



Arbeitsorientierte Grundbildung praxisnah gestalten

Von der Sensibilisierung bis zur Verstetigung

Ein Handlungsleitfaden aus dem Projekt "AlphaBeruf"

Impressum

“AlphaBeruf - Ein Projekt zur Arbeitsorientierten Grundbildung in Sachsen-Anhalt” wurde im Rahmen der ESF-Richtlinie "Alphabetisierung und Verbesserung der Grundbildung Erwachsener" mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus, des Landes Sachsen-Anhalt und der Stiftung Neue Länder finanziert.

Laufzeit: 01.04.2023 bis 31.03.2026

Verantwortlich für den Inhalt:

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Redaktion:

Sarah-Theresa Zehner

unter Mitarbeit von:

Verena Lukas

Hagen Lähne

Dana Melzer

Bildnachweis:

Titelbild “Intergenerational Teamwork at a Bustling Lumberyard Workshop” von Robert Kneschke | Canva

Herausgeberin:

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Stresemannstr. 18/19

39104 Magdeburg

Kontaktadresse für Printbroschüre und Versand:

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Stresemannstraße 18/19, 39104 Magdeburg

info@aul-lsa.de

Diese Publikation wird von der Projektgruppe im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation ist kostenlos und nicht zum Verkauf bestimmt.

Vorwort

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren spürbar verändert. Digitale Anwendungen, künstliche Intelligenz, steigende Anforderungen an Kommunikation, Dokumentation und Selbstorganisation prägen heute viele Arbeitsplätze. Gleichzeitig verschärft der demografische Wandel den Fachkräftebedarf: Weniger junge Menschen beginnen eine Ausbildung, während erfahrene Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

In unserer Arbeit zeigt sich dabei immer wieder: Herausforderungen liegen häufig nicht allein in fachlichen Anforderungen. Ebenso entscheidend sind grundlegende Kompetenzen, etwa beim Lernen, in der Kommunikation, in der Selbstorganisation, beim Lesen, beim Schreiben oder im Umgang mit digitalen Werkzeugen.

Hier setzt **AlphaBeruf** an. Das Projekt schließt eine Lücke zwischen formalen Qualifizierungsangeboten und den konkreten Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsalltags. Arbeitsorientierte Grundbildung knüpft an reale Situationen im Betrieb an und stärkt Kompetenzen dort, wo sie gebraucht werden.

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an Verantwortliche in Betrieben, Bildungseinrichtungen und Netzwerken, die Grundbildung systematisch in ihre Praxis integrieren möchten. Er bietet Orientierung für Sensibilisierung, Bedarfserhebung, Umsetzung und Verstetigung entsprechender Angebote.

Für uns als **Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt** ist Arbeitsorientierte Grundbildung ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Stärkung von Beschäftigungsfähigkeit. Wir laden Sie ein, die dargestellten Ansätze aufzugreifen und gemeinsam weiterzuentwickeln.



Benjamin Gehne

Stellvertretender Geschäftsführer Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt

Inhaltsverzeichnis

1. Was ist Arbeitsorientierte Grundbildung – und warum braucht es sie?	5
2. Prozessbegleitung: Warum Angebote ohne Begleitung selten tragen	9
3. Arbeitsorientierte Grundbildung gemeinsam gestalten – von der ersten Ansprache bis zur Verstetigung	11
3.1 Sensibilisierung	14
3.2 Zugänge schaffen	17
3.3 Bedarfsorientierte Herangehensweise: <i>Warum Bedarfsanalyse der Dreh- und Angelpunkt ist</i>	20
3.4 Umsetzung: Von der Idee zur Praxis	24
3.5 Evaluation	27
4. Erkenntnisse und typische Herausforderungen: Was andere wissen sollten, bevor sie starten	31
5. Ausblick: Arbeitsorientierte Grundbildung weiterdenken	35
Anhänge	36



1

Was ist Arbeitsorientierte Grundbildung – und warum braucht es sie?

In diesem Kapitel erfahren Sie:

- was Arbeitsorientierte Grundbildung meint und wie sie wirkt,
- warum sie im Arbeits- und Ausbildungsalltag notwendig ist,
- in welchen Situationen sie besonders relevant wird und
- welchen Nutzen sie für Beschäftigte, Auszubildende, Betriebe und Institutionen hat.

Dieses Kapitel richtet sich an alle, die einen fachlichen Einstieg suchen und Arbeitsorientierte Grundbildung im Kontext von Arbeit, Ausbildung und Beratung einordnen möchten.

Begriffliche Einordnung

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) meint das freiwillige, berufsbegleitende Lernen von arbeitsrelevanten Grundbildungsinhalten, nah am Arbeitsort und an den realen Anforderungen. Sie richtet sich an Erwachsene jeden Alters, die Grundkompetenzen für Arbeit und Ausbildung erwerben oder erweitern möchten.

Lernen findet nicht losgelöst vom Alltag, sondern dort statt, wo die Anforderungen entstehen: im Betrieb, im Ausbildungszentrum, in der berufsbildenden Schule oder in arbeitsmarktnahen Kontexten, etwa bei Bildungsträgern oder im Jobcenter.

Dabei wird an das angeknüpft, was Menschen im Alltag tatsächlich bewältigen müssen.

Arbeitsorientierte Grundbildung beschränkt sich nicht auf Lesen, Schreiben und Rechnen. Sie greift Themen auf, die im Arbeitsalltag handlungsrelevant sind.

Dazu zählen zum Beispiel:

- schriftliche Arbeitsanweisungen,
- Kommunikation im Team,
- Kund:innenkontakt,
- Rechnen im Arbeitsalltag,
- digitale Teilhabe, der Umgang mit EDV und Technologien,
- soziale Kompetenzen oder
- gesundheitsbezogene Themen.

Welche Inhalte im Mittelpunkt stehen, hängt vom jeweiligen Arbeitsfeld, der Branche und der konkreten Rolle ab.

Warum Arbeitsorientierte Grundbildung notwendig ist

Die Studie „LEO – Leben mit geringer Literalität“ aus dem Jahr 2018 zeigt: 12,1 Prozent der deutschsprachigen Erwachsenen zwischen 18 und 64 Jahren gelten als gering literalisiert. Sie können höchstens einfache Sätze lesen und schreiben. Das entspricht rund 6,2 Millionen Menschen.¹

Rund 63 Prozent der gering literalisierten Erwachsenen stehen im Erwerbsleben.² Dies macht deutlich: Grundbildungsbedarfe sind kein Randphänomen außerhalb von Arbeit, sondern Teil betrieblicher Realität. Arbeit und Ausbildung sind deshalb zentrale Zugänge für Qualifizierungsangebote.

Praxisrealität

Arbeitsorientierte Grundbildung wird in der Praxis besonders relevant, wenn:

- Dokumentationspflichten steigen,
- digitale Anforderungen zunehmen,
- Abstimmungsbedarfe im Team wachsen,
- Zeitfenster enger werden.

Klassische Weiterbildungsformate erreichen diese Situationen häufig nicht, weil sie zu wenig an konkrete Arbeitsprozesse angebunden sind.

Arbeitsorientierte Grundbildung setzt an realen Tätigkeiten an und ermöglicht Lernen in überschaubaren Schritten.

¹ LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre. Download auf: <https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2022/09/LEO2018-Presseheft.pdf>

² Ebd.

Woran man Grundbildungsbedarfe im Arbeits- und Ausbildungsalltag erkennen kann

Grundbildungsbedarfe werden selten offen benannt.
Häufig zeigen sie sich im Verhalten.

Typische Beobachtungen:

- Schriftliche Aufgaben werden vermieden oder delegiert.
- Formulare, Berichtshefte oder digitale Eingaben werden nur zögerlich bearbeitet.
- Rückfragen häufen sich, obwohl Abläufe bekannt sind.
- Fehler treten vor allem bei dokumentationspflichtigen Tätigkeiten auf.
- Prüfungen, Kundengespräche oder Dokumentationspflichten lösen spürbaren Stress aus.
- Lernangebote werden abgelehnt, obwohl Überforderung erkennbar ist.

Hinweise sind keine Diagnose.
Sie eröffnen Anlass zum Gespräch.

Wozu Arbeitsorientierte Grundbildung dient

Arbeitsorientierte Grundbildung

- **stabilisiert Beschäftigung**,
weil Menschen Aufgaben sicherer ausführen und Belastungen sinken,
- **stärkt Ausbildungserfolg**,
weil Auszubildende Anforderungen besser bewältigen und Lernprozesse verlässlicher werden,
- **fördert Lernfähigkeit und Selbstorganisation**,
weil Lernende Strategien entwickeln, um mit neuen Situationen und veränderten Anforderungen umzugehen.

Für Betriebe bedeutet dies mehr Arbeitsqualität, weniger Fehler und eine höhere Bindung von Mitarbeitenden.

Arbeitsorientierte Grundbildung wirkt zudem häufig als Einstieg in weitere Qualifizierungsprozesse, weil positive Lernerfahrungen entstehen und Hemmschwellen sinken.

Drei Blickwinkel auf Arbeitsorientierte Grundbildung

Arbeitsorientierte Grundbildung wirkt aus unterschiedlichen institutionellen Perspektiven jeweils anders.



Betrieb

- Sichere Aufgabenerfüllung
- Klare Kommunikation
- Weniger Fehler und Belastung



Schule und Ausbildung

- Transfer zwischen Theorie und Praxis
- Prüfungen meistern
- Selbstorganisation fördern



Beratung

- Signale frühzeitig erkennen
- Gezielte Gesprächsführung
- Praxisnaher Zugang

Institutionen an den Schnittstellen von Arbeit, Ausbildung und Beratung gewinnen an Handlungssicherheit. Fachkräfte können Bedarfe besser einordnen, Gespräche gezielter führen und passende nächste Schritte anbahnen. Arbeitsorientierte Grundbildung ergänzt bestehende Instrumente durch einen praxisnahen, niedrighschwelligen Zugang.

