

BasisKom im Gespräch mit einem Geschäftsführer:

„Mein Ziel ist: Mit bestehender Belegschaft die kommenden Jahre erfolgreich bewältigen.“



Es gibt in meinem Betrieb Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ich sehr schätze:

- Sie sind zuverlässig.
- Sie sind engagiert.
- Sie sind sehr kollegial.



BasisKom im Gespräch mit einem Mitarbeiter:

„Ich arbeite gerne, aber es fehlt mir viel Kraft. Ich möchte mehr lesen und Schreiben üben, damit ich meine Aufgaben gut erledigen kann.“



„In den letzten Jahren steigen die Anforderungen an das Lesen und Schreiben auf meiner Arbeit immer mehr an.“

„Ich fühle mich sehr gestresst, weil ich die Anforderungen kaum bewältigen kann. Das wird immer schwieriger für mich.“



BasisKom im Gespräch mit einer Kollegin:

„Ich arbeite mit einem Kollegen zusammen, der mich immer fragt, ob ich die Dokumentation für ihn machen kann, weil er entweder die Hand kaputt oder seine Brille vergessen hat.“



Das nervt mich manchmal. Trotzdem schätze ich ihn:

- Er arbeitet für zwei.
- Er ist sehr sozial.
- Er kümmert sich um die anderen Kollegen.

BASISKOM – BASISKOMPETENZ AM ARBEITSPLATZ STÄRKEN!

ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG IN BETRIEBEN
ERMÖGLICHEN

EINBLICKE _ ERFAHRUNGEN _ ERFOLGE _



BasisKom
BasisKompetenz am Arbeitsplatz stärken



Arbeit und Leben
DGB / VHS

BasisKom – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!
Entwicklung und Erprobung prozesshafter und flexibler Grundbildungs- und
Alphabetisierungsinstrumente für die Arbeitswelt

BasisKom ist ein Verbundprojekt von ARBEIT UND LEBEN, das ab Oktober 2012 bis September 2015 im Rahmen des Förderschwerpunktes „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wird. Partner sind der Projektträger Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN sowie die Landesarbeitsgemeinschaften ARBEIT UND LEBEN Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen, die mit BasisKom in Kontakt mit jeweiligen regionalen kleinen und mittleren sowie großen Unternehmen und Betrieben stehen.



BASISKOM – BASISKOMPETENZ AM ARBEITSPLATZ STÄRKEN!

ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG IN BETRIEBEN
ERMÖGLICHEN

EINBLICKE _ ERFAHRUNGEN _ ERFOLGE _

situation für alle

hrer

er

."

BasisKom im Gespräch
Geschäftsführer

nde

En.

Geschäftsführer

„Mein Ziel ist: Mit bestehender Belegschaft die kommenden Jahre erfolgreich bewältigen.“



Mitarbeiter

„Ich arbeite gerne, aber es kostet viel Kraft. Ich möchte mein Lesen und Schreiben verbessern, damit ich meine Aufgaben gut erledigen kann.“



Kollegin

„Ich arbeite mit einem Kollegen zusammen, der mich immer fragt, ob ich die Dokumentation für ihn machen kann, weil er entweder die Hand kaputt oder seine Brille vergessen hat.“



Gleichzeitig
und Mitarbeitern Hera
■ bei der Arbeitsdokum
■ beim Umsetzen schriftli
■ bei der Qualifizierungs
■ bei beruflicher Aufstieg

INHALT

- 04 **GRUSSWORT** Oliver Kaczmarek
- 05 **VORWORT** Barbara Menke
- EINBLICKE**
- 07 **EINEN WIN-WIN-PROZESS FÜR MENSCHEN IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN ERMÖGLICHEN**
Sonja Puchelski
- ERFAHRUNGEN**
- 13 **BASISKOM SCHAFFT ZUGÄNGE ZU BETRIEBEN**
- 14 **Alle mit ins Boot holen: Von A wie Ausbilder bis Z wie zuständige Stelle – Die Ansprache und Gewinnung betrieblicher und außerbetrieblicher Entscheidungsträger**
Jens Matthes
- 16 **Nicht mit fertigen Lösungen kommen: Sensibel Bedarfe wahrnehmen und bedarfsgerecht umsetzen – Betriebs- und BasisKompetenzCheck in der betrieblichen Praxis**
Katja E. Rickert
- 21 **ANSPRACHE UND SENSIBILISIERUNG BETRIEBLICHER INTERESSENVERTRETUNG**
- 22 **Vertrauen ist die Basis! Arbeitnehmervvertretungen als Motor für Grundbildung im Betrieb – Ansprache und Sensibilisierung von Gewerkschaften, Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen**
Ariane Münchmeyer, Alexander Oberdieck
- 27 **BASISKOM – MITTEN IM BETRIEB**
- 28 **Sie können gerne wiederkommen! – Erfahrungen bei der Konzipierung und Umsetzung von Grundbildungsseminaren im Pflege- und Baubereich**
Jens Matthes
- 32 **Authentische Ansprache – Professionelle Methoden: Komponenten einer gelingenden Prozessberatung zum Thema Grundbildung und Alphabetisierung – Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis**
Jörg Dombrowski, Nevin Urunc
- 37 **Praxistauglich sein! – Prozess-Schritte von der Ableitung des Grundbildungsbedarfes zur Konzipierung und Umsetzung von Grundbildungs-Seminaren**
Jens Matthes
- ERFOLGE**
- 40 **BASISKOM – EINE BILANZ**
Laura Schudoma
- 42 **Verzeichnis der Autorinnen und Autoren**
- 44 **Impressum**
- U3 **CD mit Betriebs- und BasisKompetenzCheck sowie weiteren Materialien der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung**

„Wenn wir nun von der Strategie gegen Analphabetismus zur Dekade kommen, dann handelt es sich nicht nur um eine Umetikettierung, sondern um einen substanziellen Beitrag des Bundes im Kampf gegen den funktionalen Analphabetismus“

7, 5 Millionen Menschen in Deutschland zwischen 18 und 64 Jahren gelten als funktionale Analphabeten. Wir kennen nicht alle Ursachen dafür. Aber wir wissen, dass funktionaler Analphabetismus nicht nur gesellschaftliche Ränder betrifft, sondern bis in die Mitte unserer Gesellschaft hinein zu finden ist. Deutsch ist bei über 58 Prozent der Betroffenen die Muttersprache und über 70 Prozent haben einen Schulabschluss. Außerdem haben über 56 Prozent der funktionalen Analphabeten einen Beruf. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind damit eine wichtige Zielgruppe, die es mit spezifischen Angeboten abzuholen gilt.

Mit dem Grundbildungsprojekt „BasisKom – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!“ setzt ARBEIT UND LEBEN genau an diesem Punkt an und entwickelt passgenaue Grundbildungs- und Alphabetisierungsinstrumente für die Arbeitswelt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich weiterbilden, ihre vorhandenen Potentiale entwickeln und ihre Arbeitssituation verbessern. Betriebe und Unternehmen auf der anderen Seite stehen vor der Herausforderung, den demografischen Wandel und einen potenziellen Fachkräftemangel zu bewältigen. Die Förderung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung bietet Lösungen mit bestehenden Personalressourcen und ermöglicht dadurch eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen.

Ich freue mich, dass es das Projekt BasisKom geschafft hat, mit über 70 Unternehmen zusammenzuarbeiten und rund 700 Mitarbeitende zu erreichen. Dies ist ein großer Erfolg.

An diese Erfolge wollen wir anknüpfen. In diesem Jahr wird die Bundesregierung die Nationale Strategie für Alphabeti-

sierung und Grundbildung zu einer Nationalen Dekade weiter entwickeln. Wenn wir nun von der Strategie gegen Analphabetismus zur Dekade kommen, dann handelt es sich nicht nur um eine Umetikettierung, sondern um einen substanziellen Beitrag des Bundes im Kampf gegen den funktionalen Analphabetismus und einen deutlichen Schritt nach vorne. Dieses Ziel spiegelt sich auch in den Haushaltsmitteln wider, die im Laufe der Jahre erhöht wurden. 2011 lagen die Mittel bei 5,7 Millionen Euro. 2015 wurden insgesamt 19,5 Millionen Euro eingeplant.

Die Ansprache der erwerbstätigen Betroffenen wird auch in der Dekade eine zentrale Rolle spielen. Die Ergebnisse des Förderprogramms zur arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung und Grundbildung des Bundesbildungsministeriums sollen weiterentwickelt werden. Auch an die Tarifpartner wird appelliert, in diesem Zusammenhang Qualifizierungstarifverträge und Sozialpartnervereinbarungen zu stärken und Weiterbildungsfonds auszubauen, die die Grundbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stärken. Zentrale Akteure dieses Instruments der Alphabetisierungs-Dekade sind Unternehmen, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie entsprechende Träger. Die bereits funktionierenden Strukturen aus bestehenden Maßnahmen sollen hierzu übernommen und ausgebaut werden. Aus meiner Sicht ist die Einbeziehung der Verbände in der Dekade sehr wichtig. Wir wollen, dass die vorhandene Expertise der verschiedenen erfahrenen Akteure der Alphabetisierungsarbeit – wie beispielsweise des Bundesarbeitskreises ARBEIT UND LEBEN – abgerufen und eingebunden wird.

Daher wünsche ich dem Projekt auch weiterhin viel Erfolg!

Oliver Kaczmarek
Mitglied des Deutschen Bundestages und Botschafter für
Alphabetisierung

„Ich freue mich, dass es das Projekt BasisKom geschafft hat mit über 70 Unternehmen zusammenzuarbeiten und rund 700 Mitarbeitende zu erreichen. Dies ist ein großer Erfolg.“

VORWORT

BARBARA MENKE

Kompetenzschere sozialpartnerschaftlicher Ansatz

„Grundbildung für alle bedeutet, daß Menschen ungeachtet ihres Alters die Möglichkeit haben, als Einzelne oder in der Gemeinschaft ihr Potential zu entfalten. Sie ist nicht nur ein Recht, sondern auch eine 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.“ (CONFINTEA 1998, S.4)¹

Eine Chance, wie Menschen ihre Potentiale entfalten können, bot der Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ des BMBF. Es wurde möglich zu erproben, wie die Herausforderungen des funktionalen Analphabetismus in Betrieben zu bewältigen und auch Geringqualifizierte für Weiterbildung zu gewinnen sind. ARBEIT UND LEBEN knüpft dabei an langjährige und vielfältige Erfahrungen in der arbeitnehmerinnen- und arbeitnehmerorientierten Weiterbildung an. Dabei ist uns auch bewusst, dass geringqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur selten an Weiterbildung teilnehmen. Schlechte Lernerfahrungen spielen dabei eine Rolle, aber auch die Tatsache, dass das Angebot betrieblicher Weiterqualifizierungen in der Regel von bereits gut qualifizierten Mitarbeitenden genutzt wird. Die Beteiligung an Weiterbildung ist umso geringer, je niedriger die Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse der Beschäftigten sind². Dieser Umstand geht mit der Personalplanung zahlreicher Unternehmen einher, die vorsieht, künftig in vermehrtem Umfang qualifizierte Fachkräfte anzustellen und weniger Geringqualifizierte als in der Vergangenheit anzuwerben³. Mit dem Ergebnis, dass die sog. Kompetenzschere zwischen gut ausgebildeten und gering qualifizierten Menschen immer weiter auseinander geht. An diesem Punkt setzt das Projekt BasisKom an, mit dem Ziel, genau diese Diskrepanz zu minimieren.

Denn geringqualifizierte Mitarbeitende und funktionale Analphabetinnen und Analphabeten haben sich über die Jahre ihrer Beschäftigung hin bewiesen: Sie zeichnen sich durch besondere Potenziale und Stärken aus – sie haben ihren Arbeitsalltag auch mit den spezifischen Herausforderungen ihrer Situation jahrelang gut gemeistert. Doch neue Aufgaben wie die PC-Nutzung, die Dokumentation der erledigten Aufträge oder das Lesen, Verstehen und Umsetzen von komplexen Betriebsanleitungen werden obligatorisch und beschreiben ihren Veränderungsbedarf.

Ein potenzial- und ressourcenorientierter Ansatz ist für BasisKom Grundlage der Projektarbeit. Speziell entwickelte Instrumente ermitteln Grundbildungsbedarfe im Betrieb und helfen Unternehmerinnen und Unternehmern, die Situation in ihrem Betrieb einzuschätzen. Eine potenzialorientierte Kompetenzanalyse beschäftigt sich mit den Mitarbeitenden selbst. Die Ergebnisse dieser Analysen fließen in betriebsnahe, passgenaue und niedrigschwellige Weiterqualifizierungen ein, die gemeinsam mit den Mitarbeitenden und den Personalverantwortlichen bzw. den Geschäftsführenden entwickelt werden.

Mit der Sensibilisierung und Qualifizierung betrieblicher Interessenvertretungen zum Thema ist BasisKom auf einer weiteren Unternehmensebene aktiv.

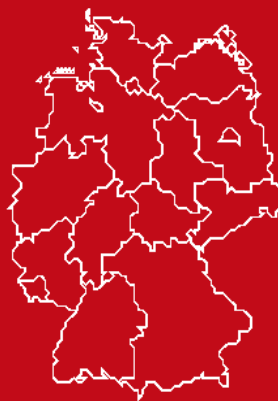
Zentrales Element des Projektes ist der sozialpartnerschaftliche Ansatz. Da alle Akteure und Entscheider im Betrieb in den Entwicklungsprozess eingebunden sind, ist die Umsetzung der Arbeit im Betrieb erfolgreich. Es ergibt sich ein Nutzen für alle Beteiligten.

¹ CONFINTEA (1998): Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter. Agenda für die Zukunft. Fünfte Internationale Konferenz über Erwachsenenbildung 14.-18. Juli 1997. Hamburg: UNESCO-Institut für Pädagogik.

² vgl. Abraham 2010: Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte. Ein Leitfaden für Personalentwickler. Hamburg, S. 11

³ vgl. Klein/Schöpfer-Grabe 2011: Arbeitsplatzbezogene Grundbildung – Leitfaden für Unternehmen. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

7.5 Millionen Menschen in
Deutschland zwischen
18 und 64 Jahren
gelten als
funktionale
Analphabeten.



Besonderes Projektkennzeichen ist, dass dabei besonders kleine und mittlere Unternehmen gewonnen werden. Diese verfügen oftmals über keine strategische Personalentwicklung, so dass ARBEIT UND LEBEN mit den BasisKom-Konzepten unterstützend wirkt.

Den Win-win-Prozess für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen sowie den Einbezug aller betrieblichen Akteure zeigt auch die Info-Ausstellung „BasisKom: Mitten im Betrieb“, die direkt und flexibel in Unternehmen platziert werden kann. Dabei kommen authentische Stimmen zu Wort, die von ihren Bedarfen und Erfolgen mit BasisKom berichten.

In den folgenden Beiträgen werden wir Sie zu drei Themenfeldern informieren. In der ersten Rubrik gibt Sonja Puchelski erste **Einblicke** zur Arbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen. Die spezifischen **Erfahrungen** in der Projektarbeit werden in sechs Aufsätzen von den drei Landesarbeitsgemeinschaften ARBEIT UND LEBEN Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen beschrieben. Mit der Darstellung der **Erfolge** in BasisKom ziehen wir schließlich Bilanz. Alle Beiträge zeigen, dass es möglich ist, gemeinsam mit Betrieben und Unternehmen einen beidseitigen Nutzen – für Geschäftsführende und Beschäftigte gleichermaßen –

zu ermöglichen und arbeitsplatznahe Grundbildung erfolgreich umzusetzen.

Wir möchten mit dieser Publikation den fachlichen Austausch anregen, um so einen Beitrag dazu zu leisten, dass Menschen ihre Potentiale in der Gesellschaft und der Arbeitswelt entfalten können.

Weitere Informationen zum Projekt finden sich unter www.basiskom.de. Hier stehen auch der Betriebs- und BasisKompetenzCheck sowie weitere Materialien zum Download bereit, ebenso auf der in dieser Broschüre beigelegten CD Rom.



EINEN WIN-WIN-PROZESS FÜR MENSCHEN IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN ERMÖGLICHEN: BASISKOM

SONJA PUCHELSKI

**„Analphabeten gibt es bei uns nicht,
wir sind erfolgreich und leistungsstark“**

Grundbildung und Alphabetisierung am Arbeitsplatz bietet allen Beteiligten die Chance, an lebenslangen Lernprozessen teilzunehmen und sich beruflich wie auch persönlich weiter zu entwickeln: Geschäftsführenden, Personalentwicklern, Mitarbeitenden. Wie das konkret gelingt, zeigt ein Einblick in das Projekt BasisKom.

I. ARBEITSWELTEN – SYSTEM BETRIEB UND DIE HERAUSFORDERUNGEN FÜR BASISKOM

Aus Unternehmensperspektive ist betriebliche Weiterbildung ein „Return-on-Invest“: Weiterqualifikationen zahlen sich für das Unternehmen entweder durch mehr Rendite aus, und/oder sichern die Wettbewerbsfähigkeit. Beide Effekte sollen möglichst schnell, sichtbar und messbar wirken⁴.

Viele Betriebe – vor allem die größeren – entwickeln daher eigene, betriebliche Fortbildungen mit ausschließlich innerbetrieblichem Verwertungscharakter und sie haben in der Regel auch keinen Bedarf an externen Beratungs- oder Fortbildungsprozessen. Qualitätsmanagement und die damit verbundenen innerbetrieblichen Entwicklungsprozesse sind für die meisten Unternehmen ein wesentlicher Garant für erfolgreiche Arbeit. Auch hier werden Coachings und Trainings für Beschäftigte angeboten und so gibt es insgesamt steigende Tendenzen für Weiterqualifizierungen in Betrieben und Unternehmen. Davon profitieren aber vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sowieso schon gut ausgebildet und qualifiziert sind, sodass sich die Kompetenzschere von Qualifizierten und Geringqualifizierten immer weiter auseinander entwickelt⁵.

Aus Sicht vieler Unternehmen schließen sich Qualität, Geringqualifizierte und funktionale Analphabeten zunächst einmal aus: Wer in seiner Belegschaft Mitarbeitende mit Leserechtschreibschwächen hat, hat vermeintliche Defizite und diese passen nicht wirklich ins positive Image eines Unternehmens oder ins aktuelle Corporate Design. Akquisegespräche in kleinen und mittleren Betrieben aus Sachsen und Rheinland-Pfalz belegen diese Einschätzung: „Lesen und Schreiben können doch alle“, „Analphabeten gibt es bei uns nicht, wir sind erfolgreich und leistungsstark“, so die Originalantworten von Geschäftsführern hinsichtlich eines möglichen Beratungsbedarfs.



⁴ vgl. Klein, Rosemarie, Lernberatung für Geringqualifizierte – Chance zur Entwicklung lernförderlicher Arbeitsplätze. Vortrag am 27.11.12 in Berlin, Alfabundtagung: Weiterbildung im Dialog

⁵ vgl. Schmidt-Hertha, Bernhard, Kompetenzentwicklung über die Lebensspanne: Bedingungen für Arbeiten und Lernen im Erwachsenenalter. Ein Ausblick. Vortrag am 26.03.2014 in Hamburg, Alfabundtagung: Weiterbildung im Dialog

Betriebs- oder Personalverantwortliche schätzen mittels vier Bewertungsoptionen 1. sehr wichtig, 2. wichtig, 3. kaum wichtig, 4. unwichtig den konkreten Bedarf für bestimmte Arbeitsplätze oder Arbeitsabläufe ein.

Qualifizierung

Wenig erfolgreich waren daher die Unternehmensgespräche zu Projektbeginn: Die Gespräche erfolgten ohne konkrete, mögliche betriebsbezogene Angebote und hatten eher allgemeinen Informationscharakter zu funktionalem Analphabetismus und Grundbildung. Daher konnten wir den konkreten praktischen Nutzen und die damit verbundenen Chancen von betrieblichen Grundbildungsangeboten für Geringqualifizierte und funktionale Analphabetinnen und Analphabeten nicht überzeugend darstellen und scheiterten zunächst an den eingangs beschriebenen Herausforderungen. Fragen wie: „Gibt es in Ihrem Unternehmen oder Betrieb funktionale Analphabeten?“ oder „Spielt Grundbildung in ihrem Unternehmen eine Rolle?“ bedeuteten meistens das Ende des Beratungsgespräches, weil sie mögliche Defizite oder ein negatives Image andeuten, mit denen die Geschäftsführenden oder Personalverantwortlichen nicht in Verbindung gebracht werden wollen.

Die möglichen Vorteile, in Grundbildung und Alphabetisierung zu investieren, erschließen sich den Unternehmen und Betrieben eben nicht auf den ersten Blick und die Qualifizierung von Geringqualifizierten und funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten steht auch nicht auf der Prioritätenliste kurz- und mittelfristiger Unternehmensziele.

Die Herausforderung für die Mitarbeitenden im BasisKom-Projekt lag also darin, den passenden Nutzen für Betriebe und Unternehmen in der Beratungsarbeit herauszufinden, sichtbar zu machen und entsprechend zu beschreiben. Wie ist es den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern von BasisKom gelungen, Interesse der Betriebe und ihren Akteuren zum Thema zu wecken und Unternehmenstüren zu öffnen?

Wann sind Führungskräfte und Personalentwickler aus Betrieben und Unternehmen bereit und motiviert, Weiterqualifizierungen mit einem externen Anbieter wie ARBEIT UND LEBEN in ihrem Betrieb oder Unternehmen zu realisieren und damit in die Öffentlichkeit zu treten?

2. BASISKOM-BETRIEBSCHECK ALS WESENTLICHES PROJEKTELEMENT

Schauen wir uns zunächst das Projektengagement in den Branchen an, in denen Geringqualifizierte und funktionale Analphabeten sehr oft Beschäftigung finden und prüfen, ob die Idee des BetriebsChecks ein geeignetes Instrument der Unternehmensansprache ist. Wie gelingt es ARBEIT UND LEBEN kleinere und mittlere Betriebe und Unternehmen für arbeitsplatzbezogene Weiterbildung zu gewinnen?

„Alle bei uns können lesen und schreiben!“ Diese Aussage nehmen wir im Beratungsgespräch ernst; gleichzeitig fragen wir fachspezifisch und differenzierter nach: Der BetriebsCheck von ARBEIT UND LEBEN dient der branchenspezifischen Unternehmensbestandsaufnahme, die erfahrungsgemäß weitere Engagementfelder eröffnet:

Fragen zur Qualität von Arbeitsabläufen beispielsweise führen tiefer in die Funktionsprozesse der Unternehmen und Betriebe und filtern mögliche Qualifizierungsbedarfe im Beratungsgespräch heraus. Der BetriebsCheck – den ARBEIT UND LEBEN Sachsen entwickelt hat – beinhaltet Mindestanforderungen im Bereich Grundbildung und ermittelt Bedarfe aus den Bereichen Sprechen, Lesen, Rechnen, Schreiben, Medienkompetenz und im Vergleich zu den betriebspezifischen Anforderungen. Betriebs- oder Personalverantwortliche schätzen mittels vier Bewertungsoptionen 1. sehr wichtig, 2. wichtig, 3. kaum wichtig, 4. unwichtig den konkreten Bedarf für bestimmte Arbeitsplätze oder Arbeitsabläufe ein.

Gleichzeitig hat der Mitarbeitende die Möglichkeit, eine eigene Einschätzung zu den gleichen Abläufen zu beschreiben. Beide Versionen werden miteinander abgeglichen und ausgewertet. Mögliche unterschiedliche Einschätzungen und Ergebnisse zeigen den arbeitsplatzbezogenen Handlungsbedarf. ARBEIT UND LEBEN Sachsen setzt den BetriebsCheck in Kombination mit einer Kooperationsvereinbarung zwischen dem Betrieb und ARBEIT UND LEBEN ein. Hier werden das Ziel der Zusammenarbeit, die Arbeitsweise,

Grundsätze der Zusammenarbeit, Inhalte, Methoden und Verfahren sowie die Gültigkeitsdauer der Vereinbarung festgehalten.

Ergänzend hat ARBEIT UND LEBEN Sachsen eine Handreichung entwickelt, in der mögliche arbeitsnahe Weiterbildungen dargestellt werden.

Themen sind zum Beispiel:

- * Unfälle dokumentieren
- * Aufmaß und Arbeitsdokumentation
- * Kettensägen Grundkurs PLUS
- * Außen-/Anlagepflege und
- * Grundbildung in der Gebäudereinigung.
- * Pflegedokumentation – Schreiben im Pflegeberuf und
- * Dekubitusdokumentation – Schreiben im Pflegeberuf.

Die Angebote beschreiben die Ziele der Weiterqualifizierungen, die konkreten Arbeits- und Lehrinhalte, die Infrastrukturleistungen, wie Räumlichkeiten, Dauer und Häufigkeit und wer die Fortbildung mit welchen Qualifikationen durchführt.

ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz beschreibt den Einsatz des BetriebsChecks auch als die Phase des Zuhörens und Einfühlens ins Unternehmen. Je offener und tieferführend die Fragen, je klarer gestalten sich der Prozess und die möglichen Handlungsoptionen für Weiterqualifikationen, Begleitung und Training. Folgende Fragen begleiten den Beratungsprozess:

- * Wo sehen Sie konkreten Verbesserungsbedarf in ihrem Unternehmen?
- * Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Umsetzung von Verbesserungsprozessen?
- * Was ist konkret aufgefallen; bei welchen Beschäftigten wird ein Problem erwartet?
- * Haben Sie den Eindruck, dass schriftliche Arbeitsanweisungen in allen Teilen der Belegschaft gut umgesetzt werden? Für den Fall, dass nicht, was glauben Sie ist die Ursache?



- * Gibt es in ihrem Betrieb/Unternehmen Auffälligkeiten/Probleme bei der Dokumentation von Arbeitsabläufen?
- * Wie erfolgen bei Ihnen Arbeitsabsprachen?
- * Werden ihre Sicherheitsvorschriften eingehalten, wie messen/kontrollieren Sie das?
- * Wie häufig kommt es zu (kleineren) Arbeitsunfällen?
- * Gibt es bestimmte Arbeitsmaterialien / Ressourcen / Rohmaterialien, die unverhältnismäßig oft aufgebraucht werden, weil sie möglicherweise nicht richtig genutzt werden?
- * Wie hoch beziffern sie Folge und Ausfallkosten in bestimmten Arbeitsbereichen, weil es Probleme bei der Arbeitsumsetzung gibt?

Gemeinsam mit der Referatsleiterin der Kreisbäder der Kreisverwaltung Rhein-Pfalz hat ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz einen Beratungsprozess entwickelt und begleitet. Folgende Ziele sind für die Weiterqualifizierung der rund 30 an- oder ungelerten Badewärterinnen und Badewärter vereinbart worden:

- * die Stärkung des Selbstbewusstseins,
- * Verbesserung der Kenntnisse und die
- * Erweiterung des Berufsprofils.

Der ermittelte, arbeitsplatzorientierte Weiterqualifizierungsbedarf zeigt sich vor allem im Bereich Saunadienleistung: Bisher werden die Saunadienleistungen von den Badewärterinnen und -wärtern durch einen kurzen Anlernprozess und im täglichen Tun und Üben erlernt. Diese Art



des Lernens findet im täglichen Arbeitsprozess statt, ohne dass die Mitarbeitenden das Lernen bewusst wahrnehmen. Hacker⁶ spricht hier von arbeitsimmanentem Lernen, das unabhängig vom Qualifikationsniveau der Ausführenden ist.

Die neu vereinbarten Weiterqualifizierungen verbessern bereits bestehende Arbeitsabläufe im Bereich gesundheitsgerechte Saunadienstleistungen, beispielsweise

- * die richtige Saunatemperatur in Verbindung mit dem Aufguss,
- * das Errechnen des richtigen Mischverhältnisses von Aufgusskonzentrat und Wasser,
- * das richtige Lesen, Verstehen und Umsetzen des Beipackzettels für weitere zusätzliche Wellnessangebote,
- * der professionelle Umgang mit den Badegästen erfordert sprachliche und soziale Kompetenzen der Badewärterinnen, beispielsweise das Erklären des Sauna- und Badeablaufs oder den Umgang mit kritischen Bemerkungen oder Rückfragen der Badegäste.

Die Weiterqualifizierung wird durch individuelle Entwicklungsgespräche von ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz begleitet, in denen die Wünsche für die Qualifizierung der Badewärterinnen erfragt und gemeinsam mit ihnen Entwicklungsziele geklärt werden.

Die beiden regionalen Beispiele aus Sachsen und Rheinland-Pfalz zeigen, wie es gelingt, einen konkreten, praktischen Gewinn für alle Mitarbeitenden in Unternehmen und Betrieben zu entwickeln und unternehmensbezogen umzusetzen: Für Geschäftsführende und Mitarbeitende gleichermaßen, auch wenn diese Ergebnisse mit längeren Kommunikations- und Beratungsprozessen verbunden sind.

3. ERMUTIGENDE ERFAHRUNGEN UND POSITIVE EFFEKTE: DIE INFO-AUSSTELLUNG: BASISKOM – MITTEN IM BETRIEB

Die Idee der Informationsausstellung: „BasisKom: Mitten im Betrieb“ greift diese Aspekte auf. Die oben beschriebenen Projekterfahrungen bilden die Grundlage der Ausstellungskonzeption des Bundesarbeitskreises ARBEIT UND LEBEN.

Die Ausstellungspräsentation unterstützt die Kommunikations- und Beratungsprozesse in und während der Akquisephase mit folgenden Botschaften:

- * ARBEIT UND LEBEN ist mit seiner Projektidee in kleinen und mittleren Unternehmen präsent.
- * Der BetriebsCheck oder das Unternehmensgespräch wird in unterschiedlichen Regionen und Branchen modifiziert eingesetzt.

6 Winfried Hacker (2005): Allgemeine Arbeitspsychologie – Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit. Bern

- * Gemeinsam mit den Geschäftsführenden, Personalverantwortlichen und Mitarbeitenden werden konkrete Qualifizierungsformate am Arbeitsplatz entwickelt.
- * Sie sind eine passende Mischung aus Grundbildungselementen und betrieblicher Weiterqualifizierung, auf der Basis arbeitsplatzbezogener Unternehmensbedarfe.
- * Hohe Flexibilität für die Zeitfenster der Qualifizierungen sind nötig, weil die Beschäftigten zu evtl. vereinbarten Terminen wegen eines dringenden Arbeitsauftrages nicht freigestellt werden können oder wechselnde Schichtbetriebe berücksichtigt werden müssen.

Zusätzlich zeigen wir unsere beschriebenen Ideen und Erfahrungen in Kurzfilmen, die aufweisen, dass sich die Chancen einer vertiefenden Zusammenarbeit im Betrieb erhöhen, wenn

- * die Geschäfts- und Personalführung Wert legt auf Weiterqualifizierungen für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und
- * wenn die Geschäfts- und Personalführung die Mitarbeitenden so wertschätzt, dass sie mit bestehender Belegschaft die nächsten Jahre bewältigen möchte und dabei die Botschaft vertritt: Du bist mir wichtig, wir wollen dich halten und fördern
- * und wenn Du dich weiterqualifizierst, dann steigen auch Deine Verdienstmöglichkeiten.

4. FAZIT

Unsere BasisKom-Erfahrungen zeigen zudem: Grundbildung stärkt das Selbstbewusstsein! Wenn die sogenannten geringqualifizierten Mitarbeitenden oder Menschen mit Leserechtsschreibschwächen in den Betrieben an arbeitsplatznahen Weiterqualifizierungen teilnehmen, steigt ihr Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten.

Coachings, individuelle, arbeitsplatzbezogene Lernbegleitung und Lerngelegenheiten am Arbeitsplatz ermöglichen ein



besseres Verständnis für Prozesse, die über den eigenen Arbeitsplatz hinausgehen.

Möglicherweise wird der Arbeitsplatz zum ersten Mal als zentraler Gestaltungs- und Mitbestimmungsort wahrgenommen und der Weg für aktive Beteiligung im Betrieb frei. Im besten Fall haben die im Artikel beschriebenen Mitarbeitenden die Möglichkeit sich als aktiv mitgestaltend und selbstwirksam zu erleben.

Und es gibt eine weitere, naheliegende These: Gestärktes Selbstbewusstsein und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit eröffnen und erhöhen die Möglichkeit, dass sich mehr Menschen auch trauen, in gesellschaftlichen Prozessen zu engagieren.

Arbeitswelt und Arbeitsplatz bieten also die Gelegenheitsstruktur, geringqualifizierte Mitarbeitende für (Weiter-)Bildungsprozesse zu erreichen und so mehr Egalität in den Beschäftigungsverhältnissen und damit insgesamt (gesamtgesellschaftlich) zu ermöglichen. Im Betrieb erreicht Bildung auch die Menschen, die sich eben nicht aus eigener Motivation für eine Fortbildung, einen Sprachurlaub oder andere Weiterqualifizierungen anmelden. Im besten Fall öffnet Grundbildung am Arbeitsplatz eine Tür zum Korridor der lebenslangen Lernprozesse und ermutigt und stärkt die Menschen, weitere Türen in Eigeninitiative zu öffnen.

BasisKom im Gespräch mit einem Geschäftsführer:



Es gibt in meinem Betrieb Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ich sehr schätze:

- Sie sind zuverlässig.
- Sie sind engagiert.
- Sie sind sehr kollegial.



Gleichzeitig gibt es bei einigen dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Herausforderungen:

- bei der Arbeitsdokumentation,
- beim Umsetzen schriftlicher Anweisungen,
- bei der Qualifizierungsbereitschaft,
- bei beruflicher Aufstiegsbereitschaft.



**„Und das trotz positiver Gespräche
und Anreize meinerseits.“**

Geschäftsführer

„Mein Ziel ist: Mit bestehender Belegschaft die kommenden Jahre erfolgreich bewältigen“



BasisKom schafft Zugänge zu Betrieben

Unterschiedliche Betriebe wollen unterschiedlich angesprochen werden – das ist die Erfahrung von BasisKom. Auch die verschiedenen Akteure in den Unternehmen erwarten jeweils auf sie zugeschnittene Herangehensweisen: das gilt für die Geschäftsleitung und Mitarbeitenden in KMU ebenso wie für die betriebliche Interessenvertretung in größeren Unternehmen. Berücksichtigt man dann noch, dass jede Branche eigene Anforderungen an Alphabetisierung und Grundbildung stellt, hat BasisKom eine breite Palette von erfolgreichen Zugängen zu Unternehmen entwickelt.

Grundsätzlich gilt: BasisKom ermöglicht einen Win-Win-Prozess für alle Akteure im Unternehmen! Für den Entwicklungsprozess werden alle mit ihren Interessen und Bedarfen einbezogen.

ALLE MIT INS BOOT HOLEN: VON A WIE AUSBILDER BIS Z WIE ZUSTÄNDIGE STELLE – DIE ANSPRACHE UND GEWINNUNG BETRIEBLICHER UND AUSSERBETRIEBLICHER ENTSCHEIDUNGSTRÄGER

JENS MATTHES



Die Landesarbeitsgemeinschaft ARBEIT UND LEBEN Sachsen informiert betriebliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Entscheidungsträgerinnen und -träger aus dem unmittelbaren betrieblichen Umfeld: Kolleginnen und Kollegen oder die Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, aber auch künftige wie aktuelle Ausbilderinnen und Ausbilder, Betriebsräte, Personalverantwortliche und die Geschäftsführung.

So wurde mit den Ausbildungsberatern der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig die Idee entwickelt, ausbildende Unternehmen zu einem themenspezifischen Workshop einzuladen. Konkret wurden über 800 Unternehmen der identifizierten Sparten Bau, Logistik etc. mit Schreiben der IHK zu der Anfang 2014 stattfindenden Veranstaltung eingeladen, auf der in das Thema eingeführt und rege diskutiert wurde.

Einen weiteren Zugang in die Unternehmen stellte der Betriebsrat dar. Hier nutzten wir neben Projektvorstellungen auf Betriebsrätekonferenzen auch die BR I-Schulungen. Zugänge zur Geschäftsführung, Niederlassungs- oder auch

der Personalleitung gelangen uns u. a. über die telefonische Direktansprache. So wurden über 200 Unternehmen der identifizierten Branchen telefonisch kontaktiert.

Die Platzierung des Themas erfolgte auch durch das sog. Unternehmerfrühstück und eine Innungsversammlung, jeweils mittels eines einstündigen Themenreferates. Ein Unternehmerfrühstück ermöglicht beispielsweise das Platzieren der Info-Ausstellung, außerdem den Zugang zu weiteren Unternehmen. Auch führen in diesem Rahmen geführte Einzelgespräche mit betrieblichen Entscheidungsträgern zu weiteren Zugängen, wie dem Betriebsleiter, Betriebsräten oder Vorarbeitern.

Der direkte Kontakt zum kollegialen Umfeld möglicher Betroffener erfolgte über die Information zum Thema in den Vorbereitungskursen auf die Ausbildereignungsprüfung (AEVO), d.h. über die Sensibilisierung der künftigen Ausbilderinnen und Ausbilder. Hier wurden bspw. zukünftige IHK-geprüfte Berufspädagoginnen und -pädagogen erreicht oder die zukünftigen Verantwortlichen für „grüne“ Berufe des



Sächsischen Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie (LfULG). In diesem Bereich ergibt sich die Besonderheit, dass zeitgleich Geschäftsführende von oftmals kleinen inhabergeführten Unternehmen der „grünen“ Branche erreicht werden, in denen sie oftmals zugleich die Ausbildenden sind.

Außerbetriebliche Zugänge gelangen uns über vielfältige Wege:

- * über die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen und die Beraterinnen und Berater des Arbeitgeber-Services der Agentur für Arbeit mit ihren Betriebsbesuchen,
- * wie auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Schuldnerberatungsstellen,
- * über die beiden Mitarbeiterinnen der Bildungsberatung Leipzig,
- * bis hin zu unserer Teilnahme an Mitgliederversammlungen von Unternehmensverbänden.

Fallmanager des Arbeitgeber-Services konnten die BasisKom-Angebote in Betriebsbesuchen weiterleiten. Schuldnerberatungsstellen konnten Unterstützungsleistungen für Beschäftigte an mögliche Betroffene sensibel weitergeben.

Im Laufe der Projektlaufzeit entstanden auch Kontakte zu Unternehmensverbänden, wie u.a. dem Dehoga Regionalverband Leipzig e.V. für die Hotel- und Gaststättenbranche oder dem Berufsverband privater Anbieter e.V. für die Pflegebranche. Das Ziel war der Zugang zu Unternehmen durch Pressearbeit oder auch die Teilnahme an Mitgliederversammlungen, z. B. mittels eines BasisKom-Stands zu einer Mitgliederversammlung des Dehoga Leipzig. Letztlich gelang auch der Zugang zu Unternehmen über eine breite Medienarbeit (Auswahl):

- * drei Beiträge in Kammerzeitschriften (HWK Chemnitz „Deutsche Handwerkerzeitung“, Ausgabe Chemnitz, IHK Leipzig „wirtschaft“ und IHK Dresden „ihk.wirtschaft“),
- * vier Beiträge im Arbeitgeber-Newsletter „EINSTELLUNGSSACHE“ verschiedener Regionen,

- * Beiträge in neun Zeitschriften der Unternehmensverbände betroffener Branchen (u. a. „bautrend“, „UV.Aktuell“, „Blickpunkt Gartenbau“, „PERSPEKTIVE Betonbauteile“, „Agrar aktuell“) oder auch
- * ein Beitrag im „Unternehmermagazin für die Bauwirtschaft – bg bau aktuell“.

Mittels der beschriebenen Methoden wurden bis Projektende insgesamt 61 Unternehmen im persönlichen Einzelgespräch informiert und mit 32 Unternehmen Kooperationsvereinbarungen für die Unterstützung möglicher Betroffener bzw. zur Platzierung der Infoausstellung abgeschlossen.

Als möglicher Erfolgsfaktor hat sich für das betriebliche Erstgespräch das Vertrautmachen mit dem jeweiligen Unternehmen (Produkte/Dienstleistungen) und mit dem möglichen konkreten Identifikationsbedarf an Alphabetisierung und Grundbildung („Wo könnte es schon Probleme gegeben haben?“) herausgestellt. Hierbei hat sich gezeigt, dass Entscheidungsträger offen gegenüber für sie erkennbaren Problemen sind und hierfür nicht nur schnelle, sondern konkret am Bedarf ansetzende Angebote nachfragen.

Im ersten Arbeitsschritt werden mögliche Arbeitsbereiche, in denen funktionale Analphabetinnen und Analphabeten zu finden sind, eruiert. Für uns sind dies die Bereiche Bau, Pflege, Transport und Logistik sowie haushaltsnahe Dienstleistungen. Nur eine zielgruppengerechte Ansprache, verbunden mit der Präsentation konkreter Unterstützungsleistungen (z. B. arbeitsplatzbezogenes Seminarangebot) und der Zusage an eine hohe Flexibilisierung in der Durchführung können helfen, dass die Geschäftsführung einen möglichen Bedarf im Unternehmen überhaupt bereit ist zu erkennen, um diesen dann bei Bedarf im Unternehmenskontext zu beheben. Dies setzt jedoch in den meisten Fällen einen betrieblichen Handlungsdruck voraus (z. B. die Pflegedokumentation nach den Richtlinien des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen). Social Responsibility als Haltung kann einen Gesprächseinstieg mit Unternehmen ermöglichen – der betriebliche Nutzen steht jedoch meist im Vordergrund.

NICHT MIT FERTIGEN LÖSUNGEN KOMMEN: SENSIBEL BEDARFE WAHRNEHMEN UND BEDARFSGERECHT UMSETZEN – BETRIEBS- UND BASISKOMPETENZCHECK IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

KATJA E. RICKERT

Alle wichtigen Personen sind frühzeitig in den Prozess mit eingebunden und können für einen zeitnahen Informationsfluss innerhalb des Unternehmens sorgen. Die Basis für das Gelingen ist Wertschätzung, Vertrauen und Respekt.

Grundbildung BetriebsCheck

ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz hat neben der Landesarbeitsgemeinschaft Sachsen innerhalb des Verbundprojektes die beiden Ansätze BetriebsCheck und BasisKompetenzCheck entwickelt.

Damit eine Weiterqualifizierung im Bereich der Grundbildung im Unternehmen ankommt und nachhaltigen Nutzen bringt, ist es zentral, dass der externe Weiterbildungsanbieter nicht mit einem vorgefertigten Konzept an das Unternehmen herantritt. Vielmehr zählt für das Auftragsklärungsgespräch die systemische Haltung, das Unternehmen kennen und verstehen zu lernen. Gerade Grundbildung und Alphabetisierung sind sehr sensible Themen.

Die Mitarbeitenden von ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz haben alle eine Zusatzqualifikation im Bereich systemischer Prozessberatung. Dieser spezielle Beratungsansatz wurde auch im Projekt BasisKom angewendet und dort in den Bereichen Alphabetisierung und Grundbildung entsprechend weiter ausgebaut.

In der Regel findet für die Beschäftigungsgruppe der Ungelernten keine gezielte Personalentwicklung statt. Vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist auch nicht bewusst, dass ihre Mitarbeitenden innerhalb ihrer auszuführenden Tätigkeit, Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben und Rechnen, also im Bereich der Grundbildung, haben könnten.

Im Rahmen des Projektes BasisKom hat ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz hierzu einen BetriebsCheck als Auftragsklärungs- und Analyseinstrument entwickelt. Der BetriebsCheck wird je nach Unternehmenssituation mehrmals durch- bzw. die Gespräche weitergeführt. Bei dieser Variante des BetriebsChecks handelt es sich nicht um einen Fragekatalog, welcher linear abgearbeitet wird, sondern vielmehr um die Zusammenfassung wichtiger Unternehmensbereiche, die während des bzw. der Gespräche behandelt und geklärt werden.

Bedarfe Vertrauen

Ziele des BetriebsChecks sind:

- * alle wichtigen Entscheidungsträgerinnen und -träger (Geschäftsführung, Personalentwicklung, Abteilungsleitende, Betriebsrat) in die Gespräche mit einzubinden und deren Sichtweisen sowie Motivationen für den Veränderungsprozess (z. B. eine Weiterqualifizierung) transparent zu machen,
- * den Hintergrund und die Notwendigkeit für die Weiterqualifizierung der Zielgruppe (Abteilung) zu erfassen,
- * das Unternehmen auf allen unterschiedlichen Ebenen systemisch kennenzulernen,
- * eine vertrauensvolle und wertschätzende Atmosphäre aufzubauen und
- * allen Beteiligten wichtige Informationen zu der Lebens- und Arbeitssituation von funktionalen Alphabetinnen und Analphabeten punktuell zu liefern bzw. diese zu hinterfragen.

Zentral für eine arbeitsnahe Weiterbildung ist also, alle wichtigen Entscheidungsträger innerhalb des Unternehmens mit einzubeziehen. Dies hat mehrere Gründe. Der oder die Prozessberatende erhält ein umfangreiches, vielfältiges Bild vom Unternehmen und deren Mitarbeitenden. Alle wichtigen Personen sind frühzeitig in den Prozess mit eingebunden und können für einen zeitnahen Informationsfluss innerhalb des Unternehmens sorgen. Die Basis für das Gelingen ist Wertschätzung, Vertrauen und Respekt. Durch das intensive Einbinden fühlen sich alle entsprechend beteiligt und mitverantwortlich für die spätere Umsetzung der Weiterqualifizierung im Unternehmen.

Folgende Bereiche werden unter anderem in den Gesprächen behandelt:

- * berufliche Qualifikation der Mitarbeitenden (Situation der Geringqualifizierten bzw. funktionalen Alphabetinnen und Analphabeten im Unternehmen)
- * Unternehmenskultur
- * kultureller Hintergrund und Durchschnittsalter der Mitarbeitenden

- * Zusammensetzung und Zusammenarbeit von Abteilungen
- * Kunden- und Kundinnenfelder
- * Umgang mit Veränderungsprozessen sowie Visionen und Ziele des Unternehmens
- * interne Kommunikation – Informationsfluss – Betriebsklima (Führung von Mitarbeitendengesprächen und Krankenrückkehrgesprächen, Einarbeitungsleitfäden, Betriebszeitung, Intranet, Urlaubsanträge, ...)

Für die bedarfsgerechte Entwicklung einer Weiterbildung für geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es wichtig, die bisherigen Trainings und deren Inhalte sowie methodisch-didaktisches Vorgehen zu erfassen und zu analysieren:

- * Rahmenbedingungen (zeitlicher Umfang, Beginn, Ende, Örtlichkeit, außerhalb oder während der Arbeitszeit)
- * Zielgruppe (einzelne Personen, Abteilungen)
- * Zielsetzung
- * Zielkontrolle (Flow-up Befragung bzw. Kontrolle)
- * Gruppendynamik
- * Medien und Methoden, Handout

Ein Blick auf diese Punkte liefert wichtige Antworten darauf, warum eine Weiterqualifizierung bzw. Grundbildung im Unternehmen erfolgreich war bzw. gescheitert ist und trägt dazu bei, ein passgenaues Angebot zu entwickeln.

Mit Hilfe von systemischen Fragen hat der oder die Prozessberatende die Möglichkeit, noch einmal bestimmte Antworten durch die betreffenden Personen hinterfragen zu lassen⁷.

- * Was denkt die Person x aus der Abteilung, wenn Person y immer bei der Weiterqualifizierung fehlt?
- * Wenn Person x auf einmal die Dokumente besser ausfüllt, welchen Einfluss hat dies auf die Teamzusammenarbeit?
- * Was denkt die Abteilung z, wenn Abteilung b schon wieder an einer Weiterqualifizierung teilnimmt?

7 vgl. Schwing, Rainer/Fryszner, Andreas (2007): Systemisches Handwerk – Werkzeug für die Praxis. Göttingen

BasisKompetenzCheck

Ressourcenorientierung

Ziel dieser Fragestellungen ist es, allen Beteiligten transparent zu machen, welchen systemischen Einfluss die Weiterqualifizierung bzw. Grundbildung auf das Unternehmen ausübt und welche weiteren Schritte geplant und berücksichtigt werden müssen.

Bei den Themen Grundbildung und Alphabetisierung ist auf eine sehr individuelle und sensible Vorgehensweise zu achten. Insbesondere der Bereich der Alphabetisierung ist gerade im Arbeitskontext mit Tabuisierung und Scham besetzt. Auch die Angst vor Arbeitsverlust ist bei den Betroffenen hoch und somit sind wir als Prozessberatende ggf. mit Existenzbedrohungen, Blockaden und anderen damit zusammenhängenden stark ausgeprägten Ängsten bei allen Beteiligten konfrontiert.

Personen, die Herausforderungen beim Lesen, Schreiben und Rechnen haben, haben sich oft ihr Umfeld so aufgebaut, dass sie teilweise auch ohne diese Fertigkeiten zurechtkommen, indem sie die Hilfe von anderen gezielt einfordern oder es verschleiern. Ändern sie auf einmal ihr Verhalten, bzw. werden sie in diesen Fertigkeiten besser oder benötigen sie keine Hilfe mehr, dann kann das zu Irritation, Verwirrung, Spannungen oder zu Konflikten mit Kolleginnen und Kollegen, Abteilungen oder mit dem Team führen.


Ein weiterer Faktor für die Entwicklung einer bedarfsgerechten Weiterqualifizierung ist die Durchführung des BasisKompetenzChecks mit der Zielgruppe der Weiterqualifizierung. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass oft tolle, teure, ausgefallene und aufwendige Qualifizierungen durchgeführt werden, die am Ende doch nicht den erhofften Nutzen und die Veränderung in der Arbeitsumsetzung bringen. Ein möglicher Grund für dieses Scheitern könnte sein, dass die betroffenen Personen mit ihren Bedürfnissen und Anliegen im Vorfeld nicht ausreichend gehört (befragt) wurden.

Beim BasisKompetenzCheck wird zunächst mit jedem (möglichen) Teilnehmenden der Weiterqualifizierung ein ressourcenorientiertes Gespräch geführt.

Inhalte des BasisKompetenzChecks sind:

- * Informationen zur schulischen und beruflichen Laufbahn der Person
- * Einstellungen und Erfahrungen zu bisherigen Weiterbildungen (Lernmotivation) sowie der Bedarf an zukünftigen Weiterqualifizierungen aus Sicht der betroffenen Person
- * Bewertung der beruflichen Arbeitssituation und Umgang mit entsprechenden Arbeitsveränderungen
- * Selbsteinschätzung in den Bereichen Lesen, Schreiben, Hören und Verstehen im Kontext der auszuführenden Arbeit.






4. Bitte beschreiben Sie Ihre schulische Laufbahn:
(Wie war die Schulbiografie? Wo gab es welche Brüche mit welchem Hintergrund?)

<input type="checkbox"/>	Schulabschluss	
<input type="checkbox"/>	Ausbildung	
<input type="checkbox"/>	Weiterbildung	
<input type="checkbox"/>	Sprachen	
<input type="checkbox"/>	Führerschein	

5. Welche Hobbys, Interessen haben Sie, was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?
(Hintergrundinformationen erhalten in den Bereichen: Familie, Sport, Ernährung, technische Geräte, zeitliche Ressource, Lernmotivation und Veränderungsmanagement.)




In welchen Bereichen bringt die Person (Lern-) Motivation mit?

Wie ging sie bis jetzt mit Veränderungen und Herausforderungen um?



Wichtig ist, zu Beginn des Gespräches den Hintergrund und die Zielsetzung des Gespräches aufzuzeigen und eine wertschätzende und vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Je nach Unternehmenssituation kann es sinnvoll sein, diese Gespräche anonym zu führen. Dies muss im Vorfeld mit allen Entscheidungsträgern geklärt werden. Informationen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen, werden situationsbedingt anonymisiert zusammengefasst und an entsprechender Stelle kommuniziert. Auch hier sind die Schlüsselwörter für das Gelingen des Prozessabschnittes Klarheit und Transparenz gegenüber allen Beteiligten.

In der Regel nehmen Personen, die geringqualifiziert sind, nicht so oft an Weiterqualifizierungen teil und haben Vorbehalte und/oder auch Ängste gegenüber solchen Veranstaltungen⁸. Aus diesem Grund ist es zentral, der Person in dem Gespräch zeitnah ein authentisches Feedback zu geben, um Bewusstheit über Fähigkeiten, Kompetenzen, Potenziale und Ressourcen aufzuzeigen. Zielsetzung ist es, die Person für die geplante, noch zu entwickelnde Weiterqualifizierung zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen und zu begleiten.

Je nach zeitlichem Umfang der geplanten Weiterqualifizierung wird der BasisKompetenz-Check zu Beginn und am Ende der Maßnahme durchgeführt. Bei längerfristigen Weiterqualifizierungen werden während der Maßnahme Einzel- oder Gruppengespräche mit den Teilnehmenden geführt. Der Fokus liegt hier auf zwei Bereichen:

- ✳ Sind die Inhalte und Rahmenbedingungen der Weiterqualifizierung noch bedarfsgerecht auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden ausgelegt oder müssen Veränderungen vorgenommen werden?
- ✳ Ist die einzelne Person noch motiviert? In welchen Bereichen benötigt sie Unterstützung und Begleitung?

Die Faktoren für das Gelingen der Implementierung von arbeitsnahen Weiterbildung im Unternehmen sind also: nicht mit einem vorgefertigten Weiterbildungs-Konzept an das Unternehmen heranzutreten, alle Beteiligten in den Prozess zu involvieren und eine vertrauensvolle, respektvolle und konstruktive Arbeitsatmosphäre schaffen, die Sprache des Unternehmens zu sprechen und die zeitliche Taktung des Unternehmens und deren Bedarf zu berücksichtigen und somit einen langen Atem zu haben!

⁸ vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn

BasisKom im Gespräch mit einer Kollegin:



Mein Kollege bittet mich immer um das Erstellen seiner Dokumentation.

Das nervt mich manchmal. Trotzdem schätze ich ihn:

- Er arbeitet für zwei.
- Er ist sehr sozial.
- Er kümmert sich um die anderen Kollegen.



In Deutschland leben 7,5 Millionen Menschen, die Probleme beim Lesen und Schreiben haben. Über die Hälfte sind erwerbstätig und arbeiten im

- Handel,
- Gesundheits- und Sozialbereich,
- Verkehrs- und Lagerwesen,
- Gast- und Baugewerbe.



„Das kann ich nicht glauben ... oder betrifft das vielleicht meinen Kollegen?“

Kollegin

„Ich arbeite mit einem Kollegen zusammen, der mich immer fragt, ob ich die Dokumentation für ihn machen kann, weil er entweder die Hand kaputt oder seine Brille vergessen hat.“



Ansprache und Sensibilisierung betrieblicher Interessenvertretung

Auch den meisten Betriebs- und Personalräten ist nicht bewusst, dass von den 7,5 Millionen Menschen in Deutschland, die nicht richtig lesen und schreiben können, ungefähr 57 Prozent erwerbstätig sind. Eine Projekt-Recherche hat ergeben, dass es außerdem keinerlei Rechtsprechung zu der Thematik gibt. Damit das Thema Bestandteil der Betriebs- und Personalräte-Qualifizierungen wird, hat BasisKom Curricula entwickelt, die das Thema Grundbildung und funktionaler Analphabetismus in Qualifizierungen für betriebliche Interessenvertretungen implementiert:

- I. Einführung in die BR-Arbeit
- II. Personelle Einzelmaßnahmen
- III. Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten
- IV. Veränderungsprozesse, Betriebsänderung, Interessensausgleich, Sozialplan.

Mit der Schulung und Informationsberatung von Betriebs- und Personalräten sowie Schwerbehindertenvertretungen ist ARBEIT UND LEBEN auf einer wichtigen Unternehmensebene aktiv. Die Sensibilisierung betrieblicher Vertrauensleute ermöglicht BasisKom einen gelingenden Zugang zu Unternehmen.

VERTRAUEN IST DIE BASIS! BETRIEBSRÄTE, SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN UND GEWERKSCHAFTEN ALS MOTOR FÜR GRUNDBILDUNG IM BETRIEB – GELUNGENE ANSPRACHE UND SENSIBILISIERUNG

ARIANE MÜNCHMEYER, ALEXANDER OBERDIECK

Die Entscheidung, Probleme mit dem Lesen und Schreiben offenzulegen und daran zu arbeiten, ist nicht vorrangig eine Kopfsache. Das Bauchgefühl und implizite Erwartungen spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Und immer wenn Unsicherheit eine Rolle spielt, bekommt ein Faktor eine besondere Bedeutung: Vertrauen.

Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter genießen dieses Vertrauen bei vielen Beschäftigten. Wichtig ist es, die Aufgaben und Arbeitsweise dieser Schlüsselpersonen zu verstehen. Nur so können eine zielführende Ansprache erfolgen und Projekthinhalte sinnvoll mit deren Arbeit verknüpft werden.

BESTEHENDE BILDUNGSANGEBOTE IN DER PROJEKTARBEIT MITDENKEN

Da betriebliche Interessenvertretungen sich zur Ausübung ihres Amtes fortlaufend weiterbilden müssen und häufig in Netzwerken organisiert sind, gibt es vielfältige Ansatzpunkte zur Ansprache und Sensibilisierung.

Mitglieder von Betriebsräten haben einen Anspruch auf die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen. Dazu zählen insbesondere Grundlagenseminare zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), die jedes Betriebsratsmitglied besucht haben sollte.

Für alle der vier gängigen Grundlagenseminare wurden im Projekt BasisKom Module entwickelt, die funktionalen Analphabetismus thematisieren und sich gleichzeitig in bestehenden Curricula integrieren lassen. Die Themen der Grundlagenseminare reichen von der Einführung in die Betriebsratsarbeit, über den Umgang mit personellen Einzelmaßnahmen, bis hin zur Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten.

So wird beispielsweise im ersten Grundlagenseminar der § 80 BetrVG thematisiert, um die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats zu erörtern. Dort heißt es unter anderem, dass zu den Aufgaben des Betriebsrats die Beantragung von Maßnahmen beim Arbeitgeber gehört, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, die Eingliederung besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern sowie die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern. Diese Beschreibungen bieten Raum z. B. über die besondere Schutzbedürftigkeit funktionaler Analphabetinnen und Analphabeten zu diskutieren, sowie darüber, wie Grundbildungskurse im allgemeinen Weiterbildungsangebot des Betriebs etabliert werden können. In anderen Fallbeispielen für Grundlagenseminare wird das Thema anhand des § 97 BetrVG Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung und § 102 BetrVG Mitbestimmung bei Kündigungen behandelt.

Zur Sensibilisierung hat es sich als besonders gut herausgestellt, wenn die Teilnehmenden sich dem Thema selbstständig nähern. In den jeweiligen Fallbeispielen wird deshalb nicht vorab auf funktionalen Analphabetismus eingegangen, sondern lediglich eine Ausgangslage beschrieben. Die Teilnehmenden sind dann angehalten, mögliche Ursachen zu diskutieren. In der Regel dauert es eine Weile bis sie Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben als möglichen Grund nennen, da sich auch viele andere Erklärungen anbieten. Sobald klar wird, was tatsächlich dahinter steckt, ist bereits das Bewusstsein geweckt, dass die Teilnehmenden das Thema nicht „auf dem Schirm“ hatten. Daran anschließend kann anhand von Zahlen und Daten und den entsprechenden Paragraphen das Thema praxisnah bearbeitet werden.

Auch bekannte Vergleichsgrößen, wie die Zahl der Schwerbehinderten, lassen sich gut nutzen, um deutlich zu machen, dass es sich um ein oftmals „unsichtbares“ Phänomen handelt.

§ 80 BetrVG

§ 102 BetrVG

§ 97 BetrVG



Um den richtigen Einsatz der Module sicherzustellen, wurden diese bei Referententagungen vorgestellt, besprochen und im Rahmen einer Qualifizierung für Referierende vertiefend behandelt.

Die Module für Grundlagenseminare sowie begleitende Informationen wurden in der Broschüre: Betriebsräte als Motor für Grundbildung und Alphabetisierung in der Arbeitswelt veröffentlicht und können auch über das Projekt hinaus genutzt werden.

Dass dieser Weg vielversprechend ist, zeigt sich am regen Interesse und der Diskussionsbereitschaft bei den Seminaren. Auch die darauf folgenden Einladungen zu Betriebsversammlungen spiegeln dies wider. So konnten durch die Sen-

sibilisierung einer Betriebsrätin beim Seminar und die anschließende Einladung zur Betriebsversammlung Betroffene in einem Logistikbetrieb erreicht werden, für die ein Kurs zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung entwickelt wurde.

Zu wichtigen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in dem Projekt sind auch Schwerbehindertenvertretungen geworden. Diese haben gemäß SGB IX ebenfalls einen Anspruch auf Teilnahme an Bildungsveranstaltungen.

Schwerbehindertenvertretungen waren ursprünglich kein Arbeitsschwerpunkt im Projekt BasisKom. Nachdem sich aber im Projektverlauf eine bemerkenswerte Offenheit für das Thema herauskristallisiert hat, wurde ein Modul für

Betriebsrat Vertrauen

Grundlagenseminare entwickelt. Als „Kummerkasten“ des Betriebs, kennen Schwerbehindertenvertretungen häufig die Sorgen, Nöte und Probleme eines erheblichen Teils der Belegschaft und genießen deren Vertrauen. Ihre Erfahrung mit schwierigen Beratungssituationen und dem Ansprechen tabuisierter Themen macht Schwerbehindertenvertretungen zu idealen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit einem direkten Zugang zu Betroffenen. Mit einem Artikel in der Zeitschrift INFO der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in NRW wurde das Projekt ausführlich vorgestellt.

Zusätzlich zu der Sensibilisierung im Rahmen von Grundlagenseminaren werden Großveranstaltungen von ARBEIT UND LEBEN Nordrhein-Westfalen für Informationskampagnen genutzt. Auf dem SBV-Tag konnte so z. B. ein Kontakt zu einem Schwerbehindertenvertreter aus Coesfeld geknüpft werden, in dessen Betrieb daraufhin zwei begleitende Coachings durchgeführt wurden.

GEWERKSCHAFTSSTRUKTUREN VERSTEHEN UND IN DAS PROJEKT EINBINDEN

Zur Nutzung der Module für andere Vorhaben, auch wenn keine Kontakte zu gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsnahen Bildungsträgern bestehen, ist es empfehlenswert, Kontakt zu den Bildungsabteilungen von Gewerkschaften aufzunehmen. In fast allen gewerkschaftlichen Landesorganisationen gibt es Bildungskommissionen und -arbeitskreise. Als besonders zielführend hat es sich herausgestellt, das Thema zunächst dort vorzustellen und gemeinsam zu überlegen, wie es in der Bildungsarbeit aufgegriffen werden kann. Über dieses Netzwerk von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren lassen sich im nächsten Schritt Kontakte zu den jeweiligen Bildungsträgern herstellen.

Viele der Bildungsträger setzen in den Grundlagenseminaren sowie in Bildungsangeboten für Vertrauensleute sogenannte Bildungsbausteine ein. Häufig können die im Projekt BasisKom entwickelten Module, leicht modifiziert, in dieses System aufgenommen werden. In Verbindung mit einer Sensibilisierungsschulung für Referentinnen und Referenten kann das Thema so effektiv in der Bildungsarbeit verankert und viele betriebliche Akteure erreicht werden.

Generell empfiehlt es sich, den Kontakt zu den zuständigen Gewerkschaften zu suchen, wenn man beabsichtigt, mit betrieblichen Interessenvertretungen im Betrieb zusammenzuarbeiten. Nicht nur lassen sich so wertvolle Informationen gewinnen, im Idealfall hat man einen bereits etablierten Ansprechpartner auf seiner Seite, der den Einstieg und das Vorankommen erleichtert. Auch bei Gewerkschaften gilt, dass das Wissen um die Arbeitsweise, Aufgaben und Problemstellungen den Einstieg und die Zusammenarbeit enorm vereinfacht.

Wurde der Kontakt zu Gewerkschaften hergestellt und das Thema platziert, gilt es die Botschaft dort breit zu streuen. Dafür ist es erforderlich, sich mit den Strukturen vor Ort vertraut zu machen und herauszufinden, welche Konferenzen und Arbeitskreistreffen für Haupt- und Nebenamtliche dafür am geeignetsten sind. In BasisKom konnte z. B. durch die Projektpräsentation beim Arbeitskreistreffen Logistik unter anderem ein in ver.di organisierter Betriebsrat als Partner gewonnen werden, in dessen Betrieb das Thema anschließend auf einer Betriebsversammlung vorgestellt wurde.

ARBEITSSTRUKTUREN VON BETRIEBLICHEN INTERESSENVERTRETUNGEN ZIELFÜHREND NUTZEN

Vielen Außenstehenden ist nicht bekannt, dass auf Unternehmensebene Gesamtbetriebsräte (GBR) und auf Konzernebene Konzernbetriebsräte (KBR) existieren, in die Mitglieder der örtlichen Betriebsräte entsandt werden.



Betriebsräte als Motor für Grundbildung und Alphabetisierung in der Arbeitswelt

Eine Handlungshilfe zur Sensibilisierung und Umsetzung

- Module für Grundlagenschulungen
- Handlungshilfe für Teamerinnen und Teamer
- Betriebsvereinbarung
- Rechtliche Rahmenbedingungen



**Wissen.
Entscheiden.
Erfolgreich
handeln.**

Diese Gremien sind weit vernetzt und bieten eine gute Möglichkeit das Thema unternehmens- bzw. konzernweit bekannt zu machen und eine gewisse „Rückendeckung“ zu gewährleisten. Auf einer Betriebsrätekonferenz konnte z. B. der KBR eines großen deutschen Post- und Logistikunternehmens für das Thema gewonnen werden. Im Anschluss hat dieser unter anderem den Kontakt zu einer Niederlassungsleiterin hergestellt. In der Niederlassung liefen daraufhin ebenfalls Grundbildungskurse.

Abschließend wollen wir noch auf die gemäß § 43 BetrVG von Betriebsräten quartalsweise durchzuführenden Be-

triebsversammlungen hinweisen. Oftmals werden dorthin Fachreferentinnen und -referenten zu Schwerpunktthemen eingeladen. Mit einem Vortrag auf einer Betriebsversammlung können viele Beschäftigte angesprochen werden. Die Praxis hat gezeigt, dass so Betroffene direkt erreicht werden können und gleichzeitig dazu beigetragen wird, das Thema im Betrieb ein Stück weit zu enttabuisieren. Im Anschluss an Betriebsversammlungen haben sich einige Betroffene direkt an das Projekt gewandt und um Unterstützung in Form eines Kurses gebeten. Im Gespräch mit Betriebsräten sollte also immer angeregt werden, das Thema bei einer der nächsten Betriebsversammlungen zu präsentieren.

BasisKom im Gespräch mit einem Mitarbeiter:



Seit einigen Jahren steigen die Anforderungen an das Lesen und Schreiben auf meiner Arbeit immer mehr an:

- Heute fühle ich mich sehr gestresst.
- Ich kann die Anforderungen kaum bewältigen.
- Es wird immer schwieriger für mich.



Praktische Hilfe und Lernbegleitung am Arbeitsplatz erleichtern die Arbeit und nehmen den Druck

- beim Ausfüllen von Formularen,
- beim Umsetzen schriftlicher Anweisungen,
- bei den Sicherheitsvorschriften.



„Mit dieser Unterstützung kann ich meine Arbeit noch besser machen.“

Mitarbeiter

„Ich arbeite gerne, aber es kostet viel Kraft. Ich möchte mein Lesen und Schreiben verbessern, damit ich meine Aufgaben gut erledigen kann.“



BasisKom – Mitten im Betrieb

Der Zugang zu Unternehmen im Projekt BasisKom ist gelungen, die Arbeit in und mit Betrieben war erfolgreich. Über 70 vor allem kleine und mittlere Unternehmen aber auch Großbetrieben haben eine feste Projektzusammenarbeit vereinbart: Die Instrumente Betriebs- und BasisKompetenzCheck können den branchen- und unternehmensspezifischen Bedarf sowie einen ressourcenorientierten Grundbildungsbedarf bei Mitarbeitenden erheben, betriebliche Akteure werden in Sensibilisierungs-Schulungen informiert und erlangen Handlungssicherheit. Schließlich qualifizieren arbeitsplatznahe Weiterbildungen funktionale Analphabetinnen, Analphabeten und Geringqualifizierte und ermöglichen einen Wiedereinstieg ins Lernen. Auch die Grundbildungen verlaufen individuell und bedarfsspezifisch in intensiven Einzelcoachings oder in Gruppensettings. Insgesamt wurden so bisher rund 700 Beschäftigte mit arbeitsplatznaher Grundbildung erreicht.

Die Branchen, aus denen die durch BasisKom erreichten Unternehmen vorwiegend stammen, sind die Gebäudereinigung und das Gebäudemanagement, der (Metall-) Bau, die Kranken- und Altenpflege, Energie- und Entsorgung, Dienstleistung, die Gartenpflege und der Gartenbau, Transport und Logistik, sowie Gesundheit und Freizeit.

SIE KÖNNEN GERNE WIEDERKOMMEN! – ERFAHRUNGEN BEI DER KONZIPIERUNG UND UMSETZUNG VON GRUNDBILDUNGSSEMINAREN IM PFLEGE- UND BAUBEREICH

JENS MATTHES

In den für BasisKom durchgeführten arbeitsplatznahen Weiterqualifizierungen wird Bezug auf konkrete berufliche Anforderungssituationen genommen, d.h. die Seminarinhalte (z. B. Lesen oder Schreiben) werden mit Inhalten des Arbeitsplatzes (z. B. der Pflegedokumentation) gekoppelt.

Zur Bedarfsermittlung wurde für das Projekt BasisKom durch den Verbundpartner Sachsen ein Regelverfahren entwickelt. In einem betrieblichen Erstgespräch werden mögliche Beschäftigte als Zielgruppe des Projektes und damit die infrage kommende Unterstützungsleistungen identifiziert. Nach Abschluss einer Kooperationsvereinbarung wird die Unternehmensdiagnostik mit dem Betriebs- und dem Basis-KompetenzCheck eingesetzt.

Der BetriebsCheck dient dazu, bezogen auf die jeweilige Position im Unternehmen, die Anforderungen an Grundbildung zu erfassen (betriebliches Anforderungsprofil), um sie später mittels des BasisKompetenzChecks (Kompetenzprofil der derzeitigen Beschäftigten) abzugleichen. Bei einem Mismatch begründen sich mit den Beschäftigten sowie dem Unternehmen abgestimmte Förderpläne, um arbeitsplatzbezogene Defizite in der Grundbildung zu beheben.

Die niedrighschwelligsten und überwiegend nur mehrere Stunden umfassenden Angebote laufen der Erkenntnis zuwider, dass die nachholende Alphabetisierung und Grundbildung ein oftmals langwieriger Prozess ist. Anliegen dieser Angebote ist daher vielmehr ein erster Einstieg für die Betroffenen, die Bereitschaft zum Lernen zu entwickeln und anschließende Angebote der Regelförderung (z. B. einen Schreibkurs an der Volkshochschule) zu nutzen.

Zu den im Projekt BasisKom – regionale Erprobung Sachsen durchgeführten Grundbildungsseminaren gehören im Bereich

- * Bau die Seminare „Aufmaß und Arbeitsdokumentation“, „Kettensäge GrundkursPLUS“ und „Dokumentation von Verkehrsunfällen“ sowie im Bereich
- * Pflege die Seminare „Pflegedokumentation – Schreiben im Pflegeberuf“ und „Dekubitusdokumentation – Schreiben im Pflegeberuf“,

die mit in Summe 425 Beschäftigten aus 23 Unternehmen, konkret 15 Unternehmen aus dem Pflegebereich und acht Unternehmen aus dem Bau-Bereich, realisiert wurden.

Auf Basis der bisher gesammelten Erfahrungen hat es sich als zielführend erwiesen, wenn in der Ansprache und zu Beginn im Erstgespräch im und mit dem Unternehmen

- * nicht mit den Begriffen Alphabetisierung oder Grundbildung gearbeitet, sondern beispielsweise von Defiziten im verstehenden Lesen, Schreiben, Rechnen gesprochen wird,

Mindestanforderungen an beruflicher Gestaltung – jeweils zutreffendes ankreuzen.
Setzen Sie hierbei Prioritäten durch die Auswahl von drei der maximal sechs Kategorien.

	sehr wichtig	wichtig	kaum wichtig	unwichtig
I. Sprechen				
Informationen zusammenfassen	1	2	3	4
Beteiligung an Diskussionen (Arbeitsabsprachen)	1	2	3	4
Gespräche situationsgerecht führen (z. B. auf Beschwerden reagieren)	1	2	3	4
Sachverhalte verständlich darstellen (Unfall)	1	2	3	4
2. Lesen				
Allgemeine Texte verstehen	1	2	3	4
Fachtexte verstehen Arbeitsanweisungen, Anleitungen Checklisten	1	2	3	4

AUSWAHLVORLAGE ZUR ANPASSUNG AN DIE BETRIEBLICHE STELLENANALYSE, d.h. 3 von 6 Kategorien; Durchführung durch pädagogisches Fachpersonal (auch BasisKom)

	Wird sehr gut beherrscht	wird gut beherrscht	wird kaum beherrscht	wird nicht beherrscht
1. Sprechen				
Informationen zusammenfassen	1	2	3	4
Beteiligung an Diskussionen (Arbeitsabsprachen)	1	2	3	4
Gespräche situationsgerecht führen (z. B. auf Beschwerden reagieren)	1	2	3	4
Sachverhalte verständlich darstellen (Unfall)	1	2	3	4
2. Lesen				
Allgemeine Texte verstehen	1	2	3	4
Fachtexte verstehen Arbeitsanweisungen, Anleitungen Checklisten	1	2	3	4



Grundbildungsseminar „Pflegedokumentation – Schreiben im Pflegeberuf“

- * dann zu diesen Defiziten klare betriebliche Probleme durch den pädagogischen Mitarbeiter oder im Gespräch mit dem betrieblichen Entscheider herausgearbeitet werden (z. B. Probleme in der MDK-gerechten Dokumentation, die dann Auswirkungen hat auf die jeweilige Prüfung). Der Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) prüft anhand der Pflegedokumentation die am Patienten erbrachten Pflegeleistungen mittels der vorgelegten Krankenakte. In nur wenigen Fällen sehen die Unternehmen den sozialen Auftrag der Alphabetisierung/Grundbildung ihrer Beschäftigten – vielmehr wird aufgrund der Erwartung an eine

bezahlte Freistellung eine konkrete betriebliche Notwendigkeit als Voraussetzung gesehen. Stets jedoch wurde von den Unternehmen betont, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten und nicht verlieren zu wollen;

- * konkrete mögliche Ansatzpunkte zur Verbesserung der arbeitsplatzbezogenen Alphabetisierung und Grundbildung aufgezeigt werden. Hierzu wurden nach ersten erfolglosen Erstgesprächen Seminarthemen und Inhalte vorgestellt, die dann im Erstgespräch unternehmensbezogen herausgearbeitet werden;
- * die Zusage erfolgt, dass Fachdozentinnen und -dozenten mit einer einschlägigen Qualifikation die infrage kommenden Themen umsetzen;
- * feste Regeln und Verfahrensabsprachen transparent gemacht werden, zu denen u. a. eine Kooperationsvereinbarung oder auch die Benennung des künftigen betrieblichen Ansprechpartners gehört;
- * zum Schluss des Gespräches eine Verbleibentscheidung von beiden Seiten getroffen wird.

Insofern nach dem Erstgespräch ein Unterstützungsbedarf seitens der Unternehmen signalisiert wird, wird in einem Zweitgespräch die Umsetzung der Seminare besprochen, z. B. der infrage kommende Zeitkorridor sowie die Anforderungen an den Schulungsraum im Unternehmen.

Die Fachdozenten wurden nach ihrer fachlichen Eignung ausgewählt. So übernahm das Seminar „Dokumentation von Verkehrsunfällen“ ein Rechtsanwalt mit der Spezialisierung Verkehrsrecht; die Dekubitusdokumentation führte eine Gesundheits- und Krankenpflegerin mit der Spezialisierung Wandassistentin WAcert® durch. Diese jeweilige Fachlichkeit ist aus unserer Sicht notwendig für die Akzeptanz des Seminars beim Unternehmen und den Teilnehmenden. Der



Grundbildungsseminar „Dokumentation von Verkehrsunfällen“

vom Projekt BasisKom eingesetzte pädagogische Mitarbeiter konnte neben einer berufspädagogischen Qualifizierung mit mehrjähriger Ausbildungserfahrung auch die Teilnahme am Lehrgang „Einführung in die Alphabetisierungsarbeit I und II“ vom Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V. nachweisen, um die Spezifika in der Seminare durchführung berücksichtigen zu können. Diese Tandemlösung bei den Dozenten in den Seminaren hat sich aus pädagogischer und fachlicher Sicht bewährt.

Allen Dozentinnen und Dozenten stehen ausgearbeitete Curricula mit Bezug zu den Inhalten der Grundbildung sowie Handreichungen für den Fachdozenten sowie ggf. den Teilnehmenden zur Verfügung, die mit einer Powerpoint-Präsentation für die Seminare durchführung ergänzt wurde. Arbeitsplatzbezogene Grundbildung bedeutet, dass beispielsweise im Seminar „Aufmaß und Baudokumentation“ aus dem Bereich der Grundbildung die geometrischen Formen (Rechteck, Kreisausschnitt etc.) mit den Grundlagen von deren Berechnung (Umfang, Flächeninhalt) und deren Skizzierung angewandt werden in Bezug auf konkrete Baustellensituationen bzw. deren Dokumentation und Berechnung im Baustellenprotokoll und im Bautagesbericht.

Die Unternehmen wurden aufgefordert, die Einladungen der Beschäftigten themenorientiert vorzunehmen, d. h. kei-

„SIE KÖNNEN GERNE WIEDERKOMMEN!“

nesfalls darf der Eindruck entstehen, dass die Teilnehmenden wegen mangelnder Alphabetisierung und Grundbildung als vielmehr im Rahmen einer regulären Weiterbildung angesprochen werden.

Zu Beginn der Seminare durchführung werden durch den Referenten die Inhalte in Beziehung zum Arbeitsplatz und die didaktischen Prinzipien des Seminars vorgestellt, um nicht nur die praktische Verwertbarkeit, sondern auch den pädagogischen Anspruch an diese Weiterbildung sicherzustellen. Zu Letzterem gehörte u. a. die Aufforderung, bei Unklarheiten oder Fragen diese offen stellen zu können, ohne sich bloßgestellt zu fühlen. Praktische Übungen werden eingebaut und diese dann mittels der Formblätter dokumentiert oder Formulierungen diskutiert und geübt. Auch hier bestätigt sich, dass unbedingt mit Fachdozenten gearbeitet werden muss, denn eine Vielzahl der Teilnehmenden fragt nach konkreten fachlichen Formulierungen aus realen Situationen.

Pro Seminar wird auf eine Teilnehmerzahl von acht bis zwölf Beschäftigten orientiert, was sich an den vom ESF-geförderten Maßnahmen für funktionale Analphabetinnen und Analphabeten des Freistaates Sachsen ausrichtet. Allerdings nahmen dann – aufgrund starker Nachfrage – in einem Pflege-Seminar 28 und in zwei Bau-Seminaren 21 bzw. 24 Teilnehmende teil, was von den Beschäftigten in der Evaluierung kritisiert wurde.

Zum Ende werden alle Seminare mittels eines standardisierten Fragebogens evaluiert. Nahezu alle Teilnehmenden schätzten bisher ein, dass die Handhabung der Formblätter oder auch der Anleitungen nun leichter fällt und ihnen das Seminar „etwas gebracht hat“. In der kurzen mündlichen Auswertung mit den Beschäftigten oder auch dem Unternehmen meinte dann auch die Mehrzahl – so oder ähnlich – „SIE KÖNNEN GERNE WIEDERKOMMEN!“.

BasisKom: Best-Practice

Beispiel: Weiterqualifizierung ARBEIT UND LEBEN Sachsen für eine Pflegehilfskraft, die in einem Leipziger Unternehmen im Bereich Pflege und Hauswirtschaft arbeitet



Mitarbeiterin Frau Colditz:
„Ich arbeite gern, auch viel. Aber die Anforderungen steigen.“

Mit dem BasisKompetenzCheck ermitteln BasisKom-Projektmitarbeitende von ARBEIT UND LEBEN Sachsen den Unterstützungsbedarf von Frau Colditz.

Frau Colditz liebt es, sich um ihre Patientinnen und Patienten zu kümmern. Aber ihr fällt das Dokumentieren und Planen schwer.

Frau Colditz erhält Förderung für folgende Arbeitsprozesse am PC:

- Abläufe planen,
- Handreichungen für Arbeitsaufgaben schreiben,
- Kalkulationen erstellen,
- Protokolle anfertigen.

Sechs Weiterqualifizierungen hat Frau Colditz bei ARBEIT UND LEBEN gemacht.

- Arbeiten mit WORD und EXCEL,
- Veranstaltungen kalkulieren, beispielsweise ein Themenfrühstück oder Themennachmittag.
- Für gute Gesprächsführung und Kommunikation gibt es bald weitere Begleitung: Frau Colditz hat Ängste und Probleme, vor anderen zu sprechen.

„BasisKom hilft mir weiter. Ich kann meinen Job behalten und mir fällt vieles leichter. Vielleicht kann ich mich auch beruflich weiter entwickeln.“

AUTHENTISCHE ANSPRACHE – PROFESSIONELLE METHODEN: KOMPONENTEN EINER GELINGENDEN PROZESSBERATUNG ZUM THEMA GRUNDBILDUNG UND ALPHABETISIERUNG – ERFAHRUNGEN AUS DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

JÖRG DOMBROWSKI, NEVIN URUNC

In folgenden Artikel werden aus der Sicht der Prozessberaterinnen von ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz wesentliche Komponenten benannt, die eine Beratung zum Thema Grundbildung und Alphabetisierung gelingen lassen. Die dargestellten Beispiele stammen aus zwei betrieblichen Beratungs- und Unterstützungsprozessen, die ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz im Projekt BasisKom durchgeführt hat: einer Qualifizierung von an- und ungelerten Badewärtern und Badewärterinnen und von an- und ungelerten Beschäftigten in der Lagerlogistik.

1. SYSTEMATISCH VORGEHEN UND DIE ÜBERSICHT BEHALTEN

Ein gutes nicht zu starres, aber ausreichend tiefes Projektmanagement (PM)⁹ ist eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg betrieblicher Veränderungsprozesse und Weiterqualifizierungen, auch im Bereich Grundbildung und Alphabetisierung. Das PM gewährleistet zum einen ein systematisches Vorgehen, so dass alle notwendigen Schritte durchgeführt werden. Hierzu gehören eine umfassende Auftragsklärung (hier mit dem BetriebsCheck), die vertiefende Analyse des Bedarfs (hier mit dem BasisKompetenzCheck), die gemeinsame Gestaltung und Planung der Qualifizierungs- und Gestaltungsmaßnahmen und deren Durchführung und Evaluation¹⁰. Zum anderen behält man mit einem guten PM auch bei langen und komplexen Projekten die Übersicht und vermeidet das Übersehen wichtiger Arbeitsschritte, wie die von Status- und Meilensteinsgesprächen.

2. AUFTRAG AUSREICHEND TIEF KLÄREN (BETRIEBSCHECK)

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass die Durchführung des BasisKom-BetriebsCheck ein zentraler Prozessschritt bei der Begleitung von Unternehmen ist, der jedoch in vielen

betrieblichen Veränderungsprozessen zu kurz kommt. In dieser Phase wird mit den Verantwortlichen des Unternehmens entschieden, welches Thema mit welchem Ziel und welcher Organisationsform angegangen wird. Bei dem Lagerlogistikunternehmen führten wir bspw. drei Treffen vor Ort durch. Anwesend waren u. a. die Personalleitung, der Betriebsrat und die Geschäftsführung. Nur wenn alle Verantwortlichen ganz hinter dem Projekt stehen, kann es auch erfolgreich umgesetzt werden – gerade bei den sensiblen Themen der Grundbildung und Alphabetisierung. Die Treffen schaffen hierfür die Vertrauensbasis.

Bei den Gesprächen ist immer auch zu klären, ob bei der Zielgruppe „Un- und Angelernte“ überhaupt ein Weiterbildungsbedarf vorliegt, der sich auf die alltäglichen Arbeitsanforderungen bezieht. Es hat sich im Laufe des Projektes herausgestellt, dass eine Qualifizierung, die anschließend im Arbeitsalltag nicht angewendet werden kann, zu Frustration bei den Teilnehmenden und den Verantwortlichen führt. Qualifizierungsangebote brauchen also einen realen Hintergrund, wie z. B. die Notwendigkeit eines verbesserten Services bei Badewärterinnen und Badewärtern im Saunabereich; Anlass war hier die Anhäufung von Kundenbeschwerden.

3. DAS THEMA IN DER ORGANISATIONSSTRUKTUR VERANKERN

Die Umsetzung des konkreten Prozesses, wie etwa eine Weiterbildung zu einem spezifischen Thema ist das eine, die strukturelle Verankerung des Themas oder des Prozesses im Unternehmen das andere. Beide Prozesse sollten im Blick behalten bzw. verfolgt werden. Nur durch die Verankerung in der Organisationsstruktur lässt sich wirklich Nachhaltigkeit gewährleisten. In dem oben genannten Lagerlogistik-Unternehmen konnte diese Verankerung dadurch gesichert werden, dass erstens aufgrund des positiven Echos der

⁹ Projektmanagement wird im Folgenden PM abgekürzt.

¹⁰ vgl. Becker, Systematische Personalentwicklung 2011

Wenn man wirklich etwas für die Zielgruppe bewegen will und dabei authentisch ist, honorieren die Mitarbeitenden das auch.

durchgeführten gesprächsförmigen Bedarfserhebung (Kombination Betriebs- und BasisKompetenzCheck) die Maßnahme in Zukunft auch auf andere Abteilungen übertragen wird. Zweitens werden auch den geringqualifizierten Produktionsmitarbeitenden von der Personalabteilung in Zukunft gezielt Qualifizierungen angeboten. Die Qualifizierungen werden so Teil des bereits bestehenden Personalentwicklungskonzepts des Unternehmens. Hierbei hat sich als großer Vorteil erwiesen, dass wichtige Schlüsselpersonen, wie die Personalleitung, von Anfang an in das Projekt fest eingebunden waren und mittlerweile von der Notwendigkeit der Förderung dieser Personengruppe voll überzeugt sind. Nur sie können für wirkliche Nachhaltigkeit sorgen. Gleiches gilt für die Produktionsleitung.

4. DIE SPRACHE DER TEILNEHMENDEN TREFFEN

Diese Komponente zielt auf die Beziehung zu der eigentlichen Zielgruppe der An- und Ungelernten. Wenn man diese Gruppe nicht erreicht, geht ein solches Projekt über die Köpfe und Herzen der Mitarbeitenden hinweg. Unsere Erfahrung ist hierbei: Wenn man wirklich etwas für die Zielgruppe bewegen will und dabei authentisch ist, honorieren die Mitarbeitenden das auch.

Wichtig ist es, durch ganz praktische Maßnahmen die vorhandene Distanz zu verringern, um in einen vertrauensvollen Kontakt und konstruktiven Dialog zu gelangen. Sehr gut kam im bereits genannten Lagerlogistik-Unternehmen an, dass wir die Informationen über BasisKom mitten in der Werkhalle präsentierten, also an den Arbeitsplätzen der Mitarbeitenden selbst. Zudem bekamen wir positive Rückmeldungen, weil wir die Vorstellung teilweise auch in türkischer Sprache hielten, um so auch die an- und ungelerten Beschäftigten aus einer bestimmten Community besser einbinden zu können. Auch die Benutzung einfacher Sprache oder des üblichen regionalen Dialektes ist zumeist förderlich für die Kommunikation¹¹.

5. DAS GESPRÄCH ALS ERHEBUNGSINSTRUMENT NUTZEN (BASISKOMPETENZCHECK)

Sehr gute Erfahrungen haben wir mit dem BasisKompetenzCheck, einer gesprächsorientierten Bedarfserhebung, gemacht. Dabei haben wir in dem Lagerlogistik-Unternehmen mit über 70 Mitarbeitenden und im zweiten oben genannten Unternehmen mit 35 Bäderwärterinnen Einzelgespräche geführt.

Bei diesen einstündigen leitfadenunterstützten Gesprächen wurden Berufsbiographie, Arbeitsbedingungen, Qualifizierungsbedarfe und -wünsche thematisiert. Die Bereitschaft an den Gesprächen teilzunehmen, uns offen Auskunft zu geben und die hohe Qualität der Aussagen war überwältigend. Erfolgsfaktoren sehen wir vor allem in der Kombination folgender Punkte: 1. Transparenz und Vertrauen im Vorfeld aufbauen, 2. für die möglichen Defizite in der Lese- und Rechtschreibkompetenz sensibel sein. Daher haben wir die Gespräche rein mündlich durchgeführt und mit vielen Visualisierungsmethoden unterstützt. Zur Absicherung der Ergebnisse werden am Ende des Gespräches die zentralen Aussagen wiederholt. 3. Gewährleistung von Anonymität: Voraussetzung für die Offenheit der Gesprächspartner ist natürlich, dass man auf individueller Ebene gewährleistet, dass die Informationen im Raum bleiben. Symbolisch haben wir dies mit einer aufgestellten Wahlurne verdeutlicht.

6. EINEN LANGEN ATEM HABEN UND FLEXIBEL SEIN

Häufig wird die Dauer von betrieblichen Veränderungsprozessen unterschätzt. Durch die oft komplexen Strukturen im Unternehmen und die Verpflichtung, die normalen tagtäglichen Arbeitsprozesse reibungslos zu gewährleisten, können schnell Beratungs- und Entwicklungsprozesse blockiert oder verzögert werden. An dieser Stelle war und ist es für uns als Beratende wichtig, flexible Formen der Zusammenarbeit

¹¹ vgl. auch das Konzept der Kopplungsfähigkeit in der systemischen Beratung



und der Maßnahmenumsetzung zu finden. Hier ist es als Prozessberaterin oder -berater von hoher Bedeutung, geplante Schritte immer auch unter dem Aspekt zeitlicher und personeller Ressourcen im Betrieb zu sehen. Zumutungen für alle Akteure müssen so gering wie möglich gehalten werden, um die Motivation für das Projekt nicht zu gefährden. Z. B. mussten im Lagerlogistik-Unternehmen alle Schritte den Schichtplänen und den Produktionsvorgaben untergeordnet werden; bei der Qualifizierung der Badewärterinnen und -wärter durfte der normale Badebetrieb nicht gefährdet werden.

7. IN KOMMUNIKATION BLEIBEN

Zentral für den Prozess ist es, in Kommunikation mit den Beteiligten zu bleiben. Gerade als externe Beratende ist dies nicht immer einfach. In dem von uns betreuten Lagerlogistik-Unternehmen waren ca. 13 Gruppen/Abteilungen von Anfang an in den Gesamtprozess involviert und mussten über unterschiedliche Kanäle und mit unterschiedlicher „Sprache“ ständig über den Verlauf des Prozesses informiert bzw. deren Akzeptanz eingeholt werden. Hierzu gehörten: Geschäftsführung/Vorstand, Personalstelle, Betriebsrat, Pro-

duktionsleitung, zwei weitere Hierarchien der operativen Führungsebene, die Beschäftigten in insgesamt vier verschiedenen Abteilungen (mit je unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten und Bedürfnissen), die Förderer des Projektes BasisKom und unsere eigenen Projektteams sowie interne Teams mit Kolleginnen und Kollegen aus drei Zweigstellen von ARBEIT UND LEBEN RLP. Regelmäßige Status- und Meilensteingespäche mit allen Beteiligten, Telefonate und auch schriftliche Zwischenberichte waren und sind hier wichtige Kommunikationsmittel.

Aber auch klare Rollenverteilungen einschließlich der dazu gehörigen Aufgaben unterstützten eine erfolgreiche Kommunikation und haben die notwendige Projekttransparenz gesteigert. In dem Lagerlogistik-Unternehmen waren wir als externe Beratende u.a. verantwortlich für den Gesamtprozess, haben das PM gesteuert und den BasisKompetenz-Check mit über 70 Mitarbeitenden durchgeführt. Wichtig dabei ist, in den verschiedenen Interessenslagen der beteiligten Akteure Allparteilichkeit zu wahren.

Die regelmäßige Präsenz von AL auch bei den Mitarbeitenden ist eine wichtige vertrauensbildende Selbstverständlichkeit für uns als Beratende. In einem der angebotenen Workshops kam es auch vor, dass es durch die vielen Beteiligten und komplexen Kommunikationswege zu Missverständnissen und in Teilen auch Unmut über nicht rechtzeitig transparent gemachte Informationen kam. Hier war es wichtig, dass AL in der Rolle der Prozessberatung für nachträgliche, möglichst zeitnahe Aufklärung sorgte, damit die Veränderungsprozesse nicht „blockiert“ wurden.

8. DIE RICHTIGE WAHL DES TRAINERS UND DES LERNSETTINGS

Für die Umsetzung arbeitsplatzbezogener Weiterbildung im Bereich Grundbildung bedarf es in Einzelfällen dem Einsatz von externen Trainerinnen und Trainern mit spezifischer fachlicher Expertise. So wurde den Badewärterinnen und Badewärtern in der Schulung die saunaspezifische Kundenkommunikation und der Umgang mit Duftstoffen, die Dosierung und Messberechnungen durch einen Referenten mit entsprechender Ausbildung und Berufserfahrung vermittelt. Eine solche Trainerauswahl stellt insbesondere bei an- und ungelerten Mitarbeitenden eine große Herausforderung dar: Neben fachlicher Kompetenz muss zusätzlich der sensible Einsatz von Methoden und ein besonderer persönlicher Umgang mit dieser Zielgruppe vorhanden sein. Bei den Badewärterinnen und -wärtern, die größtenteils lernun- gewohnt waren, mussten wir das Schulungskonzept methodisch im Sinne folgender Punkte überarbeiten: Einfache Sprache, beteiligungsorientierte Lernformate, Praxisnähe, Visualisierungen und kurze Lerneinheiten. Inhaltlich haben wir es auf Themen der Grundbildung und Alphabetisierung ausgerichtet: So waren z.B. die grundlegende Kommunikation mit Kundinnen und Kunden, die Dosierung und Berechnung von Aufgussbestandteilen und die Erstellung von Schichtplänen am Computer Teil des Seminars. Als ein

wichtiges Ergebnis wurde der bisherige Einarbeitungsleitfaden entsprechend den Kriterien: einfache und verständliche Sprache und konkrete Beispiele aus der Praxis mit den Führungskräften überarbeitet und durch ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz neu gestaltet.

9. DEN ERFOLG ÜBERPRÜFEN

Ein weiterer wichtiger Punkt ist es, die Qualität des laufenden Prozesses immer wieder und nicht nur am Ende zu überwachen und gegebenenfalls zeitnah zu intervenieren. Folgende Fragen reflektieren wir dabei immer wieder: Verfolgen wir noch die Ziele, die im Auftrag der Firma mit uns vereinbart worden sind? Ist das fachliche und zielgruppenspezifische Angebot nach unseren Kriterien erfolgreich durchgeführt worden (Haltung, Konzept, Rahmenbedingungen, Lern-Methoden)? Sind die Kompetenzen der Teilnehmenden in den durchgeführten Schulungen auch tatsächlich erweitert worden? Konnte eine Nachhaltigkeit im Sinne der Verankerung von Weiterbildungsmaßnahmen in das bestehende Personalentwicklungskonzept gesichert werden?

FAZIT UND AUSBLICK

Um erfolgreiche Grundbildung und Alphabetisierung umzusetzen, ist es unserer Meinung nach wichtig und notwendig, die genannten neun Komponenten zu berücksichtigen. Natürlich ist uns bewusst, dass die Komponenten nicht alle und nicht in vollem Umfang realistisch umgesetzt werden können. Die Ergebnisse im Projekt BasisKom zeigen aber, dass durch die Entwicklung der beschriebenen Komponenten, Umgang und Haltung, die entwickelten Instrumente und somit die im Prozess entstandene und entwickelte Vorgehensweise alle Zielgruppen erreicht werden und diese bestätigen, dass Grundbildung im Arbeitsplatzbezug, verbunden mit Lernberatung und -begleitung, erfolgreich ist.

BasisKom: Best-Practice

„Rund ums Haus“ OHG, Leipzig

Beispiel: Betriebliches Einzelcoaching ARBEIT UND LEBEN Sachsen, bei B & R Dienstleistungen



Mitarbeiter Herr Gaus:
„Meine Arbeit ordentlich zu machen, ist kein Problem. Dafür aber, das alles aufzuschreiben.“

Mit dem Betriebs- und BasisKompetenzCheck ermitteln BasisKom-Projektmitarbeitende von ARBEIT UND LEBEN Sachsen die Anforderungen des Unternehmens und den individuellen Förderbedarf von Herrn Gaus.

Herr Gaus kann lesen; das Ausfüllen von Formularen ist aber manchmal eine zeitaufwendige Herausforderung für ihn.

Drei Tage Einzelcoaching durch ARBEIT UND LEBEN zu den Themen

- Skizzen erstellen und beschriften,
- Fotodokumentation,
- Arbeitsabsprachen führen,
- Situations- und verhaltensgerechte Gesprächsführung
- und Telefontraining

unterstützen ihn bei seiner Arbeit und geben ihm ein besseres Selbstwertgefühl.

Ein gemeinsam entwickeltes Arbeitsbuch hilft Herrn Gaus, auch künftig sicherer mit Formulierungen für arbeitstypische Situationen umzugehen.

Er fühlte sich ermutigt, an einem Schnupperkurs der VHS Leipzig, Aufbaukurs Lesen und Schreiben für Erwachsene, teilzunehmen.

Auch wenn beides zusammen – Arbeiten und Lernen nicht einfach ist: Herr Gaus macht das Lernen Spaß und er erkennt seine Fortschritte.

PRAXISTAUGLICH SEIN! – PROZESS-SCHRITTE VON DER ABLEITUNG DES GRUNDBILDUNGSBEDARFES ZUR KONZIPIERUNG UND UMSETZUNG VON GRUNDBILDUNGS-SEMINAREN

JENS MATTHES

Arbeitsplatzbezogene Grundbildung orientiert sich an konkreten beruflichen Anforderungssituationen. Die Inhalte (z. B. Lesen oder Schreiben) werden arbeitsplatzbezogen mit Inhalten der Arbeitswelt (z. B. der Pflegedokumentation) gekoppelt. Damit unterstützt BasisKom von funktionalem Analphabetismus betroffene Beschäftigte, die arbeitsplatzbezogene Grundbildung im Sinne der betrieblichen Vorgänge zu verbessern und nachhaltig die Verbleibchancen im Unternehmen zu erhöhen. Das Thema bettet sich in die Personalentwicklung ein und folgt dessen Methoden. Mit diesem Anspruch gelingt der Zugang zum Unternehmen relativ leicht, da auch deren Ziel die nachhaltige Beschäftigung guter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist.

In der Regel wurde nach dem Erstgespräch im Unternehmen als Verbleibentscheidung festgelegt, dass das Unternehmen den Bedarf an Weiterqualifizierung (Inhalt und Umfang) eruiert und beide Seiten nach etwa vier Wochen erneut den Kontakt suchen. In der Mehrzahl meldeten sich die Unternehmen bereits eher zurück, meist mit der (oder ähnlich gelagerten) Formulierung – Nun werden wir konkret!

In einem ersten Schritt wurde dann eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet, um das Bekenntnis beider Partner, betroffene Beschäftigte zu unterstützen, verbindlich zu erklären. Die Vereinbarung, entweder bezogen auf ein bestimmtes Seminar oder als Rahmenvereinbarung für Seminare, enthält Grundregeln der Zusammenarbeit – wie eine hohe Flexibilisierung bei bspw. einem Ausfall des Seminars bei hohem Arbeitsaufwand, Aussagen zu den Kosten (z. B.: Unternehmen stellt die Mitarbeiter frei) oder auch Aussagen zur Teilnehmerbefragung. Darüber hinaus bestätigt das Unternehmen, dass „die Teilnehmenden im Unternehmen angestellt sind und zur Zielgruppe des Projektes gehören“, d. h. Beschäftigte mit Einschränkungen in der ar-

beitsplatzbezogenen Grundbildung sind. Abgesprochen werden darüber hinaus der Stundenumfang sowie die Stundenverteilung und ein zeitlicher Korridor der Umsetzung.

In einem zweiten Schritt werden zur inhaltlichen Bedarfsermittlung die Unternehmensdiagnostik mit dem Betriebs- und dem BasisKompetenzCheck eingesetzt.

Die jeweiligen Defizite in der Alphabetisierung/Grundbildung der meist zu inhaltlich identischen Gruppen zusam-



Herr R., Geschäftsführer der B & R Dienstleistungen Leipzig; „Herr N. ist fleißig und macht seine tägliche Arbeit wirklich gut. Nur schafft er es nicht, diese Arbeit formgerecht zu dokumentieren.“

mengefassten Beschäftigten werden in einem arbeitsplatzbezogenen Kontext gebracht, der sich in einem niedrigschwelligen und im Regelfall fünfständigen Seminarangebot widerspiegelt. Anliegen dieser Angebote ist ein erster (Wieder-)Einstieg für die Betroffenen, eine positive Lernhaltung und die Bereitschaft zum Lernen zu entwickeln. Nach unseren Erfahrungen führen diese niedrigschwelligen Angebote zu einem relativ schnellen Erfolg, was die Motivation am Lernen verbessert.

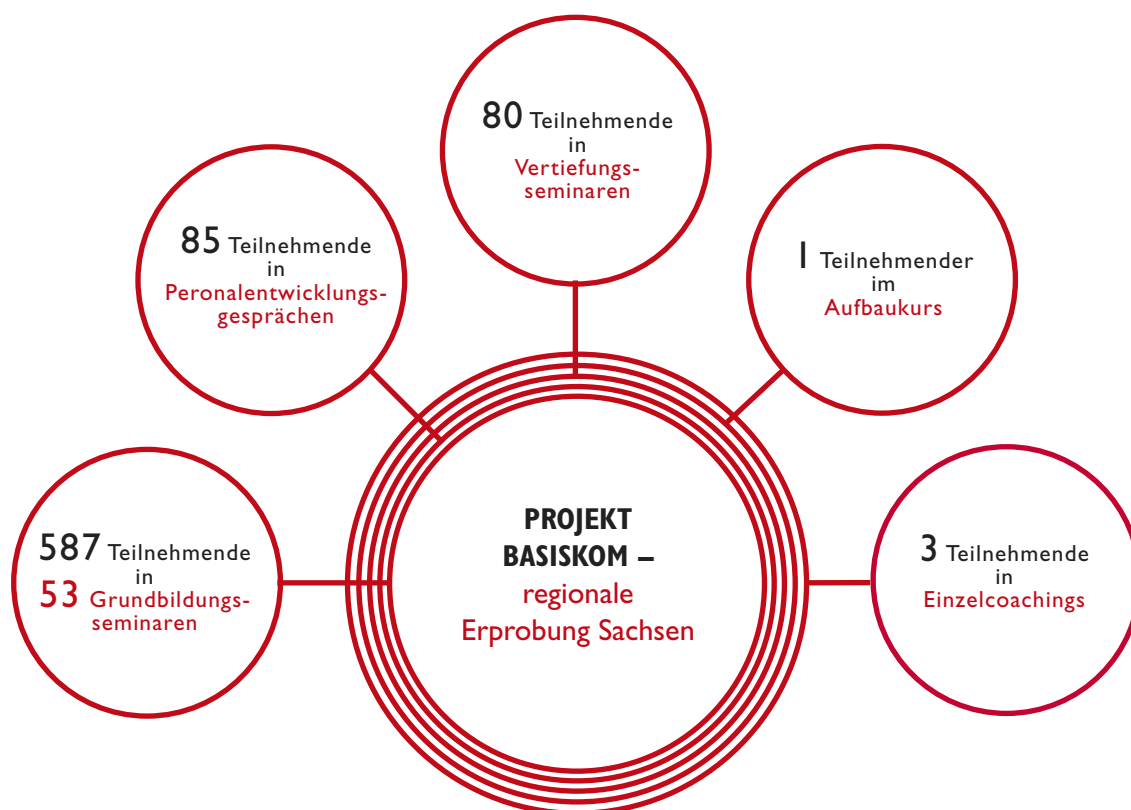


Einzelcoaching Herr N: Übung mit dem Buchstaben „F und f“ zur Schulausgangsschrift. Ziel ist das formgerechte Ausfüllen eines Baustellenprotokolls.

Zugleich ist hier der betriebliche Mehrwert hoch, da die Teilnehmenden lernen, besser mit den Anforderungen zurecht zu kommen (Formblätter ausfüllen, Skizzen erstellen). Dadurch erkennen Betroffene nicht nur die Notwendigkeit, sich diesem Thema zu stellen, zugleich erfolgt eine Unterstützung in der konkreten täglichen Verwertung am Arbeitsplatz. Ziel ist in diesen Seminaren die Haltung: „Das mit dem Formblatt kriege ich jetzt hin, ich traue mir eigentlich mehr zu“.

Der Dozenteneinsatz erfolgte, wie bereits in dem Artikel „Sie können gerne wiederkommen!“ beschrieben, als Tandemlösung, d. h. neben dem Mitarbeiter des Projektes BasisKom mit Erfahrung und einschlägiger Qualifizierung in der Alphabetisierungsarbeit, führte inhaltlich der Fachdozent das Seminar durch. Für alle Seminare wurden Curricula mit einem Bezug zu den Inhalten der Grundbildung sowie Handreichungen für den Fachdozenten sowie ggf. den Teil-

Baustellenprotokoll											
Schadensart	Firma										
Datum:											
<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 50px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> BG </div>											
geschnitten:	Ja / nein m X m										
erforderlich?	Ja / nein										
Arbeitsauftrag:	Ausbau 0,00 m										
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Asphalt (A)</td> <td style="text-align: right;">m</td> </tr> <tr> <td>Beton (B)</td> <td style="text-align: right;">m</td> </tr> <tr> <td>Pflaster (P)</td> <td style="text-align: right;">m</td> </tr> <tr> <td>Packlager (ungeb. TS)</td> <td style="text-align: right;">m</td> </tr> <tr> <td>RD</td> <td style="text-align: right;">m</td> </tr> </table>	Asphalt (A)	m	Beton (B)	m	Pflaster (P)	m	Packlager (ungeb. TS)	m	RD	m
Asphalt (A)	m										
Beton (B)	m										
Pflaster (P)	m										
Packlager (ungeb. TS)	m										
RD	m										



nehmenden erstellt. Mit dem Fachdozenten wurde der Termin für das Seminar in Rücksprache mit dem Unternehmen vereinbart und der Ausstattungsbedarf (Beamer, Laptop, im Unternehmen angewandte Formblätter) für die Seminar-durchführung mit den Zuständigkeiten besprochen.

Zu Beginn eines jeden Seminars erfolgte eine Einweisung mit dem Ziel, eine positive Lernhaltung zu schaffen (Bezug zum Arbeitsplatz, Umgang mit Nachfragen, kein Ver-lachen der Nachfragenden). In den Seminaren fanden separate Personalentwicklungsgespräche statt. Teilnehmende, die Auffälligkeiten zum funktionalen Analphabetismus (z. B. anhand ihrer Mitschriften) zeigten, wurden gezielt angesprochen. Bereits in der Einleitung der Schulung wurde darauf verwiesen, dass die Themen der Seminare in Gesprächen mit Beschäftigten entstanden sind und diese Gespräche nun auch weiter fortgeführt werden.

In den Personalentwicklungsgesprächen – den Beschäftigten wird Verschwiegenheit gegenüber dem Unternehmen zugesichert – erfolgt in sensibler Form durch den Mitarbeiter des Projektes BasisKom das auf die Beschäftigten zugeschnittene Profiling anhand eines Leitfadens, den die Beschäftigten ausstellen, um die Defizite zu dokumentieren. Zum Schluss werden, wenn sich der Verdacht erhärtet, detaillierte Unterstützungsleistungen angeboten und ggf. (bei Einverständnis) vertiefende Angebote mit dem Unterneh-

men für die Betroffenen entwickelt und umgesetzt. Hinweise zu bestehenden Regelangeboten, z. B. Schreibkurse an den Volkshochschulen, ergänzen das Gespräch.

Insgesamt wurden im Projekt BasisKom – regionale Erprobung Sachsen 53 Grundbildungsseminare zu den Themen Aufmaß und Arbeitsdokumentation, Kettensäge Grundkurs^{PLUS}, Dokumentation von Verkehrsunfällen, Pflege-dokumentation – Schreiben im Pflegeberuf, Dekubitus-dokumentation – Schreiben im Pflegeberuf und Lohnzettel, Gehaltsnachweis, Lohnsteuererklärung mit in Summe 587 Teilnehmenden durchgeführt. Mit 85 Teilnehmenden wurden Personalentwicklungsgespräche geführt. 80 Teilnehmende nahmen an Vertiefungsseminaren teil und drei Teilnehmende mündeten in mehrmonatige Einzelcoachings ein, deren Schwerpunkt die Verbesserung der Schulausgangsschrift (SAS) war – da nach der Analyse der Personalentwicklungsbögen zu große Defizite in der Schreibschrift bestanden. Ein Beschäftigter mündete mit finanzieller Unterstützung des Unternehmens und unter Nutzung der Bildungsprämie in einen Aufbaukurs Schreiben an der VHS Leipzig von März bis Juni 2014 ein.

Zum Schluss wurde ein standardisierter Fragebogen zur Seminarevaluation eingesetzt. Nahezu alle Teilnehmenden schätzten ein, dass die Handhabung der Formblätter nun leichter fällt und ihnen das Seminar „etwas gebracht hat“.

BASISKOM – EINE BILANZ

LAURA SCHUDOMA

Grundbildung am Arbeitsplatz

*100 Qualifizierungen mit rund
700 Teilnehmenden in 50 Unternehmen*

In einer bilanzierenden Gesamtbetrachtung des Projektes BasisKom können in Kürze folgende zentrale Ergebnisse genannt werden:

- * ARBEIT UND LEBEN hat mit BasisKom rund 300 Unternehmen angesprochen, informiert und beraten.
- * Eine feste Zusammenarbeit kam dabei mit über 70 – in der Mehrzahl kleinen und mittleren – Unternehmen und Betrieben zustande.
- * Damit ist BasisKom in den einschlägigen und vorab vermuteten Branchen, wie der Kranken- und Altenpflege, der Gebäudereinigung, dem (Metall-)Bau, dem Transportwesen, der Post und Logistik, der Gartenpflege/dem Gartenbau, dem Gebäudemanagement, dem Gesundheits-/Freizeitbereich, der Energie und Entsorgung sowie der Dienstleistung präsent.
- * Die für das Projekt entwickelten Analyseinstrumente haben sich dabei als erfolgreich erwiesen: Der BetriebsCheck wurde in 50 Unternehmen eingesetzt, der BasisKompetenzCheck rund 320 mal in 40 Betrieben durchgeführt.
- * Zudem wurden in 20 Schulungen Betriebs- und Personalräte informiert und qualifiziert und über 60 Multiplikatorinnen- und Multiplikatoren-Veranstaltungen und -Schulungen durchgeführt. Dazu zählen bspw. Referierendenqualifizierungen oder Teamendenschulungen zum barrierefreien Lernen. Denn auch Fachreferentinnen und -referenten bedürfen der Information und Sensibilisierung über die Zielgruppe und spezifischem pädagogischen Handlungswissen.
- * Die Info-Ausstellung „BasisKom – Mitten im Betrieb!“ stand zehnmal in Unternehmen, ebenso kam sie auf zahlreichen Informationsveranstaltungen zum Einsatz. Das flexible Ausstellungskonzept ermöglicht es auch über die Projektlaufzeit hinaus, betriebs- und branchenspezifische Best-Practice-Beispiele zu entwickeln.



- * Als größten Erfolg lässt sich aber sicherlich verzeichnen, dass über 100 Qualifizierungen mit rund 700 Teilnehmenden in 50 Unternehmen durchgeführt werden konnten. Diese Menschen haben damit einen niedrigschwelligen Einstieg in ein neues Lernen nutzen können, sich in ihrem konkreten Arbeits- und Handlungsfeld sicher zu fühlen und ihre Fähigkeiten und Potenziale zu stärken und auszubauen.

Diese Projekt-Bilanz macht deutlich, dass sich ARBEIT UND LEBEN mit BasisKom erfolgreich im Feld der Grundbildung platziert. Die Zugangs- und Ansprachewege in Betriebe und Unternehmen gelingen und arbeitsplatznahe Weiterqualifizierungen für Beschäftigte werden – wie beschrieben – erfolgreich umgesetzt. Hauptsächlich können kleine und mitt-



lere Unternehmen für eine Zusammenarbeit gewonnen werden. Diese sind meist auf eine gute und verlässliche Belegschaft angewiesen, mit der sie auch weitere Jahre bestehen möchten – ARBEIT UND LEBEN unterstützt sie dabei. Mit dem zentralen Ansatz der Sozialpartnerschaft sind alle wichtigen Akteure mit ihren Bedarfen in diese Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse mit einbezogen. Die Unternehmen, die ARBEIT UND LEBEN mit BasisKom erreicht hat, haben Grundbildung zu einem Bestandteil der betrieblichen Kompetenz- und Personalentwicklung gemacht.

Der potenzial- und ressourcenorientierte Ansatz verdeutlicht die Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten – die individuelle Umsetzung ist an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert. So gibt es Einzel- und Gruppenset-

tings, Weiterbildungen vor oder nach den Schichten, wochentags oder auch am Wochenende. Weder den Geschäftsführenden noch den Beschäftigten wird ein vorgefertigtes Konzept vorgelegt – die Beratungen erfolgen branchen-, betriebs- und arbeitsplatzspezifisch.

Grundbildung im BasisKom-Projekt umfasst neben dem Lesen und Schreiben auch das Rechnen sowie digitale und soziale Kompetenzen. Denn die Bedarfe der geringqualifizierten Beschäftigten sind vielfältig und werden durch den jeweiligen Arbeitszusammenhang beschrieben. Das Lernen am Arbeitsplatz bzw. das Lernen für den Arbeitszusammenhang in konkreten Handlungsschritten bietet die

direkte Umsetzungsmöglichkeit des Gelernten. Viele der Beschäftigten bestätigen, dass ihnen das Arbeiten und die neuen Herausforderungen ihrer Stelle mit Hilfe der Qualifizierungen leichter fielen. Frühere negative Lernerfahrungen werden durch den damit erreichten Lernerfolg positiv umgekehrt; ein (Wieder-)Einstieg in Weiterbildung, im besten Fall eine langfristige Ermutigung zu selbstbestimmten Lernprozessen, wird ermöglicht.

Es bestätigt sich: BasisKom ermöglicht Grundbildung am Arbeitsplatz und ist ein Win-win-Prozess für alle!

VERZEICHNIS DER AUTORINNEN UND AUTOREN

Dombrowski, Dr. Jörg
ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz,
Prozess- und Bildungsberater

Kaczmarek, Oliver
Mitglied des Deutschen Bundestages,
Botschafter für Alphabetisierung

Matthes, Dr. Jens
ARBEIT UND LEBEN Sachsen,
Fachreferent

Menke, Barbara
Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN,
Bundesgeschäftsführerin

Münchmeyer, Ariane
ARBEIT UND LEBEN Nordrhein-Westfalen,
Bildungsreferentin

Oberdieck, Alexander
ARBEIT UND LEBEN Nordrhein-Westfalen,
Bildungsreferent

Puchelski, Sonja
Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN,
Bildungsreferentin

Rickert, Katja E.
ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz,
Zweigstellenleiterin, Prozessberaterin, Trainerin, Coach und Mediatorin

Schudoma, Laura
Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN,
Projektmitarbeiterin

Urunc, Nevin
ARBEIT UND LEBEN Rheinland-Pfalz,
Prozess- und Bildungsberaterin



IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesarbeitskreis
ARBEIT UND LEBEN

Robertstr. 5a

42107 Wuppertal

Fon 0202/97404-0

Fax 0202/97404-20

bildung@arbeitundleben.de

www.arbeitundleben.de

Verantwortlich für den Inhalt: Barbara Menke und Sonja Puchelski

Redaktion: Laura Schudoma/Sonja Puchelski

Gestaltung: Horst F. Neumann | Kommunikationsdesign Wuppertal

Fotos: © ARBEIT UND LEBEN

Die Publikation wurde mit Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem
Förderkennzeichen 01ABI2020A gefördert.



www.basiskom.de
www.arbeitundleben.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

 alphabund