

Gestaltung von arbeits(platz)orientierten Grundbildungsangeboten - Gelingens- und Scheiternsfaktoren -

Erstellt von Kevin Folger / bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund
Dortmund, 24.04.2013

Das Teilprojekt KomBüse (Kompetenzbündelung aller an der Grundbildung Beteiligten in der Gesundheitswirtschaft) war im Verbundprojekt GiWA Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch, Laufzeit Okt. 2007 – März 2010) angesiedelt (www.giwa-grundbildung.de).¹

Das Projekt KomBüse verfolgte das Ziel, gering qualifizierte Mitarbeiter/inn/en aus der Gesundheitswirtschaft (expliziter der Gerontopsychiatrie) eine arbeits(platz)orientierte Grundbildung zu ermöglichen. Das Grundbildungsverständnis in KomBüse umfasst ergänzend zu Lesen, Schreiben und Rechnen auch soziale, personale, fachliche und kulturelle Kompetenzen, die mittels begleitender Lernberatung gemeinsam mit den teilnehmenden Beschäftigten, den Lernberater/inne/n, den Einrichtungsleitenden und professionellen Fach-Dozent/inn/en im Sinne einer Kompetenzbündelung erarbeitet wurden.

Wesentliche Ziele von KomBüse waren:

- Zugang zu Bildung und Qualifizierung für Geringqualifizierte schaffen
- Beschäftigungsfähigkeit und –sicherheit der Geringqualifizierten steigern
- Kompetenzen aller beteiligten Akteure bündeln
- nachhaltig Lern- und Organisationsentwicklungsprozesse in den beteiligten Einrichtungen initiieren

Im Rahmen des Projektes wurden einige **Gelingens- und Scheiternsfaktoren** identifiziert, die bei der Gestaltung von arbeits(platz)orientierten Grundbildungsangeboten Berücksichtigung finden könnten.

Als Gelingensfaktoren werden genannt²:

- Die Verbindung von Grundbildung und Arbeit schafft eine erhöhte Anschlussfähigkeit des Themas arbeits(platz)orientierter Grundbildung in Betrieben. Dadurch kann sich

¹Vgl. Roßmann, Esther, 2009: Grundbildung in der Altenhilfe - Anforderungen aus Expertensicht und konzeptuelle Folgerungen. In: Klein, R. (Hrsg.): „Lesen und schreiben sollten sie schon können“, S. 173-180, Göttingen.

² Vgl. Daniel, Monika / Roßmann, Esther, 2010: Der Arbeitsort als Lernort – Ambivalenzen und Herausforderungen. Abrufbar unter: <http://www.giwa-grundbildung.de/DanielRossmannGO4.pdf>, letzter Zugriff am 24.04.2013.

Vgl. Roßmann, Esther, 2011: Grundbildung in Alten- und Pflegeeinrichtungen im Spannungsfeld von Personal- und Organisationsentwicklung. In Klein, R. / Reutter, G. / Zisenis, D. (Hrsg.), 2011: Bildungsferne Menschen – menschenferne Bildung? Grundlagen und Praxis arbeitsbezogener Grundbildung, Göttingen.

auch die Transfermöglichkeit des Gelernten in reale Arbeitsbezüge erhöhen (z.B. das Schreiben von Dokumentationen).

