

Grundbildung: Begriff und Situationsbeschreibung

XIV. Regionalkonferenz Weiterbildung der
Bezirksregierung Köln

Dr. Wibke Riekman, Universität Hamburg

Von der Alphabetisierung zur Grundbildung und von den Betroffenen zu ihrem Umfeld

XIV. Regionalkonferenz Weiterbildung der
Bezirksregierung Köln

Dr. Wibke Riekmann, Universität Hamburg

Was ist Grundbildung?

- „Grundbildung für alle bedeutet, dass Menschen ungeachtet ihres Alters die Möglichkeit haben, als Einzelne oder in der Gemeinschaft ihr Potenzial zu entfalten. Sie ist nicht nur Recht, sondern auch Pflicht und eine Verantwortung gegenüber anderen und der Gesellschaft als Ganzem. Es ist wichtig, dass die Anerkennung des Rechts auf lebenslanges Lernen von Maßnahmen flankiert wird, die die Voraussetzungen für die Ausübung dieses Rechts schaffen.“

(UNESCO 1997)

Abb1. Kategorie “Inhaltliche Dimension von Grundbildung” (n=12; MAXQDA)





Von den Betroffenen zu ihrem Umfeld

Mitwissende in der Teilnehmendenforschung

„Jede Person, die keine oder nur unzureichende schriftsprachliche Fertigkeiten besitzt, hat eine Person ihres Vertrauens, die in das Problem eingeweiht ist und die Rolle des Lesers und/oder Schreibers übernimmt. Oft sind dies die Ehefrau oder der Ehemann, eine Freundin, ein Freund oder Verwandte. Betroffene fühlen sich oft sehr abhängig von dem Delegationspartner und sind dies meistens auch“

(Döbert/Hubertus 2000, S. 70)

Gefahr der Generalisierung

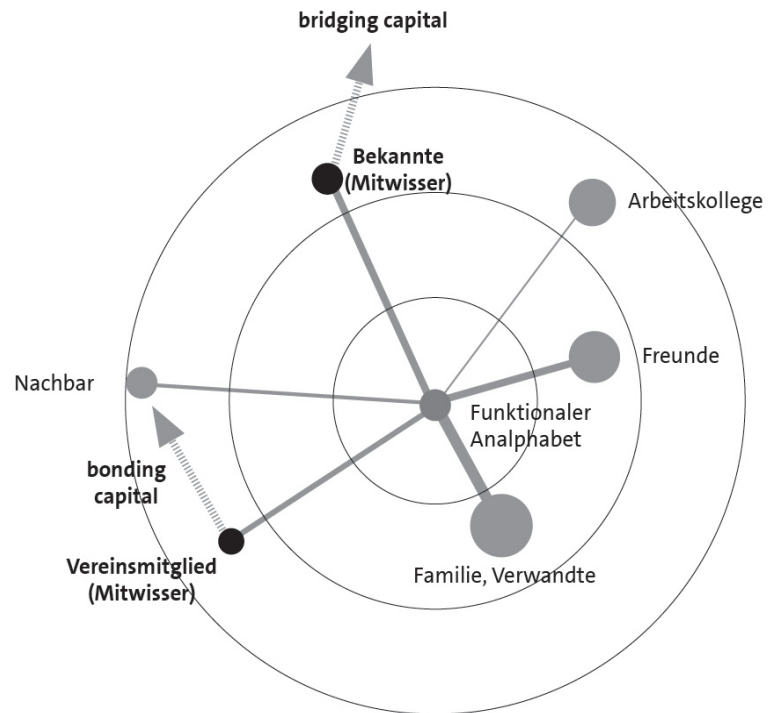
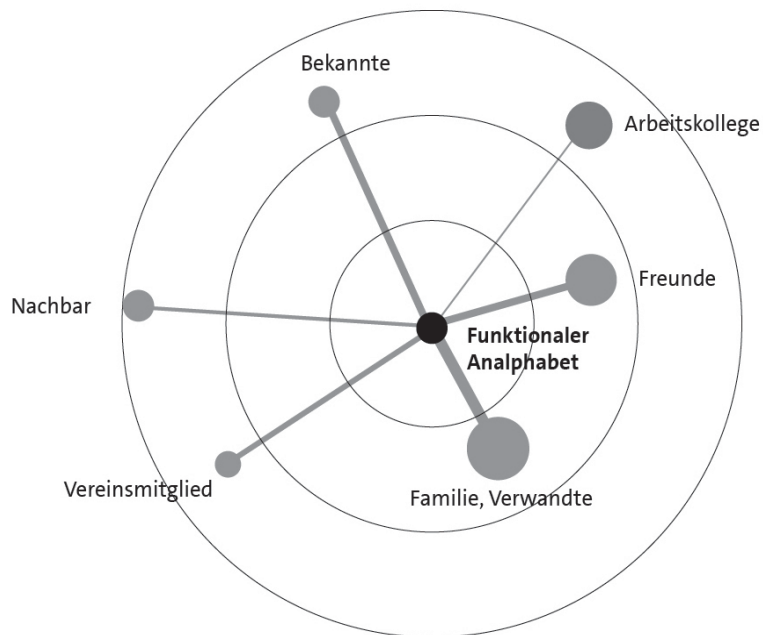
- Forschung führt zur Generalisierung der Gruppen der Adressat/inn/en und der Teilnehmenden
- Die Gruppe der Teilnehmenden unterscheidet sich maßgeblich von der Gruppe der Adressaten.
- Gründe für die Teilnahme an Kursen treffen auf die Teilnehmenden zu, aber nicht auf die Adressaten oder auf diejenigen die Nicht-Teilnehmen

Zentrale Klischees

- **Kompetenzlevel** (Der/die Offene kann kaum... antziffern, entspräche etwa Level 1 oder 2, v... tung w... ..)
- **Arbeitslosigkeit** (findet keine... in Alterwerden...)
- **Soziale Isolation** (kein Leben... to“...)
- **Negative Schulerfahrung** (Lehrern, ... lernen...)

