

Arbeitsorientierte Grundbildung gemeinsam gestalten: Strategien, Motivation und Netzwerke

#ABCforJobs

Inhaltsverzeichnis

Das Projekt #ABCforJobs	1
Motivation als zentrale Herausforderung und Chance.....	2
Projektstruktur	4
Auswertung der Zusammenarbeit im Konsortium	6
Transfer sichern – Netzwerke stärken – Fachkräfte qualifizieren.....	7
Handlungsempfehlungen auf Basis der Projekterfahrungen aus #ABCforJobs	9

Im Rahmen der AlphaDekade, die Bund und Länder ins Leben gerufen haben, hat die GFFB ein Modellprojekt zur Schriftsprachförderung auf den Weg gebracht.

Das Projekt #ABCforJobs wird von der GFFB federführend mit einem Konsortium aus 15 Kooperationspartner*innen koordiniert und konzentriert sich auf Branchen, in denen Beschäftigte mit der Digitalisierung von Arbeitsabläufen konfrontiert werden. Erreicht werden sollen hierbei gering literalisierte Beschäftigte bzw. Erwerbslose, um die Weiter- oder Wiederbeschäftigung zu stärken.

Ziel ist es, einen ganzheitlichen Ansatz zwischen Lesen, Schreiben, Verstehen und Umsetzen im beruflichen Kontext virtuell abzubilden und damit eine hybride Vermittlung von schriftsprachlichen und digitalen Inhalten zu ermöglichen.

Projektlaufzeit: 01.11.2021 – 31.10.2025

Zum Einstieg in die themenspezifischen Handlungsempfehlungen bietet der folgende Text einen kompakten Überblick über das Projekt #ABCforJobs. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Thema Motivation, das sich im Projektverlauf sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den Unternehmen als zentraler Erfolgsfaktor herausgestellt hat.

Darüber hinaus wird die Projektstruktur vorgestellt. Das Projekt wurde als Verbundvorhaben unter der Federführung der GFFB gGmbH in Zusammenarbeit mit 14 Kooperationspartner*innen realisiert. Ein weiterer Abschnitt fasst die Ergebnisse der Evaluation zur Zusammenarbeit im Konsortium zusammen.

Abschließend werden die zentralen Bausteine für Transfer und nachhaltige Verankerung arbeitsorientierter Grundbildung dargestellt. Den Abschluss bilden übergreifende Handlungsempfehlungen, die auf den gesammelten Erfahrungen und Erkenntnissen aus dem Projektverlauf basieren.

Das Projekt #ABCforJobs

#ABCforJobs war ein Verbundvorhaben im Rahmen der AlphaDekade mit einer Laufzeit vom 01.11.2021 bis zum 31.10.2025. Es richtete sich an gering literalisierte Erwachsene (glE) in Beschäftigung und Erwerbslosigkeit. Der Fokus lag auf Branchen, die besonders stark von der Pandemie betroffen waren, konkret das Hotel- und Gaststättengewerbe (HoGa) sowie die Bodenverkehrsdienste am Frankfurter Flughafen. Ziel war es, dieser Zielgruppe durch den Erwerb schriftsprachlicher und digitaler Grundkompetenzen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen.

In Zusammenarbeit mit Unternehmen und Verbänden wurden Grundbildungsbedarfe identifiziert. Auf dieser Grundlage entstanden praxisnahe Lernmodule der arbeitsorientierten Grundbildung, die mit Lernenden aus den genannten Branchen sowie mit interessierten Erwerbslosen erprobt wurden. In zwei Lernlabs in Darmstadt und Frankfurt wurden dafür innovative Lernumgebungen geboten, in denen Inhalte wie Gamification, Serious Games und Virtual Reality zum Einsatz kamen. Die Teilnehmenden trainierten

das Lesen, Schreiben, Verstehen und Umsetzen im beruflichen Kontext auf eine Weise, die sowohl den Kompetenzerwerb unterstützt als auch das Lehrpersonal entlastet.

Zur gezielten Ansprache und passgenauen Förderung der Teilnehmenden kamen im Projekt zwei Kompetenzfeststellungsverfahren zum Einsatz. Die schriftsprachlichen Kompetenzen wurden mithilfe der Online-Diagnostik ([otu.lea](https://www.otu-lea.de)) erfasst. Mit diesem Verfahren können Teilnehmende mit Grundbildungsbedarf auf den Alpha-Levels 3 und 4 identifiziert werden. Zudem werden deren Lernerfolge sichtbar gemacht. Ausführliche Informationen dazu finden sich in der Handlungsempfehlung „[Anwendung Feststellungsverfahren schriftsprachlicher Kompetenzen](#)“.

