER BEFRAGTEN REGIONALEN UNTERNEHMEN

Regionale Verteilung der befragten Unternehmen

Im Rahmen der Unternehmensbefragung konnten 94 Unternehmen erreicht werden. Diese waren zu 50 % in der Landeshauptstadt Schwerin, zu 17 % im Landkreis Parchim, zu 16 % im Landkreis Ludwigslust, zu 8,5 % in Nordwestmecklenburg und zu 6,5 % in der Hansestadt Wismar angesiedelt. Zwei der befragten Unternehmen sind an mehreren Standorten in der Region präsent.

Region	Anzahl der befragten Unternehmen	Anteil an der Gesamtstichprobe
Schwerin	47	50,0 %
Parchim	16	17,0 %
Ludwigslust	15	16,0 %
Nordwestmecklenburg	8	8,5 %
Wismar	6	6,4 %
mehrere Regionen	2	2,1 %
Gesamt	94	100 %

Wirtschaftszweige und Rechtsform

Mit 21,3 % stellt das verarbeitende Gewerbe gut ein Fünftel aller befragten Unternehmen dar. Davon waren 6 Unternehmen in der Nahrungsmittelindustrie tätig, je ein Unternehmen in dem Bereich der Textil-, Holz-, Kunststoff-, Leder- und Papierverarbeitung, 4 Unternehmen in dem Bereich der Verarbeitung von Glas, Keramik, Steinen und Erden, 3 Unternehmen in dem Bereich der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus und 2 Unternehmen in der Möbelherstellung tätig.

Rund 20 % der befragten Unternehmen können dem Bereich „Erbringung sonstiger persönlicher und öffentlicher Dienstleistungen“ zugeordnet werden. Der Anteil dieser Unternehmen macht damit ebenfalls ein Fünftel aller befragten Firmen aus. Firmen aus dem Baugewerbe machen 11,7 % und das Gastgewerbe 9,6 % aller befragten Unternehmen aus. Weitere Branchen sind dann mit jeweils kleineren Anteilen vertreten.

Wirtschaftszweig	Anzahl der befragten Unternehmen	Anteil an der Gesamtstichprobe
Verarbeitendes Gewerbe	20	21,3 %
Erbringung öffentl. oder privater Dienstleistungen	19	20,2 %
Baugewerbe	11	11,7 %
Gastgewerbe	9	9,6 %
KFZ-Handel, Instandhaltung, Reparaturen	8	8,5 %
Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen	8	8,5 %
Land- und Forstwirtschaft	7	7,4 %
Einzelhandel	6	6,4 %
Gesundheits- und Sozialwesen	3	3,2 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	2	2,1 %
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	2	2,1 %
Energie- und Wasserversorgung	2	2,1 %
Öffentliche Verwaltung	1	1,1 %
Gesamt	98 (4 Mehrfachantworten)	104,2 %

Fast 90 % aller befragten Unternehmen sind privatwirtschaftliche Unternehmen. Neben einigen Vereinen, gemeinnützigen Unternehmen und Genossenschaften wurde eine öffentliche Verwaltung in die Befragung einbezogen.

Rechtsform	Anzahl der befragten Unternehmen	Anteil an der Gesamtstichprobe
Privates/ kommerzielles Unternehmen	84	89,4 %
Öffentliches Unternehmen	1	1,1 %
Vereine, gemeinnützige GmbH	6	6,3 %
Sonstige (Genossenschaften etc.)	3	3,2 %
Gesamt	94	100 %

Unternehmensgröße

In die Befragung wurde das Unternehmen „bofrost“ mit deutschlandweit ca. 10.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einbezogen. Da die Angaben des befragten Firmenvertreters sich immer auf das Gesamtunternehmen und nicht auf die Region Mecklenburg bezogen, wird in allen nachfolgenden Berechnungen und Betrachtungen dieses Unternehmen außer Acht gelassen. Mit den Angaben von „bofrost“ würden sich die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der angestrebten Befragung der regionalen Wirtschaft Mecklenburgs immens verzerren.

Ohne das Unternehmen „bofrost“ sind demnach 4.455 Menschen in den befragten regional agierenden Unternehmen Mecklenburgs tätig. Circa 61 % aller Mitarbeiter sind männlich; dementsprechend arbeiten in den Firmen 39 % Mitarbeiterinnen.

Die insgesamt 186 Auszubildenden in den 94 Unternehmen machen 4,2 % der Belegschaften aus. 8,2 % der Mitarbeiterschaft aller Unternehmen sind geringfügig Beschäftigte (379). Zusätzlich beschäftigen ca. 20 % der befragten Unternehmen insgesamt ca. 450 Saison- oder Zeitarbeitskräfte.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in den befragten Unternehmen beträgt 41,5 Jahre, dabei reicht die Spanne von 25 Jahren bis hin zu 60 Jahren.

Eine Zuordnung der Unternehmen nach Größenklassen entsprechend der jeweiligen Mitarbeiterzahl zeigt, dass in der Mehrzahl Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl bis 100 vertreten sind. Dies spiegelt die Verteilung der Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern sehr gut wider. Größere Unternehmen mit 100 Beschäftigten und mehr sind relativ selten, oder wie im Beispiel „bofrost“ ersichtlich oft keine eigenständigen regionalen Unternehmen, sondern deutschlandweit oder darüber hinaus agierende Konzerne.

Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der befragten Unternehmen	Anteil an der Gesamtstichprobe
1 - 5 Beschäftigte	16	17,0 %
6 - 10 Beschäftigte	11	11,7 %
11 - 20 Beschäftigte	20	21,3 %
21 - 50 Beschäftigte	17	18,1 %
51 - 100 Beschäftigte	16	17,0 %
101-200 Beschäftigte	6	6,4 %
201-330 Beschäftigte	5	5,3 %
ohne Angabe und ohne „bofrost“	3	3,2 %
Gesamt	94	100 %

Unternehmensstrukturen

Es ist für das Verbundvorhaben MEMO von besonderem Interesse zu erfahren, ob und welcher Größenordnung einfache Tätigkeiten von Menschen mit Defiziten in der Grundbildung in den regionalen Unternehmen ausgeübt werden können. Dazu war zu ermitteln, welche Strukturen in den Unternehmen vorhanden sind. Neben den Bereichen Geschäftsführung und Verwaltung waren daher vor allem die Bereiche Produktion, Fertigung, Lager, Logistik, Vertrieb und sonstige Bereiche mit Blick auf die Zielgruppe des Projektes von Interesse.

Circa 76 % aller befragten Unternehmen sind so strukturiert, dass Bereiche „Produktion und Fertigung“ existieren, in denen insgesamt gut 50 % aller 4.455 Mitarbeiter tätig werden.

35 % der befragten Unternehmen unterhalten einen Bereich „Lager und Logistik“; dort arbeiten ca. 18 % aller Mitarbeiter.

26 % der Unternehmen haben einen „Vertrieb“, der jedoch mit 3,5 % aller Beschäftigten nur noch eine vergleichsweise geringe Bedeutung hat.

30 % der Unternehmen ordnen zusätzlich einen Teil ihrer Mitarbeiterschaft in einen Bereich „Sonstige“ zu; das sind immerhin 14,3 %. Hierin summieren sich vor allem bei den dienstleistenden Unternehmen Tätigkeiten wie Erntehelfer, pädagogische Mitarbeit, Reinigung, Hausmeister-tätigkeiten, Küchenbewirtschaftung, Hauswirtschaftsbereiche, ABM, Handwerker, Verkaufspersonal u.a.