→ **Klischees treffen auf Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen (Alpha-Level 1-3) nicht zu.**

Veränderter Blickwinkel



Strukturdaten: Anzahl der Mitwissenden in Hamburg

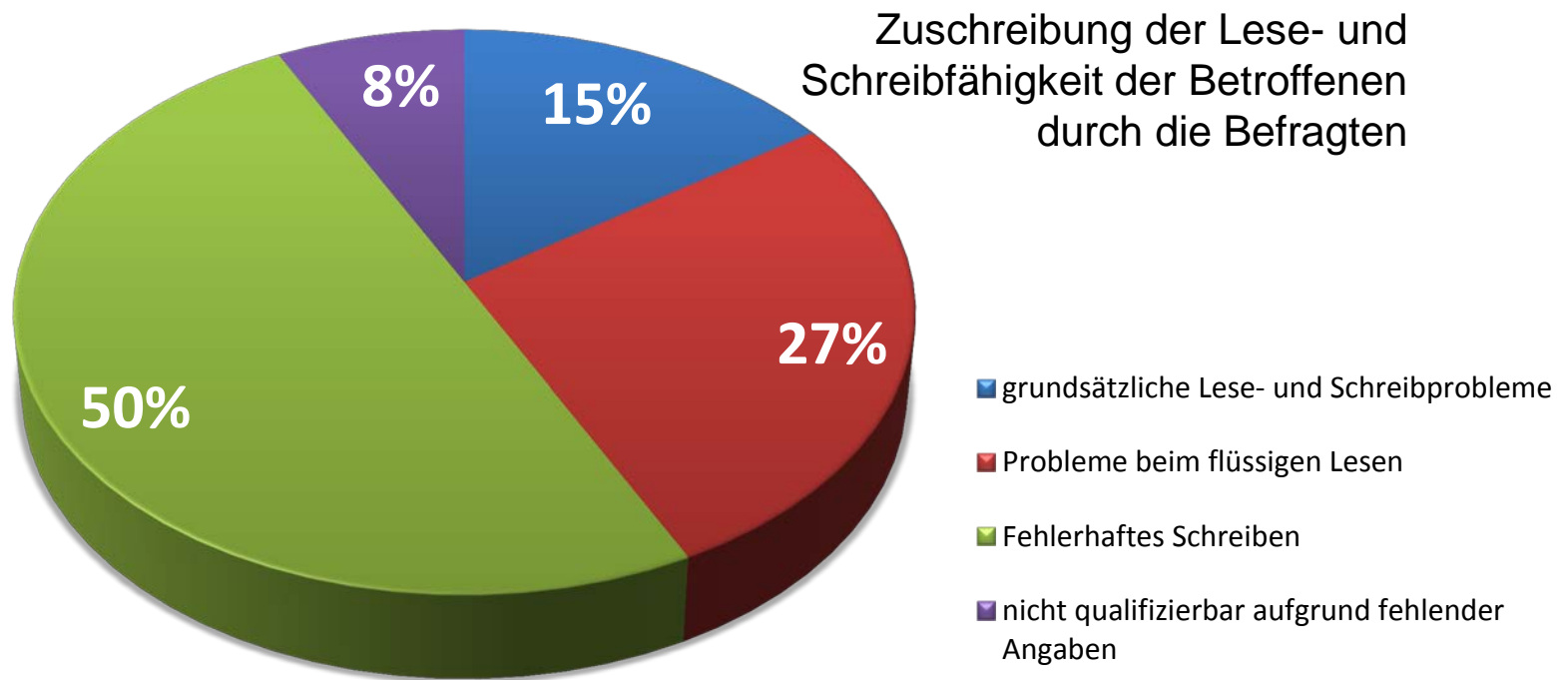
	Inzidenz	Anzahl Erwachsene in Hamburg*	Anzahl Mitwissende in Hamburg
Insgesamt	39,9%	1.537.223	≈ 613.000
Frauen	40,3%	789.771	≈ 318.000
Männer	39,6%	747.452	≈ 295.000

Von **37,2 %** der Befragten (562 Personen) konnten wir genauere Angaben über ihre Rolle als Teil des mitwissenden Umfeldes bekommen. Diese Zahl wird im folgenden als **Referenzgröße für die Inzidenz** gesetzt.

* Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig Holstein (2014):
Statistisches Jahrbuch Hamburg 2013/2014, S. 14

Quelle:
Universität Hamburg, Umfeldstudie
Basis: 1.511 Erwachsene in Hamburg

Inzidenz differenziert nach Kompetenzniveau

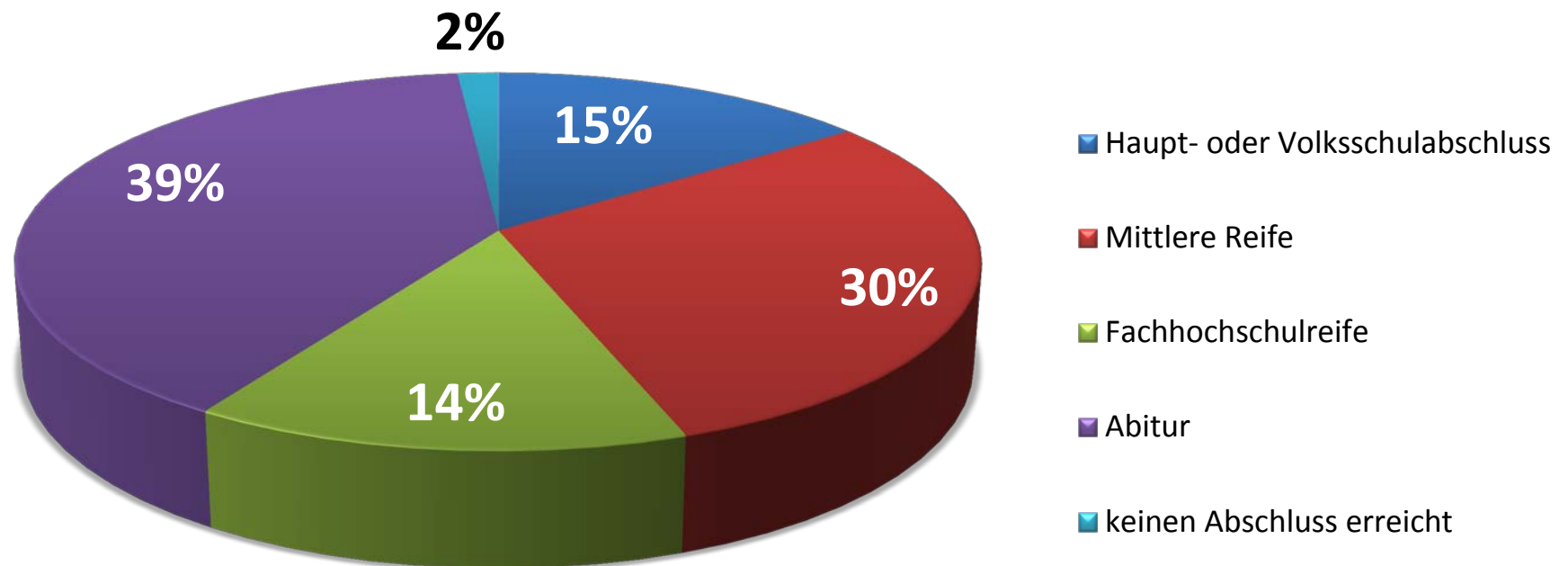


Quelle: Universität Hamburg, Umfeldstudie, Basis: 562 mitwissende Personen

Infos über Mitwissende: Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund

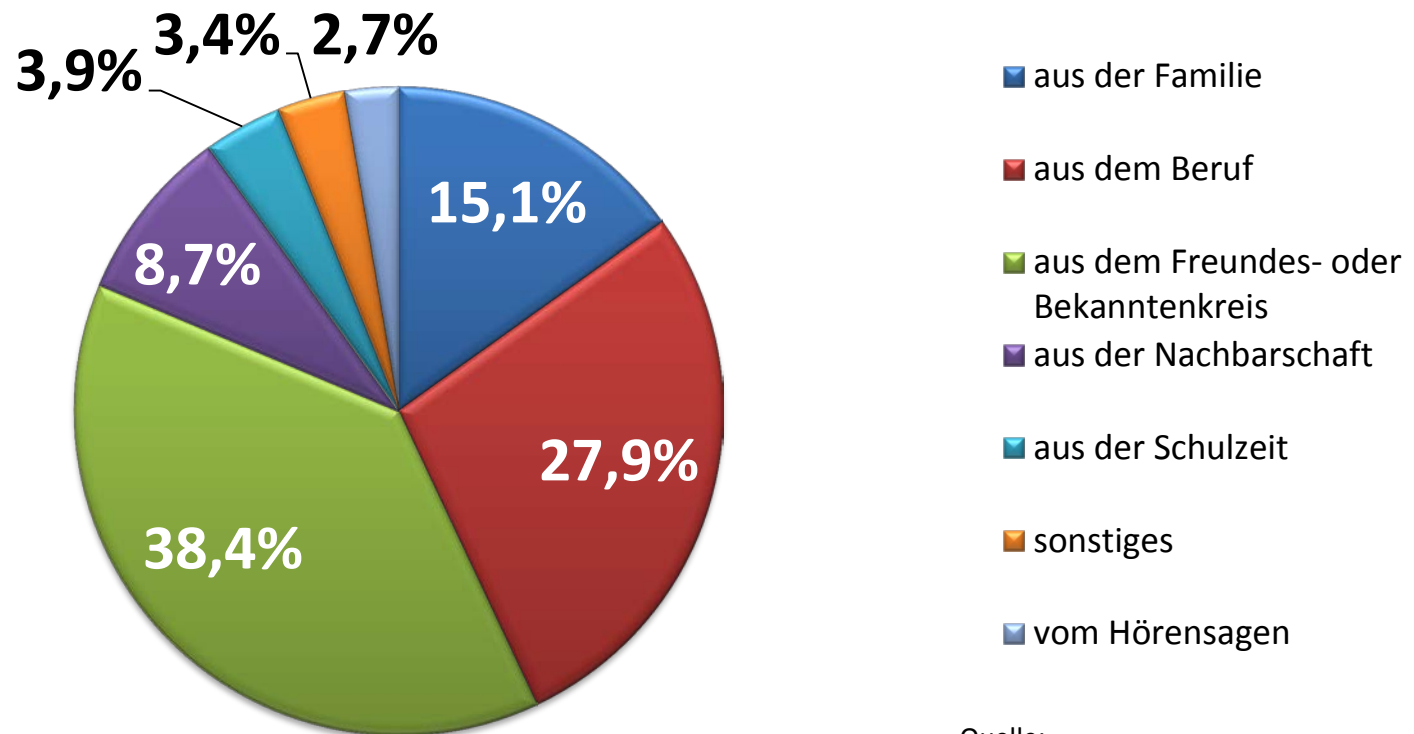
- **Frauen** sind genauso häufig Mitwissende wie **Männer**.
- Mitwissen gibt es in allen **Altersgruppen**. Im höheren Erwachsenenalter (ab 60 Jahre) gibt es prozentual weniger Mitwissen als im jüngeren Erwachsenenalter.
- 37% der Mitwissenden haben einen **Migrationshintergrund**, das entspricht ihrem Anteil in der HH-Bevölkerung (33%).

