Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch
GiWA-Online Nummer 2 April 2009 ISBN: 978-39812885-0-6

Bestandsaufnahmen zur Rolle von Grundbildung / Alphabetisierung in und für Wirtschaft und Arbeit

Rosemarie Klein (Hrsg.)

Verlag:
Institut für angewandte Kulturforschung e.V. Göttingen
www.ifak-goettingen.de

Arbeitsplatzanforderungen für Geringqualifizierte als Orientierung für Grundbildung – Einblicke und Ausblicke

Matthias Alke

Unter dem Begriff Geringqualifizierte werden Arbeitskräfte im Bereich der un- und angelernten Tätigkeiten subsumiert, die keine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung haben oder eine Ausbildung aufweisen, die in Deutschland nicht anerkannt oder verwertbar ist. Eine allgemeine Begriffsabgrenzung ist schwierig; oftmals wird der Begriff der Niedrigqualifizierten oder der An- und Ungelernten verwendet. Der Anteil an Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte, deren Anforderungen auch ohne entsprechende Grundbildung zu bewältigen sind, ist in den letzten Jahren zurück gegangen und wird auch zukünftig abnehmen (Galiläer 2006). Darauf lässt sich nicht nur folgern, dass Arbeitsplatzanforderungen für Geringqualifizierte gestiegen sind, sondern auch, dass eine entsprechende Grundbildung bedeutsamer wird.

Das Verbundprojekt GIWA entwickelt und erforscht arbeitsplatz- und betriebsbezogene, beratungsbasierte Grundbildungskonzepte, die sowohl (veränderte) Arbeitsplatzanforderungen als auch die subjektiven Bedarfe und Interessen der Individuen berücksichtigen. In fünf Teilprojekten werden verschiedene Grundbildungskonzepte im Kontext von Wirtschaft und Arbeit entwickelt und erprobt. Lernort ist dabei in den meisten Fällen der Betrieb bzw. das Unternehmen und Grundbildung ist somit in realen Arbeitsbezügen verankert.

Im Rahmen der Bestandsaufnahme des GiWA-Teilprojektes ‚Wissenschaftliche Begleitung' wurden betriebliche Entwicklungen und Anforderungsprofile in den Blick genommen, die insbesondere die Gruppe der Geringqualifizierten betreffen (vgl. Beitrag Alke/Stanik in diesem Band). Mit welchen Arbeitsplatzanforderungen ist diese Gruppe konfrontiert? Welche Veränderungen lassen sich im Bereich der Einfacharbeitsplätze, der un- und angelernten Tätigkeiten generell feststellen? Und was bedeutet dies für eine Grundbildung, die Voraussetzungen für eine Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt schaffen will? Welche konkreten Grundbildungsinhalte lassen sich aus den betrieblichen, arbeitsplatzbezogenen Anforderungen ableiten?

Um diese und weitere Fragen zu beantworten, wurden betriebliche Akteure und Berater/innen aus den Teilprojekten bzw. Kooperationseinrichtungen befragt, in dessen Branchen so genannte ‚Einfacharbeitsplätze' vorzufinden sind. Die folgenden Ausführungen beziehen sich im Sinne eines knappen Über- und Einblicks auf Ergebnisse aus dem Bereich Altenhilfe, in dem zwei GiWA-Teilprojekte angesiedelt sind. Es wurden leitfadengestützte Interviews mit den Beraterinnen aus den Teilprojekten, mit Einrichtungsleitungen, Mitarbeitervertretungen sowie Führungskräften der mittleren Ebene (Hauswirtschaftsleitung, Pflegedienstleitungen) geführt. Diese wurden nach der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse und mit Hilfe der Textanalysesoftware MAXQDA ausgewertet.

Geringqualifizierte in der Altenhilfe
Das Arbeitsfeld der Altenhilfe ist in seiner Beschäftigungsstruktur durch Geringqualifizierte geprägt, die sowohl in der Pflege als auch in der Hauswirtschaft tätig sind. Wenngleich verschiedene Berufs- und Funktionsbezeichnungen kursieren, lassen sich folgende systematischen Unterscheidungen von Geringqualifizierten in diesem Feld treffen: Im Bereich der Pflege wird von Pflegehilfskräften gesprochen, die keine pflegerische Ausbildung aufweisen und sich von Pflegefachkräften und examinierten Pflegehilfskräften abgrenzen. In der Hauswirtschaft kann zwischen Küchenhilfskräften, Reinigungspersonal und Wäschereipersonal unterschieden werden (vgl. Hirming u.a. 2005, 174) Dabei ist zu berücksichtigen, dass die jeweiligen Funktionsunterscheidungen zwar auf das Nicht-Vorhandensein einer einschlägigen qualifizierten Ausbildung verweisen, jedoch nichts darüber aussagen, inwiefern die Funktionsträger anderweitige Ausbildungen abgeschlossen oder Qualifizierungen erworben haben.