Geschäftsführungen, mittleres Management sowie Verwaltung machen noch einmal 14,2 % aller Mitarbeiter aus.

Schul- und Berufsabschlüsse der Beschäftigten

Circa 27 % der befragten Unternehmen beschäftigen aktuell Menschen ohne Schulabschluss oder mit Förderschulabschluss. Dies sind jedoch nur 3,1 % aller 4.455 Mitarbeiter in den 93 Unternehmen und damit insgesamt sehr wenige.

Art der Schulabschlüsse	Anzahl der Unternehmen, die Mitarbeiter mit diesen Abschlüssen beschäftigen	Anteil an der Gesamtstichprobe	Anzahl der Mitarbeiter mit diesen Schulabschlüssen	Anteil an der Gesamtstichprobe
ohne Schulabschluss	13	14,0 %	68	1,5 %
Förderschulabschluss	12	12,8 %	71	1,6 %
Hauptschulabschluss oder POS 8. Klasse	50	53,2 %	843	18,9 %
Realschulabschluss oder POS 10. Klasse	78	83,0 %	2.596	58,3 %
Abitur	65	69,1 %	450	10,1 %
keine Angaben möglich			427	9,6 %
Gesamtzahl aller Beschäftigten in den befragten Unternehmen			4.455	100 %

Für Personen mit einem Hauptschulabschluss steigen die Chancen auf Beschäftigung dagegen deutlich. Immerhin 53 % der Unternehmen beschäftigen solche Mitarbeiter. Insgesamt machen diese fast 20 % aller Mitarbeiter in den Unternehmen aus.

Mit rund 60 % ist der Realschulabschluss unter den Mitarbeitern sehr häufig und nur noch 10 % aller Mitarbeiter haben das Abitur.

Art der Berufsabschlüsse	Anzahl der Unternehmen, die Mitarbeiter mit diesen Abschlüssen beschäftigen	Anteil an der Gesamtstichprobe	Anzahl der Mitarbeiter mit diesen Berufsabschlüssen	Anteil an der Gesamtstichprobe
ohne Berufsabschluss	35	37,2 %	259	5,8 %
Werker- bzw. Teilfacharbeiterabschluss	26	27,7 %	359	8,1 %
Facharbeiterabschluss/ Gesellenbrief	78	83,0 %	2.789	62,6 %
Meister-, Techniker- u. kaufm. Abschlüsse	53	56,4 %	217	4,9 %
Fachschulabschluss/ Fachwirt	48	51,1 %	254	5,7 %
Hochschulabschluss	54	57,4 %	232	5,2 %
keine Angaben möglich für			345	7,7 %
Gesamtzahl aller Beschäftigten in den befragten Unternehmen			4.455	100 %

Immerhin 37 % der befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter ohne Berufsabschluss, das sind fast 6 % aller 4.455 Mitarbeiter.

Für Menschen mit einem Teilfacharbeiter- bzw. Werkerabschluss stehen die Chancen etwas besser, sie machen in der Mitarbeiterschaft der Unternehmen ca. 8 % aus.

MENSCHEN MIT GERINGER GRUNDBILDUNG IN DEN UNTERNEHMEN

Bisherige Einsatzfelder und Erfahrungen

Auf die Frage: „Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen Personen mit geringer Grundbildung (Defizite im Lesen, Schreiben und/oder Rechnen)?“, antworten ca. 27 % aller befragten Unternehmer, dass sie in ihrem Unternehmen eine solche Gruppe haben. Dies deckt sich mit den Angaben zu den Beschäftigten ohne Schul- und Berufsabschluss. Fast 55 % der Befragten verneinen dies und ca. 20 % geben an, sich darin nicht sicher zu sein bzw. das nicht genau zu wissen.

Folgende Tätigkeiten werden nach Angaben der Unternehmer von den Menschen mit geringer Grundbildung in den unterschiedlichsten Unternehmen und Bereichen ausgeführt:

Packarbeiten, Industriemechaniker, Fertigungsmechaniker, Helfer, Fachhelfer, Gebäudereiniger, Azubi Landwirt, Grünanlagenpflege, Agrotechniker, Tiefbauhelfer, Hilfsarbeiter auf dem Bau, Modellbau, Reparatur, Handlanger, Tierpflege, Aufbauarbeiten, Thresenarbeit, Aufräumarbeiten, Drucken, Schneiden, Nacharbeiten, Gärtner, Landschaftsgestalter, Reinigung, Wachdienst, Auslieferungsfahrer, Sammlung, Inventarisierung, Beifahrer, Lader, Lagerarbeiten, Packarbeiten, Packen von Betriebsmitteln, Sammeln, Packen, Warenannahme und -abgabe, Reinigung, Hauswirtschaft, Hausmeisterdienste, Erntehelfer, gastronomischer Bereich, Naturschutz

Zusätzlich war von Interesse, welche Erfahrungen mit diesen Mitarbeitern gesammelt wurden. Die Unternehmer schilderten stichpunktartig ihre Erfahrungen. Der folgende Überblick zeigt, dass sich positive und negative Aussagen ungefähr die Waage halten und viele der Einschätzungen davon abhängen, welche Arbeiten in den Unternehmen jeweils ausgeführt werden müssen.

Erfahrungen in positiver Hinsicht	Erfahrungen in negativer Hinsicht
arbeitseifrig und verlässlich	Aufmerksamkeitsdefizite
gute Erfahrungen, eine Kraft soll direkt im Unternehmen übernommen werden	Lohngerechtigkeit problematisch, Mitarbeiter mit geringer Grundbildung verdienen relativ gut
sehr leistungswillig	fehlende Motivation
zuverlässig	fehlendes Verantwortungsgefühl
gute ausführende Arbeiter	Konzentrationsschwäche
Jugendlichen muss man eine Chance geben	führungsintensiv
gute Mitarbeiter	Defizite im Lesen führen zur nicht ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung
fleißig, zuverlässig, pünktlich	Denkvermögen eingeschränkt
motiviert, machen Arbeit, die anfällt, "maulen" nie, leisten gute Arbeit	ältere Mitarbeiter häufig Verständnisprobleme für Aufgaben und Veränderungen
insgesamt positiv, geringe Abwanderung	Zuverlässigkeit war unterschiedlich
arbeitswillig	häufig unzuverlässig u. nicht genügend motiviert
befinden sich in Stammbesetzung	Unterweisung und Kontrolle permanent nötig
körperlich gute Arbeit, arbeitet schematisch	intensive Einarbeitung notwendig, begrenztes Aufgabenfeld notwendig, wiederholende Aufgaben, ständige Anleitung
MA zuverlässig, Betroffene geben Probleme nicht zu	kein selbstständiges Arbeiten, braucht Unterstützung
motivierter Arbeitsablauf, soziale Ansprache notwendig	wenig belastbar, Kontrolle notwendig
nur die besten, pünktlich, zuverlässig, fleißig, gut geeignet für Arbeiten mit geringer Anforderung	Rechenschwäche, aber Besserung, Sicherheit gewonnen
nur für einfache Tätigkeiten einsetzbar, vorzugsweise Packbereich, Gruppenverband	Kollegen/ Mitarbeiter übernehmen Tätigkeiten, die Betroffene nicht ausführen können, kein selbstständiges Arbeiten möglich
oft besonders engagiert	geringe Kommunikation, schüchtern
fleißig, pünktlich, motiviert	mangelndes Selbstbewusstsein, logisches Denkvermögen eingeschränkt
hohe Motivation und Einsatzbereitschaft, gute Ausführung der praktischen Arbeiten	Probleme beim Ausfüllen von Frachtbriefen und Mängelscheinen
Pünktlichkeit, pünktl. Ausführung gut bis sehr gut	Mängel bei Tabellen und Plänen
positiv bis gemischt	Schwierigkeiten beim Schreiben
sehr gute Arbeitseinstellung	klar umrissenes Aufgabenfeld notwendig

sehr motiviert und zuverlässig	Probleme beim komplexen Erfassen von Informationen, einfache Anweisungen, verstärktes Arbeiten mit Farben und Bildern weniger mit Text
trotzdem gute Facharbeiter	mangelnde Konzentration, Betroffene geben Probleme nicht zu, sind teilweise überheblich
pünktlich, zuverlässig	unzuverlässig
teilweise fleißig, pünktlich, hilfsbereit	aber auch unmotiviert und unzuverlässig
sehr fleißig, gute Arbeit bei Anleitung	Stundenzettel nicht korrekt
gute Arbeiter	