Damit Arbeitsorientierte Grundbildung wirkt, braucht es Beratung, Koordination und verlässliche Kooperationen. Sie braucht eine Form der Begleitung, die Entwicklung ermöglicht, Verantwortung teilt und Anschluss vorbereitet.

2

Prozessbegleitung: Warum Angebote ohne Begleitung selten tragen

In diesem Kapitel erfahren Sie:

- warum Prozessbegleitung in der Arbeitsorientierten Grundbildung notwendig ist,
- wie wir Prozessbegleitung im Projekt AlphaBeruf verstehen,
- welche Funktionen und Ziele sie erfüllt und
- wie sie den Rahmen für den Prozesspfad in Kapitel 3 bildet.

Dieses Kapitel richtet sich besonders an Koordinationsstellen, Projektleitungen und alle, die Zusammenarbeit über längere Zeit strukturieren.

Was wir unter Prozessbegleitung verstehen

Arbeitsorientierte Grundbildung scheitert selten an Inhalten. Sie scheitert dort, wo Erwartungen unklar bleiben, Zuständigkeiten nicht abgestimmt sind oder Anschluss nicht gesichert wird.



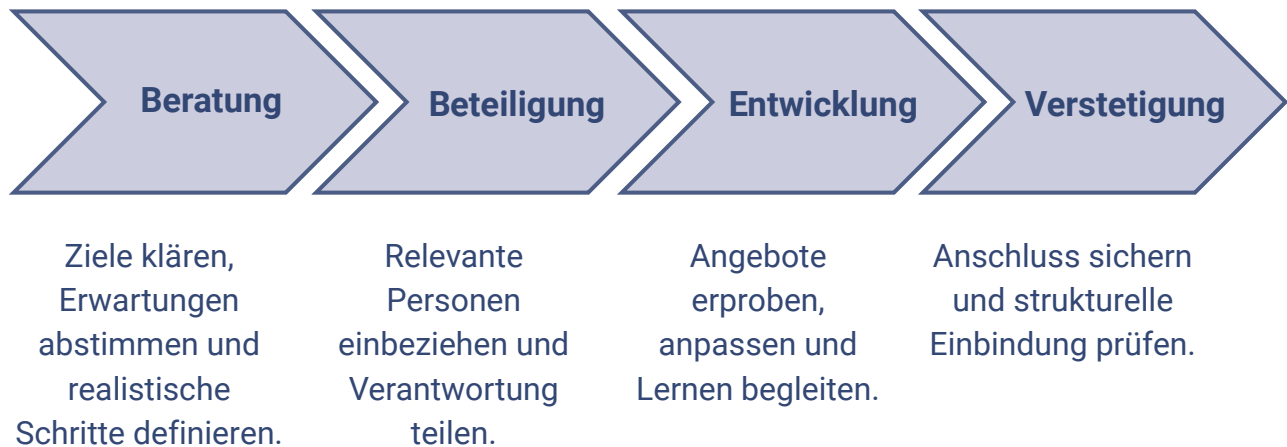
© Stefan Thielicke

Prozessbegleitung ist im Projekt AlphaBeruf keine zusätzliche Maßnahme. Sie beschreibt die Arbeitsweise, mit der Entwicklung strukturiert, koordiniert und über Zeit zusammengehalten wird. Sie ist integraler Bestandteil der Umsetzung und setzt dort an, wo Fragen offen sind, Unsicherheit besteht oder Klärung notwendig wird.

Prozessbegleitung ist keine Zusatzleistung.
Sie ist die Arbeitsweise, die Entwicklung trägt.

Vier Funktionen der Prozessbegleitung

Das Verständnis von Prozessbegleitung in AlphaBeruf basiert auf vier Funktionen, die sich im Projekt bewährt haben und je nach Phase unterschiedlich stark zum Tragen kommen.



Prozessbegleitung ist langfristig angelegt

Prozessbegleitung ist auf Kontinuität angelegt. Zwischen erster Sensibilisierung und stabiler Zusammenarbeit liegen häufig mehrere Monate.

Arbeitsorientierte Grundbildung erfordert demnach Zeit. Bedarfe sind sensibel, nicht immer sichtbar und in bestehende Routinen eingebettet. Beteiligte brauchen Raum, um Beobachtungen einzuordnen, Positionen zu klären und Vertrauen aufzubauen.

Prozessbegleitung bedeutet:

- Schritte bewusst klein halten,
- Beteiligte mitzunehmen und einzubeziehen,
- Entwicklung zuzulassen, ohne Lösungen vorzugeben.

Ziel ist es, Verbindlichkeit herzustellen, ohne starre Vorgaben zu machen.

Diese vier Funktionen strukturieren die Zusammenarbeit von der ersten Ansprache bis zur Verstetigung. Prozessbegleitung ist damit kein eigenständiger Schritt, sondern die Logik, in der alle weiteren Schritte erfolgen. Kapitel 3 übersetzt diese Logik in konkrete Schritte.

3

Arbeitsorientierte Grundbildung gemeinsam gestalten – von der Ansprache bis zur Verstetigung

In diesem Kapitel erfahren Sie:

- wie Arbeitsorientierte Grundbildung entlang eines Prozesspfads gestaltet wird,
- welche Schritte sich bewährt haben und
- welche Handlungsschritte und Werkzeuge die Umsetzung unterstützen.

Dieses Kapitel richtet sich an Praktiker:innen, die Arbeitsorientierte Grundbildung planen, umsetzen oder weiterentwickeln möchten.

Arbeitsorientierte Grundbildung entsteht nicht in einem Schritt. Sie entwickelt sich im Zusammenspiel von Anliegen, Beteiligten und Rahmenbedingungen. Die Erfahrungen aus AlphaBeruf zeigen: Tragfähige Zusammenarbeit wächst entlang eines klar strukturierten Prozesses, der Orientierung bietet und Entwicklung zulässt.

Kapitel 2 hat beschrieben, warum Prozessbegleitung der zentrale Rahmen ist. Kapitel 3 übersetzt diesen Rahmen in konkrete Schritte. Der Prozesspfad führt von der ersten Ansprache über Klärung und Umsetzung bis zur Verstetigung.

Arbeitsorientierte Grundbildung wird tragfähig,
wenn sie entlang eines klaren Prozesspfads entwickelt wird.

Der Prozesspfad

Der Prozesspfad bündelt die Projekterfahrungen in einer durchgehenden Logik. Er ist nicht betriebsspezifisch angelegt und lässt sich auf unterschiedliche Kontexte übertragen. Die Schritte bauen aufeinander auf, können jedoch je nach Ausgangslage unterschiedlich gewichtet oder zeitlich verschoben werden.

Die Unterkapitel 3.1 bis 3.5 greifen die einzelnen Stationen auf. Sie beschreiben bewährte Vorgehensweisen, typische Entscheidungen und unterstützende Werkzeuge.

3.1

Sensibilisierung

Anschluss herstellen und Gesprächsanlässe schaffen

3.2

Zugänge schaffen

Vertrauen aufbauen und Beteiligte einbeziehen

3.3

Bedarfsanalyse

Anforderungen konkretisieren und priorisieren

3.4

Umsetzung

Angebote entwickeln, erproben und anpassen

3.5

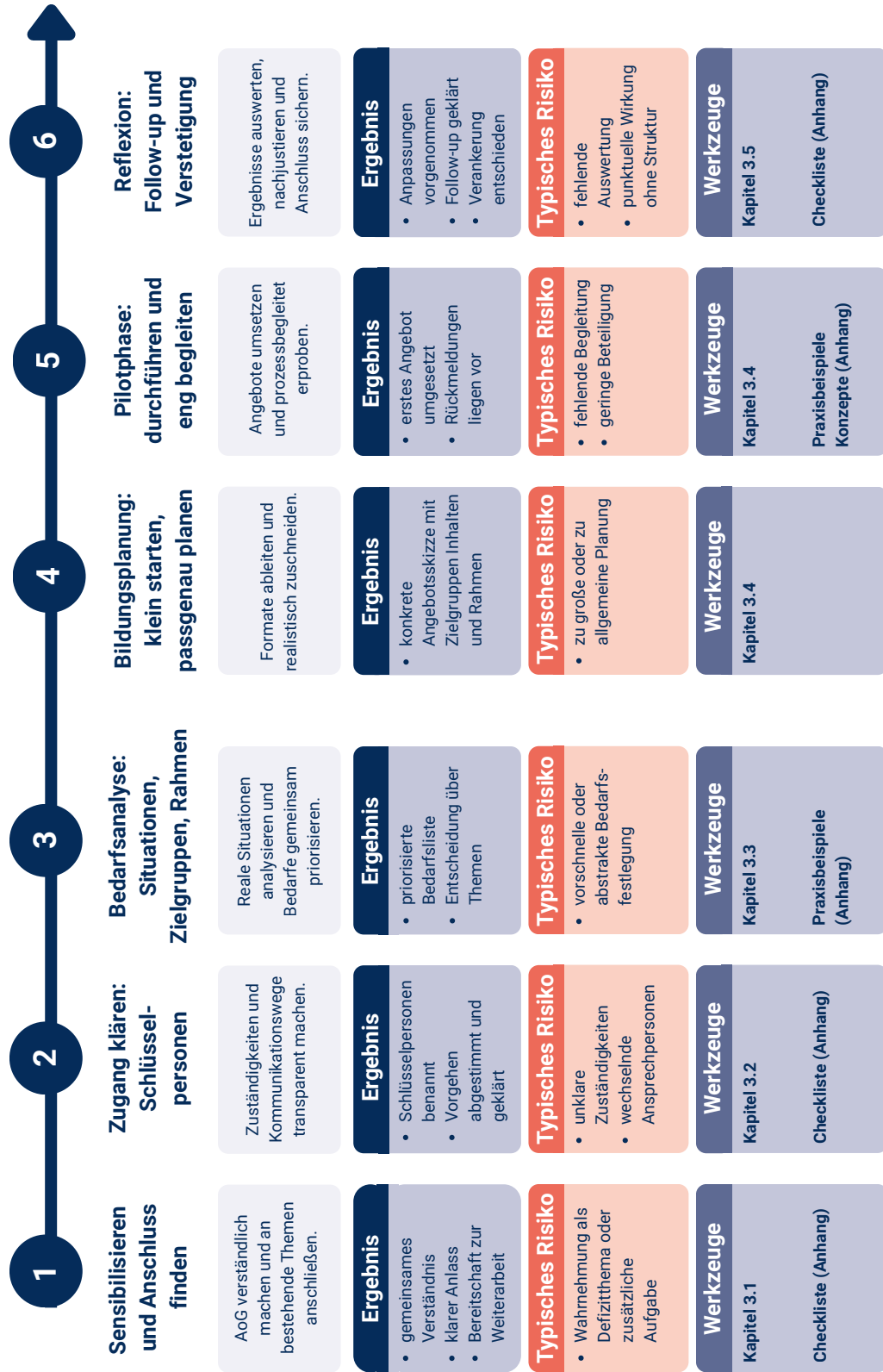
Evaluation

Rückmeldungen auswerten und Weiterführung klären

Ergänzende Materialien

Materialien, Checklisten und Beispielkonzepte im Anhang ergänzen die Schritte und können an unterschiedliche Kontexte angepasst werden.

