

Verweisberatung



Mit herausnehmbaren
Kursmaterialien

Verweisberatung als Baustein betrieblicher Grundbildung

Ein Praxisbericht aus der Weiterbildungsberatung von Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.

Leila Robel und Birgit Puck



Wo ist dein Lieblingslernort? Wann ist deine beste Lernzeit und was dein bevorzugtes Lernmaterial? Diese Fragen bildeten den Auftakt der Verweisberatung für eine Gruppe Mitarbeitender aus der Hauswirtschaft bei Hamburgs größtem Kitaträger, der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH. In Zweier-Gruppen tauschten sich die Teilnehmenden über ihre Vorlieben aus. Danach wurden die Antworten im Plenum zusammengetragen. Ziel der Übung war es, das eigene Lernverhalten zu reflektieren, Erfahrungen zu teilen und Impulse anderer Kolleg:innen zu erhalten. Gleichzeitig bot der kommunikative Austausch die Möglichkeit, die sich daran anschließende Verweisberatung differenziert auf den Bedarf der Gruppe auszurichten. Seit mehr als zehn Jahren konzipiert und realisiert der gemeinnützige Verein Arbeit und Leben Hamburg Lernangebote im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung. Die praxisnahen Lernangebote richten sich an geringer qualifizierte Beschäftigte aus verschiedenen Branchen wie der Hauswirtschaft, Pflege oder Logistik. Mögliche Themen sind Deutsch für den Beruf, mündliche und schriftliche Kommunikation sowie digitale, mathematische oder gesundheitliche Grundbildung. Die Lernangebote finden direkt im Betrieb statt, umfassen meist 8 bis 20 Unterrichtseinheiten und werden auf die Lernbedarfe der Beschäftigten abgestimmt. Bei Bedarf werden sie von einer Weiterbildungsberatung flankiert.

Die Umsetzung erfolgt über zwei Projekte: „BasisKomNet“, gefördert durch das Ministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der AlphaDekade und „Gute Aussichten – Basisqualifizierungen im Betrieb“¹, finanziert von der Europäischen Union und von der Freien und Hansestadt Hamburg. Vor diesem Hintergrund bietet Arbeit und Leben Hamburg seit 2021 Lern- und Beratungsangebote für die Mitarbeitenden im Hauswirtschaftsbereich der Elbkinder an.

Zielgruppengerechte Bedarfsermittlung

Mit rund 180 Kitas und 7.300 Mitarbeitenden beschäftigt die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH eigene Hauswirtschaftskräfte, die im Küchenbereich der Kitas insbesondere für die Zubereitung und Ausgabe von Speisen, den Abwasch, Reinigungsarbeiten sowie andere hauswirtschaftliche Tätigkeiten zuständig sind. Für die Einstellung wird keine abgeschlossene Ausbildung vorausgesetzt (vgl. Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH). Ein Großteil der Beschäftigten in der Hauswirtschaft sind Frauen, von denen viele Sorgearbeit für Angehörige übernehmen oder einer weiteren Beschäftigung nachgehen.

¹ Mehr Informationen zu beiden Projekten finden sich unter www.basiskom.de/ und hamburg.arbeitundleben.de/grundbildung/gute-aussichten/. Das Projekt BasisKomNet wird im Rahmen der AlphaDekade unter dem Förderkennzeichen W 141600 vom BMBF gefördert.



Lernen und Beratung am Arbeitsplatz: Arbeit und Leben Hamburg realisiert arbeitsorientierte Grundbildung für Mitarbeitende in der Hauswirtschaft bei Hamburgs größtem Kitaträger, der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH.