Mögliche Einsatzbereiche in den Unternehmen

Im Weiteren wurden die Unternehmer befragt, ob sie zukünftig für Menschen mit Defiziten in der Grundbildung Arbeit hätten bzw. sich vorstellen können, wo diese Personen in ihrem Unternehmen arbeiten könnten. Die folgende Auflistung zeigt das Spektrum der Antworten.

Mögliche Einsatzbereiche aus Sicht der Unternehmer	
Lager und Logistik	Beschäftigung im Packbereich
	einfache Lagerarbeiten/ Kommissionieren
	Hilfsarbeiten im Lager, Transporte
	Lagerarbeiten (3 Nennungen)
	Lagerhaltung
	Packarbeiten
	Verpackung (3 Nennungen)
	Packbereich, Leergutband, Lagereinsatz im Getränkemarkt
	Warenannahme und -abgabe
	Transporte im Lager
	Hilfsarbeiten
Kantinen und Gastwirtschaft	Küchenhilfen (4 Nennungen)
	Zubereitung kalter Speisen, Anrichten von Platten
	Abwäsche, Hilfskoch
	Hauswirtschaft
	Thresenarbeit
	Bedienung der Gäste mit Getränken und Speisen
	Verkauf
	housekeeping
Reinigung	Reinigungsarbeiten (10 Nennungen)
	Glas- und Gebäudereiniger
	Reinigungsarbeiten für den Fuhrpark
	Hilfskräfte zur Unterstützung der Mitarbeiter in Reinigung

Bau	einfache Tiefbauarbeiten
	Tiefbauhelfer
	Erdarbeiten, Steinsetzarbeiten, Hilfstätigkeiten
	Hilfsarbeiten im Straßenbau, Tiefbau, Kanalarbeiten
	Hilfsarbeiten am Bau
	körperliche Arbeiten
Landwirtschaft	Agrotechniker
	ausmisten, melken, füttern, pflegen, Ackerbewirtschaftung
	Erntehelfer, Pflegekraft in Produktion, Freiland, Gewächshaus etc.
	Tierpflege
	Erntearbeiten
	Hilfstätigkeiten: Stall ausmisten, Pferde pflegen und füttern
Gartenbau	Gartenbau/ Grünanlagenpflege
	Hilfstätigkeiten im Gala-Bereich (Graben, Pflanzen, Wege anlegen)
	Gemeindearbeit, Amtsarbeit
Lieferungen	Auslieferungsfahrer
	Kraftfahrer/ Lader
	Helfer, Materialtransport
	Möbeltransporte als Beifahrer
Wachdienst	einfacher Wachdienst
	in der Spielhalle zur Aufsicht
Produktion	Produktion (7 Nennungen)
	Maschineneinstellung und Pflege
	Fertigung
	Tankinnenreinigung
	Produktionshelfer: Teile entnehmen, verpacken, Nacharbeiten
	Produktionshelfer
	Bedienen einfacher Maschinen
Montage	Montage
	Montagearbeiten
Allgemeine Helferarbeiten	einsammeln und sortieren von Geräten
	Helfer, Fachhelfer
	einfache Hilfsarbeiten
	Handlangertätigkeiten
	Hilfsarbeiten (3 Nennungen)
Handwerk und Hausmeister	Hilfsarbeiten in der Werkstatt
	Hausmeisterstätigkeiten (4 Nennungen)
	Handwerk
	Öfen ein- und ausräumen, Glasieren, Stanzen von Formlingen
	Malertätigkeiten
	Werkstatthilfe

Die Vielzahl der genannten Tätigkeiten zeigt, dass die Unternehmen durchaus Möglichkeiten haben, Menschen mit geringer Grundbildung einzusetzen. Die eingangs analysierten Unternehmensbereiche und die Anzahl der dort tätigen Menschen zeigt jedoch, dass diese so genannten „einfachen“ Tätigkeiten meist nur wenige Personen in einem Unternehmen betreffen und damit der reale oder mögliche Anteil in den Belegschaften sehr gering ist.

Hierbei gibt es jedoch Branchen, die Ausnahmen bilden, wie das Reinigungsgewerbe, bestimmte Dienstleistungsunternehmen (Hausmeisterservice) oder die Landwirtschaft (Erntehelfer), wo zumindest zeitweise ein großer Teil der Belegschaft diese Tätigkeiten ausführt.

Viele der nach Tarif zahlenden Unternehmer sehen zusätzlich Probleme in der Lohngerechtigkeit. Mitarbeiter mit geringer Grundbildung, die für oben genannten Tätigkeiten eingesetzt werden, müssen oftmals ähnliche Löhne wie die Facharbeiter erhalten und der Abstand zu den Facharbeiterlöhnen ist sehr gering. Das führt dazu, dass eher Facharbeiter eingestellt werden, welche insgesamt breitere Einsatzmöglichkeiten haben, aber auch die einfachen Arbeiten mit erledigen.

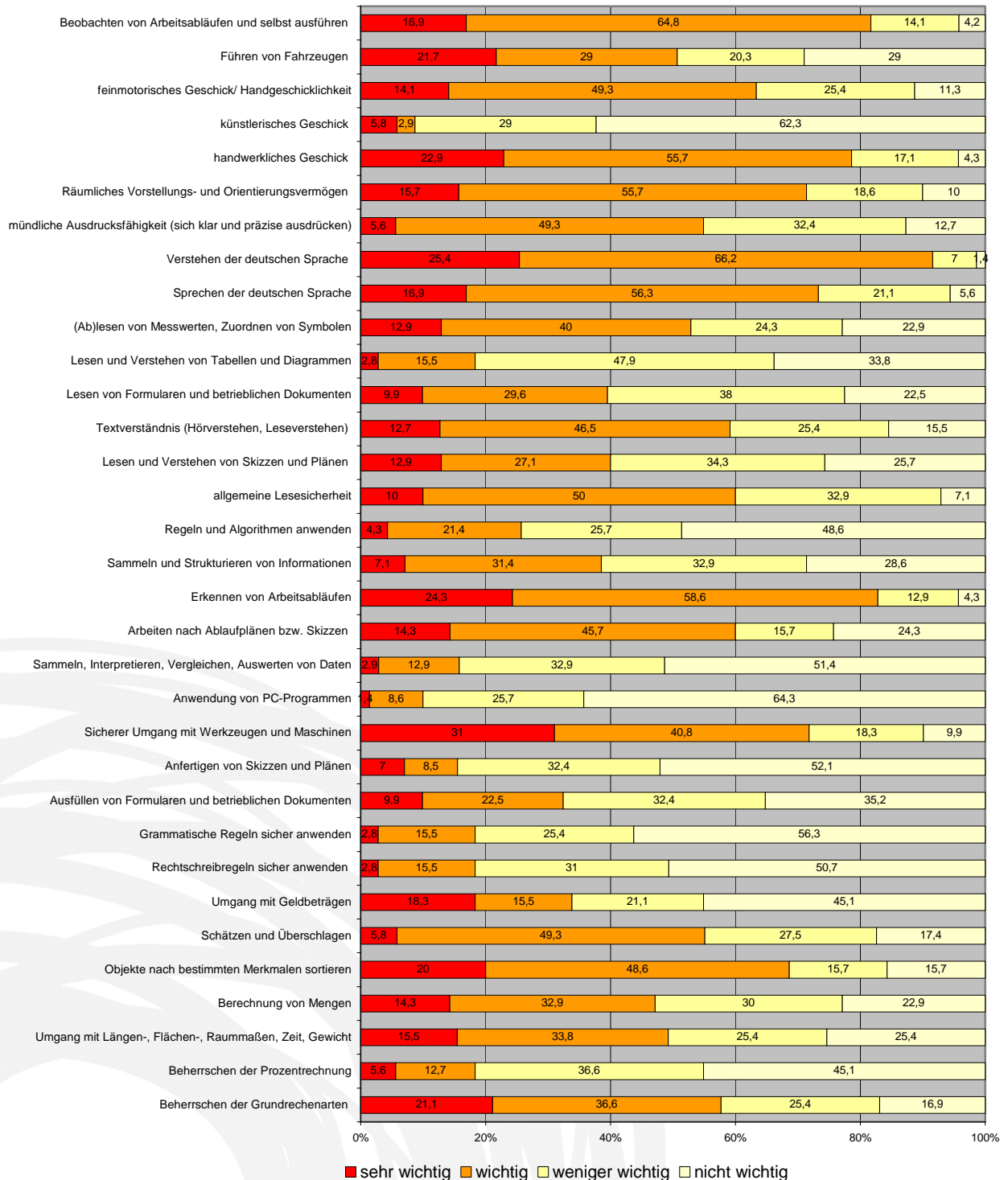
ANFORDERUNGEN AN GRUNDBILDUNG IN DEN UNTERNEHMEN

Um dem Bedarf an Grundbildung aus unternehmerischer Sicht erfassen zu können, wurden die Interviewpartner gebeten, für die von ihnen benannten einfachen Tätigkeiten die notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und auch Eigenschaften der dort tätigen Arbeitnehmer einzuschätzen. Da die möglichen Definitionen bezüglich der Begriffe „Fähigkeiten und Fertigkeiten“, „Kenntnisse“ und „Eigenschaften“ sehr umfassend und nicht immer ganz eindeutig sind, wurde in der Fragestellung darauf verzichtet, mit diesen Begriffen zu arbeiten. Stattdessen sollten die Unternehmer die Fragen beantworten:

1. „Was muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht können?“
2. „Was muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht wissen?“
3. Wie muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht sein?“.

Fähigkeiten und Fertigkeiten

Auf die Frage: „Was muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht können?“ antworteten 70 der 94 Befragten wie folgt:



Die Berechnung der Mittelwerte, wobei der Wert 1 „nicht wichtig“, der Wert 2 „weniger wichtig“, der Wert 3 „wichtig“ und der Wert 4 „sehr wichtig“ bedeutet, ermöglicht die Erstellung einer Rangreihe von den im Mittel als „sehr wichtig“ bis hin zu „nicht wichtig“ eingestuften Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Bedeutung von Fähigkeiten und Fertigkeiten aus unternehmerischer Sicht für einfache Tätigkeiten	Mittelwert	Standardabweichung	Rangplatz
Verstehen der deutschen Sprache	3,1549	,60114	1.
Erkennen von Arbeitsabläufen	3,0286	,74155	2.
handwerkliches Geschick	2,9714	,76084	3.
Beobachten von Arbeitsabläufen und selbst ausführen	2,9437	,69462	4.
Sicherer Umgang mit Werkzeugen und Maschinen	2,9296	,94603	5.
Sprechen der deutschen Sprache	2,8451	,76808	6.
Räumliches Vorstellungs- und Orientierungsvermögen	2,7714	,83703	7.
Objekte nach bestimmten Merkmalen sortieren	2,7286	,96190	8.
feinmotorisches Geschick/ Handgeschicklichkeit	2,662	,86096	9.
Allgemeine Lesesicherheit	2,6286	,76464	10.
Beherrschen der Grundrechenarten	2,6197	1,00522	11.
Textverständnis (Hörverstehen, Leseverstehen)	2,5634	,90605	12.
Arbeiten nach Ablaufplänen bzw. Skizzen	2,5	1,01795	13.
mündliche Ausdrucksfähigkeit (sich klar u. präzise ausdrücken)	2,4789	,79028	14.
Schätzen und Überschlagen	2,4348	,84850	15.
Führen von Fahrzeugen	2,4348	1,13083	16.
(Ab)lesen von Messwerten, Zuordnen von Symbolen	2,4286	,98645	17.
Umgang mit Längen-, Flächen-, Raummaßen, Zeit, Gewicht	2,3944	1,03481	18.
Berechnung von Mengen	2,3857	,99699	19.
Lesen und Verstehen von Skizzen und Plänen	2,2714	,99158	20.
Lesen von Formularen und betrieblichen Dokumenten	2,2676	,92517	21.
Sammeln und Strukturieren von Informationen	2,1714	,93206	22.
Ausfüllen von Formularen und betrieblichen Dokumenten	2,0704	,99029	23.
Umgang mit Geldbeträgen	2,0704	1,16280	24.
Lesen von Tabellen und Diagrammen	1,8732	,77330	25.
Regeln und Algorithmen anwenden	1,8143	,92145	26.
Beherrschen der Prozentrechnung	1,7887	,87693	27.
Rechtschreibregeln sicher anwenden	1,7042	,83485	28.
Anfertigen von Skizzen und Plänen	1,7042	,90070	29.
Sammeln, Interpretieren, Vergleichen, Auswerten von Daten	1,6714	,81154	30.
Grammatische Regeln sicher anwenden	1,6479	,84682	31.
künstlerisches Geschick	1,5217	,81545	32.
Anwendung von PC- Programmen	1,4714	,71670	33.

Insgesamt zeigen die ersten 10-12 Plätze, mit einem Mittelwert zwischen 2,5 und 3,0, dass bestimmte Fähigkeiten als „wichtig“ erachtet werden, jedoch kaum etwas davon als „sehr wichtig“ eingestuft wird.

Um einfache Tätigkeiten in den Unternehmen ausführen zu können, sind das Verstehen der deutschen Sprache, das Erkennen von Arbeitsabläufen, handwerkliches Geschick, selbstständiges Arbeiten nach Beobachtung, die Fähigkeit mit Werkzeugen und Maschinen umgehen zu können, das Sprechen der deutschen Sprache, räumliches Vorstellungsvermögen, das Sortieren können nach bestimmten Merkmalen sowie Feinmotorik von Bedeutung. Allgemeine Lesesicherheit, die Grundrechenarten sowie Textverständnis liegen zwar noch in der Gruppe der ersten 12, aber erst an deren Ende.

Sehr deutlich werden die Ansichten der Unternehmer hinsichtlich der nicht notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten. So gehören das Beherrschen der Prozentrechnung, die sichere Anwendung von Rechtschreibregeln und grammatischen Regeln, künstlerisches Geschick und auch die Anwendung von PC-Programmen für diese Einsatzbereiche nicht zu den als wichtig eingestuften Aspekten.

Es fällt auf, dass gerade die ersten 10 Plätze sowie die letzten 9 Plätze eher einstimmig unter den befragten Unternehmen vergeben wurden. Über die verschiedenen Branchen hinweg herrscht relativ große Übereinstimmung hinsichtlich ihrer Einschätzungen bezüglich der wichtigsten sowie der am wenigsten wichtigen Kenntnisse für einfache Tätigkeiten.

Da die Standardabweichungen für die Items:

- Umgang mit Geldbeträgen
- Führen von Fahrzeugen
- Umgang mit Längen-, Flächen-, Raummaßen, Zeit, Gewicht
- Arbeiten nach Ablaufplänen bzw. Skizzen
- Beherrschen der Grundrechenarten

am größten sind, wurden die betreffenden Mittelwerte nochmals nach Branchen getrennt betrachtet.

Dabei zeigte sich dass, der „Umgang mit Geldbeträgen“ im Einzelhandel als sehr wichtig (MW=3,6) und in der Landwirtschaft als wichtig (MW=2,7) eingestuft wird. Dagegen spielt dieser Aspekt im KFZ-Bereich, im Baugewerbe, im verarbeitenden Gewerbe oder bei den Dienstleistern keine Rolle.

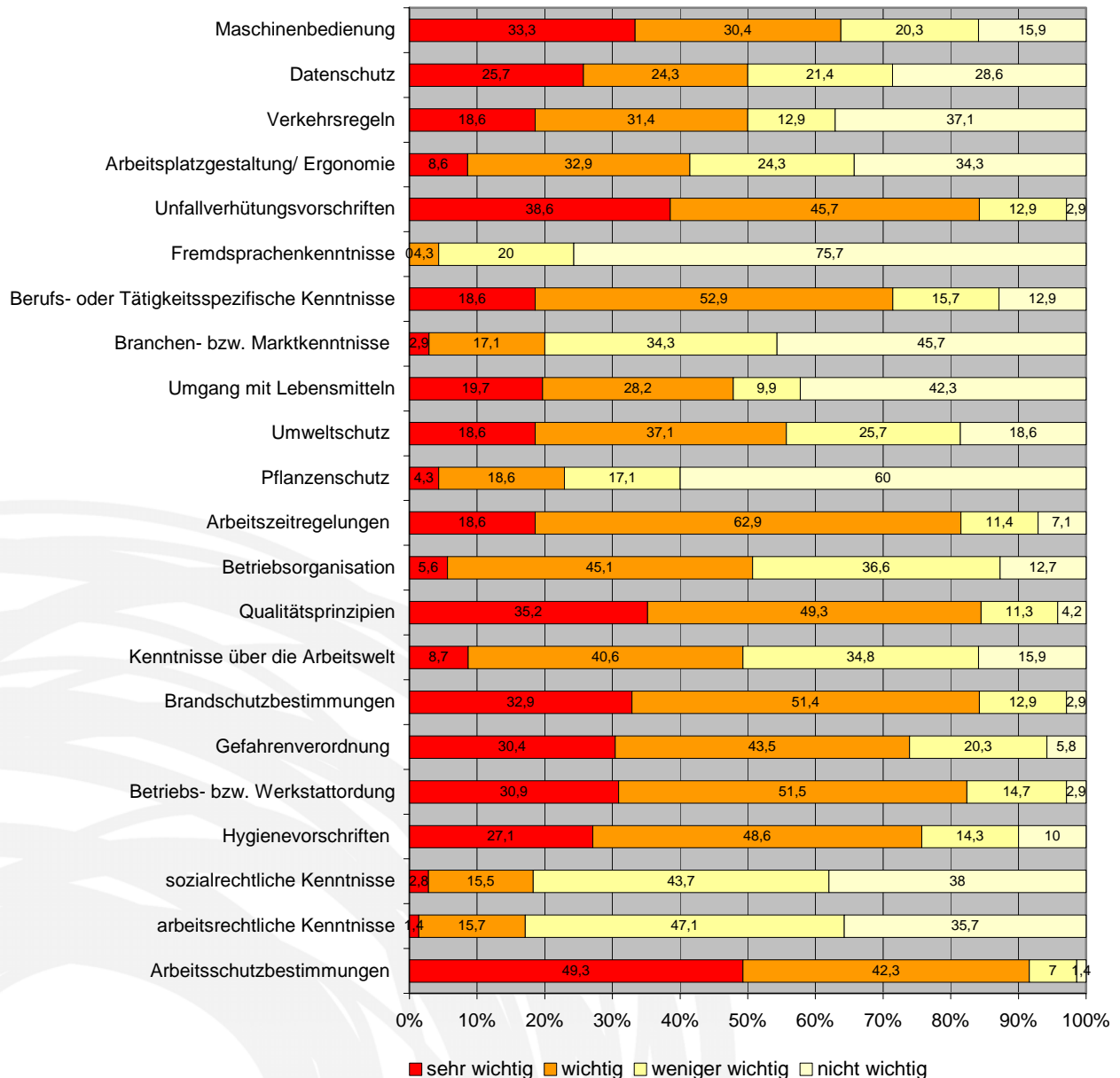
Das „Führen von Fahrzeugen“ wird naturgemäß vom KFZ-Handel und der Instandhaltung (MW=3,4) aber auch in der Landwirtschaft (MW=3,14) als „sehr wichtig“ eingestuft, ist jedoch bei Dienstleistern (Reinigung u.a.) oder dem Gastgewerbe nicht von Bedeutung.

Ein „Umgang mit Längen-, Flächen-, Raummaßen, Zeit, Gewicht“ wird vor allem von der Landwirtschaft (MW=3,3) sowie dem Baugewerbe (MW=2,7) als wichtig bewertet.

Das „Beherrschen der Grundrechenarten“ spielt in der Landwirtschaft (MW=3,14), in dem Gastgewerbe (MW=3,13), im Einzelhandel (MW=3,0) eine sehr wichtige Rolle. Immerhin noch als „wichtig“ angesehen wird dieser Punkt auch im Baugewerbe und im verarbeitenden Gewerbe.

Kenntnisse und Wissen

Auf die Frage: Was muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht wissen?“ (Kenntnisse) antworteten 70 der 94 Befragten wie folgt:



Über die angebotenen Aspekte hinaus wurden von einzelnen Unternehmern noch folgende spezielle Kenntnisse als wichtig erachtet:

- Bedienen von Melkanlagen,
- Kennen von Baumaterialien, Werkstoffkunde,
- technisches Verständnis, Getränkekunde.

Die Berechnung der Mittelwerte (1 = „nicht wichtig“, 2 = „weniger wichtig“, 3 = „wichtig“ und 4 = „sehr wichtig“) ermöglicht auch für diesen Bereich beruflicher Anforderungen die Erstellung einer Rangreihe von den im Mittel als „sehr wichtig“ bis hin zu „nicht wichtig“ eingestuften Kenntnissen.

Bedeutung von <u>Kenntnissen</u> aus unternehmerischer Sicht			
für einfache Tätigkeiten	Mittelwert	Standardabweichung	Rangplatz
Arbeitsschutzbestimmungen	3,3944	0,68617	1.
Unfallverhütungsvorschriften	3,2	0,77272	2.
Qualitätsprinzipien	3,1549	0,78645	3.
Brandschutzbestimmungen	3,1429	0,74767	4.
Betriebs- bzw. Werkstattordnung	3,1029	0,75587	5.
Gefahrenverordnung	2,9855	0,8659	6.
Hygienevorschriften	2,9286	0,90604	7.
Arbeitszeitregelungen	2,9286	0,76748	8.
Maschinenbedienung	2,8116	1,07478	9.
Berufs- oder tätigkeitsspezifische Kenntnisse	2,7714	0,90364	10.
Umweltschutz	2,5571	1,00196	11.
Datenschutz	2,4714	1,16372	12.
Betriebsorganisation	2,4366	0,78799	13.
Kenntnisse über die Arbeitswelt	2,4203	0,86442	14.
Verkehrsregeln	2,3143	1,16149	15.
Umgang mit Lebensmitteln	2,2535	1,20378	16.
Arbeitsplatzgestaltung/ Ergonomie	2,1571	1,00196	17.
sozialrechtliche Kenntnisse	1,831	0,79257	18.
arbeitsrechtliche Kenntnisse	1,8286	0,74155	19.
Branchen- bzw. Marktkenntnisse	1,7714	0,83703	20.
Pflanzenschutz	1,6714	0,92817	21.
Fremdsprachenkenntnisse	1,2857	0,54221	22.

Hinsichtlich der als notwendig und wichtig angesehen Kenntnisse für einfache Tätigkeiten herrscht unter den ersten 10 Plätzen sowie bezüglich der letzten 5 Plätze hohe Übereinstimmung unter den Unternehmern. Insgesamt werden vor allem die ersten 5 Items als „wichtig“ mit einer Tendenz zu „sehr wichtig“ eingeschätzt.

Hierbei liegen die Bewertungen im Mittel etwas höher als bei den vorher abgefragten Fähigkeiten und Kenntnissen. Dafür gibt es auch Bereiche, die aus Sicht der Firmenleiter kaum bis gar nicht notwendig zu wissen sind.

Relativ hohe Standardabweichungen wurden bei 6 Items errechnet, d. h. hier gehen die Meinungen branchenspezifisch auseinander. So wird beispielsweise der „Umgang mit Lebensmitteln“ von Vertretern aus dem Gastgewerbe nachvollziehbar als „sehr wichtige“ Kenntnis eingestuft, während dieser Punkt für das verarbeitende Gewerbe oder in der Reinigungsbranche eine kaum bedeutende Rolle spielt.

Eigenschaften und Arbeitsverhalten

Bezüglich der Anforderungen an Arbeitnehmer für einfache Tätigkeiten wurde die folgende umfassende Frage gestellt: Wie muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht sein?“.

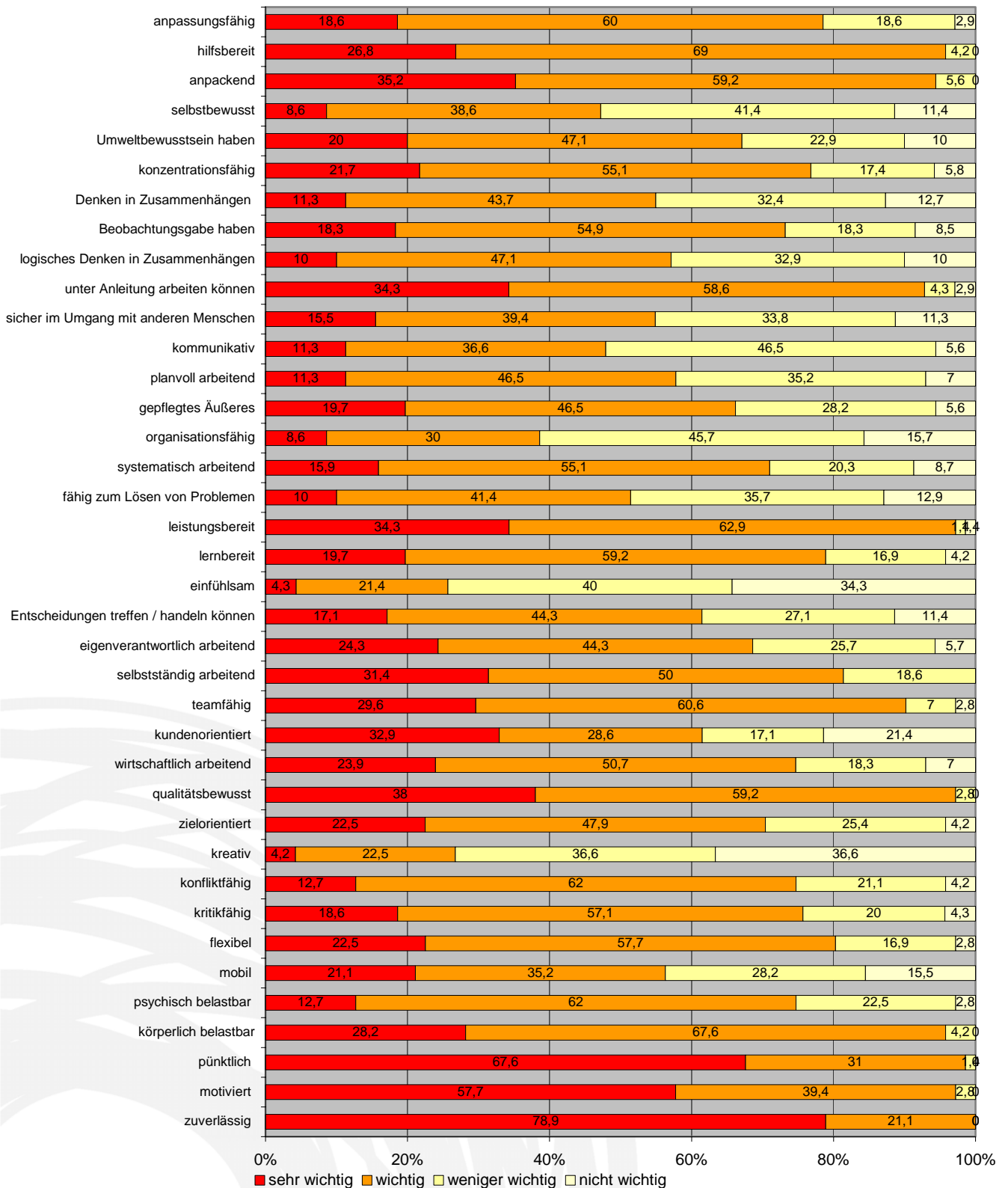
Im Unterschied zu den vorher befragten Bereichen „Fertigkeiten und Fähigkeiten“ sowie „Kenntnisse und Wissen“ werden mit Blick auf den Bereich der „Eigenschaften“ wesentlich öfter Einschätzungen in Richtung „sehr wichtig“ vorgenommen. Mittelwerte um und über 3 zeigen, dass einige der aufgeführten Eigenschaften als zentral angesehen werden.

Da in der Regel alle der angefragten Eigenschaften positiv belegt sind und kaum jemand zu diesen Eigenschaften eine Haltung im Sinne von „nicht wichtig“ einnehmen kann, waren alle Interviewer eingewiesen zu betonen, dass die Bedeutung dieser Eigenschaften nur für die vorher besprochenen einfachen Tätigkeiten erfasst wird und eine Differenzierung der Aspekte wünschenswert ist. Damit sollte der Effekt des ausschließlichen Bewertens in Richtung „sehr wichtig“ verringert werden.

