



„Die Rendite muss stimmen“ – Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung (Dokumentation des Ergebnisworkshops 1./2. Februar 2010)

Rosemarie Klein (Hrsg.)

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

Eindrücke und Anregungen zum GiWA-Ergebnisworkshop

Prof. Dr. Anke Fesenfeld

Insgesamt ist in dem Workshop deutlich geworden, dass es bei den heutigen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt schwierig ist, Arbeitsplätze für so genannte „Geringqualifizierte“ zu benennen und zu beschreiben. Die Mitarbeitenden in diesen Bereichen benötigen zwar eventuell lediglich eine geringfügige formale Qualifikation – zugleich sind aber viele Arbeitsplätze an ein hohes Maß an unterschiedlichste Kompetenzen gebunden.

In der Pflege ist dies vor allem bei den hauswirtschaftlichen Mitarbeiter/innen, den Präsenzkraften und den Betreuungsassistenten für die Demenzzkranken der Fall. Die Anforderungen an die sozialen Kompetenzen sind in diesen Bereichen immens – und man kann diesbezüglich keinesfalls von „Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte“ sprechen. Die derzeitige Praxis, dass die Stellen mit den höchsten Ansprüchen an die soziale und kommunikative Kompetenz von der strukturellen und finanziellen Wertschätzung her so gering eingestuft werden, ist sowohl für die einzelnen Beschäftigten als auch für das Management ein Spagat, der in Einzelfällen kaum mehr zu leisten ist. Was hier notwendig erscheint, ist auch und gerade für den Niedriglohnsektor eine Potenzialanalyse, die nicht nur auf kognitive Kompetenzen abzielt. In dieser Hinsicht muss vielleicht auch der Begriff „Grundbildung“ noch einmal genauer definiert werden. Denn für das Ausfüllen der sozialen und kommunikativen Arbeit bedarf es nicht unbedingt der Alphabetisierung – wohl aber einer erheblichen persönlichen Reife und Reflexionsbereitschaft.

Wichtig finde ich in der Diskussion auch, dass im so genannten Niedriglohnsektor eine genauere Definition der Arbeitsplätze vor dem Hintergrund des EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen) und DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) stattfindet. Eine Eingruppierung der Arbeitsprofile in diese Rahmensetzungen würde es nicht nur ermöglichen, die tarifliche Eingruppierung der betreffenden Mitarbeiter/innen entsprechend gestalten zu können – sondern es könnte so auch die Durchlässigkeit in die höheren Stufen genauer geprüft und besser gezielt geplant werden. Eine solche Möglichkeit des Aufstiegs auch ohne weitere formelle Qualifikation – aber mit entsprechend verbuchbarem Kompetenzerwerb durch „training on the job“ würde in Bezug auf die Forderung nach Lebenslangem Lernen sicherlich sehr motivationssteigernd wirken.

Was mir bei den Präsentationen der GIWA.Verbundprojektes derzeit noch fehlt, ist eine intensive Auseinandersetzung mit dem Gender-Aspekt in der Diskussion:

- Inwieweit sind gesellschaftlich tradierte Rollenverständnisse konstituierend für die derzeitige Situation?
- Inwieweit hängt damit auch die mangelnde Bereitschaft, in Bezug auf Grundbildung langfristige Programme zu finanzieren, zusammen?

¹ Rosemarie Klein (Hrsg.): „Die Rendite muss stimmen“ – Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung (Dokumentation des Ergebnisworkshops 1./2. Februar 2010), Göttingen 2010 – ISBN: 978-3-9812885-4-4

- Werden bei der ganzen Diskussion um die Einsatzmöglichkeiten von so genannten Geringqualifizierten Mitarbeitenden gerade in der Pflege nicht tradierte Bilder von vermeintlich weiblichen Eigenschaften wieder belebt?

Mich erinnert vieles an der aktuellen Diskussion an die historische Entwicklung in der Pflege – und vor einer erneuten unklaren Vermischung vermeintlich weiblicher Eigenschaften mit einer geradezu uneingeschränkten Eignung für pflegerische Dienste möchte ich sehr eindrücklich warnen. Wenn es nicht gelingt, eine deutliche Trennschärfe zwischen Charaktereigenschaften/ Persönlichkeit und erwerbbarer Kompetenzen zu schaffen, verlieren jegliche Qualifikationsbemühungen auch ein gutes Stück an Boden. Wenn z.B. in den Zielsetzungen für die Qualifikation von Betreuungsassistent/innen in der Demenzpflege „Mütterlichkeit“ steht, so handelt es sich nicht um eine erwerbbar Kompetenz. Es fehlt damit einhergehend dann auch an inhaltlichen ebenso wie an didaktisch-methodischen Möglichkeiten, dies zu vermitteln –und natürlich auch an Möglichkeiten, solche Zielsetzungen zu operationalisieren.

Insgesamt würde ich mir also wünschen, dass die weitgehenden Erkenntnisse aus den Forschungs- und Entwicklungsarbeiten von GIWA noch einmal mit einem kritischen „Gender-Auge“ betrachtet würden.

Ein weiterer Aspekt, der sicherlich in den einzelnen Diskussionen beachtet wurde – in der Zusammenschau aber nach meinem Empfinden etwas zu kurz gekommen ist, ist die Frage der Normsetzungen:

- Inwieweit werden mit Ansprüchen an Sprach- und Schriftkenntnisse auch gesellschaftliche Normen weiter getragen – und inwieweit werden Projekte wie GIWA dann nicht auch ein Stück instrumentalisiert, um diese Normen zu erfüllen?
- Werden diese Normen in jedem Fall reflektiert?
- Werden sie transparent gemacht?
- Inwieweit werden die Teilnehmenden tatsächlich „auf Augenhöhe“ betrachtet und angesprochen – und ab wann schleicht sich doch ein paternalistisches Verständnis ein im Sinne von Gedanken wie: „ich weiß aber doch, dass eine weitergehende Bildung für die Betroffenen besser ist“?
- Gestehen wir in und mit solchen Projekten Menschen wirklich noch ein Recht auf Nicht-Wissen – ein Recht auf Nicht-Bildung zu?
- Es entspricht unserem Verständnis, dass Lernen Spaß und Erfolg bringt – lassen wir Menschen, die anders denken, wirkliche Entscheidungsfreiheit?

Es wird hier sicherlich keine abschließende Meinung geben – wichtig erscheint mir aber, genau diese Aspekte immer wieder stark zu reflektieren, um dem Anspruch auf Selbstbestimmung in der Bildungsdebatte auch wirklich Rechnung zu tragen.

Wichtig erscheint mir in diesem Zusammenhang auch, dass nicht ein herausragendes Merkmal einer Person dazu führt, dass Potenziale und Ressourcen übersehen werden. Das ist mir einmal mehr deutlich geworden in der erfreulichen Darstellung des GiWA-Teilprojektes, das sich mit der unterstützten Kommunikation befasst. Wie schnell bleiben im „normalen“ Alltag Ressourcen von Menschen mit Einschränkungen unerkannt, wenn ihnen keine Möglichkeit gegeben wird, barrierefrei am sozialen Leben teilnehmen zu können!

Zusammenfassend kann ich dem GiWA-Projektverbund zu den gewonnenen Erkenntnissen nur gratulieren und hoffe, dass weiter gedacht und weiter gemacht wird – und dass noch viele Menschen von diesem Denken und Machen profitieren mögen.

Die Autorin:



Prof. Dr. Anke Fesenfeld, Krankenschwester, Lehrerin für Pflegeberufe, Dipl. Pflegewirtin (FH), Pflegewissenschaftlerin; derzeit Professorin an der Hochschule für Gesundheit (Bochum), Studiengang Pflege