Prozesspfad "AlphaBeruf"



3.1 Sensibilisierung

1. Ausgangslage

In AlphaBeruf zeigte sich, dass Betriebe und Institutionen meist mit anderen Anliegen starten. Häufig geht es um: Ausbildungssicherung, Verbesserung von Kommunikation im Arbeitsalltag, steigende Anforderungen durch Digitalisierung, Lernmotivation oder den Umgang mit Übergängen.

Grundbildungsbedarfe sind in diesen Situationen oft vorhanden, bleiben jedoch unausgesprochen. Unsicherheiten im Umgang mit dem Thema, fehlende Begriffe oder die Sorge vor Stigmatisierung erschweren eine direkte Ansprache.

Die Zusammenarbeit im Rahmen Arbeitsorientierter Grundbildung beginnt selten mit einer offenen Benennung von Grundbildungsbedarfen.

Sensibilisierung schafft einen gemeinsamen Bezugsrahmen. Sie macht Arbeitsorientierte Grundbildung verständlich und anschlussfähig, ohne sie als Defizitthema zu setzen. In AlphaBeruf war Sensibilisierung häufig der erste Berührungspunkt und zugleich ein wiederkehrender Schritt, wenn sich Fragestellungen veränderten, oder neue Akteur:innen hinzukamen.

Sensibilisierungen erfüllten dabei mehrere Funktionen zugleich: Sie boten Orientierung, bauten Vertrauen auf und unterstützten Betriebe und Institutionen dabei, eine fundierte Entscheidung über eine vertiefte Zusammenarbeit zu treffen.

2. Typische Praxisfragen

In Sensibilisierungsphasen stellen sich regelmäßig folgende Fragen:

- ? Was ist mit Arbeitsorientierter Grundbildung konkret gemeint - was nicht?
- ? Welche Zielgruppen stehen im Fokus?
- ? Welche Rolle haben Führungskräfte, Ausbildende oder Beratende?
- ? Ist Arbeitsorientierte Grundbildung zusätzlicher Aufwand oder Unterstützung im Alltag?

3. Konkrete Handlungsschritte

Sensibilisierung wurde in AlphaBeruf bewusst niedrigschwellig und kontextbezogen gestaltet. Im Mittelpunkt standen konkrete Situationen aus Arbeit und Ausbildung sowie der Austausch darüber, wie mit steigenden Anforderungen umgegangen wird.

Viele Teilnehmende nutzten Sensibilisierungen, um eigene Beobachtungen einzuordnen und bislang diffuse Herausforderungen erstmals klar zu benennen.

Bewährt haben sich folgende Schritte:

01

Anlass klären

Sensibilisierung an einem konkreten Thema ausrichten, etwa Ausbildung, Kommunikation, Lernmotivation oder digitale Anforderungen.

02

Begriffe verständlich machen

Arbeitsorientierte Grundbildung praxisnah erklären, ohne Defizitlogiken oder Fachsprache.

03

Alltagssituationen aufgreifen

Mit Beispielen aus Arbeit, Ausbildung oder Beratung arbeiten.

04

Unsicherheiten zulassen

Raum für Fragen, Irritationen und unterschiedliche Perspektiven eröffnen.

05

Handlungsoptionen skizzieren

Mögliche nächste Schritte skizzieren, ohne Entscheidungen vorwegzunehmen.

06

Anschluss klären

Am Ende festhalten, ob und in welcher Form weitergearbeitet werden soll.

4. Hinweise aus der Umsetzung

Aus den Erfahrungen in AlphaBeruf lassen sich folgende Hinweise ableiten:

- Sensibilisierung wirkt stärker, wenn sie an reale Herausforderungen anknüpft und nicht als reine Informationsveranstaltung angelegt ist.
- Kurze, niedrigschwellige Formate erleichtern den Einstieg, auch für Personen ohne Vorerfahrung im Themenfeld.
- Unterschiedliche Zielgruppen benötigen unterschiedliche Zugänge. Pädagogische Fachkräfte profitieren stärker von Fallarbeit, betriebliche Akteur:innen von konkreten Alltagssituationen.
- Ein einzelner Termin reicht selten aus. Sensibilisierung ist häufig ein wiederkehrender Prozessschritt.
- Sprache, Beispiele und Haltung entscheiden darüber, ob Anschluss entsteht.
- Onlineformate eignen sich für Orientierung und Einstieg, Präsenzformate für Vertiefung und Austausch.

Sensibilisierung schafft Klarheit.

Erst wenn das Thema geklärt und Anschluss hergestellt ist, stellt sich die Frage nach Zuständigkeiten und Struktur. Wie Zugänge konkret organisiert werden können, beschreibt das folgende Kapitel.



- **Checkliste** "Sensibilisierung planen", Anhang Seite 37

3.2 Zugänge schaffen: Wie kommen wir überhaupt ins Gespräch?

1. Ausgangslage

Zugänge zu Betrieben und Institutionen entstehen selten über formale Wege. In AlphaBeruf zeigte sich, dass Zusammenarbeit meist über bestehende Kontakte, konkrete Anlässe oder vermittelnde Akteur:innen begann. Vertrauen, persönliche Beziehungen und eine verständliche Ansprache spielten dabei eine zentrale Rolle.

Zugänge waren dabei selten von Beginn an stabil. Personelle Wechsel, interne Abstimmungen oder zeitliche Engpässe beeinflussten den Prozess. Häufig mussten Kontakte im Verlauf nachgeschärft oder neu geklärt werden.

Zugänge werden tragfähig, wenn Arbeitsorientierte Grundbildung an bestehende Themen anschließt und ihr konkreter Nutzen früh erkennbar ist.

2. Typische Praxisfragen

Beim Aufbau von Zugängen stellen sich regelmäßig folgende Fragen:

- ? Wie sprechen wir Betriebe oder Institutionen an, ohne Widerstand auszulösen?
- ? Über wen ist ein Einstieg sinnvoll, wenn keine bestehenden Kontakte vorhanden sind?
- ? Wer ist entscheidungsbefugt und wer gestaltet die Zusammenarbeit operativ?
- ? Über welche Anlässe oder Themen lässt sich der Einstieg sinnvoll eröffnen?
- ? Was braucht das Unternehmen, um den ersten Schritt der Zusammenarbeit zu gehen?
- ? Was braucht es, damit aus einem Kontakt ein Gespräch wird?

3. Konkrete Handlungsschritte

In AlphaBeruf haben sich drei Zugangswege als tragfähig erwiesen. Sie wurden je nach Kontext kombiniert oder nacheinander genutzt.

01

Direktansprache

Bestehende Kontakte, persönliche Empfehlungen oder frühere Kooperationen dienten als Einstieg. Gespräche wurden über konkrete Anlässe eröffnet, etwa Ausbildung sichern, Kommunikation im Arbeitsalltag verbessern oder digitale Anforderungen bewältigen. Entscheidend war eine klare, praxisnahe Ansprache ohne Defizitlogiken.

02

Zugänge über Netzwerke und Multiplikator:innen

Regionale Netzwerke, Grundbildungszentren, Bildungsträger oder engagierte Fachkräfte fungierten häufig als Türöffner. Sie kannten die Bedarfe, genossen Vertrauen und erleichterten interne Abstimmungen. Viele Kooperationen entstanden aus informellen Gesprächen im Rahmen von Netzwerktreffen oder Fortbildungen.

03

Zugänge über Institutionen an Schnittstellen

Jobcenter, berufsbildende Schulen, Jugendberufsagenturen oder Ausbildungsträger spielten eine zentrale Rolle, insbesondere bei Zielgruppen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf. Zugänge entstanden hier häufig über Beratungsanlässe oder bestehende Kooperationsstrukturen.

Unabhängig vom Zugangsweg ist Transparenz zentral.

Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit werden früh benannt.

Diese Klarheit schafft realistische Erwartungen und erleichtert spätere Entscheidungen.

4. Hinweise aus der Umsetzung

Aus den Erfahrungen in AlphaBeruf lassen sich folgende Hinweise ableiten:

- Persönliche Kontakte und Empfehlungen erleichtern den Einstieg erheblich.
- Zugänge über Netzwerke sind oft tragfähiger als Kaltansprachen.
- Ein zentraler Schritt ist die frühzeitige Klärung von Schlüsselpersonen und Entscheidungswegen.
- Sprache entscheidet darüber, ob Vertrauen oder Widerstand entsteht.
- Zugänge brauchen Zeit. Zwischen erstem Kontakt und Umsetzung lagen häufig mehrere Monate.
- Nicht jeder Kontakt führt unmittelbar zu einem Angebot. Auch verzögerte oder zunächst zurückgestellte Kooperationen sind Teil eines langfristigen Beziehungsaufbaus.