© Arbeit und Leben Hamburg

Nach Gesprächen mit der Fortbildungsreferentin der Elbkinder Dr. Birte Pawlack, kristallisierten sich als Themen für Lernangebote vor allem Berufsbezogenes Deutsch und Computer-Kenntnisse heraus. Zum Thema Berufsbezogenes Deutsch wurden zwei Lernangebote für Kleingruppen umgesetzt. „Berufsbezogenes Deutsch und Basiskenntnisse PC – Integriertes Sprachtraining für Mitarbeitende in der Hauswirtschaft“. Es richtete sich an Hausarbeiter:innen mit Hilfstätigkeiten und bisher wenig Lernerfahrung. Ziel war die Stärkung des Fachwortschatzes, das sichere Verstehen von Arbeitsanweisungen und die mündliche und schriftliche Weitergabe von Informationen.

Für Mitarbeitende aus der Hauswirtschaft in (stellvertretenden) Leitungspositionen wurde das Lernangebot „Berufsbezogenes Deutsch: Sprachcoaching für Mitarbeitende in der Hauswirtschaft“ umgesetzt. Als Lernbedarf wurden die Bereiche Rechtschreibung für den Schriftverkehr mit Lieferant:innen oder Vorgesetzten, Grammatik sowie mündliche Kommunikation für mehr Sicherheit in Teambesprechungen ermittelt.

Die positiven Lernerfahrungen und der kollegiale Austausch beider Sprachlernangebote führten dazu, dass die Beschäftigten den angestoßenen Lernprozess eigenständig fortsetzen wollten. Insbesondere bei den Hausarbeiter:innen mit Hilfstätigkeiten führte die Bewusstwerdung eigener Fachlichkeit zu einer erhöhten Lernmotivation.

„Das Sprachtraining hat mir gezeigt, wie viele Fachwörter ich für meinen Beruf schon kenne. Jetzt möchte ich weiter lernen.“ Teilnehmerin des Sprachtrainings

Daher wurde für die Teilnehmenden eine Verweis- und Weiterbildungsberatung mit dem Titel „Sprachtraining Deutsch - wie geht's weiter? Workshop für Mitarbeitende der Hauswirtschaft“ angeboten.

Weiterbildungspfade öffnen

Eine aufsuchende Weiterbildungsberatung am Arbeitsplatz stellt ein Instrument dar, um geringer literalisierte Beschäftigte zu erreichen und konkrete Weiterbildungspfade anzustoßen. Denn die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung liegt bei gering Literalisierten mit 28,1 Prozent deutlich unter der der Gesamtbevölkerung mit 46,7 Prozent (vgl. Dutz et al. 2019).

Zudem kann die aufsuchende Beratung am Arbeitsplatz Hürden für Mitarbeitende mit geringeren Deutschkenntnissen abbauen und dabei unterstützen, sich in der Angebotsstruktur von Lern- und Weiterbildungsangeboten zurechtzufinden.

Das hier angebotene Format lässt sich der informativen Beratung zuordnen und grenzt sich von situativen oder biografieorientierten Beratungsansätzen ab. Ziel ist es, einen Mangel an Informationen auszugleichen und eine Perspektive für den Lernprozess zu erarbeiten. Das Weiterbildungsinteresse und Lernziel sind dabei relativ klar abgesteckt (vgl. Gieseke 2000). In diesem Fall wünschten sich die Teilnehmenden, weiter Deutsch zu lernen und ihren mündlichen und schriftlichen Ausdruck zu verbessern.

Differenzierte Verweise in einer breiten Angebotsstruktur

Es existiert ein breitgefächertes Angebot an Lern- und Weiterbildungsformaten, auf welche verwiesen werden kann. Dazu gehören Präsenz- oder Onlinekurse, offene Gruppenangebote und Lerntreffs² oder Online-Formate wie Lern-Apps oder Videos.

Zu den Hauptanbietern von Grundbildungs- sowie Deutschkursen gehört die Hamburger Volkshochschule, die mit mehreren Standorten in den Hamburger Stadtteilen vertreten ist und sowohl Präsenzkurse für Deutsch als Zweitsprache mit unterschiedlichem Schwerpunkt als auch entsprechende Online-Kurse anbietet.

