

## Gestaltung von arbeits(platz)orientierten Grundbildungsangeboten

Erstellt von Kevin Folger, bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund  
Dortmund, 26.03.2013

Das Projekt „Chancen erarbeiten – Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ (Laufzeit 01.01.2008 – 31.12.2011) gliedert sich in 4 Projektbereiche mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten:

- Projektbereich 1: Für Grundbildung werben und motivieren: iCHANCE
- Projektbereich 2: Auf Ausbildung und Arbeitswelt vorbereiten: a<sup>3</sup>
- Projektbereich 3: Qualifizierung für junge Erwachsene in Ausbildung
- Projektbereich 4: Grundbildung und Beschäftigungsfähigkeit. Lernen am Arbeitsplatz und in externer Weiterbildung

Innerhalb des 4. Projektbereichs arbeiteten das IW Köln und das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft mit folgenden Kooperationspartnern zusammen: Arbeitgeberverband Südhessen, Vereinigte Industrieverbände Düren, Jülich und Euskirchen, Pilotunternehmen (Personalverantwortliche, Ausbildungsleiter) und Bildungswerke der Wirtschaft (vgl. PT-DLR 2010, S. 23; PT-DLR 2011, S. 14 ff).

Um möglichst passgenaue arbeits(platz)orientierte Grundbildungsangebote für bzw. mit Unternehmen zu entwickeln, hat das IW Köln eine Reihe von **Empfehlungen für gelungene Grundbildungsmaßnahmen in Unternehmen** zusammengefasst:<sup>1</sup>

- Vorgesetzte, Führungskräfte, Personalexperten, Betriebsräte im Unternehmen sollten sensibilisiert werden für die Möglichkeit vorhandener Grundbildungsbedarfe von Mitarbeiter/innen.
- Als lernförderliche Bedingungen haben sich kleine Lerngruppen von sieben bis zehn Personen, eine motivierende angstfreie Lernatmosphäre, die Freiwilligkeit der Teilnahme, eine gute zeitliche und räumliche Erreichbarkeit des Angebots (flexibel zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitsschichten) erwiesen.
- Mögliche Hemmschwellen zur Teilnahme an den Kursen sollten niedrig gehalten werden – von der sensiblen Ansprache der Betroffenen bis hin zur wertschätzenden Bezeichnung der Maßnahme, um die Bereitschaft der Mitarbeiter/innen, den Bedarf zu decken, nicht zu gefährden.
- Maßnahmen zur arbeits(platz)orientierten Grundbildung sollten an individuellen Mitarbeiterbedarfen sowie an Anforderungen unterschiedlicher Branchen und Tätigkeitsberei-

<sup>1</sup> Klein, Helmut E./ Schöpfer-Grabe, Sigrid (Hg.), 2011: Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Leitfaden für Unternehmen, Köln, abrufbar unter: <http://www.iwkoeln.de/de/studien/gutachten/beitrag/63336>; letzter Zugriff am 26.03.2013.

che orientieren. Es empfiehlt sich eine Analyse des Grundbildungsbedarfs an den jeweiligen Arbeitsplätzen.

- Für die Zielgruppe eignen sich lebens- und arbeitsweltorientierte sowie praxisnahe Angebote, ausgerichtet am (beruflichen) Alltag und an der konkreten Lebenssituation der Teilnehmenden.
- Entsprechend sollten die Inhalte und Materialien teilnehmerbezogen gestaltet und abwechslungsreiche, erwachsenenbezogene Methoden eingesetzt werden.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Das IW Köln hat im Rahmen der Projektarbeit eine **Checkliste für die Planung arbeits(platz)orientierter Grundbildungsangebote** erstellt.<sup>2</sup>


Abbildung 1<sup>3</sup>: Checkliste

Arbeitsplatzbezogene Grundbildung: Leitfaden für Unternehmen

76

**Checkliste für passgenaue Grundbildungsmaßnahmen**

Unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen in den Unternehmen machen auch unterschiedliche individuell auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene Vorgehensweisen bei der Umsetzung eines Angebots erforderlich. Auf der Grundlage der folgenden Checkliste kann ein passgenaues Konzept für das jeweilige Unternehmen geplant werden.