Sind Zuständigkeiten geklärt und die Zusammenarbeit angebahnt, folgt die inhaltliche Konkretisierung. Die Bedarfsanalyse macht sichtbar, woran tatsächlich gearbeitet werden soll.



- **Checkliste** „Ansprache in Betrieb, Schule & Beratung“, Anhang Seite 39

3.3 Bedarfsorientierte Herangehensweise: Warum Bedarfsanalyse der Dreh- und Angelpunkt ist

1. Ausgangslage

Arbeitsorientierte Grundbildung wird häufig mit festen Vorstellungen über Zielgruppen, Inhalte oder Formate verbunden. Die Erfahrungen aus AlphaBeruf zeigen jedoch, dass solche Annahmen selten tragen.

Bedarfe sind vielschichtig, komplex und stark vom Kontext abhängig.

Zu Beginn der Zusammenarbeit bestand häufig keine gemeinsame Vorstellung davon, was konkret gebraucht wird. Vermutete Bedarfe unterschieden sich nicht selten von den tatsächlichen Herausforderungen im Arbeits- oder Ausbildungsalltag.

Bedarfsanalyse ist kein formaler Zwischenschritt. Sie ist ein gemeinsamer Klärungsprozess, der Orientierung schafft, Vertrauen stärkt und Entscheidungen vorbereitet.

Hinzu kommt, dass Grundbildungsbedarfe aus Unsicherheit oder Sorge vor Stigmatisierung oft nur indirekt sichtbar werden.

2. Typische Praxisfragen

Beim Aufbau von Zugängen stellen sich regelmäßig folgende Fragen:

- ? In welchen konkreten Arbeits- oder Ausbildungssituationen entstehen Unsicherheiten?
- ? Welche Anforderungen sind für die Zielgruppe besonders herausfordernd?
- ? Welche Perspektiven müssen einbezogen werden, um ein realistisches Bild zu erhalten?
- ? Welche Bedarfe sind tatsächlich prioritär – und welche nachrangig?
- ? Was ist im gegebenen Rahmen leistbar?

3. Konkrete Handlungsschritte

Bedarfsanalyse wurde in AlphaBeruf dialogisch und iterativ gestaltet. Bewährt hat sich eine klare Schrittfolge:



Gespräche führen und Bedarfe erfassen

- Gespräche mit relevanten Akteur:innen führen.
- Sammlung von konkreten Anlässen sowie Herausforderungen aus dem Arbeits- und Ausbildungsalltag.
- Kontextbezogene Bedarfsanalysebögen dienen als Gesprächsstruktur.
- Multiplikator:innen und Teilnehmende werden gleichermaßen einbezogen, sodass unterschiedliche Perspektiven früh sichtbar werden.



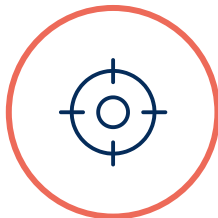
Arbeitsalltag konkretisieren

- Genannte Bedarfe werden an realen Situationen aus Arbeit und Ausbildung überprüft.
- Im Fokus stehen konkrete Aufgaben, Abläufe und Kommunikationssituationen sowie Orte von Unsicherheit oder Überforderung.



Perspektiven zusammenführen

- Ergebnisse aus Gesprächen und Beobachtungen werden gebündelt und gemeinsam ausgewertet.
- Bestehende Rahmenbedingungen wie laufende Maßnahmen, organisatorische Abläufe und zeitliche Ressourcen werden einbezogen.



Bedarfe priorisieren und fokussieren

- Bedarfe werden gemeinsam priorisiert und auf realistisch umsetzbare Themen fokussiert.
- Die Konzentration auf arbeitsnahe Schwerpunkte erhöht Akzeptanz und Verbindlichkeit.

Diese Schritte bauten aufeinander auf, können jedoch je nach Kontext unterschiedlich gewichtet werden.

Bedarfsanalyse mit Auszubildenden als Grundlage für ein Lernangebot

Thema des Lernangebots: Kommunikation mit Kund:innen

Ausgangslage

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit einem Ausbildungsbetrieb zeigte sich ein wiederkehrendes Anliegen: Auszubildende fühlten sich im Kontakt mit Kund:innen unsicher. Seitens der Ausbildenden wurde dies zunächst als Frage von Auftreten und Erfahrung beschrieben. Ein konkreter Lernbedarf war jedoch nicht klar benannt.

Vorgehen der Bedarfsanalyse

Die Bedarfsanalyse wurde dialogisch angelegt und aus zwei Perspektiven durchgeführt: Gespräche mit Ausbildenden und Fachkräften sowie Befragungen von Auszubildenden mithilfe eines zugeschnittenen Bedarfsanalysebogens. Im Fokus standen konkrete Alltagssituationen wie Kundengespräche, Rückfragen, Beschwerden oder Unsicherheiten im mündlichen Ausdruck.

In der Auswertung zeigte sich, dass die wahrgenommenen Herausforderungen weniger mit fehlender Motivation zu tun hatten, sondern mit Unsicherheit in Gesprächssituationen, fehlenden sprachlichen Strategien und Angst vor Fehlern.

Zentrale Erkenntnisse

- Die Bedarfe der Auszubildenden unterschieden sich deutlich von den anfänglichen Annahmen der Ausbildenden.
- Kommunikationsanforderungen im Arbeitsalltag waren komplexer als erwartet.
- Grundbildungsbedarfe wurden von den Auszubildenden selbst benannt, sobald ein geschützter Rahmen bestand.

Ableitung für die weitere Planung

Auf Basis der priorisierten Bedarfe wurde ein Lernangebot zur Kommunikation mit Kund:innen entwickelt. Der Fokus lag auf realen Gesprächssituationen, Rollenspielen und dem Aufbau sprachlicher Sicherheit im Arbeitsalltag.

Lernpunkt für die Praxis

Eine dialogische Bedarfsanalyse mit Einbezug der Auszubildenden ermöglicht es, verdeckte Bedarfe sichtbar zu machen und Angebote passgenau auszurichten.

4. Hinweise aus der Umsetzung

Aus den Erfahrungen in AlphaBeruf lassen sich folgende Hinweise ableiten:

- Bedarfe werden oft erst im Prozess sichtbar.
- Der Arbeitsalltag ist der zentrale Bezugspunkt.
- Beteiligung unterschiedlicher Perspektiven erhöht Akzeptanz und Verbindlichkeit.
- Eine sorgfältige Bedarfsanalyse spart Zeit und Korrekturen in der Umsetzung.

Besonders tragfähig erwies sich eine Haltung, die Offenheit zulässt. Bedarfe dürfen sich verändern oder relativieren.

Auf Grundlage der priorisierten Bedarfe beginnt die eigentliche Gestaltung. Die Umsetzung übersetzt Analyse in konkrete Formate und Lernsettings.



3.4 Umsetzung von Angeboten: Von der Idee zur Praxis

1. Ausgangslage

Nach der Bedarfsanalyse stellt sich die Frage, wie aus priorisierten Bedarfen konkrete Angebote entstehen. In der Praxis besteht hier die Gefahr, vorschnell auf bekannte Formate oder umfangreiche Maßnahmen zurückzugreifen.

Die Erfahrungen aus AlphaBeruf zeigen:

Tragfähige Angebote entstehen, wenn sie aus gemeinsam geklärten Bedarfen abgeleitet werden, überschaubar bleiben und sich am Arbeits- oder Ausbildungsalltag orientieren.

Angebote wurden nicht als fertige Lösungen verstanden, sondern als erprobende Schritte in einem gemeinsamen Entwicklungsprozess.

Arbeitsorientierte Grundbildung wurde in AlphaBeruf in zwei Formaten umgesetzt: Qualifizierungen für Multiplikator:innen und Lernangebote für Mitarbeitende oder Auszubildende. Beide greifen ineinander und erfüllen unterschiedliche Funktionen.

2. Typische Praxisfragen

Im Übergang von der Bedarfsanalyse zur Angebotsentwicklung und Umsetzung stellen sich regelmäßig folgende Fragen:

- ? Wie lassen sich priorisierte Bedarfe in ein konkretes Format übersetzen?
- ? Welche Zielgruppe steht im Mittelpunkt?
- ? Wie groß darf das Format sein, damit es im Alltag umsetzbar bleibt?
- ? Welche didaktischen Prinzipien sichern Praxisnähe und Beteiligung?
- ? Wie bleiben Angebote anschlussfähig für weitere Schritte?

3. Konkrete Handlungsschritte

In AlphaBeruf hat sich eine klare Vorgehensweise bewährt, um Bedarfe schrittweise in umsetzbare Angebote zu überführen.

01

Angebotsideen ableiten

Priorisierte Bedarfe gemeinsam auswerten und daraus ein klar umrissenes, arbeitsnahes Angebot entwickeln. Kein umfassendes Programm, sondern ein fokussierter erster Schritt.

02

Bildungsplanung und Modulentwicklung

Zielgruppe, Dauer, Taktung, Ort, Gruppengröße und Einbettung verbindlich abstimmen. Planung gemeinsam mit Betrieb, Referierenden und Projektteam gestalten.

Diese Klärung war Voraussetzung für Verbindlichkeit und Akzeptanz.

03

Formate differenzieren und kombinieren

In AlphaBeruf wurde zwischen Qualifizierungen für Multiplikator:innen und Lernangebote für Mitarbeitende und Auszubildende unterschieden.

Ziel beider Lernformate war die Stärkung von Handlungssicherheit im Umgang mit konkreten Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsalltags. Im Mittelpunkt standen arbeitsnahe Themen wie Bedarfe erkennen, Gesprächsführung, Lernmotivation, Kommunikation, Selbstorganisation und der Einsatz digitaler Werkzeuge.

Die Angebote waren praxisorientiert angelegt und auf unmittelbare Anwendbarkeit ausgerichtet. Sie wurden je nach Kontext kombiniert oder zeitlich versetzt umgesetzt.

04

Modular umsetzen und adaptiv steuern

Modulare Angebote mit kurzen Einheiten und klaren Zielen planen. Inhalte bei Bedarf anpassen, enge Rückkopplung mit Referierenden sichern. Kurze Reflexionsschleifen erwiesen sich als zentral.

Didaktische und methodische Strategien

Aus den Erfahrungen in AlphaBeruf lassen sich mehrere wiederkehrende didaktische Prinzipien ableiten:

Praxisnähe: Arbeit an realen Situationen aus dem Berufs- oder Ausbildungsalltag.

Niedrigschwellige Methoden: Rollenspiele, Fall-Szenarien, Austauschformate.

Ressourcenorientierung: Sichtbarmachen vorhandener Kompetenzen.

Partizipation: Aktive Einbindung der Teilnehmenden mit eigenen Beispielen.

4. Hinweise aus der Umsetzung

Aus den Erfahrungen in AlphaBeruf lassen sich folgende Hinweise ableiten:

- Kleine, klar strukturierte Angebote sind tragfähiger als umfangreiche Maßnahmen.
- Gemeinsame Planung erhöht Akzeptanz und Verbindlichkeit.
- Qualifizierungen und Lernangebote sollten gleichwertig gedacht werden.
- Didaktische Offenheit ermöglicht flexible und individuelle Anpassungen.
- Enge Abstimmung mit Referierenden stärkt die Wirkung.

Nach der Durchführung stellt sich die Frage nach Wirkung und Weiterarbeit. Evaluation dient hier nicht der Kontrolle, sondern der bewussten Entscheidung über nächste Schritte.



Praxisbeispiele & Beispielkonzepte, Anhang ab Seite 42

- Qualifizierungen für Multiplikator:innen
- Lernangebote für Auszubildende und junge Menschen

3.5 Evaluation: Auswertung, Lernen, Verankerung

1. Ausgangslage

Die Umsetzung von Angeboten allein bildet in der Arbeitsorientierten Grundbildung keinen Abschluss. Entscheidend ist, wie Erfahrungen ausgewertet, Lernerträge gesichert und nächste Schritte vorbereitet werden. In der Praxis wird Evaluation jedoch häufig entweder sehr formal verstanden oder ganz ausgelassen.

In AlphaBeruf wurde Evaluation als gemeinsamer Reflexionsprozess verstanden. Ziel war nicht die Bewertung einzelner Maßnahmen, sondern Orientierung für Weiterentwicklung, Anschlussentscheidungen und mögliche Verankerung.

Evaluation ist kein Schlusstrich. Sie ist der Schritt, der Lernen sichert und Entscheidungen für die Weiterarbeit ermöglicht.

2. Typische Praxisfragen

Nach Abschluss einzelner Module oder Angebotsreihen stellen sich für uns regelmäßig folgende Fragen:

- ? Was hat konkret Wirkung entfaltet – aus Sicht der Beteiligten?
- ? Welche Anpassungen sind erforderlich?
- ? Haben sich neue oder vertiefte Bedarfe gezeigt?
- ? Soll die Zusammenarbeit fortgesetzt werden – und in welcher Form?
- ? Welche Optionen der Verstetigung sind realistisch?

3. Konkrete Handlungsschritte

Evaluation wurde in AlphaBeruf niedrigschwellig, zeitnah und dialogisch gestaltet. Sie war verbindlicher Bestandteil der Zusammenarbeit und diente der gemeinsamen Reflexion und der Klärung nächster Schritte. Bewährt hat sich ein klarer Ablauf:

01

Niedrigschwellige Rückmeldung einholen

Nach einzelnen Modulen oder Angebotsblöcken wurden kurze Rückmeldungen gesammelt, etwa in Feedbackrunden, Gesprächen oder mit wenigen Leitfragen. Ziel war es, Eindrücke unmittelbar aufzugreifen.

02

Rückmeldungen & Beobachtungen bündeln

In die Auswertung flossen unterschiedliche Perspektiven ein: Rückmeldungen der Teilnehmenden, Beobachtungen aus der Durchführung, Einschätzungen externer Referierender sowie Gespräche mit Ansprechpersonen aus Betrieben oder Institutionen.

03

Ergebnisse gemeinsam reflektieren

Die Ergebnisse wurden gemeinsam eingeordnet. Zentrale Fragen waren: Was hat getragen, was nicht? Wo zeigen sich Anpassungsbedarfe? Welche Themen sollten vertieft oder anders bearbeitet werden? Evaluation als Dialog gestalten, nicht als Kontrolle.

04

Entscheidungen vorbereiten

Evaluation mündete stets in konkrete Entscheidungen zum weiteren Vorgehen. Gemeinsam wurde festgehalten, ob und in welcher Form weitergearbeitet wird. Mögliche Schritte: Vertiefung, Anpassung, neues Format oder bewusster Abschluss.

Weiterentwicklungs- und Verankerungsoptionen

Wiederholung für neue Gruppen oder Jahrgänge:

Einsatz bei neuen Auszubildenden, Mitarbeitenden oder Teams; Anpassung auf Basis bisheriger Erfahrungen; geringer Planungsaufwand durch vorhandene Konzepte.

Vertiefungs- oder Aufbaumodule:

Fokussierung auf einzelne Themen; Arbeit an konkreten Situationen und Fällen; geeignet bei hoher Resonanz oder weiterem Entwicklungsbedarf.

Peer-Formate und Erfahrungsaustausch:

Moderierter Austausch; Peer-Learning und gegenseitiger Transfer; besonders tragfähig in stabilen oder wiederkehrenden Gruppen.

Integration in bestehende Strukturen:

Einbindung in Ausbildung, Teamrunden oder interne Fortbildungen; Nutzung vorhandener Instrumente wie Leitfäden, Checklisten oder Reflexionsbögen; in Einzelfällen auch Diskussion struktureller Regelungen.

Qualifizierung interner Ansprechpersonen:

Übergang von externer Begleitung zu interner Zuständigkeit; Stärkung von Multiplikator:innen; Grundlage für nachhaltige Verankerung im Arbeits- oder Ausbildungsalltag.

Grundsatz der Verankerung:

Anschlussfähigkeit an bestehende Abläufe; keine zusätzliche Belastung; Passung zum jeweiligen Kontext.

4. Hinweise aus der Umsetzung

Aus den Erfahrungen in AlphaBeruf lassen sich folgende Hinweise ableiten:

- Kurze, dialogische Evaluationen sind wirksamer als aufwendige Erhebungen.
- Gemeinsame Auswertung schafft Klarheit über Wirkung und nächste Schritte.
- Rückmeldungen machen bisher nicht benannte Bedarfe sichtbar.
- Verankerung gelingt nur bei geklärten Rollen, Ressourcen und Zeitfenstern.

Mit der Evaluation endet der Prozess nicht.

Sie öffnet den Blick auf strukturelle Fragen und übergreifende Erfahrungen.

Kapitel 4 bündelt zentrale Erkenntnisse und typische Herausforderungen.



- **Kurz-Evaluation**, Anhang Seite 51
- **Verankerungsfahrplan**, Anhang Seite 52

4

Erkenntnisse und Herausforderungen: Was andere wissen sollten, bevor sie starten

In diesem Kapitel erfahren Sie:

- mit welchen typischen Herausforderungen bei der Umsetzung Arbeitsorientierter Grundbildung zu rechnen ist,
- welche Erkenntnisse sich aus mehreren Projektjahren AlphaBeruf ableiten lassen und
- was sich daraus für Planung, Haltung und Vorgehen ähnlicher Vorhaben lernen lässt.

Dieses Kapitel richtet sich insbesondere an alle, die aus Praxiserfahrungen lernen und typische Spannungsfelder frühzeitig berücksichtigen möchten.

Die Umsetzung Arbeitsorientierter Grundbildung im Projekt AlphaBeruf hat gezeigt: Wirkung entsteht weniger durch einzelne Maßnahmen als durch Prozessqualität, Beziehungskontinuität und realistische Erwartungen. Die folgenden Erkenntnisse bündeln Erfahrungen aus mehreren Projektjahren und dienen als Orientierung für vergleichbare Vorhaben.

Arbeitsorientierte Grundbildung gelingt dann, wenn sie als gemeinsamer Lernprozess verstanden wird. Zeit, Beziehungspflege, Offenheit für Entwicklung und kleine Schritte sind zentrale Erfolgsfaktoren.



01

Lernkompetenz stärkt Weiterqualifizierung

Lernkompetenz ist Voraussetzung für Weiterqualifizierung. In vielen Kontexten lagen Herausforderungen weniger in fachlichen Inhalten als in Lernstrategien, Selbststrukturierung und Unsicherheiten im Umgang mit Anforderungen. Sanktionsfreie Lernräume stärkten Vertrauen und ermöglichten Entwicklung.

Lernkompetenz ist damit Grundlage für nachhaltige Qualifizierung.

02

Passung entsteht im Dialog

Passung entsteht im Dialog. Bedarfsanalyse und Pilotformate erwiesen sich als tragfähiger als vorab definierte Angebote. Wirkung entstand dort, wo Anliegen, Perspektiven und Rahmenbedingungen gemeinsam geklärt wurden.

Passgenaue Angebote sind Ergebnis eines gemeinsamen Prozesses.

03

Grundbildung braucht Zeit, Beziehung und Kontinuität

Arbeitsorientierte Grundbildung braucht Zeit und Kontinuität. Strukturaufbau lässt sich nicht kurzfristig herstellen. Verankerung setzt wiederholte Abstimmung, Beziehungspflege und verlässliche Zuständigkeiten voraus.

Beziehungen tragen Prozesse. Nachhaltigkeit entsteht durch Strukturaufbau.