Die Ergebnisse zeigen dann auch Differenzierungen, wobei insgesamt nur sehr wenige Eigenschaften als „nicht wichtig“ eingestuft wurden. Insgesamt fällt auf, dass die errechneten Standardabweichungen wesentlich kleiner (als in den voran befragten Bereichen) sind und damit kaum große Unterschiede in den Einschätzungen der jeweils Befragten vorlagen.

Branchenübergreifend werden mit Blick auf die Ausführung einfacher Tätigkeiten eine Reihe von Eigenschaften geschätzt, welche aus Sicht der Unternehmer auch Defizite in der Grundbildung kompensieren können.

Es antworteten 71 der 94 Befragten wie folgt:



Die Berechnung der Mittelwerte bezüglich der Eigenschaften und des Arbeitsverhaltens von Arbeitnehmern für einfache Tätigkeiten zeigt folgende Rangreihe:

Bedeutung von <u>Eigenschaften und Arbeitsverhalten</u> aus unternehmerischer Sicht für einfache Tätigkeiten	Standard-		Rangplatz
	Mittelwert	abweichung	
zuverlässig	3,7887	0,41111	1.
pünktlich	3,662	0,5055	2.
motiviert	3,5493	0,5552	3.
qualitätsbewusst	3,3521	0,53715	4.
leistungsbereit	3,3	0,57357	5.
anpackend	3,2958	0,57057	6.
unter Anleitung arbeiten können	3,2429	0,66889	7.
körperlich belastbar	3,2394	0,52002	8.
hilfsbereit	3,2254	0,51262	9.
teamfähig	3,169	0,67583	10.
selbstständig arbeitend	3,1286	0,70034	11.
flexibel	3	0,71714	12.
lernbereit	2,9437	0,7346	13.
anpassungsfähig	2,9429	0,6996	14.
konzentrationsfähig	2,9275	0,79185	15.
wirtschaftlich arbeitend	2,9155	0,84086	16.
kritikfähig	2,9	0,74503	17.
zielorientiert	2,8873	0,80266	18.
eigenverantwortlich arbeitend	2,8714	0,84992	19.
psychisch belastbar	2,8451	0,66864	20.
konfliktfähig	2,831	0,69664	21.
Beobachtungsgabe haben	2,831	0,82784	22.
gepflegtes Äußeres	2,8028	0,82149	23.
systematisch arbeitend	2,7826	0,82014	24.
umweltbewusst	2,7714	0,88746	25.
kundenorientiert	2,7286	1,14108	26.
situationsbedingt Entscheidungen treffen / handeln können	2,6714	0,89639	27.
mobil	2,6197	0,9909	28.
planvoll arbeitend	2,6197	0,78132	29.
sicher im Umgang mit anderen Menschen	2,5915	0,88765	30.
logisch denken können	2,5714	0,80885	31.
kommunikativ	2,5352	0,77147	32.
in Zusammenhängen denken können	2,5352	0,85909	33.
fähig zum Lösen von Problemen	2,4857	0,84687	34.
selbstbewusst	2,4429	0,81	35.
organisationsfähig	2,3143	0,84344	36.
einfühlsam	1,9571	0,85864	37.
kreativ	1,9437	0,87648	38.

Befragt nach weiteren wichtigen Aspekten im Arbeitsverhalten fügen einzelne der Befragten noch dieses hinzu:

- Betriebszugehörigkeitsgefühl
- Einsichtigkeit
- Widerstandsfähigkeit
- Identifikation mit dem Unternehmen

BEDINGUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT DEFIZITEN IN DER GRUNDBILDUNG

Gefragt, ob Menschen mit Defiziten in der Grundbildung Möglichkeiten zur Beschäftigung in den Unternehmen haben, antworten die Unternehmer wie folgt:

Beschäftigung möglich?	Anzahl der befragten Unternehmen	Anteil an der Gesamtstichprobe
ja, und zwar ohne Einschränkungen	9	9,6 %
ja, unter bestimmten Voraussetzungen	60	63,8 %
nein	14	14,9 %
keine Antwort	11	11,7 %
Gesamt	94	100,0 %

Fast 10 % aller Befragten würden ohne Einschränkungen Möglichkeiten zur Beschäftigung haben und immerhin fast 64 % sehen dies unter bestimmten Voraussetzungen als möglich an.

Diese Voraussetzungen bzw. Bedingungen wären aus Sicht der Unternehmen folgende (Mehrfachantworten waren möglich):

- 24,5 % aller Befragten würden Menschen mit Defiziten in der Grundbildung vorzugsweise als Teilzeitkräfte einstellen,
- 15 % aller Befragten würden Menschen mit Defiziten in der Grundbildung vorzugsweise mit befristetem Vertrag einstellen,
- 16 % aller Befragten würden Menschen mit Defiziten in der Grundbildung nur unter einer Nutzung von Eingliederungszuschüssen einstellen,
- 21 % würden eine Bereitschaft, bestimmte Defizite über Weiterbildungen abzubauen, als Voraussetzung ansehen,
- 10,6 % der Befragten würden eine personelle Unterstützung von außen zum Abbau der Defizite in der Grundbildung als hilfreich ansehen,
- 6,4 % der Unternehmer würde diese Menschen nur dann einstellen, wenn es keine anderen Bewerber gibt,
- **56,4 % aller Unternehmer bekräftigen die Erkenntnis, dass sie dann einstellen würden, wenn eine hohe Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit vorliegt.**

Hier bestätigen sich die Ergebnisse der vorangegangenen Abfragen. Die Unternehmer wären bereit, bis zu einem bestimmten Maß über Defizite in der Bildung hinweg zu sehen, wenn sie dafür zuverlässige und motivierte Arbeitskräfte zur Verfügung haben.

Circa 40 % der befragten Unternehmen haben aktuell einen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften. Hierbei wurde ein breites Spektrum an Tätigkeiten benannt. Die 38 Unternehmen mit Bedarf an Arbeitskräften suchen insgesamt 146 Mitarbeiter, wobei die Spanne von einer offenen bis hin zu 32 freien Stellen liegt. Mit Blick auf die gesuchten Tätigkeiten würde ca. ein Drittel auch einfache Tätigkeiten betreffen und damit für Menschen mit Defiziten in der Grundbildung Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

1. „Einfache Tätigkeiten“ und entsprechende Arbeitsplätze gibt es noch. Jedoch sind sie in vielen Unternehmen nur noch in geringer Anzahl anzutreffen. Ausnahmen finden sich in bestimmten Branchen, wie
 - dem Reinigungsgewerbe,
 - in bestimmten Dienstleistungsunternehmen (Hausmeisterservice) oder
 - der Landwirtschaft (Erntehelfer),wo (zumindest zeitweise) ein großer Teil der Belegschaft diese Tätigkeiten ausführt.
2. „Einfache Tätigkeiten“ betreffen vor allem Helfertätigkeiten in den Bereichen:
 - Lager und Logistik (Packarbeiten, Kommissionieren, Transporte)
 - Kantinen und Gastwirtschaft (Küchenhilfe, Bedienung, Verkauf)
 - Reinigung (aller Art)
 - Bau (Bauhelfer)
 - Landwirtschaft (Erntearbeiten, Ackerbewirtschaftung, Tierpflege)
 - Gartenbau (Hilfstätigkeiten in der Grünanlagenpflege)
 - Lieferungen (Auslieferungsfahrer, Materialtransport)
 - Wachdienst
 - Produktion (Produktionshelfer, Bedienung einfacher Maschinen)
 - Handwerk / Hausmeister (Hausmeistertätigkeiten, Werkstatthilfe)
3. Nötiges Basiswissen und grundlegende Fähigkeiten für die Ausübung einfacher Tätigkeiten sind beschreibbar. Die Unternehmer können dies benennen, stellen jedoch mit Blick auf die benannten Einsatzbereiche relativ geringe Ansprüche an Fähigkeiten und Kenntnisse.
4. Um einfache Tätigkeiten in den Unternehmen ausführen zu können, sind folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten aus unternehmerischer Sicht von besonderer Bedeutung:
 - Verstehen der deutschen Sprache
 - Erkennen von Arbeitsabläufen
 - handwerkliches Geschick