Höchster Schulabschluss der Mitwissenden



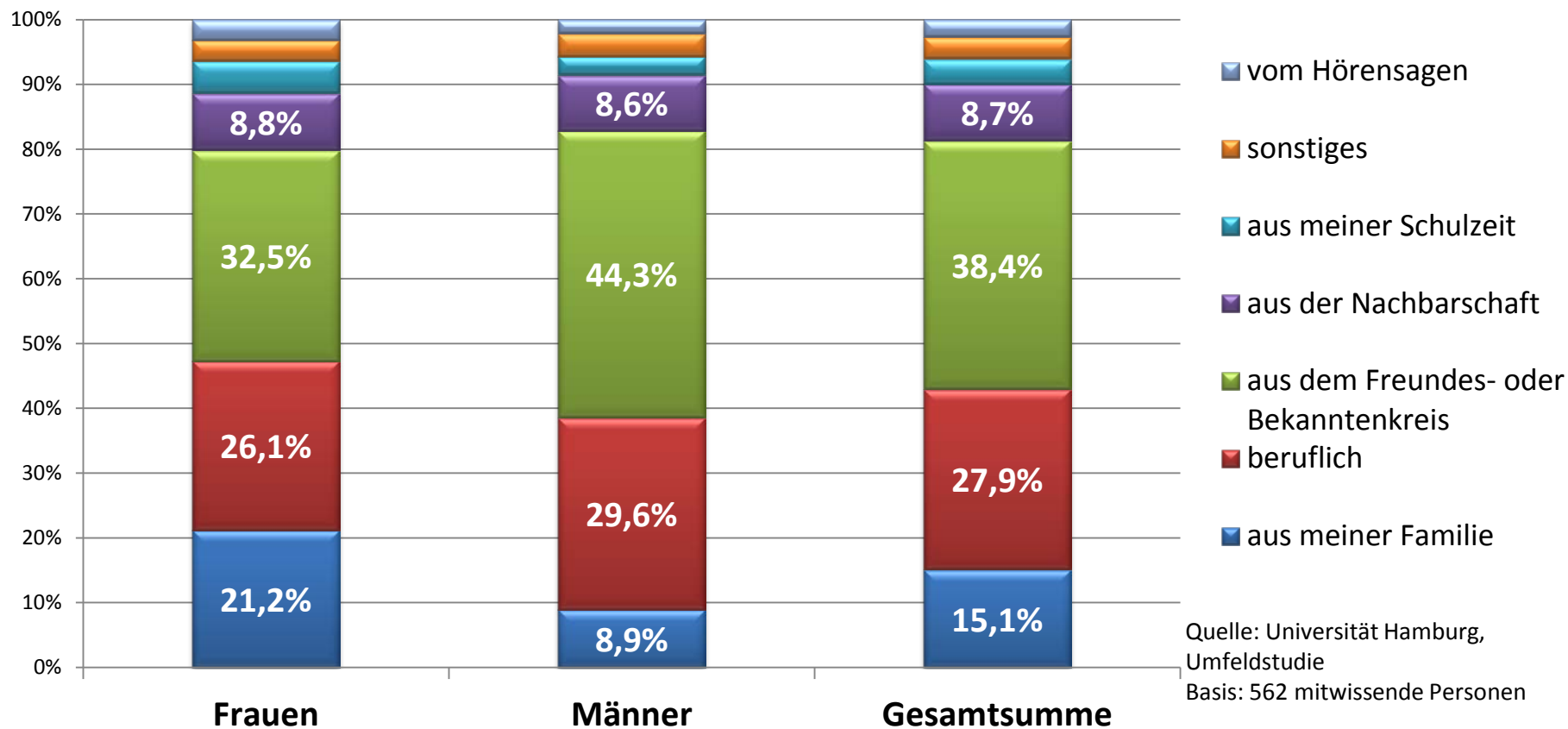
Quelle:
Universität Hamburg, Umfeldstudie
Basis: 562 mitwissende Personen