04

Fachkräftesicherung und Grundbildung gehören zusammen

Fachkräftesicherung und Grundbildung gehören zusammen. Zukunftsfähigkeit bedeutet, Menschen im System zu halten und Entwicklungswege zu eröffnen. Demografische Veränderungen erfordern integrierte Unterstützungsstrukturen.

(Arbeitsorientierte) Grundbildung ist Teil regionaler Fachkräftestrategien.

Typische Herausforderungen

Die Projektjahre waren von hoher Dynamik geprägt. Die meisten Herausforderungen ergaben sich nicht aus fachlichen Inhalten, sondern aus Rahmenbedingungen, Zeitlogiken und organisationalen Konstellationen.

Sensibilität und Haltung

Arbeitsorientierte Grundbildung ist ein sensibles Thema. Zurückhaltung entstand häufig aus Sorge vor Stigmatisierung oder Imageverlust. Erst eine wertschätzende Ansprache eröffnete Gesprächsräume.

Haltung entscheidet über Zugang und Beteiligung.

Zeit- und Strukturbedingungen

Projekt- und Praxislogiken kollidierten regelmäßig. Während Projekte mit klaren Zeitvorgaben arbeiten, sind Betriebe und Institutionen oft durch kurzfristige Anforderungen gebunden. Planung erforderte daher kontinuierliche Anpassung.

Arbeitsnahe, überschaubare Formate sichern Kontinuität.

Dynamik und personelle Veränderungen

Kooperationen waren teilweise stark an Einzelpersonen gebunden. Personalwechsel oder veränderte Zuständigkeiten führten dazu, dass Prozesse neu begonnen werden mussten. Stabilität entstand dort, wo mehrere Akteur:innen eingebunden waren.

Teilnehmendenzahlen blieben in einzelnen Formaten schwer planbar. Konkurrenz durch Prüfungen oder kurzfristige Anforderungen beeinflussten Durchführung und Taktung.

Verlässliche Strukturen geben Planungssicherheit.

Schlussfolgerungen

Aus den Projekterfahrungen ergeben sich klare Schlussfolgerungen:

- Prozessbegleitung ist keine Zusatzleistung, sondern strukturierende Kernaufgabe.
- Bedarfsanalyse erhöht Akzeptanz und Wirksamkeit, weil sie reale Anforderungen sichtbar macht.
- Pilotformate reduzieren Risiko und ermöglichen schrittweise Entwicklung.
- Multiplikator:innen sichern Anschlussfähigkeit über einzelne Durchführungen hinaus.
- Evaluation dient nicht der Kontrolle, sondern der bewussten Entscheidung über Weiterarbeit.

Nachhaltige Wirkung entsteht dort, wo langfristige Perspektiven, verlässliche Koordinationsressourcen und stabile Netzwerke gegeben sind. Wer Grundbildung stärkt, stärkt zugleich die Zukunftsfähigkeit von Betrieben, Institutionen und Regionen.



5

Ausblick: Arbeitsorientierte Grundbildung weiterdenken

AlphaBeruf hat gezeigt, dass Arbeitsorientierte Grundbildung dann tragfähig wird, wenn sie als Prozess angelegt ist und nicht auf einzelne Maßnahmen verkürzt wird. Wirkung entsteht dort, wo Zeit für Klärung, Beziehung und schrittweise Entwicklung vorhanden ist.

Gleichzeitig wurde deutlich, dass erfolgreiche Umsetzung verlässliche Rahmenbedingungen braucht. Flexible Förderlogiken, realistische Zeitfenster und die Anerkennung qualitativer Prozessarbeit entscheiden darüber, ob Angebote vertieft, weiterentwickelt und verstetigt werden können. Besonders wirksam erwies sich die Qualifizierung von Schlüsselpersonen, weil sie Anschlussfähigkeit über einzelne Durchführungen hinaus schafft.

Der Übergang zu AlphaBeruf+ greift diese Erfahrungen gezielt auf. AlphaBeruf+ versteht sich als nächste Stufe der Verstetigung. Bewährte Ansätze werden weitergeführt, Kooperationen vertieft und Arbeitsorientierte Grundbildung stärker in bestehende Strukturen eingebunden. Der Fokus liegt dabei auf Kontinuität, verlässlicher Prozessbegleitung und der systematischeren Nutzung von Folgeformaten.

Die Erfahrungen aus AlphaBeruf machen zugleich deutlich, dass Arbeitsorientierte Grundbildung verlässliche strukturelle Einbettung benötigt. Prozessarbeit, Beziehungspflege und schrittweise Entwicklung lassen sich nur dann nachhaltig gestalten, wenn Förderlogiken und Steuerungsrahmen diese Arbeitsweise zulassen. AlphaBeruf+ setzt hier an und versteht sich als Beitrag zur Weiterentwicklung entsprechender Strukturen.

Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse bilden die fachliche Grundlage, um Arbeitsorientierte Grundbildung langfristig wirksam, anschlussfähig und strukturell verankert weiterzuentwickeln.

Anhänge

Checkliste “Sensibilisierung planen”	37
Checkliste “Ansprache in Betrieb, Schule & Beratung”	39
Praxisbeispiele: Prozess, Begleitung, Erfahrung:	42
Kolping-Berufsbildungswerk gGmbH Hettstedt	42
S&G Automobil GmbH	45
SBH Nordost	48
Kurzevaluation	51
Verankerungsfahrplan	52



Checkliste

“Sensibilisierung planen”

Wofür ist diese Checkliste?

Diese Checkliste unterstützt bei der Planung und Durchführung von Sensibilisierungsformaten im Kontext Arbeitsorientierter Grundbildung.

Wann einsetzen?

Vor Erstgespräch, Informationsveranstaltung oder interner Einführung.

Vorbereitung

1) Anlass und Ziel klären

- ❑ Welches konkrete Thema steht im Vordergrund (z. B. Ausbildung, Kommunikation)?
- ❑ Was soll nach dem Termin anders oder klarer sein?
- ❑ Welche Entscheidung soll vorbereitet werden?

2) Zielgruppen und Rollen klären

- ❑ Wer muss dabei sein, damit es tragfähig wird (z. B. Leitung, Ausbildende, Betriebsrat)?
- ❑ Welche Perspektiven fehlen noch?
- ❑ Wer kann intern als Kontaktperson fungieren?

3) Rahmen und Sprache vorbereiten

- ❑ Wie wird Arbeitsorientierte Grundbildung ohne Defizitlogik erklärt?
- ❑ Welche Begriffe und Beispiele passen zum Alltag der Teilnehmenden?
- ❑ Welche heiklen Punkte könnten Widerstand auslösen - und wie wird darauf reagiert?

4) Format und Rahmen realistisch planen

- ❑ Sind Dauer, Ort, Zeitpunkt und Teilnehmendenzahl geklärt?
- ❑ Passt Präsenz oder online zum Ziel des Termins?
- ❑ Ist Zeit für Austausch eingeplant und nicht nur für den Input?

Durchführung

5) Einstieg: Anschluss herstellen

- ▣ Einstieg über Anliegen der Teilnehmenden finden, nicht über Grundbildung als Thema.
- ▣ Kurz klären, welche Situationen im Alltag als herausfordernd erlebt werden.

6) Gemeinsames Verständnis aufbauen

- ▣ Arbeitsorientierte Grundbildung an Beispielen erklären.
- ▣ Klar benennen, was es ist und was es nicht ist.
- ▣ Fragen und Unsicherheiten aktiv in das Gespräch mit einbeziehen.

7) Austausch strukturieren

- ▣ zwei bis drei Leitfragen nutzen, z. B. : Wo steigen Anforderungen im Alltag spürbar?
- ▣ Herausarbeiten, in welchen Situationen es mehr Sicherheit oder Unterstützung braucht.
- ▣ Was würde im Alltag konkret entlasten?

Abschluss und Anschluss

8) Austausch strukturieren & Dokumentation sichern

- ▣ Wird weitergearbeitet, ja oder nein?
- ▣ Wenn ja: Was ist der nächste Schritt (z. B. Zugang klären/ Bedarfsanalyse/ Folgetermin)?
- ▣ Wer übernimmt intern die Koordination?

Checkliste

Ansprache in Betrieb, Schule und Beratung

Wofür ist die Checkliste?

Sie unterstützt bei der ersten Ansprache von Betrieben, Schulen und Beratungskontexten. Ziel ist eine Formulierung, die Arbeitsorientierte Grundbildung anschlussfähig macht, ohne Personen zu problematisieren.

Grundprinzip

- Nicht über Defizite sprechen, sondern über Anforderungen, Situationen und Unterstützungsbedarfe im Alltag.
- Es zeigt sich, dass das Verständnis für die Thematik in den Betrieben wächst, wenn alle Multiplikator:innen erfolgreich sensibilisiert wurden (siehe 3.1: *Sensibilisierung planen*).
- Somit steigt auch die Chance auf eine erfolgreiche Umsetzung der geplanten Angebote.

1. Ansprache im Betrieb

Eher vermeiden

- "Einige Mitarbeitende haben Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben."
- "Hier besteht Qualifizierungsbedarf bei den Grundkompetenzen."