Ergänzend wurde ein eigenes Verfahren zur Feststellung digitaler Kompetenzen gering literalisierter Erwachsener entwickelt. Basierend auf dem „DigComp 2.0 – Competence Framework for Citizens“ der Europäischen Kommission ermöglicht ein praxisnah gestalteter [Online-Test](#) eine fundierte Einschätzung digitaler Fähigkeiten. Weitere

Informationen dazu sind in der Handlungsempfehlung „[Digitales Kompetenzfeststellungsverfahren](#)“ zu finden. Die aus beiden Verfahren gewonnenen Erkenntnisse unterstützen die Entwicklung passgenauer Lernangebote und tragen dazu bei, die Bildungs- und Berufsperspektiven der Teilnehmenden sowie ihre digitale Teilhabe nachhaltig zu stärken.

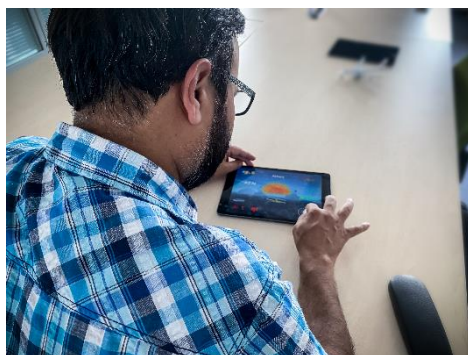
Motivation als zentrale Herausforderung und Chance

Motivation war im Projekt #ABCforJobs ein zentrales Thema – sowohl bei Lernenden als auch bei den beteiligten Unternehmen. Die Erfahrungen zeigten deutlich: Motivation ist keine Selbstverständlichkeit, sondern das Ergebnis gezielter Ansprache, erlebter Relevanz und wertschätzender Lernbedingungen. Besonders bei Berufsschüler*innen wurde deutlich, wie stark fehlende Sensibilisierung durch Lehrkräfte, mangelnde Informationen zu Programmen und Perspektiven sowie fehlende Freiwilligkeit die Teilnahmebereitschaft hemmen können. Zusätzliche

Lernangebote wurden häufig als Belastung empfunden, insbesondere dann, wenn sie nicht in bestehende schulische oder betriebliche Strukturen eingebettet waren. Erst wenn Sinn, Nutzen und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten erkennbar waren, stieg auch die Motivation.

Bei Erwerbslosen zeigte sich, dass gesundheitliche und familiäre Belastungen häufig eine Teilnahme erschwerten. Gleichzeitig zeigten gerade diejenigen, die sich bewusst für das Training entschieden hatten, eine hohe Eigenmotivation. Ein Ziel war beispielsweise, im Alltag unabhängiger agieren zu können. Wertschätzung, ein strukturierter Lernordner oder sichtbare Fortschritte stärkten ihre Lernfreude.

Erwerbstätige wiederum profitierten besonders stark von arbeitsplatzbezogenen Inhalten und einer positiven Lernumgebung. Sie berichteten, dass die vermittelten Kompetenzen im



Digitales Training bei FraGround

Arbeitsalltag unmittelbar anwendbar sind. Unterstützende Rahmenbedingungen wie Freistellung, Feedback, Zertifikate oder ein abwechslungsreicher Methodenmix (z. B. Gamification, digitale Tools) trugen wesentlich zur Motivation bei. Vorgesetzte betonten mehrfach, dass eine hohe intrinsische Motivation – sowohl im beruflichen als auch im außerberuflichen Bereich – ein entscheidender Erfolgsfaktor ist. Teilnehmende, die das Training besuchten, um berufliche Kompetenzen zu verbessern und ihre Aufstiegschancen zu erhöhen, sowie Teilnehmende mit eigenen alltagsbezogenen Zielen (z. B. gesellschaftliche Teilhabe verbessern oder die Kinder bei den Hausaufgaben unterstützen können), zeigten deutliche Verbesserungen ihrer schriftsprachlichen Kompetenzen.

Als zentrale Motivationstreiber erwiesen sich: die persönliche Relevanz der Lerninhalte, die Freiwilligkeit der Teilnahme, sichtbare Lernerfolge, ein wertschätzender Umgang mit Fehlern, der Rückhalt durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte, eine angenehme Lernatmosphäre sowie die Perspektive auf eine berufliche Entwicklung mit ggf. besserer Vergütung. Blockierend wirkten dagegen Zeitdruck, private Belastungen,

unklare Kurszuweisungen, mangelnde Passung der Inhalte und die anfängliche Lernumgewöhnung. Es ist daher entscheidend, Motivation nicht als gegeben vorauszusetzen, sondern sie gezielt zu fördern – durch transparente Kommunikation, alltagsnahe Inhalte und einen Rahmen, der individuelle Lebensrealitäten berücksichtigt.