Felder des Mitwissens

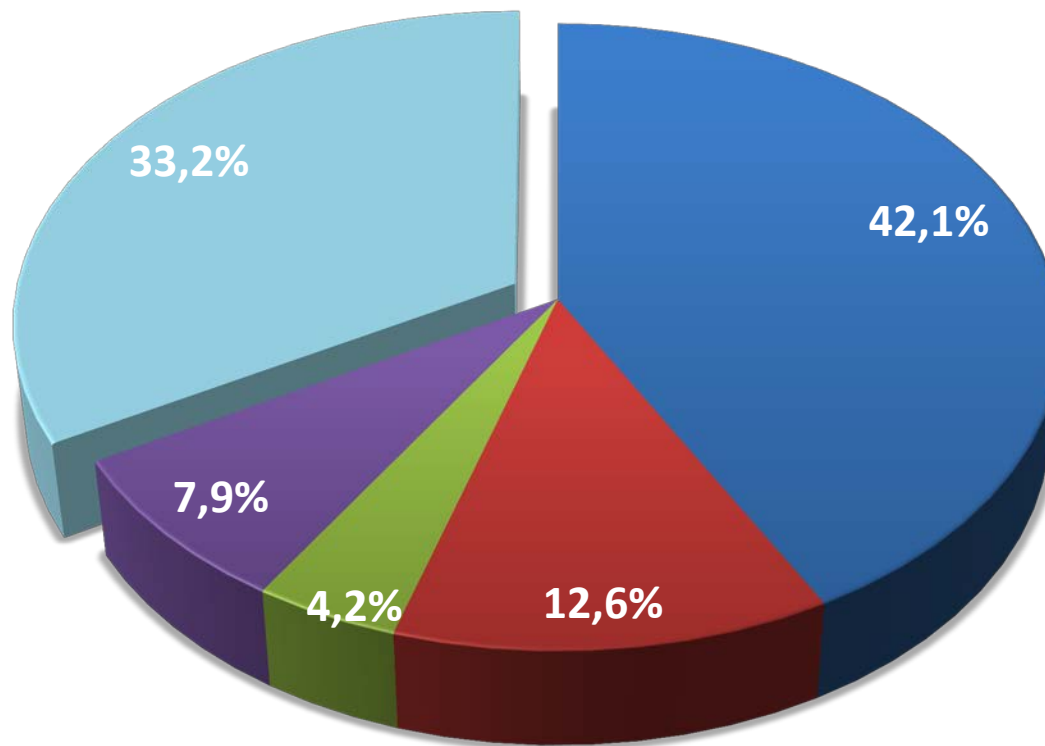


Quelle:
Universität Hamburg, Umfeldstudie
Basis: 562 mitwissende Personen

Felder des Mitwissens



Berufliches Mitwissen en detail



Betroffene Personen sind ...

- Kolleg/inn/en
- Mitarbeiter/innen
- Vorgesetzte
- AZUBIs
- Betroffene Person gehört nicht demselben Betrieb an

Quelle:
Universität Hamburg, Umfeldstudie
Basis: 157 beruflich mitwissende
Personen

Wie lernt man Betroffene kennen? (wenn nicht über Familie oder Beruf)

43% der Mitwissenden kennen Betroffene aus der Familie oder dem Beruf

57% kennen Betroffene aus anderen Bereichen (321 Personen):

- über Freunde/Bekannte, auf Parties/Feiern → 101 Personen
- Personen während der eigenen Schulzeit → 46 Personen
- In der Nachbarschaft (auch Kiosk, Geschäft, Park, Frisör) → 39 Personen
- Im Verein/Sportverein oder Hobby , z.B. Fußball, Reiten → 34 Personen
- über andere Familienmitglieder → 28 Personen
- Durch den Kindergarten, die Schule der Kinder → 14 Personen
- Eigene Kindheit → 14 Personen
- In der Kneipe/während einer Veranstaltung/eines Festes → 13 Personen
- Kirchengemeinde, Hilfe im Haushalt, Handwerker, Putzhilfe, vom Studium, während einer REHA-Maßnahme, während eines VHS-Kurses, während einer Reise, über die Kinder, über Schule allgemein....

Offenes versus verdecktes Mitwissen

Sprechen Sie mit der/dem Betroffenen über die Lese- und Schreibprobleme?	Anzahl	Anteil in %
ausgefiltert: Betroffener nicht gut bekannt	23	4,2
wir sprechen offen darüber	206	36,6
wir sprechen eher indirekt darüber	67	12,0
wir sprechen nicht darüber	263	46,7
keine Angabe	3	0,5
Gesamt	562	100,0

Nicht darüber sprechen (Mehrfachnennungen möglich)

Aus welchen Gründen sprechen Sie nicht darüber?	Anzahl	Anteil in %
unser Verhältnis bietet keinen Raum, darüber zu sprechen	153	58,3
ich finde, dass mich das nichts angeht	142	53,9
es besteht nur ein loser Kontakt, ich kenne die Person kaum	128	48,8
ich stelle mir so ein Gespräch unangenehm vor	100	38,1
diese Person macht deutlich, dass sie nicht darüber reden möchte	82	31,1
dieses Thema ist für diese Person erfahrungsgemäß absolut tabu	59	22,4
ich hätte das Gefühl, dann Verantwortung übernehmen zu müssen	42	16,1
es gibt/gab dazu keinen Anlass	10	3,7
Betroffene/r selbst stuft Defizite nicht als Problem ein	3	1,3
nichts davon	9	3,4
keine Angabe/ weiß nicht	4	1,4

(nicht) Sprechen und (nicht) unterstützen

37 Prozent der Mitwissenden sprechen offen darüber (205 Personen)



20% haben noch nie
beim Lesen und
Schreiben unterstützt



8% haben schon einmal
beim Lesen und
Schreiben unterstützt



**73 % haben schon
mehrfach beim Lesen
und Schreiben
unterstützt**

47 Prozent der Mitwissenden sprechen nicht darüber (263 Personen)



**58 % haben noch nie
beim Lesen und
Schreiben unterstützt**



10% haben schon
einmal beim Lesen und
Schreiben unterstützt



32 % haben schon
mehrfach beim Lesen
und Schreiben
unterstützt

Ansprechen oder nicht ansprechen?

„Ähm, ich hab das jetzt in meiner Seminarlaufbahn, sage ich mal, ein einziges Mal gemacht bei einem ganz jungen Kollegen, der unheimlich gut positiv aufgefallen ist aufgrund seiner Art, rhetorisch was rüberzubringen, der auch starke politisches, starkes politisches Engagement da an den Tag gelegt hat und der unheimlich gut ankam, und bei dem fand ich halt persönlich dann so schade im Verlauf des Seminars, dass er sozusagen durch die mangelnde schriftliche Ausdrucksfähigkeit oder einfach diese Fehlerquote da halt so Minuspunkte macht, ne. Und da habe ich mir gedacht: Mein Gott, wenn er wirklich dazu, ähm, Laufbahn als Betriebsrat mal anschlagen sollte und schreibt da mal eine Email, ja, dann macht praktisch ganz viele Minuspunkte, obwohl er total viel drauf hat. Und den hatte ich dann mal angesprochen in einem Vier-Augen-Gespräch war das damals, ähm, dass mir das halt aufgefallen wäre und dass ich ihm das halt gern mal sagen würde, und dann sagte er zu mir: ‚Ja, ich weiß das, aber ich hab da totale Probleme mit‘ und **dann habe ich auch in dem Moment nicht gewusst, wie kann ich ihm richtig helfen**. Also ich wollte ihm da ihm kein, ähm, Legasthenie-Kurs anbieten oder sowas, da habe ich, hab ja auch gar keine diagnostische Erfahrung, was überhaupt ein Legastheniker ist, ja.“

Seminarleiterin Gewerkschaft: Interviews Umfeldstudie, Transkript 11: 53

Ansprechen oder nicht ansprechen?

„Oder, ähm (..), das hätte ich mir jetzt vielleicht auch so nicht getraut oder (..) weil ich hatte, **er kommt so ganz gut zurecht**. Also ich hatte nicht das Gefühl gehabt, das er jetzt noch mehr Schwierigkeiten gehabt hätte. Ich glaube, wenn er noch mehr Schwierigkeiten gehabt hätte, dann hätte ich gesagt: „Äh, guck mal““.

Kollegin im 1-Euro-Job, Interviews Umfeldstudie, Transkript 3: 83

Vermuteter Veränderungswunsch

Mehrheitlich (60 %) gehen die Mitwissenden davon aus, dass der/die Betroffene **an der Situation nichts ändern möchte** (möchte etwas ändern: 28 %; unentschieden: 9 %). Fast die Hälfte derjenigen, die nicht annehmen, dass die betroffene Person eine Veränderung herbeiführen möchte (48 %, Mehrfachnennungen), geben als Begründung dafür an, dass die Person dafür keine Notwendigkeit sehe und gut zurechtkommt.

→ **Die Mitwisser/innen sind Gatekeeper: Wenn sie davon ausgehen, dass die betroffene Person zurechtkommt, müssen sie nichts tun.**

Ausblick: Typen des Mitwissens

Es kristallisieren sich mindestens fünf Typen des Mitwissens heraus:
(Benennungen vorläufig)

1. **Familiale Mitwisserschaft → Umgang tabuisierend**

Tabuisierung

„Es kam einfach nie zur Sprache, obwohl jeder das natürlich wusste. Und er hatte nur einmal in seinem Leben schreibt er was, also einer bestimmten Gelegenheit schrieb er SEINEN Namen wohlgemerkt. Also, er machte nie drei Kreuze, wie das so in Witzsachen ist. Seinen Namen konnte er unter schwierigen Bemühen schreiben. Das war das Einzige und das macht, musste er machen, wenn ich meine Schulzeugnisse brachte. Und das Ergebnis war, dass er sich dann ins Zimmer einschloss. Keiner durfte ihm zusehen. Das wurde also nochmal so richtig geheim gehalten, wie Vater schreibt.“

Tochter, Interviews Umfeldstudie, Transkript 1: 8

Ausblick: Typen des Mitwissens

Es kristallisieren sich mindestens fünf Typen des Mitwissens heraus:
(Benennungen vorläufig)

1. Familiäre Mitwisserschaft → Umgang tabuisierend
2. **Pragmatische Mitwisserschaft → Umgang mediatisierend**

Mediatisierung

„Und dieser Lernprozess, kannst du den vielleicht noch beschreiben? Also wie das war, also wie er sich verbessert hat?“

„Ja, das Spannende ist ja, dass man (...) das so tut, das ist ja dann wirklich so interessant - man TUT es dann einfach und manchmal denkt man gar nicht so viel darüber nach. Also so, wir haben halt eigentlich fast bei unserer - wir haben vier Jahre diese, diese Firma gehabt (...), aber trotzdem vieles einfach so gemacht. Und so war das da ja auch, weil wie gesagt, ich glaube normalerweise würde man sagen: ‚Ey, du kannst nicht mal richtig schreiben. Warum solltest Du denn dann Pressearbeit machen?‘ Also so: ‚Das kannst du nicht. Das machst du nicht.‘ Und bei uns war es halt irgendwie so, er hat es halt trotzdem gemacht, vielleicht auch, weil wir zu wenige waren, dass wir irgendwie die Position anders besetzten konnte und dadurch, dass wir halt jeden Monat ne Veranstaltung hatten, jedes Jahr zwei Veröffentlichungen, ne Deutschlandtour, mit Sponsoren gearbeitet haben, gab es halt sozusagen für ihn - eigentlich musste er mindestens einmal die Woche irgend eine offizielle Anfrage oder nen Presstext schreiben, dazu halt ständig irgendwelche, irgendwelche Mails, dazu halt ständig irgendwelche Flyer überprüfen...

Mediatisierung

... das haben wir auch immer alle zusammen gemacht: Sind da Fehler drauf? Also und ich glaube einfach dadurch, dass wir alle das halt jeden Tag gemacht haben, durchgehend, hat sich das halt so nach und nach einfach verbessert. Irgendwann habe ich gemerkt und zu ihm gesagt: ‚Du, du kannst jetzt das erste Mal eigentlich so einen Text schreiben und man muss fast nicht mehr raufgucken.‘ Da ist, was weiß ich, noch ein Punkt- oder Kommafehler oder was weiß ich ein Fragezeichen oder irgendwas falsch aber mehr nicht, und das war dann irgendwie - ich kann die Zeiträume schwierig sagen - also, wir haben das vier Jahre und ich würde sagen so nach zwei, zwei-drei, drei Jahren war das vielleicht so. Das ist natürlich schon ne relativ lange Zeit, wenn man so will, dass man auch jemandem den Kredit gibt, dass man sagt: ‚Ok, du kannst jetzt erstmal drei Jahre deine Fehler machen und wir sind für dich da und korrigieren das.‘ Aber, eh, nach den vier Jahren, als wir die Firma aufgelöst haben, haben wir noch so weitergearbeitet und, eh, da war ALLES top bei ihm.“

Geschäftspartner Musikbranche, Interviews Umfeldstudie, Transkript 23: 25-26

Ausblick: Typen des Mitwissens

Es kristallisieren sich mindestens fünf Typen des Mitwissens heraus:
(Benennungen vorläufig)

1. Familiäre Mitwisserschaft → Umgang tabuisierend
2. Pragmatische Mitwisserschaft → Umgang mediatisierend
3. **Kümmernde Mitwisserschaft → Umgang hilfeorientiert**

Hilfe

„Ja. Das heißt, Sie müssen das ja wirklich von jedem genau wissen, was er quasi kann?“

„Eh, das ist ein Punkt, den ich schon IMMER gepflegt habe. Ich weiß über das Hinterland meiner Soldaten, so ist mal ein Spruch von so `nem General gewesen, eh, genauestens Bescheid Und eh, weil ich muss wirklich auch sehen, gerade wenn, wenn Leute Kinder haben, wo dann Ehebruch oder, wenn die viel unterwegs sind, die Frau kenn und so weiter eben und ein Ehebruch eben und die Kinder in dem Moment da sind, dann muss ich reagieren oder auch Gesundheitsprobleme. Ich habe einen Fahrer, der muss regelmäßig, ehm, zur Fußpflege, weil der hat so einen stillgelegtes Sprunggelenk, der muss da regelmäßig hin - das muss ich wissen. So. Und genauso geht es eben darum, wie ist das, wenn irgendeiner irgendwelche Anträge ausfüllen muss. Haben wir schon ein paar Mal hier gesessen und haben gemeinsam so einen Antrag ausgefüllt, wo ich denn denk (ei verbibtscht), da ging es mal um, um die Kinder, um die Einschulung bzw. dann um das Lehrlingsdingsda, da ging`s um Fahrkostenanträge und so was. Da kam der rüber und sagte: ‚Hilf mir mal. Kann ich nicht.‘ Er hat nicht gesagt, dass er nicht lesen kann. ‚Ich versteh es nicht, hat er zumeist gesagt.““

Personaldienstleister Logistik, Interviews Umfeldstudie, Transkript 13: 58-59

Ausblick: Typen des Mitwissens

Es kristallisieren sich mindestens fünf Typen des Mitwissens heraus:
(Benennungen vorläufig)

1. Familiäre Mitwisserschaft → Umgang tabuisierend
2. Pragmatische Mitwisserschaft → Umgang mediatisierend
3. Kümmernde Mitwisserschaft → Umgang hilfeorientiert
4. **Resignierte Mitwisserschaft → Umgang bewältigend**

Resignation/Bewältigung

„Ich glaube erst mal, dass das Handicap die Angst verstärkt, aber ich glaub schon, dass sie das lernen KÖNNTE. Schwerer als andere. Sie wird, würde wahrscheinlich länger dafür brauchen. Aber ich glaube schon, dass sie das lernen könnte. Weil, sie hat ja auch, na, OK, seinen Namen lernt ein Kind eigentlich relativ früh schreiben. Aber sie hat ja auch ihren Namen schreiben gelernt und sie hat ja auch Zahlen schreiben gelernt. Und wie wir nachher festgestellt haben, konnte sie Zahlen auch ganz gut lesen. Also, das war dann so dieses, wo sie denn eigentlich sich DÜMMER gemacht hat, sag ich mal, als sie in Wirklichkeit war. Einfach, um auch Hilfe zu bekommen.“

„Und wie würden Sie DAS erklären?“

„Das war auch ein Teil eben, um die Leute auszunutzen. Ne, weil man denn gesagt hat: Och, die Ärmste. Und dann machen wir mal für sie. Und, denn hat, eh, weiß ich, dass die eine Kollegin ihr auch immer wieder Geld geschenkt hat. Einen Fünfer hier, `nen Fünfer da. Das hätte sie bei jemand anderen NICHT gemacht, aber wenn da nun so ein armes Würstchen in Führungszeichen ist, wurde das eben gemacht. Oder, dass sie losgegangen ist: Ja, ich will Buchstaben üben und hat aus dem Materialschränk alle zwei Tage `nen Block mitgenommen, weil das hieß, dafür darf sie einen haben. Ne, bis man denn gesagt hat: Halt Stopp. Also, eh, die Schreibblocks sind ja nun relativ dick. Da kann man nicht in zwei Tagen einen vollschreiben, dann bring mal mit und zeig, was du geübt hast.“

Kollegin im 1-Euro-Job, Interviews Umfeldstudie, Transkript 8: 101-103

Ausblick: Typen des Mitwissens

Es kristallisieren sich mindestens fünf Typen des Mitwissens heraus:
(Benennungen vorläufig)

1. Familiäre Mitwisserschaft → Umgang tabuisierend
2. Pragmatische Mitwisserschaft → Umgang mediatisierend
3. Kümmernde Mitwisserschaft → Umgang hilfeorientiert
4. Resignierte Mitwisserschaft → Umgang bewältigend
5. **Schweigende Mitwisserschaft → Umgang akzeptierend**

Akzeptanz

„Und wie gehen Sie eigentlich im Team ähm mit dieser Situation um, also sprechen Sie darüber, über diese Leseschwäche des Kollegen?“

„Selten.“

„Tabuisiert vielleicht ein bisschen?“

„Ach, tabuisiert nicht bewusst, sondern das ist, ich seh die Notwendigkeit nicht ähm, also mit der, ich sag mal in der Führungsebene, also Abteilungsleiter, Bereichsleiterebene ja, da wird auch darüber gesprochen, aber jetzt nicht tagtäglich. Also als wir, im Bereich Serviceleitung zum Beispiel gab es jetzt vor einigen Monaten einen Wechsel, und dieser neue Serviceleiter ähm, dem hab ich davon berichtet, hab gesagt hm, achten Sie darauf äh kann sein, dass er es vielleicht an der einen oder anderen Stelle, wenn Sie ihm was schriftlich geben, nicht sofort versteht, weil es ist so und so und so. Dann sagt er ah, ok, gut, dass ich das weiß mh, mh. So. Ob jetzt dieser neue Serviceleiter mit ihm konkret nun ins Gespräch gegangen ist glaube ich nicht, sonst hätte er mir das glaube ich berichtet. Oder der betroffene Mitarbeiter wäre auf mich zugekommen und hätte gesagt: ‚Häh, wieso hat der neue Serviceleiter mich darauf denn angesprochen?‘ Also deswegen glaube ich, aber ich glaube, es ist kein bewusstes ähm tabuisieren, dass man sagt oh, um Gottes Willen, bloß nicht ansprechen mh, sondern, weil es gut funktioniert, nich?“

Geschäftsführer Hotel, Interviews Umfeldstudie, Transkript 18: 84-89

Ausblick:

Umfeldstudie liefert z.B.:

- Differenzierte Analysen zu den Formen des Mitwissens: Wie lassen sich z.B. Mitwissende beschreiben, die Betroffene in der Nachbarschaft kennenlernen?
- Finden von Begründungen für das Unterstützen, nicht unterstützen, für das Ansprechen/nicht Ansprechen, etc.
- Weiterentwicklung von Typiken des Mitwissens, um sich der Erreichbarkeitsfrage zu nähern

Ergebnisse führen zu einer Differenzierung in der Erreichbarkeitsfrage:

- Wer kann wie angesprochen werden?
- In welchen Bereichen hilft das Umfeld besser als organisierte Erwachsenenbildung?
- Geht es immer um Verbesserung oder auch um Akzeptanz?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Dr. Wibke Riekmann

wibke.riekmann@uni-hamburg.de

Klaus Buddeberg

klaus.buddeberg@uni-hamburg.de