Veränderte Arbeitsfelder und -anforderungen
Die Altenhilfebranche ist bekanntermaßen ein expandierender Sektor, der vor dem Hintergrund des demographischen Wandels der Gesellschaft auch in Zukunft ein weit reichendes Beschäftigungsfeld für Geringqualifizierte darstellt. Dabei haben sich in den letzten Jahren institutionelle und organisatorische Veränderungen ergeben, die veränderte Anforderungen für die Gruppe der Geringqualifizierten mit sich bringen. In den Interviews finden sich deutliche Hinweise für institutionelle Veränderungen, wie z.B. die Gründung von kleineren Wohngruppen in den Altenhilfeeinrichtungen für dementiell veränderte Bewohner/innen oder neue Funktionsgruppen wie Demenz- oder Alltagsbegleiter, die an der Schnittstelle zwischen Pflege und Hauswirtschaft eingesetzt werden und vornehmlich von Geringqualifizierten übernommen werden.

Verbunden mit den institutionellen und organisatorischen Veränderungen ist auch eine stärkere kundenorientierte Ausrichtung im Altenhilfebereich zu verzeichnen, die von fast allen Befragten beschrieben wird. Die Ansprüche und Bedürfnisse seitens der Bewohner und Angehörigen sind gestiegen, sind individualisierter geworden und erfordern ein dienstleistungsorientiertes Arbeiten in allen Bereichen der Altenhilfe. Damit gehen weitere Anforderungen einher: Zum einen wird von allen Mitarbeiter/n/innen – ob examiniert oder geringqualifiziert – erwartet, jegliche Tätigkeit im Hinblick auf den Bewohner und sein Wohlbefinden zu betrachten. Dazu zählt auch, den eigenen und andere Arbeitsbereiche überblicken und einschätzen zu können, einen Weitblick für verschiedene Arbeitsabläufe und -strukturen einnehmen und damit verbundene positive oder negative Konsequenzen für den Bewohner einschätzen zu können.

Kommunikationsfähigkeit
Des weitern werden Kontaktfreudigkeit, Freundlichkeit und Höflichkeit von allen Mitarbeitenden verlangt: Sowohl als Pflegehilfskraft als auch als Raumpflegerin oder Küchenhilfe, die ebenso mit Bewohnern im Kontakt sind. Im Bereich der Pflege werden darüber hinaus Gesprächsbereitschaft und weit reichende Kommunikationsfähigkeiten erwartet. Besonders für die Gruppe der Geringqualifizierten werden diese Kompetenzen als notwendig erachtet, da sie im Vergleich zu den examinierten Pfleger/innen zunehmend häufiger mit Bewohnern in Kontakt und oftmals auch die ersten Ansprechpartner für Angehörige sind. Aus diesem Grund wird von den Pflegehilfskräften auch die Fähigkeit guten Zuarbeitens erwartet, d.h. relevante Beobachtungen und Informationen zu erkennen und weitergeben zu können.

Beobachten und Dokumentieren
Beobachtungsgabe spielt in besonderem Maße eine Rolle, nicht zuletzt deshalb, weil auch Pflegehilfskräfte Dokumentationen erstellen müssen. Lesen und Schreiben werden vor diesem Hintergrund als wesentliche Arbeitsplatzanforderungen benannt. Von den befragten Führungskräften in der Altenhilfe wird zwar eine Fehlerkulanz eingeräumt, aber die Pflegehilfskräfte sollten auf jeden Fall nachvollziehbar und verständlich formulieren können. Auch Geringqualifizierte in der Hauswirtschaft müssen Lese- und Schreibkompetenzen erfüllen können, z.B. um Arbeitspläne abzuzeichnen oder Reinigungsvorschriften lesen zu können.

Selbstständigkeit
Im Bereich der Hauswirtschaft wurde von den Befragten zudem Zeit- und Selbstmanagement als wesentliche Anforderung für die Geringqualifizierten erachtet. Beispielsweise soll das Reinigungsperso-

nal in der Lage sein, individuelle Bedürfnisse und Gewohnheiten von Bewohnern, bspw. Ruhezeiten, in ihren Arbeitsabläufen selbstständig zu berücksichtigen.