- Der Betrieb als Lernort schafft die Chance Vertrautheit und Sicherheit bei den Teilnehmern zu ermöglichen.
- So werden außerdem die (zumeist) negativen Erinnerungen der Teilnehmenden an Schule, Schulräumlichkeiten und Schulsituationen vermieden.
- Transparenz durch regelmäßigen Informationsaustausch zwischen Dozent/inn/en und Geschäftsführung (o.ä.) schaffen.
- Eine kontinuierliche Überprüfung und Erneuerung des Beratungskontraktes in der Organisation.
- Die Begriffe ‚Grundbildung‘ und ‚Alphabetisierung‘ haben eine stigmatisierende Wirkung auf interessierte Mitarbeiter. Außerdem sind diese Begriffe auf der Geschäftsführungsebene nicht anschlussfähig.
- Die hinter den Begriffen liegende Thematik sollte bezüglich interessierter Mitarbeiter besprochen und transparent gemacht werden.
- Die größtmögliche Beteiligung von Leitungs- und Mitarbeitererebene steigert die Identifikation und damit die Motivation und Bereitschaft, sich in Veränderungs- und Lernprozesse aktiv einzubringen und diese mit zu tragen.
- Arbeits(platz)orientierte Grundbildung muss sich an den Arbeitsbezügen der Mitarbeiter sowie den Zielen der Beschäftigten und der involvierten Unternehmen orientieren. Durch die Berücksichtigung und Einbeziehung beider Seiten kann die Brücke zwischen Betrieb und arbeits(platz)orientierter Grundbildung geschlagen werden.
- Durch die Einbindung und Qualifizierung von Multiplikatoren wie beispielsweise Praxisbegleitern und das Einwirken auf Lernstrukturen im Unternehmen wird arbeits(platz)orientierte Grundbildung im Betrieb zu einem Organisationsentwicklungsprozess. Umso bedeutsamer ist die Rolle der obersten Leitung, die diesen Organisationsentwicklungsprozess anstoßen und begleiten muss.
- Berater/innen sind gefragt, die Dynamiken arbeits(platz)orientierter Grundbildung zu reflektieren und ihre Arbeit als Beratungsprozess in (und von) Systemen zu verstehen.
- Am Beginn eines beratungsorientierten Bildungsprozesses in Unternehmen steht die Rollenklärung der beteiligten Akteure. Die Akzeptanz des Unplanbaren und Unerwarteten im Prozess muss von allen getragen werden, um möglichen Frustrationen über Abweichungen, Veränderungen und Verzögerungen vorzubeugen.
- Ein genaues Betrachten der Unternehmenskultur im Vorfeld der Umsetzung einer arbeits(platz)orientierten Grundbildungsmaßnahme im Unternehmen kann hilfreich sein, um mögliche Differenzen zwischen dem eigenen Verständnis einer „guten“ Lernkultur und der Realität im Unternehmen zu ergründen und in das Beraterische Handeln einzubinden.

Als mögliche Scheiternsfaktoren wurden folgende identifiziert³:

³ Vgl. Daniel, Monika / Roßmann, Esther, 2010: Der Arbeitsort als Lernort – Ambivalenzen und Herausforderungen. Abrufbar unter: <http://www.giwa-grundbildung.de/DanielRossmannGO4.pdf>, letzter Zugriff am 24.04.2013.

- Mögliche Differenzen zwischen betrieblichen und persönlichen (Lern-)Interessen.
- Der Betrieb als Lernort kann auch dazu führen, dass die Teilnehmer in ihrer Offenheit gegenüber den Dozent/inn/en gehemmt sind. Solche Hemmungen können sich in darin äußern, dass die Teilnehmer ihre Ängste, Sorgen oder Schwächen nicht offen mitteilen. Außerdem besteht die Furcht, dass Personen der Führungsebene unangemeldet hinzukommen.
- Der Lerntransfer konkreter Aufgaben in die alltägliche Praxis der Erwerbswelt kann unter Umständen zu Konflikten führen, das die Teilnehmer im Arbeitsprozess als Professionelle agieren und funktionieren müssen und nicht als unsichere, lernende Mitarbeiter auftreten können. Die Verbindung von Arbeit und Lernen greift unmittelbar in die Unternehmenskultur ein.
- Der oben angesprochene Informationsaustausch zwischen Geschäftsführung und Dozent/inn/en kann bei den teilnehmenden Mitarbeitern jedoch das Gefühl von Intransparenz und Ausgeschlossenheit vermitteln.

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

GEFÖRDERT VOM