Anschlussfähig formulieren

- "Die Anforderungen im Arbeitsalltag sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen."
- "Viele Aufgaben erfordern heute mehr Abstimmung, Dokumentation oder digitale Schritte."
- Es geht darum, die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden zu stärken

Fokus setzen auf:

- konkrete Arbeitssituationen
- Qualität, Sicherheit und reibungslose Abläufe
- Unterstützung von Ausbildung und Fachkräftesicherung

Bewährte Einstiegsfragen

- „Wo merken Sie im Alltag, dass Aufgaben komplexer geworden sind?“
- „An welchen Stellen kostet Arbeit unnötig Zeit oder Abstimmung?“
- „Was würde Auszubildende im Alltag spürbar entlasten?“

2) Ansprache in Schule und Ausbildung

Eher vermeiden

- „Viele Auszubildende haben grundlegende Defizite.“
- „Die Lerngruppe ist leistungsschwach.“

Situationen in den Mittelpunkt stellen

- „Übergänge bringen neue Anforderungen mit sich.“
- „Nicht alle Lernenden kommen mit formalen Anforderungen gleich gut zurecht.“
- „Bestimmte Situationen im Ausbildungsalltag sind für viele herausfordernd.“

Fokus setzen auf:

- Lern- und Ausbildungssituationen
- Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Betrieb
- Unterstützung von Ausbildungserfolg und Lernmotivation

Bewährte Einstiegsfragen

- „Wo geraten Auszubildende im Alltag besonders unter Druck?“
- „In welchen Situationen brauchen Lernende mehr Orientierung?“
- „Was würde helfen, Lernen und Ausbildung besser zu verbinden?“

3) Ansprache in Beratungskontexten

Eher vermeiden

- “Es fehlen grundlegende Kompetenzen für den Arbeitsmarkt.”
- “Die Voraussetzungen für Qualifizierung sind nicht ausreichend.”

Anlässe in den Fokus rücken

- “Die Anforderungen im Arbeitsalltag haben sich verändert.”
- “Übergänge oder neue Tätigkeiten bringen zusätzliche Lernanforderungen mit sich.”
- “Nicht alle Herausforderungen lassen sich allein über formale Qualifizierung lösen.”

Fokus setzen auf:

- Übergänge in Arbeit, Ausbildung oder Maßnahmen
- Handlungssicherheit im Alltag
- Stabilisierung und Orientierung

Bewährte Einstiegsfragen

- „Wo wird es im Alltag besonders komplex oder unübersichtlich?“
- „In welchen Situationen geraten Menschen unter Druck, obwohl sie motiviert sind?“
- „Was würde helfen, Anforderungen besser zu bewältigen, bevor der nächste Schritt ansteht?“

Gemeinsame Grundhaltung

- Über Anforderungen sprechen, nicht über Fähigkeiten urteilen.
- Unterstützung als Begleitung rahmen, nicht als Korrektur.
- Entwicklung ermöglichen, ohne Lösungen vorzugeben.

Praxisbeispiel

Prozess, Begleitung, Erfahrung

Kolping-Berufsbildungswerk gGmbH
Qualifizierung von Multiplikator:innen



Ausgangslage

Das Kolping-Berufsbildungswerk Hettstedt begleitet junge Menschen mit besonderem Förderbedarf in Ausbildung, Berufsvorbereitung und beruflicher Orientierung.

Im pädagogischen Alltag zeigten sich wiederkehrende Herausforderungen:

- geringe Lernmotivation bei einzelnen Teilnehmenden und Auszubildenden,
- Prüfungsdruck und Unsicherheit,
- Schwierigkeiten im Umgang mit Fachbegriffen und schriftsprachlichen Anforderungen und
- Unsicherheiten der Lehrkräfte im Einsatz digitaler Medien.

“Wie können Fachkräfte Auszubildende mit heterogenen Lernvoraussetzungen so begleiten, dass Motivation, Selbstvertrauen und Prüfungserfolg gestärkt werden?”

Ermittlung der Bedarfe

Die Bedarfe wurden schrittweise ermittelt durch:

- Sensibilisierungsgespräche mit Leitung und Stütz- und Förderlehrkräften
- Bedarfsanalysebögen
- Rückmeldungen aus laufenden Qualifizierungsmodulen
- konkrete Fallbeispiele aus der Praxis
- Auswertungsgespräche und Anpassungen nach den ersten Workshops

Im Verlauf kristallisierten sich folgende Kernfragen heraus:

- Wie kann Lernmotivation im Ausbildungsalltag gezielt gestärkt werden?
- Wie lassen sich Lernhindernisse frühzeitig erkennen und bearbeiten?
- Wie können digitale Werkzeuge sinnvoll und entlastend eingesetzt werden?

Die Bedarfsanalyse führte zu der Entscheidung, zunächst die Qualifizierung von Multiplikator:innen in den Mittelpunkt zu stellen.

Zeitstrahl der Begleitung



Rolle der Prozessbegleitung

Die Prozessbegleitung umfasste:

- Moderation der Bedarfsklärung
- Entwicklung einer aufeinander aufbauenden Modulstruktur
- Abstimmung mit externen Referierenden
- Integration von Rückmeldungen zwischen den Terminen
- Sicherung des Transfers durch Follow-up-Formate

Erfahrungen und Wirkungen

- Hohe Anschlussfähigkeit durch klare Praxisorientierung
- Digitale Werkzeuge wurden besonders gut angenommen, wenn sie unmittelbar erprobt werden konnten
- Das Follow-up war entscheidend für Transfer und Verstetigung
- Die Digitalwerkstatt führte zu konkreten Unterrichts Anpassungen

Zentrale Erkenntnis

Die Qualifizierung von Multiplikator:innen wirkt nachhaltig, wenn sie:

- an konkrete Alltagssituationen anknüpft,
- Raum für Erprobung und Reflexion bietet,
- in mehreren Schritten angelegt ist und
- durch kontinuierliche Prozessbegleitung eingebettet wird.

Förderung von Lernmotivation und Aufbau einer “Digitalwerkstatt”

Zielgruppe	Pädagogische Fachkräfte, Lehrkräfte, Auszubildende
Anlass	Stärkung der Handlungssicherheit im Umgang mit Lernhindernissen, Lernmotivation und digitalen Werkzeugen im Arbeits- und Ausbildungsalltag
Branche	Berufliche Bildung / Ausbildungsbegleitung
Ort	Kolping-Berufsbildungswerk Hettstedt
Rahmen & Format	• Mehrmodulige Qualifizierungsreihe • Sensibilisierungs- und Aufbaumodul mit 14 Stunden • Follow-up „Digitalwerkstatt“ mit 20 Stunden • Praxisorientierte Umsetzung mit Transferaufgaben
Lernziele	Die Teilnehmenden... • reflektieren ihre Haltung zu Motivation und Lernen • erkennen Lernhindernisse im Ausbildungsalltag • erweitern ihr Methodenrepertoire zur Förderung von Lernmotivation • planen und gestalten zielgruppengerechte digitale Lernsequenzen und setzen digitale Tools praxisnah ein • gestalten Lernangebote inklusiver und bereiten Lernmaterialien niedrigschwellig auf (Universal Design for Learning)
Inhalte & Methodik	• praxisnahe Kurzimpulse • Fallarbeit aus dem Ausbildungsalltag • Entwicklung eines Methoden- und Werkzeugkoffers • Erstellung digitaler Lernnuggets und Integration analoger Materialien in Moodle • kollegialer Austausch zu Herausforderungen und Lösungsansätzen • Erprobung digitaler Werkzeuge im geschützten Rahmen • Reflexion und Transfer in die eigene Praxis

Praxisbeispiel

Prozess, Begleitung, Erfahrung

S&G Automobil GmbH –
Lernangebote für Auszubildende



Ausgangslage

Die S&G Automobil GmbH ist der größte Mercedes-Benz-Partner in Sachsen-Anhalt. Im Arbeitsalltag der kaufmännischen Auszubildenden zeigten sich wiederkehrende Herausforderungen:

- situationsgerechte Gesprächsführung mit Kund:innen
- Unsicherheiten im Umgang mit Beschwerden
- unterschiedliche Kommunikationsstile im Team
- Prüfungsstress und Selbstzweifel
- Schwierigkeiten bei Prioritätensetzung und Informationsstrukturierung

Kommunikationskompetenz entwickelt sich nachhaltig, wenn Lernen direkt an realen Kund:innensituationen ansetzt und durch Reflexion, Peer-Lernen und kontinuierliche Begleitung vertieft wird.

Ermittlung der Bedarfe

Die Bedarfe wurden ermittelt durch:

- Gespräche mit Geschäftsführung, Ausbildungsleitung und Betriebsrat
- Fragebogen mit qualitativen und quantitativen Fragen (beide Zielgruppen)
- Begehung vor Ort

Im Dialog kristallisierten sich folgende Schwerpunkte heraus:

- Umgang mit herausfordernden Kund:innenensituationen
- Sicherheit in Beschwerdegesprächen
- Stress und Prüfungsangst bei Auszubildenden
- Wunsch nach praxisnahen Lernformaten

Zeitstrahl der Begleitung



Rolle der Prozessbegleitung

Die Prozessbegleitung umfasste:

- Sensibilisierung und Information
- Moderation der Bedarfsklärung & Abstimmung mit der Ausbildungsleitung
- Konzeption der modularen Lernangebotsreihe
- Integration von Rückmeldungen der Auszubildenden
- Entwicklung des Peer-Group-Formats

Erfahrungen und Wirkungen

- Hohe Beteiligung durch aktivierende Methoden
- Rollenspiele erhöhten Sicherheit im Kund:innenkontakt
- Tests stärkten Selbstreflexion und Bewusstsein für Teamrollen
- Peer-Group-Learning erhöhte Verantwortung und Nachhaltigkeit
- Positive Effekte im internen Teamklima und im Kundenkontakt

Besonders prägend waren laut Ausbildungsleitung die sichtbaren Aha-Momente bei Selbst- und Fremdwahrnehmung .

Zentrale Erkenntnis

Kommunikationskompetenz im Ausbildungsalltag entwickelt sich wirksam, wenn:

- sie direkt an reale Arbeits- und Kundensituationen anknüpfen,
- Inhalte der Wissensvermittlung in Bezug zu Praxis vermittelt werden,
- Selbst- und Fremdwahrnehmung systematisch reflektiert wird,
- Motivation und Teamrollen thematisiert werden und
- Lernende selbst Verantwortung im Peer-Format übernehmen.

Stärkung der Kommunikationskompetenz & Entwicklung eines Peer-Group-Learning-Formats

Zielgruppe	Kaufmännische Auszubildende
Anlass	Stärkung der Handlungssicherheit und professioneller Kommunikations- und Teamkompetenz im Kund:innenkontakt und Ausbildungsalltag
Branche	Automobilbranche / kaufmännischer Bereich
Ort	S&G Automobil GmbH
Rahmen & Format	• Aufbaumodul mit insgesamt 8 Stunden • Follow-up mit insgesamt 10,5 Stunden • Präsenzformat im Betrieb • Kombination aus Spielen, Testverfahren und Reflexion • Aufbau eines Peer-Group-Learning-Formats • Prozessbegleitete Weiterentwicklung
Lernziele	Die Teilnehmenden... • wählen situationsgerecht Kommunikationskanäle • haben einen besseren Umgang mit Priorisierung • formulieren Kund:innenanliegen präzise und lösungsorientiert • reflektieren Selbst- und Fremdwahrnehmung • erkennen eigene Antreiber und Teamrollen • strukturieren Informationen klar • bewältigen Konflikte und Beschwerden professioneller
Inhalte & Methodik	• Grundlagen Kommunikation und deren Modelle • Kommunikationswege im Kund:innenkontakt (telefonisch, persönlich, per E-Mail); Rollenspiele; Gruppenarbeiten • Selbst- und Fremdwahrnehmung im Gespräch • Umgang mit Konfliktsituationen und Beschwerden • Priorisierung & Strukturierung von Aufgaben / Informationen • Einsatz von Gamification-Elementen zur Aktivierung und Lernmotivation • Peer-Group-Learning zur kollegialen Reflexion und gegenseitigen Unterstützung

Praxisbeispiel

Prozess, Begleitung, Erfahrung

SBH Nordost

Lernangebote für junge Menschen
in der Übergangsphase



Ausgangslage

Die SBH Nordost begleitet junge Menschen mit Unterstützungsbedarf im Übergang von Schule in Ausbildung oder Beschäftigung.

Im Alltag zeigte sich, dass Lernanforderungen selten am fachlichen Inhalt scheiterten. Herausfordernd waren vielmehr negative Schulerfahrungen, fehlende Lernstrategien, geringe Selbststrukturierung, Unsicherheiten im Umgang mit Prüfungsanforderungen sowie Stress und Blockaden.

Viele Teilnehmende verbanden „Lernen“ ausschließlich mit schulischem Leistungsdruck. Ziel war es, Lernen neu erfahrbar zu machen und Lernkompetenzen systematisch zu stärken.

Ermittlung der Bedarfe

Die Bedarfe wurden im Dialog ermittelt durch:

- Bedarfsanalysebögen
- Gespräche mit pädagogischen und psychologischen Fachkräften
- Rückmeldungen, Bedarfe und Wünsche der Teilnehmenden
- Reflexion wiederkehrender Lernhindernisse
- Begehung vor Ort

Im Verlauf wurde deutlich, dass fachliche Unterstützung allein nicht ausreicht. Notwendig war ein eigenständiges Lernformat mit Fokus auf Lernstrategien und Selbstorganisation.

Zeitstrahl der Begleitung

2024

April - Mai

**Erstkontakt,
Kooperationsvereinbarung**

Mai - Juli

Bedarfsanalyse, Bildungsplanung

September - November

Multiplikator:innenschulungen

- Sensibilisierung, Lernmotivation erzeugen und steigern, Empowerment - Stärken finden und fördern

2024 - 2025

November - Januar

Lernangebote mit Jugendlichen

- Lernangebotsreihe "Lernen lernen":
Lerntechniken und -strategien,
Lernmotivation, Belastbarkeit im Alltag,
Förderung digitaler Grundkompetenzen

März

Reflexions- und Verstetigungsgespräche

Rolle der Prozessbegleitung

Die Prozessbegleitung übernahm:

- Strukturierung der Bedarfsklärung,
- Entwicklung eines eigenständigen Lernformats in Abstimmung mit Team,
- Anpassung der Inhalte im Verlauf und
- Auswertung und Reflexion der Umsetzung.

Erfahrungen und Wirkungen

- Teilnehmende erlebten Lernen als persönliche Entwicklung statt als Zwang
- Stärkung von Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit und Resilienz
- Entwicklung konkreter Strategien für Prüfungs- und Stresssituationen
- Sichtbarkeit individueller Ressourcen durch Stärkenanalyse
- Fachkräfte stärkten ihre Handlungssicherheit im Umgang mit Lernhindernissen und Lernmotivation

Ein prägnantes Feedback eines Teilnehmenden lautete sinngemäß:

„Hätte ich das früher gewusst, wäre Schule vielleicht nicht so schlimm gewesen.“

Zentrale Erkenntnis

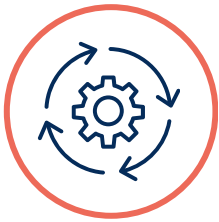
Lernkompetenz lässt sich gezielt stärken, wenn:

- Lernen vom Leistungsdruck entkoppelt wird,
- praktische Übungen im Mittelpunkt stehen,
- Selbst- und Fremdwahrnehmung systematisch reflektiert wird,
- Stress- und Prüfungsstrategien konkret erprobt werden,
- pädagogische Fachkräfte parallel qualifiziert werden und
- Prozessbegleitung Kontinuität und Qualität sichert.

„Lernen lernen“: Strategien für Ausbildung und Alltag

Zielgruppe	Jugendliche ohne Schulabschluss / am Übergang Schule – Beruf
Anlass	Stärkung von Lernstrategien, Selbstorganisation und Motivation
Branche	Berufliche Integration / Maßnahmeträger
Ort	SBH Nordost
Rahmen & Format	• 5 Lerneinheiten à 4 Stunden, insgesamt 20 Stunden • Präsenzformat beim Maßnahmeträger • Kleingruppenformat • Stationenarbeit • Praxisorientierte Übungen
Lernziele	Die Teilnehmenden... • erleben Lernen unabhängig vom Schulkontext neu • reflektieren eigene Lernmuster und Stärken • entwickeln individuelle Lernstrategien • wenden Zeitmanagement- und Stressbewältigungsstrategien an • stärken ihre Selbstwirksamkeit und Motivation
Inhalte & Methodik	• Reflexion eigener Lerngewohnheiten und Stärken zur Förderung von Motivation und Selbstwirksamkeit • Kennenlernen verschiedener Lerntypen und Entwicklung individueller Lernstrategien für Ausbildung und Alltag • Methoden zur Strukturierung von Lernen, Zeit- und Aufgabenmanagement sowie Priorisierung von Aufgaben • Strategien zum Umgang mit Konzentrationsproblemen und Lernblockaden • Praxisnahe Arbeitsaufträge, Austausch über Lernerfahrungen sowie aktivierende Methoden wie Selbstreflexionsübungen, strukturierende Lernhilfen und Gamification

Kurz-Evaluation



Direkt im Anschluss eines Angebots (mit Teilnehmenden)

Ziel: Unmittelbare Eindrücke sichern und alltagsbezogene Wirkung erfassen.

Leitfragen

- Was war für mich heute besonders hilfreich?
- Was hat mir im Arbeits- und Ausbildungsalltag weitergeholfen?
- Gab es etwas, das unklar oder weniger passend war?
- Welches Thema sollte vertieft werden?



Rückmeldung aus Perspektive der Verantwortlichen

Ziel: Beobachtungen bündeln und Anschluss prüfen.

Leitfragen

- Wo haben wir Veränderungen oder Entlastung wahrgenommen?
- Welche Rückmeldungen aus dem Alltag erreichen uns?
- Haben sich neue oder vertiefte Bedarfe gezeigt?
- Wo besteht Klärungsbedarf?



Gemeinsames Auswertungsgespräch

Ziel: Entscheidung über Weiterarbeit vorbereiten.

Leitfragen

- Was nehmen wir aus dem Angebot, was lassen wir weg?
- Welche Anpassungen sind notwendig?
- Haben sich weitere Zielgruppen aufgetan?
- Ist eine Weiterführung sinnvoll?
- Wenn ja, in welcher Form (Wiederholung, Vertiefung etc.)?

Verankerungsfahrplan

Orientierung zur nachhaltigen Weiterführung Arbeitsorientierter Grundbildung

01

Schritt 1: Rückblick und Einordnung

- Welche Ziele wurden mit dem Angebot verfolgt?
- Was hat im Arbeits- oder Ausbildungsalltag konkret unterstützt?
- Welche Rückmeldungen kamen von Teilnehmenden und Verantwortlichen?

02

Schritt 2: Relevanz prüfen

- Für welche Zielgruppen bleibt das Thema relevant?
- Besteht weiterer Bedarf oder haben sich neue Fragen ergeben?
- Wie passt das Thema zu aktuellen Herausforderungen der Organisation?

03

Schritt 3: Ressourcen klären

- Wer übernimmt Verantwortung für die Weiterarbeit?
- Welche Zeitfenster stehen realistisch zur Verfügung?
- Welche internen oder externen Ressourcen sind vorhanden?

04

Schritt 4: Form der Weiterführung festlegen

Mögliche Optionen:

- Wiederholung für neue Gruppen
- Vertiefung einzelner Themen
- Integration in bestehende Formate
- Übergabe an interne Ansprechpersonen
- bewusster Abschluss

05

Schritt 5: Nächste Schritte festhalten

- Was wird konkret umgesetzt?
- Wer ist zuständig?
- Wann wird überprüft, ob Anpassungen oder weitere Schritte sinnvoll sind?

Literaturverzeichnis

Grotluschen, Anke; Buddeberg, Klaus; Dutz, Gregor; Heilmann, Lisanne; Stammer, Christopher (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre, Hamburg. Online unter: <https://leo.blogs.uni-hamburg.de>. Aufgerufen am: 20.02.2026



Ein Projekt zur "Arbeitsorientierten Grundbildung in Sachsen-Anhalt" wurde im Rahmen der ESF-Richtlinie "Alphabetisierung und Verbesserung der Grundbildung Erwachsener" mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus, des Landes Sachsen-Anhalt und der Stiftung Neue Länder finanziert.

Laufzeit: 01.04.2023 bis 31.03.2026