



Gesund- heitliche Grund- bildung

in der Arbeitswelt
gestalten

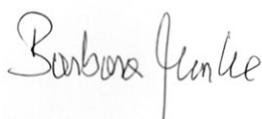
Vorwort

Die vorliegende Handreichung entstand im Projekt „BasisKomNet – Arbeitsorientierte Grundbildung in Netzwerken verankern“. Der Ansatz arbeitsorientierter Grundbildung wird seit 2012 durch Arbeit und Leben im Rahmen eines bundesweiten Verbunds umgesetzt. Der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben ist Projektträger, die Umsetzung vor Ort wird durch die Landesorganisationen Bayern, Berlin-Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz/Saarland und Sachsen geleistet.

Arbeit und Leben hat insbesondere die Beschäftigtengruppen im Blick, die strukturell benachteiligt sind und deren Teilnahme an Weiterbildungsangeboten nicht selbstverständlich ist. Vielfach sind dies Beschäftigte in Helferbereichen bzw. gering qualifizierte und gering literalisierte Beschäftigte. Es sind auch Gruppen, die mit Blick auf das Thema Gesundheit als benachteiligt zu bezeichnen sind. Auch in der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung wird das Thema Gesundheitsbildung als ein relevanter Inhaltsbereich benannt (BMBF & KMK 2016).

Vor diesem Hintergrund hat sich Arbeit und Leben das Projektziel gesetzt, innovative Angebote für „gesundheitliche Grundbildung“ zu entwickeln und im betrieblichen Rahmen zu erproben. Insgesamt wurden in der arbeitsorientierten Grundbildung bereits Kooperationen mit 368 Betrieben aus 15 verschiedenen Branchen umgesetzt und damit bundesweit etwa 4.000 Beschäftigte und Auszubildende erreicht. Die Verbindung von Grundbildung und Gesundheit war im Projekt weitestgehend Neuland, es lagen keine Erfahrungen vor, wie Betriebe und Beschäftigte auf dieses Angebot „anspringen“ würden. Praxisbeispiele und Erkenntnisse dieses Pilotversuchs sind in der vorliegenden Handreichung zusammengefasst.

Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich bei unserem Fördergeber, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), ohne den die Grundbildungsarbeit und diese Handreichung im Kontext der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (www.alphadekade.de) nicht realisierbar wären.



Barbara Menke

Bundesgeschäftsführerin
Arbeit und Leben



Johanna Claßen

Gesamtprojektkoordinatorin

Inhalt

1. Gesundheitliche Grundbildung im Projekt BasisKomNet	4
2. Zur Fachdiskussion gesundheitlicher Grundbildung	5
3. Die Praxisperspektive im Projekt BasisKomNet	7
4. Praxisbeispiele	10
5. Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Projektpraxis	11
6. Fazit und Ausblick	14
Literatur / Quellen	15
Impressum.....	16



1. Gesundheitliche Grundbildung im Projekt BasisKomNet

Themen rund um Gesundheit haben in lebensweltbezogenen Grundbildungskontexten seit langem ihren Platz, verschiedene Konzepte liegen vor.¹ In den Angeboten werden beispielsweise Themen der Gesundheitsbildung (beispielsweise Ernährung, Bewegung oder Hygiene) gewählt, um daraus Lese- und Schreibanlässe zu generieren. Im Kontext der arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) ist die Aufnahme gesundheitsbezogener Themen als Lerninhalte kein Standard.

AoG ist eine freiwillige, aufsuchende Lernmöglichkeit im Betrieb für Beschäftigte (und Auszubildende), die formal gering qualifiziert und oft auch gering literalisiert sind. Gering literalisiert bedeutet, dass eine Person allenfalls bis zur Ebene einfacher Sätze lesen und schreiben kann (Grotlüschen & Buddeberg 2020, 15). Beschäftigte sind vielfach in an- und ungelernten Arbeits- und Helferbereichen tätig: in der Reinigung, in der Pflegehilfe, in der Nahrungsmittelzubereitung oder als Hilfskräfte im Bereich Bildung und Erziehung. Angebote der AoG sind zeitlich begrenzt, werden passgenau mit dem Betrieb und den Beschäftigten abgestimmt, orientieren sich an Anforderungen in der beruflichen Praxis und werden aufsuchend, vor Ort im Betrieb oder der Ausbildungsstätte durchgeführt. Bisher wurden in den Projekten BasisKom und BasisKomPlus bereits Themen von Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz als Ausgangspunkte für Qualifizierungskonzepte herangezogen (vgl. Frey & Menke 2021, 33). Insbesondere aus Betriebssicht waren dies Problembereiche, an die sich mit Qualifizierungen sehr gut anschließen ließ.

Eine gänzlich neue Aufgabe war es, proaktiv auch Themen der *Gesundheitsförderung* in die Betriebskooperationen einzubringen. In der Projektpraxis interessierten folgende Leitfragen:

1. Wie lassen sich Themen gesundheitlicher Grundbildung bei Betrieben und Beschäftigten platzieren (Zugang, Akquise, grundsätzliches Interesse)?
2. Welche Themen und Inhalte sind aus Betriebs- und Beschäftigtensicht relevant?
3. Welche niederschweligen Konzepte in der Verbindung von Grundbildung und Gesundheit „funktionieren“ im betrieblichen Kontext?

¹ Vgl. exemplarisch die Angebote des Deutschen Volkshochschul-Verbands (<https://www.grundbildung.de/schulungen/gesundheitsliche-grundbildung.php>) oder die Programme „Food & Move Literacy“ und „Buchstäblich fit“ des Bundeszentrums für Ernährung (<https://www.bzfe.de/bildung/unterrichtsmaterial/erwachsene/>).

2. Zur Fachdiskussion gesundheitlicher Grundbildung

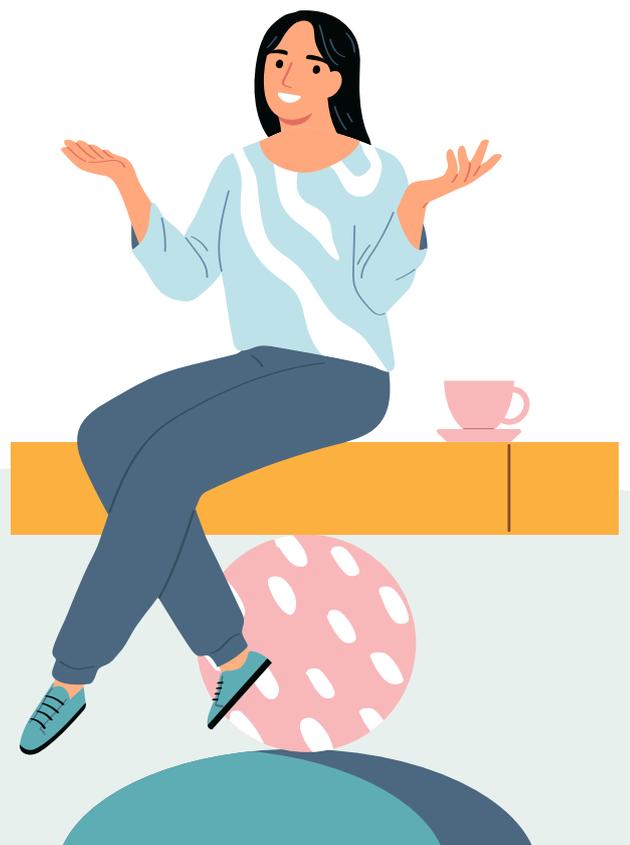
Um sich den oben gestellten Fragen zu nähern und mit Blick auf die Konzeptentwicklung wurden ausgewählte Ansatzpunkte aus der Fachdiskussion herangezogen.

Der Nationale Aktionsplan Gesundheitskompetenz in Deutschland weist darauf hin, dass sich die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung laut vorliegender Studien insgesamt in den letzten Jahren verschlechtert habe. Er beschreibt daraufhin Strategien und Handlungsfelder, in denen Gesundheitskompetenz entwickelt werden kann. In der dortigen Definition findet sich eine explizite Verbindung von Gesundheit und Literalität: „Gesundheitskompetenz basiert auf allgemeiner Literalität und umfasst das Wissen, die Motivation und die Fähigkeiten von Menschen, relevante Gesundheitsinformationen in unterschiedlicher Form zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und anzuwenden, um im Alltag in den Bereichen der Krankheitsbewältigung, Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung Urteile fällen und Entscheidungen treffen zu können, die ihre Lebensqualität während des gesamten Lebensverlaufs erhalten oder verbessern“ (Schaeffer et al 2020, 13). Deutlich werden hier unterschiedliche Dimensionen, die allesamt für den Kontext der AoG eine Rolle spielen, etwa die Dimension des Zugangs und der Motivation, die Dimensionen des Verstehens und Beurteilens, der Urteilsfindung, der informierten Entscheidung sowie der Selbstsorge. Der Aktionsplan betont darüber hinaus, dass Arbeitsanforderungen und Betriebsabläufe nachhaltigen Einfluss auf die Gesundheit ausüben und es daher unter anderem ein wichtiges Anliegen sei, dass Berufstätige direkt am Arbeitsplatz gesundheitliche Anliegen wahrnehmen und vertreten können (vgl. ebd., 33). Für den Kontext der AoG lässt sich hier die Dimension der Artikulation und Vertretung eigener Interessen anschließen.

Die LEO-Studien heben hervor, dass Gesundheitswissen besonders von Leseaktivitäten geprägt ist. Beispielsweise das Lesen von Beipackzetteln oder die Suche nach Informationen zu Gesundheitsthemen im Internet (vgl. Grotlüschen & Buddeberg 2020). Als große Hürde wird oft die Bewertung der Vertrauenswürdigkeit von bereitgestellten Informationen beschrieben. Menschen mit geringer Literalität sind häufiger von Informationen zu Gesundheit oder Krankheit ausgeschlossen. Schriftliche Informationsquellen, analog oder digital, sind für Menschen, die Leseschwierigkeiten haben, deutlich schwieriger zugänglich. Insgesamt ist der Kontakt zum Gesundheitssystem deutlich herausfordernder als für Menschen mit höherer Literalität.

Die oben genannten ausgewählten Aspekte legen einen Fokus auf das Individuum und die Frage nach individuellen Hürden bzw. Handlungsspielräumen. Jedoch ist Gesundheit oder Gesundheitskompetenz immer ein Zusammenspiel aus individuellen und strukturellen Faktoren. Im Kontext Arbeit beeinflussen Arbeitsbedingungen die persönliche Gesundheit auf vielfältige Weise. Körperliche und psychische Belastungen zum Beispiel wirken sich auf die Gesundheit aus und mit dem zunehmenden Einsatz digitaler und automatisierter Hilfsmittel verändern sich die Anforderungen an die psychische und physische Belastbarkeit von Arbeitnehmer*innen (vgl. Stammer 2020, 169ff). Beschäftigte in der AoG befinden sich nicht selten in prekären Beschäftigungsverhältnissen, das heißt Dauerbelastung, Stress oder auch ein Mangel an Anerkennung können sich auf die Gesundheit und bestimmte Krankheitsrisiken auswirken (vgl. Heilmann 2020).

Für gesundheitsförderliches Verhalten und den Umgang mit Belastungen sind sowohl der Einfluss der formalen Bildung auf die Lebensbedingungen und -weisen als auch spezielles Wissen und Handlungskompetenzen von Bedeutung. Im Rahmen der Fachdiskussion zu Health Literacy wird hervorgehoben, dass für die Inanspruchnahme von Leistungen wie beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen nicht nur das Bewusstsein über bestehende Angebote entscheidend ist, sondern vor allem auch die teils erheblich variierenden Fähigkeiten, Informationen richtig zu verstehen und kritisch zu bewerten (vgl. Waldhauer et al 2017, 4; Hoebel et al 2021; vgl. Mielck et al 2012).



3. Die Praxisperspektive im Projekt BasisKomNet

Die Förderung von Gesundheitskompetenzen im Rahmen von AoG kann als Ressource und Potenzial verstanden werden, individuelle gesundheitsbezogene Ressourcen durch Bildungsangebote zu stärken. Diese zielen vor allem darauf ab,

- einen besseren und einfacheren Zugang zum Gesundheitssystem zu erlangen,
- mehr Wissen über gesundheitsbeeinflussende Faktoren zu erlangen,
- gesundheitsbezogene Themen im Betrieb besser verstehen und beurteilen zu können,
- mehr Kontrolle über die eigene Gesundheit zu erlangen und
- gesundheitsbezogene Anliegen besser erkennen und artikulieren zu können.

Ausgangssituation Betriebe und Beschäftigte

Im Projekt zeigte sich, dass der Bereich der Gesundheitsförderung oft tendenziell ein nachrangiges Thema in den Betrieben ist. Vielfach wird der Bereich durch aktuelle Themen mit höherer Dringlichkeit und durch das Tagesgeschäft überlagert. Hinzu kommt, dass ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eher in Großunternehmen oder mittleren Unternehmen zu finden ist, nicht aber in Kleinst- und Kleinunternehmen, die einen großen Anteil der Unternehmen im Projekt ausmachen. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen wird die Möglichkeit des BGM nach Aussage des Bundesministeriums für Gesundheit zu selten genutzt und Beschäftigte haben somit nur wenig Zugang zur (betrieblichen) Gesundheitsförderung (vgl. BMG 2011).

In der Akquise hat sich gezeigt, dass Maßnahmen vor allem in den Betrieben platziert werden konnten, mit denen bereits zuvor eine Zusammenarbeit stattgefunden haben. Diese Betriebe waren durchaus offen, sich dem neuen Thema zu widmen, auch, weil Bedarfe offensichtlich wurden. In den Bedarfsermittlungen haben zwei Themenbereiche hervorgestochen: sehr viele der Beschäftigten sind mit Stress und hoher Arbeitsbelastung konfrontiert, des Weiteren fehlt es vielen Beschäftigten an Systemwissen. Systemwissen bezieht sich im Projektkontext auf das Verständnis von Strukturen, Abläufen und Regelungen, im Betrieb allgemein und im Gesundheitssystem im Speziellen (Kenntnisse über die Organisation des Gesundheitssystems, die Aufgaben der Akteure in diesem Feld wie Krankenkassen, Ärzt*innen und Arbeitgebende sowie Prozesse wie Krankmeldungen, Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen usw.). Konzeptionell war es in der Mehrheit der durchgeführten Maßnahmen das Ziel, Lese- und Schreibfähigkeiten mit gesundheitsrelevanten Themen zu verknüpfen, um eine (erste) Anbindung an gesundheitsfördernde Themen zu erleichtern und einen Einstieg in das Themenfeld zu ermöglichen.

Folglich wurden in der breiten Zielgruppe der Beschäftigten mit den Angeboten zu gesundheitlicher Grundbildung Menschen erreicht, für die das Thema im betrieblichen Kontext mit Hürden verbunden ist. Dies sind:

- Menschen, die nicht ausreichend lesen und schreiben können und die ihre Sprachkompetenzen erweitern möchten,
- Menschen, denen arbeitsweltbezogenes Systemwissen fehlt,
- Menschen, denen gesundheitsbezogenes Systemwissen fehlt,
- Menschen, deren Arbeitsalltag von Stress und hoher Belastung geprägt ist.

Die Angebote für Beschäftigte wurden in den Branchen Gebäudereinigung, Verkehr, Sicherheitswirtschaft, Bildung und Erziehung, Gesundheitswesen und Produktion/Verarbeitendes Gewerbe umgesetzt.

Arbeitsdefinition als Orientierung

Als Orientierung für die Erstellung von Konzepten und Angebote wurde sich im Projekt auf eine gemeinsame Arbeitsdefinition im Kontext der AoG in Anlehnung an die Definitionen aus der Fachdiskussion verständigt. Der Fokus liegt hierbei auf der *individuellen* Gesundheitsförderung, die dem Wirkungsraum der AoG entspricht.

Gesundheitliche Grundbildung im Kontext der arbeitsorientierten Grundbildung bezieht sich auf das grundlegende Wissen, die Motivation und die Fähigkeiten, die eine Person benötigt, um ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu wahren sowie bestenfalls zu fördern. Sie umfasst Kompetenzen und Informationen, die dazu beitragen, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu erkennen, präventive Maßnahmen zu ergreifen und ein Verständnis für Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu entwickeln.

Arbeitsdefinition BasisKomNet

Auf Basis dieser Definition und in Anlehnung an Sørensen (Sørensen et al. 2012) wurden zentrale Dimensionen von Gesundheitskompetenz für den Kontext der AoG heruntergebrochen und Inhalte eingeordnet. Individuelle Kompetenzen beziehen sich auf die Kerneigenschaften und grundlegenden Gesundheitskompetenzen für das Individuum als Einzelperson, die gesellschaftlichen Kompetenzen hingegen auf die Interaktion mit anderen Menschen, beispielsweise als Patient*in im Gesundheitssystem oder als Adressat*in in den Medien.

Zugang zu gesundheitsförderlichem Wissen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hör-, Sprach-, Rechen-, Schreib- und Lesekompetenzen als Voraussetzung zur Aneignung gesundheitsbezogener Informationen ▪ Wissen über Krankheiten und Selbstfürsorge, Risikoverhalten, Prävention, Arztbesuche und Therapietreue ▪ Wissen um Sicherheit am Arbeitsplatz, deren Anwendung im Berufsalltag und Verständnis für arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken
Verstehen und Beurteilen von Informationen zur Gesundheitsbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fähigkeit, gesundheitsbezogene Informationen zu verstehen und zu verwerten ▪ (Arbeitsplatzbezogene) Kommunikation zur Gesundheit verstehen können ▪ Rechte kennen (z. B. zu Arztbesuchen/Arbeitszeiten) ▪ Verstehen (schriftlicher) Arbeitsanweisungen ▪ Diskriminierung als gesundheitsrelevantes Thema wahrnehmen ▪ Verstehen von Arbeitsschutzanweisungen (z. B. Etiketten auf Reinigungsmitteln lesen und verstehen) ▪ Informationen über Gesundheit am Arbeitsplatz (auch aus den Medien) kritisch analysieren und beurteilen können
Anwenden der Gesundheitskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fähigkeit, (bei der Arbeit) an Kommunikation zur Gesundheit sowohl schriftlich als auch mündlich teilnehmen zu können ▪ Zur eigenen Gesundheit (am Arbeitsplatz) kommunizieren und Bedürfnisse entsprechend formulieren können ▪ Gefahrenhinweise wahrnehmen ▪ Die passenden Ansprechpartner*innen bei einem Problem finden (zum Beispiel im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG) ▪ Umgang mit Stress und Arbeitsbelastung ▪ Ergonomie ▪ Risiken erkennen und Unfälle verhindern

In den im Projekt konzipierten und erprobten Angeboten spiegeln sich die arbeitsbezogenen Kompetenzen wider und sind mit den Aspekten des Zugangs zu gesundheitsförderlichem Wissen, dem Verstehen und Beurteilen und der praktischen Anwendung verbunden.

4. Praxisbeispiele

Die Praxisbeispiele zeigen, wie die Angebotsinhalte methodisch-didaktisch auf die spezifische Zielgruppe zugeschnitten wurden. Umfangreiches Material wie Konzepte, Seminarpläne und ergänzende Arbeitsunterlagen stehen über diesen Link kostenlos zum Download bereit:

—> <https://www.basiskom.de/angebote-basiskomnet/qualifizierung-im-betrieb>

	Zielgruppe, Branche	Titel
	Beschäftigte in der Produktion und im verarbeitenden Gewerbe	Kommunikation im Ernstfall – Arbeitsschutz im Produktionsablauf
	Praxisanleitungen im Gesundheitswesen	Diskriminierung und Stress – besser zusammen arbeiten im Team
	Beschäftigte in der Sicherheitswirtschaft	Umgang mit Stress und Ängsten in der Sicherheitsbranche
	Objektleitungen in der Gebäudereinigung	Umgang mit Stress am Arbeitsplatz – Das Team stärken
	Beschäftigte als erzieherische Hilfskräfte in Kindertageseinrichtungen	Stressbewältigung am Arbeitsplatz für erzieherische Hilfskräfte
	Beschäftigte als erzieherische Hilfskräfte in Kindertageseinrichtungen	Stressbewältigung am Arbeitsplatz für erzieherische Hilfskräfte mit dem Schwerpunkt körperorientiertes Gleichgewicht

5. Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Projektpraxis

Zugang zu Betrieben und Teilnehmenden

Zunächst war festzustellen, dass „gesundheitliche Grundbildung“ einer intensiven Erläuterung bedarf und keinesfalls als Selbstläufer betrachtet werden kann. Angebote und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden häufig erst dann umgesetzt, wenn ein erheblicher Problemdruck besteht oder eine Weiterentwicklung beziehungsweise Anknüpfung an vorausgehende Angebote der AoG gegeben ist. Für die Betriebe stehen die Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit besonders im Fokus. Das zeigen die Auftragsklärungen, die vor dem Beginn eines Angebots durchgeführt werden.² Gesundheitsförderung gewinnt zudem an Bedeutung, wenn es mit diesen (für Betriebe verpflichtenden) Bereichen kombiniert wird. Dann kommt es zu einer verstärkten Aufmerksamkeit und einer höheren Bereitschaft zur Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen. Die Zielgruppe der AoG hat wenig Zugang zu Angeboten der Gesundheitsförderung sowie grundsätzlich zu Angeboten der Weiterbildung. In Branchen, in denen ein hoher Anteil männlicher Beschäftigter tätig ist (zum Beispiel Sicherheitsbranche oder Handwerk), steht das Thema der Gesundheitsförderung nicht im Fokus. Es „passt“ teilweise nicht in eigene Berufs- und Rollenbilder, was die Akzeptanz und Umsetzung von Maßnahmen erschwert. Im Verlauf der Angebote wurde dennoch großer Austausch- und Wissensbedarf deutlich.

In allen Angeboten zeigte sich, dass für Menschen, die bisher aufgrund von mangelndem Systemwissen keinen (guten) Zugang zum Gesundheitssystem in Deutschland hatten, die AoG-Maßnahme eine „Initialzündung“ war, um das Thema Gesundheit als Bildungsthema zu erfahren. Anknüpfungspunkte wurden durch Sensibilisierungsangebote für Personalverantwortliche oder betriebliche Interessenvertretungen, in Arbeitskreisen und durch die konkrete Akquise über Gremien und Verbände hergestellt. Die dort angesprochenen Verantwortlichen konnten das Thema in die Betriebe tragen und Interesse wecken. Eine Implementierung von Maßnahmen funktioniert in Betrieben am besten mit engagierten (verantwortlichen) Personen, die das Thema mit vorantreiben, Mitarbeitende aus der Zielgruppe der AoG identifizieren und zu den Angeboten einladen können.

² Siehe hierzu die Dokumente „BasisKompetenzCheck“ und „BetriebsCheck“, die für die Auftragsklärung zur Verfügung stehen, abrufbar unter: <https://www.basiskom.de/info-und-mediathek/arbeitshilfen>.

Kompetenzerwerb und Inhalte

AoG-Angebote im Bereich der Gesundheitsförderung sind thematisch und inhaltlich breit gefächert: Für das Erziehungspersonal in Kindertageseinrichtungen kann ein AoG-Angebot auf einer ersten Ebene praktische Handlungsmöglichkeiten bieten, besser mit Stressoren umzugehen (Lärm, schnelle Reaktionsanforderungen oder vielen Kindern zeitgleich gerecht werden wollen). Beschäftigte in der Produktion lernen, im Notfall sicher zu kommunizieren, sodass Stillstände der Anlagen vermieden werden können und sie die richtigen Ansprechpartner*innen im Betrieb kennen. AoG-Maßnahmen sind kleine, niederschwellige Bausteine auf der Ebene der individuellen Gesundheitsförderung. Für viele der Beschäftigten bieten sie erste Zugänge und interessante Impulse, sich weiter mit gesundheitsbezogenen Themen zu beschäftigen.

Stressbewältigung als zentrales Thema der gesundheitlichen Grundbildung

Stressbewältigung war in vielen Branchen wie oben bereits angedeutet ein großes Thema, zum Beispiel in der Gebäudereinigung, der Pflege und der Sicherheitsbranche. Maßnahmen zur Stressreduktion und -prävention können kurzfristig das Wohlbefinden der Beschäftigten, deren Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz verbessern. Die Verbindung von theoretischem Wissen mit praktischen, arbeitsbezogenen Anwendungen und Übungen, die Techniken zur Stressreduktion vermitteln, bietet hier einen guten Ansatz. Praktische Übungen wurden in den Qualifizierungen sowohl kognitiv wie auch körperbezogen eingesetzt und trainiert, um den Teilnehmenden konkrete Unterstützungsmaßnahmen an die Hand zu geben.

Gleichzeitig wird bezogen auf diesen Themenbereich deutlich, dass AoG-Maßnahmen keine strukturellen Probleme und Rahmenbedingungen von Branchen und Tätigkeiten verändern können. Bildungsträger können Themen, die auf arbeitsorganisatorischen oder strukturellen Ebenen zu verändern wären, allenfalls in die Betriebe oder Strukturen von Arbeitgebenden und Interessenvertretungen weitertragen.

Zusammenhang von Kommunikationskompetenz und Gesundheit

Schwierigkeiten in der Kommunikation können das Stresslevel und gesundheitliche Risiken erhöhen sowie die Abläufe im Betrieb stören. Maßnahmen zur Verbesserung der Literalität und der mündlichen Kommunikation können hier deutlich unterstützen. Kurze praxisbezogene Problemdarstellungen (schriftlich und mündlich), Produktionsprotokolle und weitere Dokumente aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden als Grundlage für

Übungen sichern die direkte Anbindung des Themas an die betriebliche Praxis. Größeres Verständnis für beispielsweise Hygiene- und Sicherheitsanweisungen ist ein erwünschter Nebeneffekt.

Diskriminierung als Thema gesundheitlicher Grundbildung

Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung sind nicht immer offensichtlich, spielen jedoch in Arbeitskontexten sehr häufig eine Rolle. Da, wo das Thema von Betrieben und Beschäftigten als relevant erachtet wurde, wurde die Zielsetzung verfolgt, zu sensibilisieren, den Blick für das Thema zu schärfen und praktische Handlungsimpulse zu geben (beispielsweise Kommunikationsstrategien, Beratungsmöglichkeiten, Hilfe und Unterstützungsmöglichkeiten).

Förderung der Selbstwirksamkeit und des Selbstbewusstseins

Die Stärkung der Selbstwirksamkeit und des Selbstbewusstseins trägt zur psychischen Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten bei. Durch Qualifizierungen, die diese Aspekte fördern, können die Teilnehmenden besser mit den Herausforderungen im Arbeitsalltag umgehen. Auch ein gesundheitsfördernder Führungsstil, beispielsweise bei Praxisanleitenden, der auf die Bedürfnisse und Gesundheit der Mitarbeiter*innen eingeht, ist ein Faktor für das Wohlbefinden im Arbeitsumfeld. Der Fokus in den Pilotversuchen lag zumeist bei den Beschäftigten direkt, jedoch konnten auch Führungskräfte in ihrer Rolle gestärkt und im Hinblick auf gesundheitsorientiertes Arbeiten gefördert werden.

Freiwilliges Interesse und Austausch zu gesundheitsbezogenen Themen fördern

Angebote der AoG basieren insgesamt auf einer interessenorientierten Teilnahme und darauf, an die Themen anzuknüpfen, die aus Sicht der Beschäftigten relevant sind. Dies legt nahe, auch im Bereich der Gesundheitsförderung auf normative Vorstellungen zu verzichten und die Autonomie von erwachsenen Teilnehmenden zu wahren. Es geht nicht darum, individuelles Verhalten oder Lebensstile verändern zu wollen, sondern Wissen und Impulse zu liefern, die jede Person für sich selbst ergebnisoffen bewerten kann.

6. Fazit und Ausblick

Die beschriebenen Praxiserfahrungen zeigen, dass die Anknüpfung neuer Themen wie gesundheitliche Grundbildung im Kontext der AoG mit Hürden verbunden ist. Die erfolgreichsten Zugänge gelingen durch bereits bestehende und gut funktionierende Arbeitszusammenhänge in Betrieben, bei denen sich die Problemlagen mit dem neuen Angebot zur gesundheitlichen Grundbildung deckten. Neue Ansätze zur Verbreitung konnten das Thema einer größeren Gruppe von Menschen auf praktischer und anwendungsbezogener Ebene näherbringen.

Gesundheitliche Grundbildung am Arbeitsplatz hat einen sehr unterschiedlichen Stellenwert, der von vielfältigen Faktoren abhängt. Im Kontext hoher Ausfallquoten und auch dem Anstieg von psychischen Belastungen bei Beschäftigten und Auszubildenden ist es eine Entwicklungsaufgabe, Betriebe stärker als gesundheitsbezogene Lernorte zu nutzen und auch im Kontext der AoG arbeitsgestaltend zu wirken. Für Arbeitnehmer*innen, die Schwierigkeiten oder gesundheitsbezogene Bedarfe nicht selbst artikulieren können, sind Betriebs- oder Personalräte sowie weitere Vertrauensleute im Betrieb wichtige Ansprechpersonen. Auch und im Besonderen sind hierbei Träger gefordert, die berufliche Bildung im Fokus haben und im Feld der AoG aktiv sind. Neben einem großen Erfahrungsschatz gibt es viele Kompetenzen sowie eine umfangreiche Fachexpertise. Hier sollten Konzepte weiterentwickelt, neue Ansätze identifiziert und Betrieben Angebote zur Verfügung gestellt werden können, um die AoG in die Breite zu tragen.

Für die Zielgruppe der Beschäftigten bieten die Angebote wichtige Impulse und Effekte für den Arbeitsalltag. Die gesammelten Praxiserfahrungen werden in den betrieblichen Kontexten weiterhin eingebracht und genutzt. Die bereitgestellten Konzepte (<https://www.basiskom.de/angebote-basiskomnet/qualifizierung-im-betrieb>) sind niedrighschwellig und können auf weitere Branchen und Anforderungen angepasst werden. Darin werden auch weitere Effekte der Maßnahmen beschrieben. Es wäre wünschenswert, den Fokus auszuweiten und neben der individuellen Gesundheitsförderung auch die Führungsebenen und damit strukturelle Fragen in den Blick zu nehmen.



Literatur und Quellen

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) / Kultusministerkonferenz (KMK) (2016): Grundsatzpapier zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Den funktionalen Analphabetismus in Deutschland verringern und das Grundbildungsniveau erhöhen. URL: https://www.alphadekade.de/SharedDocs/Downloads/DE/weitere_dokumente/grundsatzpapier_alphadekade.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (Hg.) (2011): Unternehmen unternehmen Gesundheit – Betriebliche Gesundheitsförderung im Fokus der kleinen und mittleren Unternehmen. Berlin, S.3. URL: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Praevention/Broschueren/Broschuere_Unternehmen_unternehmen_Gesundheit_-_Betriebliche_Gesundheitsfoerderung_in_kleinen_und_mittleren_Unternehmen.pdf [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Frey, Anke / Menke, Barbara (Hg.) (2021): Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. wbv Media, Bielefeld, URL: <https://www.wbv.de/shop/Basiskompetenz-am-Arbeitsplatz-staerken-6004757w> [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Grotlüschen, Anke / Buddeberg, Klaus (Hg.) (2020): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. wbv Media, Bielefeld: URL: <https://www.wbv.de/shop/LEO-2018-6004740>, S. 15. [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Heilmann, Lisanne (2020): Literalität, gesundheitsbezogene Praktiken und Grundkompetenzen. In: Grotlüschen, Anke / Buddeberg, Klaus (Hg.): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. wbv Media, Bielefeld, S.270. URL: <https://www.wbv.de/shop/LEO-2018-6004740>, S. 15. [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Hoebel, J. / Wachtler, B. / Müters, S. / Michalski, N. / Lampert, T. (2021): Bildung als Ressource für Gesundheit. In: Bundeszentrale für politische Bildung in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt, dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Datenreport 2021, URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/gesundheits/330123/bildung-als-ressource-fuer-gesundheit/> [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Mielck, Andreas / Lungen, Markus / Siegel, Martin / Korber, Katharina (2012): Folgen unzureichender Bildung für die Gesundheit. Gütersloh. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_Folgen_unzureichender_Bildung_fuer_die_Gesundheit.pdf [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Schaeffer, Doris / Hurrelmann, Klaus / Bauer, Ullrich / Kolpatzik, Kai (Hg.) (2020): Nationaler Aktionsplan Gesundheitskompetenz – Die Gesundheitskompetenz in Deutschland stärken. KomPart, Berlin. URL: <https://www.nap-Gesundheitskompetenz.de/aktionsplan/> [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Sørensen, Kristine / van den Broucke, Stefan / Fullam, James / Doyle, Gerardine / Pelikan, Jürgen / Slonska, Zofia / Brand, Helmut (2012): Health Literacy and Public Health: A Systematic Review and Integration of Definitions and Models. In: BMC Public Health 12, S.1-13. URL: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-80> [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Stammer, Christoph (2020): Literalität und Arbeit. In: Grotlüschen, Anke / Buddeberg, Klaus (Hg.): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. wbv Media, Bielefeld, S.169. URL: <https://www.wbv.de/shop/LEO-2018-6004740>, S. 15. [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Waldhauer, Julia / Schmidtke, Claudia / Lampert, Dr. Thomas (2017): Bildung als Ressource der Gesundheit. In: Impulse für Gesundheitsförderung, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V. (Hg.): Ist Bildung die beste Medizin? Wechselwirkungen zwischen Bildung und Gesundheit. Hannover, S. 3-4. URL: <https://www.gesundheit-nds-hb.de/fileadmin/Publikationen/Impulse/impulse-nr97-web.pdf> [Letzter Aufruf: 26.08.2024].

Impressum

BasisKomNet (2021–2024) wird im Rahmen der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016–2026“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert (Förderkennzeichen W1488AOG). Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin/beim Autor.

Verantwortlich für den Inhalt

Barbara Menke

Redaktion

Johanna Claßen, Anke Frey
(Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben)

unter Mitarbeit von:

Benedikt Eimann (Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg)
Annette Kohlmüller, Maike Merten, Leila Robel
(Arbeit und Leben Hamburg)
Ulrike Brauneck (Arbeit und Leben Hessen)
Kai Schulz (Arbeit und Leben NRW)
Barbara Kröger (Arbeit und Leben NRW / Oberhausen)
Kristina Himmerlich (Arbeit und Leben Rheinland-Pfalz/Saarland)
Tony Strunz (Arbeit und Leben Sachsen)

Bildnachweise

rawpixel.com auf Freepik

Layout

Groba / Pérez Cantó
www.grobaperezcanto.de

Herausgeberin

Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e.V.
Robertstraße 5a
42107 Wuppertal
T 0202 97404-0
www.arbeitundleben.de



Diese Publikation ist unter folgender
Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
[https://creativecommons.org/licenses/
by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

© September 2024