Biographische Kompetenz
Daneben verweisen die Befragten auf eine Reihe von Anforderungen, die sich aus dem Umgang mit dementiell veränderten Bewohnern ergeben und die nicht nur für die Pflegehilfskräfte, sondern auch für Reinigungs- und Küchenpersonal von Bedeutung sind. Neben Fachwissen über Demenz müssen alle Mitarbeiter körperlich, geistig und seelisch belastbar sein, um mit diesem Klientel umgehen zu können. Außerdem wird grundlegendes Wissen über Politik, Geschichte oder Geographie sowie kanonisiertes Wissen (z.B. Gedichte, Volks- und Weihnachtslieder oder Dialektkenntnisse) erwartet, um soziale und biographische Anschlussfähigkeiten zu den Bewohnern herstellen zu können.

Insbesondere für den Umgang mit dementiell veränderten Bewohnern wird der Rückgriff auf eigene lebenspraktische und biographische Erfahrungen als notwendig erachtet. Die Befragten sprechen beispielsweise von „mütterlichen Kompetenzen“ oder „praktischer Intelligenz“, die die Mitarbeiter – vor allen Dingen geringqualifizierte Frauen – mitbringen sollten und die fehlende Qualifikationen kompensieren können. Durch diese Voraussetzungen ist es nach Einschätzung der Befragten möglich, Formen des Umgangs mit dementiell veränderten Bewohnern und Angebote für Beschäftigung zu finden, z.B. gemeinsam Kuchen zu backen.

In diesen Anforderungen wird ersichtlich, dass Biographieorientierung in der Altenhilfe eine doppelte Ausrichtung hat: Zum einen geht es darum, bei den Bewohner/innen biographische Bezugspunkte heraus zu finden, um Anschlussfähigkeit im Gespräch, im Liedgut oder auch in einer Beschäftigung herstellen zu können. Auf der anderen Seite bezieht sich die biographische Orientierung auch auf die Mitarbeitenden selbst, wenn es um die Frage geht, welche ihrer biographischen Erfahrungen und ihrer im Leben erworbenen Kompetenzen sie für ihre Tätigkeiten in der Altenhilfe nutzbar machen können.

Blick nach vorn
Den Abschluss dieses Beitrages bilden nun keine vertiefenden Analysen, diese erfolgen, wie die differenzierte Ergebnisdarstellung zu einem späteren Zeitpunkt. Vielmehr sollen hier einige grundsätzlichen Fragen aufgeworfen werden, die sich im Hinblick auf die beschriebenen Mindest- und Arbeitsplatzanforderungen und die Entwicklung von arbeitsplatz- und betriebsnahen, beratungsbasierten Grundbildungskonzepten stellen:

- Welche Konsequenzen lassen sich im Hinblick auf Lerninhalte einer Grundbildung ableiten?

- Können dargelegte Anforderungen, wie „mütterliche Kompetenzen“ oder „praktische Intelligenz“ überhaupt im Rahmen einer Grundbildung bearbeitbar sein? Wie sollten entsprechende Angebote gestrickt sein?

- Wie kann mit fehlenden Anforderungen, Kompetenzdefiziten umgegangen werden? Welche Verantwortlichkeiten liegen dabei bei den Arbeitnehmern und wo sind Betriebe in der Pflicht entsprechende Kompetenzentwicklungen anzustoßen?

- Wie können die Ergebnisse für die Entwicklung eines zeitgemäßen Verständnisses von Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit nutzbar gemacht werden?

Literatur:

Hirming, B. u.a.: Abschlussbericht des BmWA-geförderten Forschungsprojekt „Stellenbesetzungsprozesse im Bereich ‚einfacher' Dienstleistungen' (online verfügbar unter http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf, S.174).

Galiläer, L.: Segmentierung von Anforderungsniveaus – das Erkenntnispotenzial von Qualifikationsentwicklungsforschung. In: Büchter, K./Gramlinger, F.: Berufs- und Wirtschaftspädagogik online. Qualifikationsentwicklung und -forschung für die berufliche Bildung, 2006. (Online verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ausgabe11/galilaeer_bwpat11.shtml, Stand: 14.4.2009)

Autor:

Matthias Alke, B.A., bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im GiWA-Verbundprojekt ‚Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch'; Internet: www.bbb-dortmund.de; email: alke@bbbklein.de

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072102 und 01AB072101 (GiWA Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor. (S. BNBest-BMBF 98, 6.4)