To Do 

Checkliste für die Planung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung	Erledigt	Anmerkung
„Entscheider“ im Unternehmen sensibilisieren für das Phänomen, eventuell Ansprechpartner im Unternehmen für die Thematik festlegen, der zunächst selbst geschult und zum Multiplikatoren werden kann (Abraham, 2010, S. 64)		
Festlegen, wer die Weiterbildungsmaßnahme im Unternehmen organisiert (in Betrieben mit einer Mitarbeitervertretung oder einem Betriebsrat Einbeziehung der Vertrauenspersonen berücksichtigen, die eventuell von Kollegen mit entsprechenden Schwierigkeiten gehört haben bzw. Ansprache übernehmen könnten)		
Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen in der nachholenden Grundbildung ermitteln, zum Beispiel durch Arbeitsplatzanalysen (siehe auch „Erfassung von Grundbildungsanforderungen am Arbeitsplatz“, S. 73), Betriebsbegehungen, Einbeziehung von Führungskräften, Betriebsleitern, Vorarbeitern, Betriebsräten		
Mitarbeiter/-innen mit Grundbildungsmängeln identifizieren (siehe „Indikatoren für Schwächen ...“, S. 70)		
Entscheiden, ob verbindliche Zusicherung der Vertraulichkeit und Anonymität im Zusammenhang mit der Maßnahme möglich ist		
Arbeitsplatzbezogenes Angebot entwickeln, Bezeichnung der Maßnahme bedenken und das Problem des „Nicht-Könnens“ möglichst „tarnen“ (zum Beispiel „Lesen und Schreiben mit dem PC“)		
Zielgruppe festlegen (Zusammensetzung der Teilnehmer/Gruppengröße/Teilnehmvoraussetzungen berücksichtigen)		

<sup>2</sup> Vgl. ebd., S. 10 II.

<sup>3</sup> Vgl. ebd., S. 76.

Abbildung 2<sup>4</sup>: Fortsetzung Checkliste

Arbeitsplatzbezogene Grundbildung: Leitfaden für Unternehmen

77

Checkliste für die Planung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung	Erledigt	Anmerkung
Ziele und Inhalte des Kurses bestimmen (Leitfrage: Was braucht der/die Mitarbeiter/-in, um seine Aufgaben effektiver erfüllen zu können? Ausrichtung der Inhalte auf die Lebens- und Arbeitswelt der Betroffenen)		
Wo soll der Kurs stattfinden? Intern (Vorteile: Erreichbarkeit, Nähe zum Arbeitsplatz, Wertschätzung) oder extern (Vorteile: neutraler Ort, Kollegen werden nicht unmittelbar aufmerksam auf den Kurs, „anonymer“), gegebene (räumliche/technische) Voraussetzungen im Unternehmen berücksichtigen		
Wann und wie lange soll die Maßnahme stattfinden (während und/oder nach der Arbeitszeit, Arbeitsschichten berücksichtigen)? Wenn möglich, einen Gesamtumfang von 100 Stunden einplanen		
Wer führt den Kurs durch? Qualifizierte Dozenten (extern oder intern) ermitteln und für die Maßnahme gewinnen		
Wer übernimmt welche Kosten? Gibt es entsprechende Förderprogramme?		
Form der Ansprache (persönliches Gespräch, Info-Flyer, Aushang etc.) festlegen, auf sensiblen Umgang mit den Betroffenen achten, gegebenenfalls Flyer, Aushang, Informationen zum Kurs in einfacher, verständlicher Sprache formulieren		
Betroffene Mitarbeiter/-innen mit Grundbildungsmängeln für die Maßnahme gewinnen		
Zu Beginn des Kurses Kompetenzfeststellung (oder andere zielgruppengerechte Formen, zum Beispiel spielerische Beantwortung von Aufgaben) durch den Dozenten		
Teilnehmererwartungen ermitteln durch den Dozenten, zum Beispiel könnten die Teilnehmer auch gebeten werden, zu beobachten, was „sprachlich“ an ihrem und am Arbeitsplatz der Kollegen, den Abteilungen, in der Kantine erforderlich ist (Koordinierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz, 2007)		
Am Ende des Kurses Evaluation (Teilnehmerrückmeldung zum Kurs, zu den Lernerfolgen, Rahmenbedingungen), Einschätzung des Dozenten		

<sup>4</sup> Vgl. ebd., S. 77.

GEFÖRDERT VOM

*Das diesem Beitrag zugrunde liegende Verbundprojekt ‚SESAM – Strategien zur Weiterentwicklung der Beratungsangebote in Nordrhein-Westfalen für eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung – ein Beitrag zur Stärkung von Beschäftigten und Unternehmen‘ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB12021A und 01AB12021B gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.*

© Folger, Klein, bbb, 2012/13