- Beobachten von Arbeitsabläufen und selbst ausführen
- sicherer Umgang mit Werkzeugen und Maschinen
- Sprechen der deutschen Sprache
- Räumliches Vorstellungs- und Orientierungsvermögen
- Objekte nach bestimmten Merkmalen sortieren
- feinmotorisches Geschick/ Handgeschicklichkeit
- allgemeine Lesesicherheit
- Beherrschen der Grundrechenarten
- Textverständnis (Hörverstehen, Leseverstehen)

Prozentrechnung, eine korrekte Rechtschreibung und Grammatik sowie das Anwenden von PC-Programmen belegen dagegen hintere Plätze.

5. Bestimmte Eigenschaften im Arbeitsverhalten sind Unternehmern besonders wichtig. Die vorderen Plätze werden von Eigenschaften belegt, welche die befragten Unternehmer auffallend übereinstimmend als „sehr wichtig“ und damit als bedeutsam ansehen:
 - zuverlässig
 - pünktlich
 - motiviert
 - qualitätsbewusst
 - leistungsbereit
 - anpackend
 - unter Anleitung arbeiten können
 - körperlich belastbar
 - hilfsbereit
 - teamfähig
 - selbstständig arbeitend
 - flexibel
6. Aus Sicht der Unternehmer lassen sich mit Blick auf die einfachen Tätigkeiten Defizite in der Grundbildung durch ein entsprechendes Arbeitsverhalten und eine sowohl psychische als auch physische Leistungsfähigkeit kompensieren.
7. Maßnahmen zur Unterstützung der Menschen mit Defiziten in der Grundbildung sollten neben nachholender Bildung auch die Entwicklung von Eigenschaften und Leistungsfähigkeit im Fokus haben. Über eine enge Verzahnung von Arbeiten und Lernen kann die beruflich geforderte Handlungskompetenz mit einer Persönlichkeitsentfaltung verknüpft werden.
8. Das im Verbundvorhaben vorgesehene Entwicklungsmentoring bietet dazu eine besondere Hilfestellung. Mentoring ist eine spezifische Methode der individuellen Personalentwicklung, in der durch ein spezielles Betreuungskonzept und über die persönlich gestaltete Beziehung zwischen beruflich erfahrenen Mentoren und beruflich weniger erfahrenen Personen (Mentees), umfassende Unterstützung erfolgen kann.

Verbundvorhaben: „Neue Lernwege - Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ - MEMO -

Teilprojekt: „Koordination und wissenschaftliche Verbundleitung“

itf Innovationstransfer- und Forschungsinstitut

Schwerin gGmbH

Grevesmühlener Straße 18

19057 Schwerin

Internet: www.itf-schwerin.de

Dipl.-Psych. Pamela Buggenhagen

Tel.: 0385 / 488 51 35

E-Mail: p.buggenhagen@itf-schwerin.de

Teilprojekt: „Betriebliches Mentoring - neue Wege der Personalentwicklung in Unternehmen“

AGENTUR DER WIRTSCHAFT

Gesell. für Personalentwicklung und

Personalintegration mbH

Lübecker Straße 285

19059 Schwerin

Internet: www.adwi.de

Diplomlehrerin Monika Hilla

Tel.: 0385 / 477 33 15

E-Mail: hilla@adwi.de

Teilprojekt: „Mentoring-Modell zur Unterstützung einer nachholenden Grundbildung vor und während der Vermittlung in Erwerbstätigkeit“

RegioVision GmbH Schwerin

Am Margaretenhof 28

19057 Schwerin

Internet: www.regiovision-schwerin.de

Dr. Monika Brandecker

Tel.: 0385 / 200 314 21

E-Mail: brandecker@jc50.de

Teilprojekt: „Erarbeitung eines Mentoringmodells zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen durch die Stabilisierung und Erhöhung der Grundbildung für junge Erwachsene ohne Ausbildung“

All Pütter gGmbH / Produktionsschule

Westmecklenburg

Am Wirtschaftshof 11a

19386 Greven

Internet: www.ps-westmecklenburg.de

Dipl.-Soz. Astrid Junek

Tel.: 038731 / 242 58 oder 205 82

E-Mail: junek-produktionsschule@web.de

Teilprojekt: „Mentoring-Modelle zur Unterstützung der Alphabetisierung/ Grundbildung und berufsvorbereitenden Sprachförderung von Migranten“

SBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft für Wirtschaft

und Verwaltung mbH

Bleicher Ufer 25-27

19053 Schwerin

Internet: www.sbw-bildung.de

Dipl.-Päd. Kerstin Fligge

Tel.: 0385 / 66 00 96

E-Mail: sbwsn@aol.com

Teilprojekt: „Entwicklung und Durchführung einer moderierten Medienwerkstatt“

IMBSE GmbH Institut für Maßnahmen zur Förderung

der beruflichen und sozialen Eingliederung

Mecklenburgstr. 65

19055 Schwerin

Internet: www.imbse-gmbh.de

Diplomlehrer Werner König

Tel.: 0385 / 52136 01

E-Mail: kowe@online.de

> PROJEKTINFORMATION

Im Rahmen der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten „Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ stellt sich ein Verbund von fünf regionalen Bildungseinrichtungen und dem ift Schwerin als Forschungsinstitut der Aufgabe, in Mecklenburg-Vorpommern miteinander verzahnte sowie mit der Wirtschaft abgestimmte Vorhaben umzusetzen. Unter dem Titel: „Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ (Akronym: MEMO) ist es Ziel, umsetzungsfähige Modelle einer berufsbezogenen Grundbildung für erwachsene arbeitslose und auch beschäftigte Menschen zu entwickeln, zu erproben und transferfähig aufzubereiten. Grundbildung bezeichnet dabei die Minimalvoraussetzungen an Wissensbeständen, Kenntnissen, Fertigkeiten, personalen und sozialen Kompetenzen, die für Orientierung und aktives Handeln in der Gesellschaft notwendig sind. Grundbildung hat zum Ziel, insbesondere bildungsbenachteiligten und lernungewohnten Menschen Lernen zu ermöglichen. Das Verbundprojekt MEMO möchte über den Zusammenhang von Grundbildung, Gesellschaft, persönlicher Entwicklung und Arbeitswelt aufklären und wird eine berufsbezogene nachholende Grundbildung für erwachsene arbeitslose und auch beschäftigte Menschen möglichst an berufliche Tätigkeiten koppeln. Eine zentrale Stellung im Verbundvorhaben nimmt die intensive und individuelle Begleitung der Betroffenen über Mentoren ein.

VERBUNDVORHABEN:

“Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung.”



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung