

Zugänge gestalten: Akquisition und Ansprache von Unternehmen

Erstellt von Kevin Folger, bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund
Dortmund, 14.03.2013

Das Projekt GRAWiRA – Grundbildung, Alphabetisierung, Wirtschaft und Arbeit – war ein Verbundprojekt der Hamburger Volkshochschule und der Goethe-Universität in Frankfurt (Laufzeit Okt. 2007 bis Dez. 2010; verlängert bis April 2011). Das Projekt ermittelte Bildungsbedarfe und Bildungsinteressen, um Lernangebote zu konzipieren und zu erproben. Die interessierten Teilnehmenden waren gering qualifizierte Beschäftigte und Erwerbslose. Darüber hinaus wurden während des Projektes mit 24 Kooperationspartnern aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Behörden, Schulen und der Wissenschaft in verschiedenen Arbeitsgruppen Weiterbildungsmaßnahmen für Personalverantwortliche und Multiplikatoren entwickelt (vgl. <http://www.grawira.de/index.php?id=7>; Zugriff am 19.12.2012).

Das Projekt GRAWiRA gibt zudem Vorschläge, worauf geachtet werden kann, um Unternehmen für das Thema arbeits(platz)orientierte Grundbildung zu sensibilisieren:

- Die unterschiedliche Größe eines Unternehmens spielt eine entscheidende Rolle. Je größer ein Unternehmen ist, desto mehr Hierarchieebenen müssen mit in den Sensibilisierungsprozess miteinbezogen werden. Andererseits besitzen größere Unternehmen in der Regel eine Abteilung für Personalentwicklung, die sich engagiert für die Umsetzung des Themas einsetzt und diese Umsetzung auch begleiten kann. In kleineren und mittleren Unternehmen hingegen steht aufseiten des Managements oft wenig Zeit zur Verfügung, sich auch nur mittelfristig um das Thema zu kümmern.
- Auf die Verwendung der Begrifflichkeiten ist zu achten (siehe hierzu das SESAM-Verständnis von arbeits(platz)orientierter Grundbildung). So sind die Begriffe „Grundbildung“ oder „funktionaler Analphabetismus“ für Außenstehende oft nicht wirklich mit Inhalt gefüllt.
- Motivationsgründe für die Bereitschaft eines Unternehmens, überhaupt arbeits(platz)orientierte Grundbildungsangebote durchzuführen zu wollen sind Ausgangslage, Benefit und Perspektive für gering qualifizierte Mitarbeiter/innen. Deswegen ist es sinnvoll sich im Voraus über die betriebsspezifischen Interessenlagen und den möglichen Nutzen von arbeits(platz)orientierten Grundbildungsangeboten für das anzusprechende Unternehmen Gedanken zu machen.
- Wichtiger Erfolgsfaktor für die Implementierung von Weiterbildungsangeboten für die Zielgruppe ist die Zusammenführung von Unternehmenssicht und Mitarbeitersicht (Personen mit Grundbildungsbedarf).
- Rahmenbedingungen und Interessen der Unternehmen erfordern ggf. unterschiedliche Vorgehensweisen.

- Unternehmen brauchen interne, engagierte Multiplikatoren für das Thema arbeits(platz)orientierte Grundbildung
- Reine Lese- und Schreibkurse sind nicht erwünscht aus Sorge, die Mitarbeiter/innen bloßzustellen. Es wird erleichtert zur Kenntnis genommen, dass zur Verbesserung der Literalität (mündliche, schriftliche, interaktive Sprachkompetenz) auch ganz andere Lernangebote förderlich sind, die zugleich Motivation, Aufgeschlossenheit, Konzentrations- und Kommunikationsfähigkeit, Lernfreude und –fähigkeit, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein verbessern.
- Die freiwillige Teilnahme an arbeits(platz)orientierten Grundbildungsangeboten ist Grundsatz.

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