Tipp

Zertifikate am Ende der Trainings steigern die Verbindlichkeit und Motivation, insbesondere bei jungen Zielgruppen.



Projektstruktur

Die GFFB gGmbH hatte die Gesamtkoordination des Projekts inne. Verbundpartner war Weiterbildung Hessen e. V. Ein Konsortium vernetzte die Stakeholder*innen auf strategischer Ebene. Es bestand aus Expert*innen verschiedener Fachgebiete, um die Zielsetzung des Modellprojekts sicherzustellen. Dazu gehörten Vertreter*innen von Unternehmen und Verbänden aus dem HoGa-Bereich, vom Flughafen, von Universitäten zur

wissenschaftlichen Fundierung, aus der Bildungs- und Beratungsbranche sowie von der Arbeitsmarktförderung.

Im Einzelnen gehörten dem Konsortium an:



- Agenturen für Arbeit Frankfurt und Darmstadt: Beratung zu Förderinstrumenten (Qualifizierungschancengesetz, Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)), Teilnehmendenansprache, Förderung von Übergängen.
- DEHOGA Hessen inkl. Frankfurt Hotel Alliance: Zugang zu HoGa-Unternehmen, Bedarfserhebung, Curriculumsentwicklung.

- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE): Evaluation der schriftsprachlichen Inhalte, Forschung zur Alphabetisierungspraxis.
- Fraport Ground Services GmbH: Modellpartner im Bereich Bodenverkehrsdienste, direkte Projektumsetzung am Flughafen.
- GFFB gGmbH: Projektsteuerung, Entwicklung und Erprobung von Curricula, Kompetenzfeststellungen in Frankfurt, Leitung Lernlab Frankfurt.
- Hilton Frankfurt Gravenbruch: Praxispartner zur Abstimmung arbeitsmarktnaher Curricula im Hotelbereich.
- Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main: Zugang zu Unternehmen, Beratung und Verbreitung.
- Jobcenter Frankfurt und Darmstadt: Ansprache von Erwerbslosen, Identifikation der Zielgruppe, Beratung in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Förderungen.
- KORION Interactive GmbH: Entwicklung von Gamification-Elementen und VR-Lernumgebungen für die Zielgruppe.
- TU Darmstadt: Evaluation digitaler Inhalte und Technologien, Entwicklung didaktischer Standards im digitalen Raum.
- Weiterbildung Hessen e. V.: Hessenweite Verbreitung, Multiplikation, Qualitätssicherung, Anbindung an Weiterbildungs- und Beratungslandschaft.
- Volkshochschule Frankfurt: Fachlicher Austausch und Kooperation bei der Ansprache der Zielgruppe.
- Wissenschaftsstadt Darmstadt Marketing GmbH: Öffentlichkeitsarbeit in der Region Darmstadt, Unterstützung beim Zugang zur HoGa-Branche.
- Zentrum für Weiterbildung gGmbH: Entwicklung und Umsetzung der Module in Darmstadt, Kompetenzfeststellungen, Betrieb Lernlab Darmstadt.

Die operative Umsetzung erfolgte durch ein Team aus Projektleitung sowie Sprach-, Digital- und Kommunikationsexpert*innen von GFFB gGmbH und Zentrum für Weiterbildung gGmbH. Dabei wurde das DigiTeam um einen externen Fachexperten und Spieleentwickler von KORION ergänzt. Der Praxisbezug wurde durch Stellenanteile im Projekt seitens der

Multiplikator*innen beim DEHOGA Hessen und der Fraport Ground Services GmbH gesichert. Für die Vernetzung und Verbreitung in ganz Hessen zeichnete sich die Projektleitung bei Weiterbildung Hessen e. V. verantwortlich. Die wissenschaftliche Beratung zu schriftsprachlichen Inhalten erfolgt durch das DIE, die Evaluation der digitalen Inhalte durch die TU Darmstadt.

Auswertung der Zusammenarbeit im Konsortium

Gegen Ende des Projekts wurde die Zusammenarbeit im Konsortium evaluiert. Insgesamt bewerteten die Konsortialpartner*innen die Kooperation sehr positiv. Hervorgehoben wurden insbesondere die kollegiale Atmosphäre, die transparente und wertschätzende Kommunikation sowie die gute Abstimmung über den Projektverlauf. In den Rückmeldungen spiegelten sich eine lebendige Beteiligung in den Sitzungen, eine unkomplizierte Kommunikation im Projektalltag und eine hohe fachliche Offenheit wider. Die Konsortialmitglieder fühlten sich durchgehend gut informiert und schätzten die Möglichkeit,

sich über die Grenzen des eigenen Arbeitsumfeldes hinaus auszutauschen.