Wer über zu wenig zeitliche Kapazitäten für einen festen Kurs verfügt, kann niedrigschwellige Gruppenangebote nutzen, die keiner regelmäßigen Teilnahme bedürfen. Dazu gehören offene Lerntreffs oder Angebote wie die offenen Gesprächsgruppen „Dialog in Deutsch“, die die Hamburger Bücherhallen moderieren.

Durch Apps und Online-Formate lassen sich kurze, aber regelmäßige Lernsequenzen in den Alltag einbauen. Sie eignen sich besonders für diejenigen, die geringe zeitliche Kapazitäten mitbringen, bedürfen aber gewisser digitaler Kompetenzen. Oft ist ihre Nutzung kostenfrei.

Für die Teilnehmenden der oben vorgestellten Sprachlernangebote galt es, verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. Dazu gehörten:

- Lernziele, Motivation und Lerntyp
- Sprach- und Digitalkompetenz
- Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit
- Aufgaben im Betrieb
- Beruflicher Hintergrund, berufliche Perspektiven
- Wohnort und familiäre Situation
- Finanzielle Mittel und Fördermöglichkeiten

Ablauf der Verweisberatung bei den Hamburger Elbkindern

Die Teilnahme an der Verweisberatung war für die Beschäftigten freiwillig. Ebenso wie alle anderen Lernangebote fand die Beratung in der Arbeitszeit statt oder wurde als Arbeitszeit angerechnet. Sie erfolgte im betriebseigenen Fortbildungszentrum der Elbkinder. Die Beratungsmöglichkeit wurde sowohl mündlich in den vorherigen Lernangeboten als auch schriftlich per E-Mail kommuniziert. Die Verweisberatung wurde von einer Dozentin und zwei Bildungsreferent:innen gestaltet und umfasste einen Zeitrahmen von vier Stunden.

² Das Projekt „Gute Aussichten – Basisqualifizierungen im Betrieb“ von Arbeit und Leben Hamburg bietet über die Schulungsmodulare hinaus ein wöchentlich stattfindendes Lerncafé in Präsenz.

Es war sehr hilfreich, dass die Dozent:innen und Bildungsreferent:innen von Arbeit und Leben Hamburg die Teilnehmenden und ihre Bedarfe bereits in den vorangegangenen Sprachlernangeboten näher kennengelernt hatten.

„Die Teilnehmenden zu kennen war eine wichtige Voraussetzung.“ Bildungsreferentin

Nach dem eingangs erwähnten Austausch über Lernort, -zeit und -material wurden zwei regionale Weiterbildungsportale vorgestellt. Dies diente der Orientierung in der Hamburger Weiterbildungslandschaft. Es handelte sich dabei um Hamburgs Kursportal WISY³ von „Weiterbildung Hamburg“ und das Portal „Vernetzung Flucht Migration Hamburg“⁴. Die Anwendungsmechanismen beider Portale wurden den Beschäftigten digital auf der Leinwand gezeigt. Zusätzlich wurden mündlich zwei offene Lerntreffs vorgestellt und deren Flyer verteilt. Es wurde darauf geachtet, die Teilnehmenden nicht mit Informationen zu überladen und nur einige ausgewählte Angebote vorzustellen.

Im nächsten Schritt fand eine Aufteilung der Gruppe statt. In der ersten Gruppe wurde gemeinsam in einem der genannten Kursportale recherchiert, um deren praktische Nutzung zu erproben. Hierbei stand im Vordergrund, mit den Teilnehmenden, die Interesse an festen Kursen hatten, nächste Handlungsschritte zu erarbeiten.

Auch eine Einzelberatung konnte in Anspruch genommen werden, um persönliche Lernziele, Fördermöglichkeiten und Rahmenbedingungen wie Wohnort sowie zeitliche und finanzielle Ressourcen zu besprechen. Bei Bedarf wurden gleich online oder telefonisch erste Termine, beispielsweise für ein Einstufungsgespräch, vereinbart. Für diejenigen, für die eine Kursteilnahme mit festen Zeiten nicht in Betracht kam, gab es eine zweite Gruppe, in welcher eine Sammlung digitaler Lernangebote vorgestellt wurde. Dafür wurde von der Bildungsreferentin eine Learning Toolbox zusammengestellt, auf welche die Teilnehmenden per QR-Code mit ihrem Handy zugreifen konnten. Zur Sammlung gehörten zum Beispiel lea.otu, Lernen mit e-Video oder das VHS-Lernportal, mit dem unter anderem das Lesen und Schreiben für den Beruf trainiert werden kann. Diese kostenfreien digitalen Lernangebote ermöglichen es, im selbstbestimmten Zeitfenster den eigenen Lernprozess fortzuführen. Für viele Teilnehmende stellte sich die Bedienung der App jedoch als herausfordernd dar. Dazu gehörten beim VHS-Lernportal die Installation und die Registrierung inklusive der

³ <https://hamburg.kursportal.info/>, betrieben im Auftrag der Stadt Hamburg von W. H. S. B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gemeinnützige GmbH.

⁴ www.vernetzung-migration-hamburg.de/, ein Angebot von: passage gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit und Integration mbH. Das Portal wird wegen der ausgelaufenen Projektförderung derzeit nicht aktualisiert.

Auswahl eines Passwortes sowie die Nutzung der Funktionen. Diese ersten Schritte wurden gemeinsam in der Gruppe durchgeführt.

„Besonders begeisterte das VHS-Lernportal.“ Dozentin

Zum Abschluss tauschten sich die Beschäftigten im Plenum aus, was sie aus der Beratung mitgenommen hatten und wie sie ihren weiteren Lernprozess gestalten möchten. Es stellte sich heraus, dass fast alle vorgestellten Angebote den Teilnehmenden bis dato unbekannt waren.

Eine Herausforderung des Formats zeigte sich darin, einer heterogenen Gruppe mit individuellen Lerninteressen und Ausgangslagen gerecht zu werden. Der hohe Personalschlüssel von drei Referent:innen auf durch-

schnittlich acht Teilnehmende zeigte sich als durchaus erforderlich.

Langfristige Effekte

Die Beschäftigten erhielten durch die Verweisberatung nicht nur wertvolle Informationen, sondern bekamen das Signal, dass der Arbeitgeber bei Weiterbildungsaktivitäten unterstützend mitwirkt. Die positive Lernerfahrung und Wertschätzung wirken sowohl in der betrieblichen Zusammenarbeit als auch auf persönlicher Ebene oftmals lange nach und bieten die Chance, Weiterbildungsaktivitäten von gering Literalisierten nachhaltig zu stärken. Fortbildungsreferentin Dr. Birte Pawlack resümiert: „Hier wurden Brücken für den eigenen Weiterbildungsprozess gebaut.“

Literatur

- Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH: Hausarbeiter/innen. www.elbkinder-kitas.de/de/karriere/ihre_qualifikationen/hausarbeiterinnen/index.html (20.09.2024).
- Dutz, Gregor et al. (2019): Präsentation zum „Forum F: Literalität und Weiterbildung“ der AlphaDekade-Konferenz 2019. www.ew.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/personen/dutz/files/2019-05-07-weiterbildung-und-literalitaet-alphadekade19.pdf (20.09.2024).
- Gieseke, Wiltrud (2000): Beratung in der Weiterbildung – Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 46. S. 10-17. Bielefeld: wbv. S. 15.



© Arbeit und Leben Hamburg

Über die Autorinnen

Leila Robel

Leila Robel (M.A.) ist Bildungsreferentin bei Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V. in den Bereichen arbeitsorientierte Bildung und politische Bildung. Sie hat Soziologie in Hamburg und Frankfurt studiert.

leila.robelt@hamburg.arbeitundleben.de



© Privat

Birgit Puck

Dr. Birgit Puck ist als Referentin für Öffentlichkeitsarbeit bei Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V. für Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Marketing zuständig. Sie hat Kulturwissenschaft, Germanistik und Pädagogik in Göttingen studiert und langjährige Erfahrung in der Erwachsenenbildung und im Online-Marketing.

birgit.puck@hamburg.arbeitundleben.de