Die Projektkoordination durch die GFFB gGmbH wurde als klar strukturiert, flexibel und zuverlässig beschrieben. Die Ansprechpersonen waren jederzeit erreichbar und auch kurzfristige Absprachen konnten unkompliziert getroffen werden. Besonders geschätzt wurde die Fähigkeit des Teams, sowohl interne als auch externe Beteiligte gut einzubinden und auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten.

Gleichzeitig wurden auch Herausforderungen benannt, etwa im Hinblick auf die zeitliche Verdichtung einzelner Arbeitspakete oder die begrenzte Zusammenarbeit der Konsortialpartner*innen untereinander abseits der Verbindung zur Projektleitung. Hier sehen einige Beteiligte Potenzial für eine stärkere horizontale Kooperation.

Die Einschätzung bezüglich der Projektergebnisse war teils zurückhaltend, da einige Ergebnisse zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht final vorlagen. Dennoch wurden die Inhalte als qualitativ hochwertig, praxisnah und methodisch

fundiert beschrieben. Von einer Person wurde kritisch angemerkt, dass die Integration bestehender Erkenntnisse aus der arbeitsorientierten Grundbildung nicht durchgängig gelungen sei. Als besonders hilfreich wurden die im Projektverlauf entwickelten Trainingsformate und digitalen Lernangebote sowie die Ansprache von Betrieben über verschiedene Kanäle wahrgenommen. Hervorgehoben wurden jedoch auch die Herausforderungen, die sich bei dieser speziellen Zielgruppe im Hinblick auf digitale Ansätze besonders schwierig gestalten. Nähere Informationen dazu sind in der Handlungsempfehlung „[Didaktische Gestaltung digitaler Trainings und Serious Games – Empfehlungen für die Praxis](#)“ zu finden.

Viele Konsortialmitglieder äußerten den Wunsch, die Zusammenarbeit fortzusetzen – sei es über weitere Projekte, themenspezifische Tagungen oder informelle Netzwerktreffen. Dabei wurde betont, dass dafür strukturelle und finanzielle Ressourcen notwendig sind, um die aufgebauten Verbindungen über das Projektende hinaus zu sichern.

Insgesamt zeigt die Evaluation ein starkes Engagement der beteiligten Institutionen für das Thema arbeitsorientierte Grundbildung sowie eine hohe Bereitschaft, die im Projekt entstandenen Impulse in die eigene Praxis zu übertragen und weiterzuentwickeln. Das Konsortium wurde als lernendes Netzwerk erlebt, das unterschiedliche Perspektiven zusammenbringt und innovative Wege für die Grundbildungspraxis eröffnet.

Transfer sichern – Netzwerke stärken – Fachkräfte qualifizieren

Die im Projekt entwickelten Ansätze und Ergebnisse wurden in Form von Handlungsempfehlungen veröffentlicht, um anderen Akteur*innen Impulse für die Umsetzung arbeitsorientierter Grundbildung zu geben.

Strategisch verfolgte das Projekt den Aufbau tragfähiger Netzwerkstrukturen und einer vernetzten Beratungsinfrastruktur für Unternehmen, Bildungsinstitutionen und Verbände. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind in die Handlungsempfehlung „[Netzwerke für die arbeitsorientierte Grundbildung erfolgreich gestalten](#)“

eingeflossen. Ziel war eine nachhaltige Zusammenarbeit und die strukturelle Verankerung der arbeitsorientierten Grundbildung der arbeitsorientierten Grundbildung. Dabei kamen unterschiedliche Instrumente zum Einsatz – von Kompetenzfeststellungen über modulare Curricula bis hin zu digitalen Tools und virtuellen Lernformaten.

Mithilfe einer differenzierten Kommunikationsstrategie konnten Unternehmen, potenzielle Teilnehmende sowie Bildungs- und Beratungseinrichtungen gezielt angesprochen werden konnten. Ausführliche Informationen dazu finden sich in den Handlungsempfehlungen

„[Ansprache und Akquise von Erwerbstätigen und Unternehmen](#)“ und „[Ansprache und Akquise von erwerbslosen Personen](#)“. Unterstützt durch



Projektpräsentation bei der Frankfurter Hotel Alliance

Partner*innen wie Unternehmensverbände, Arbeitsmarkttakteur*innen und regionale Netzwerke wurden die entwickelten Konzepte in der Praxis pilotiert.

Der inhaltliche Schwerpunkt lag auf der Entwicklung innovativer, arbeitsnaher Bildungsangebote, die Selbstverantwortung und Handlungskompetenz fördern. Die Professionalisierung von Fachkräften, beispielsweise durch Workshops zur Sprachsensibilisierung und zum Einsatz digitaler Lernformate, hat den Transfer und die langfristige Wirksamkeit der Projekteinhalte gestärkt.

Begleitend dazu wurden diagnostische Verfahren, didaktische Konzepte und der Einsatz digitaler Lernmethoden wissenschaftlich untersucht. Die erarbeiteten Materialien, Tools und Empfehlungen stehen der Fachöffentlichkeit zur Verfügung und tragen zur nachhaltigen Verankerung von arbeitsorientierter Grundbildung bei.

Handlungsempfehlungen auf Basis der Projekterfahrungen aus #ABCforJobs

■ Zielgruppenorientierte Angebotsgestaltung:

Bildungsangebote müssen an den realen Lebens- und Arbeitsbedingungen der Zielgruppe ansetzen. Dazu gehören berufsspezifische Inhalte, flexible Zeitmodelle und begleitende Unterstützungsangebote. Kompetenzfeststellungen sind gezielt einzusetzen, um passgenaue Lernwege zu entwickeln und die bestehenden Fähigkeiten der Teilnehmenden sichtbar zu machen.

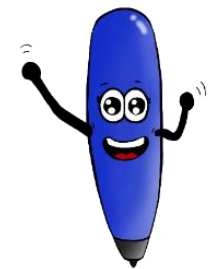
- **Motivation aktiv fördern:** Die Motivation der Teilnehmenden ist durch Freiwilligkeit, sichtbare Relevanz und die Möglichkeit zu persönlichen Lernerfolgen gezielt zu stärken. Der Einsatz von Zertifikaten und regelmäßiges Feedback erhöhen die Verbindlichkeit. Gamification-Elemente, digitale Werkzeuge und eine praxisnahe Gestaltung der Lerninhalte tragen zusätzlich zur Steigerung der Motivation bei und machen Lernfortschritte erlebbar. Lehrkräfte, Ausbilder*innen und

Betriebe sollten zusätzlich motivationsverstärkend wirken – durch gezielte Kommunikation, kontinuierliche Unterstützung und die Förderung einer positiven Fehlerkultur.

- **Netzwerkstrukturen aufbauen und pflegen:** Der Aufbau eines strategisch zusammengesetzten Konsortiums mit Akteur*innen aus Bildung, Wissenschaft, Wirtschaft und Arbeitsverwaltung schafft Verlässlichkeit und fördert die strukturelle Verankerung arbeitsorientierter Grundbildung. Regelmäßige Konsortialtreffen mit transparenter Kommunikation und Fachimpulsen sichern die Qualität und die Beteiligung aller Partner*innen.
- **Transfer und Verstetigung sichern:** Ergebnisse, Konzepte und Materialien sollten offen zugänglich gemacht werden. Handlungsempfehlungen sollten praxisnah formuliert, breit kommuniziert und mit Beispielen aus der Umsetzung angereichert werden. Auf

die Professionalisierung von Fachkräften sollte gesetzt werden, z. B. durch Workshops

- **Kommunikation strategisch einsetzen:** Essentiell ist die Entwicklung einer zielgruppengerechten Kommunikationsstrategie, um Unternehmen, Erwerbslose und gering literalisierte Erwerbstätige anzusprechen. Bestehende Netzwerke von Kammern, Verbänden, Jobcentern und Weiterbildungseinrichtungen sollten als Multiplikator*innen genutzt werden.



Herausgegeben von

GFFB gGmbH

Projekt #ABCforJobs

(Projektlaufzeit 01.11.2021 bis 31.10.2025)

Mainzer Landstraße 349

60326 Frankfurt am Main

www.gffb.de

Autorinnen:

Eveline Bader, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.

Katja Rodtmann, GFFB gGmbH

Bildnachweise:

GFFB gGmbH | #ABCforJobs

Anmerkungen zur gendergerechten Sprache

Die GFFB nutzt in ihren Veröffentlichungen das Gender-Sternchen, um gendergerecht zu formulieren. Sollten wir in Einzelfällen von diesem Grundsatz abgerückt sein, so dient dies ausschließlich der Verständlichkeit und Lesbarkeit des jeweiligen Textes.

Diese Publikation wurde im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter dem Förderkennzeichen **W-1505A-AOG** gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin/beim Autor.

Alle Rechte vorbehalten.

© August 2025

Gefördert vom: