

Erfahrungen und Perspektiven aus dem Projekt SESAM



Strategien zur Weiterentwicklung der Beratungsangebote in Nordrhein-Westfalen für arbeitsplatzorientierte Grundbildung
– ein Beitrag zur Stärkung von Beschäftigten und Unternehmen



SESAM

**Präsentation der Abschlussveranstaltung
am 5.3.2015, G.I.B., Bottrop**

Andreas Bendig
Kevin Folger
Friedhelm Keuken
Rosemarie Klein
Gerhard Reutter

GEFÖRDERT VOM



I. Projektstruktur

II. Fallbeispiele

III. Zusammenfassung und erste Schlussfolgerungen

I. Projektstruktur

II. Fallbeispiele

III. Zusammenfassung und erste Schlussfolgerungen

SESAM ist ein BMBF-Projekt des Förderschwerpunktes
"Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung
Erwachsener,,

Laufzeit: Oktober 2012 – Juni 2015

Verbundprojektpartner:

- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B., Bottrop)
- Büro für berufliche Bildungsplanung GbR (bbb, Dortmund)

Hintergrund: Ergebnisse der leo.-Studie der Universität Hamburg 2011 zum funktionalen Analphabetismus

- **Funktionaler Analphabetismus** betrifft kumuliert mehr als **vierzehn Prozent** der Bevölkerung (7,5 Millionen Menschen) auf Alpha-Level 1-3.
- Davon wird bei Unterschreiten der *Textebene* gesprochen, d.h., dass eine Person zwar einzelne Sätze lesen oder schreiben kann, nicht jedoch zusammenhängende – auch kürzere – Texte.

Hintergrund: Ergebnisse der leo.-Studie der Universität Hamburg 2011 zum funktionalen Analphabetismus

- 57% der Betroffenen geben an, **erwerbstätig** zu sein, 17% sind arbeitslos, 10% zu Hause.
- 58% sprechen **Deutsch** als Erstsprache, 42% als Zweitsprache
- 48% haben einen **Hauptschulabschluss**, weitere 19% haben Mittlere Reife.
- **Ältere** sind leicht überproportional häufiger betroffen als Jüngere: Fast ein Drittel ist über Fünfzig
- **Männer** (ca. 60%) trifft es häufiger als Frauen (ca. 40%)



Hintergrund: Ergebnisse aus Projekten des ersten BMBF-Förderschwerpunktes

Themenschwerpunkt ‚Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit‘ (Verbundprojekt GiWA/bbb und Grawira/VHS)

- Zugänge zu und Ansprache von Unternehmen und Beschäftigten gestalten
- Bedarfe und Nutzen identifizieren
- Lernorganisation
- Didaktik-Methodik arbeitsorientierter Grundbildung (AoG)
- Lerntransfer
- Anforderungen an Anbieter

Ziele des SESAM-Projektes ist es zu erproben, ob und wie es möglich ist:

- Verantwortliche in Unternehmen für arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) zu gewinnen
- Bildungsinstitutionen und Lehrende für AoG-Angebote zu gewinnen, weiterzubilden und zu vermitteln
- Grundbildung in Unternehmen durchzuführen
- Empfehlungen zur Förderung von AoG zu entwickeln

SESAM konzentriert sich auf Beschäftigte in KMU und Transfergesellschaften

SESAM entwickelt arbeitsorientierte Lehrangebote in Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen/Lehrenden

SESAM hat kein Budget für Grundbildung, sondern nutzt unternehmenseigene und öffentliche Finanzierungsquellen

SESAM arbeitet mit bestehenden Akteuren, Strukturen und Netzwerken zusammen um Nachhaltigkeit zu sichern

Kontaktaufnahme zu Unternehmen (KMU) erfolgt über bestehende Unternehmensberatungs- und Dienstleistungsstrukturen:

- Selbstständige Beratungsunternehmen
- Bildungsberatungsstellen (Bildungsscheck NRW)
- Transferträger

Themen der Workshops:

- Entwicklung eines Verständnisses von AoG
- Strategien zur Ansprache und zur Sensibilisierung von Unternehmen
- Stärkung der Kooperation mit Lehrenden
- Entwicklung von unternehmensspezifischen Angeboten

Workshop mit SESAM-Kooperationspartnern



Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen und Lehrenden

Kontaktnahme zu VHS über LV VHS NRW

Direktkontakt zu freien Trägern/Trägerforen

Zwei Expertisenworkshops mit VHSen zur Sensibilisierung und Gewinnung für AoG

Vermittlung von VHS und freien Trägern an AoG-Interessenten

3 VHSsen: institutionelle Wege zur Realisierung von AoG entwickelt

Entwicklung und Realisierung der AoG-Weiterbildung

Weiterbildung ‚Arbeitsorientierte Grundbildung-AoG‘

TN: entweder freiberuflich oder als Honorarkraft an verschiedenen Volkshochschulen und freien Trägern in NRW tätig

Sechs Module an drei Wochenenden in 2014 (September, Oktober und November), plus ein Optionsmodul (Dezember)

- Modul 1: Grundlagen Arbeitsorientierter Grundbildung-AoG
- Modul 2: Bedarfsermittlung und Auftragsklärung
- Modul 3: Konzeptentwicklung
- Modul 4: Praxis/Praxen AoG, Lernbegleitung
- Modul 5: Lerntransfer, Erfolgssicherung
- Modul 6: Lösungswerkstatt/Angebotsentwicklung
- Modul 7: Deutsch am Arbeitsplatz (optional)

Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen und Lehrenden

Gründung des AoG-Netz-NRW:

- Zusammenschluss der bislang 13 Absolventen und Absolventinnen der AoG-Weiterbildung
- Erweiterung durch 26 Dozenten und Dozentinnen der Lernenden Region – Netzwerk Köln

www.aog-netz-nrw.de



Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen und Lehrenden

Beratende Begleitung des AoG-Netz-NRW und Service durch SESAM (Logo, Internetauftritt, weitere Vernetzung, good-practice-Broschüre für Marketing)

Aktuell zwei Standorte/Projektagenturen:

- Lernende Region – Netzwerk Köln
- bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund

Unternehmensberatungen
Bildungsberatungsstellen
Transferträger

Bildungsinstitutionen
AoG-Lehrende
AoG-Experten

SESAM

Prozesse begleiten

Zugänge begleiten

Kooperationen
begleiten

Expertise
bereitstellen

Unternehmen verschiedener Branchen
Industrie, Gesundheit, Handwerk,
Versandhandel, Zeitarbeit,
Beschäftigentransfer

I. Projektstruktur

II. Fallbeispiele

III. Zusammenfassung und erste Schlussfolgerungen

Kontaktaufnahme zwischen Bildungsberatungsstelle und Betriebsrat

Dem Betriebsrat ist bekannt, dass es eine Reihe von Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf gibt

Aber:

Trotz mehrfacher Nachfrage bestand beim Betriebsrat kein erkennbares Interesse, eine entsprechende Initiative zu ergreifen

Kontaktaufnahme erfolgte über einen mit SESAM kooperierenden Unternehmensberater

Problemlage:

- Viele Mitarbeiter in der Produktion mit Migrationshintergrund
- Schwierigkeiten bei der internen Fehlerdokumentation und bei der Kommunikation mit Kunden

Wertschätzende Haltung der Unternehmensleitung gegenüber den Beschäftigten

Gewachsene Vertrauenskultur

Teilnehmende für AoG-Maßnahme wurden von GF benannt

Bildungsangebot liegt vor

Finanzierung ist geklärt

Hemmnisse bei der Umsetzung:

- Auftragseingänge hatten natürlich Vorrang
- Umsetzung von gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen wurde vorgezogen

Bislang hat die geplante Grundbildungsmaßnahme nicht begonnen

Anfrage von zwei großen Zeitarbeitsunternehmen

Nachfrage der Kundenunternehmen nach höherqualifiziertem Personal

Interesse der Zeitarbeitsunternehmen:

- Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten
- Vermittlung in höherwertigere Tätigkeiten

Aber: Es erfolgte bislang keine konkrete Nachfrage nach Grundbildungsprojekten von Zeitarbeitsunternehmen

Der Kontakt wurde von einem mit SESAM kooperierenden Unternehmensberater hergestellt

Das Unternehmen unterhält vier Einrichtungen der stationären Altenhilfe

Es sieht sich mit hohem Fachkräftemangel konfrontiert

Hohe Fluktuation im Bereich der Pflegefachkräfte

Zur Deckung des Fachkräftemangels werden auch Pflegehilfskräfte aus Osteuropa beschäftigt

Herausforderungen:

- Sprachliche Defizite bei der Kommunikation mit den Bewohnern und Bewohnerinnen
- Mängel bei der schriftlichen Dokumentationspflicht

Stärken:

- Pflegehilfskräfte weisen eine geringe Fluktuation auf
- Sie sind die tragende Säule des sozialen Beziehungsgeflechtes

Zitat des Geschäftsführers:

„Sie sind die eigentlichen personennahen Dienstleister“

Ziele des Geschäftsführers in Bezug auf Pflegehilfskräfte:

- fachliche Weiterbildung
- Stärkung ihres Selbstbewusstseins
- Beteiligung bei der Unternehmensentwicklung

Eine erste Bildungsmaßnahme hat stattgefunden

Ausgangssituation:

- Stilllegung eines Unternehmens aus dem Konsumgüterbereich
- Übermittlung der Belegschaft an eine Transfergesellschaft
- In einem Fall:
Bedarf an Weiterentwicklung der Schreibkompetenz:
männlich, türkische Nationalität, in Deutschland geboren,
Förderschule nach der 9.Klasse verlassen

Fallbeispiel: Beschäftigtertransfer (2)

TN schnelle Fortschritte gemacht

Durch seine gute Lesefähigkeit war Schreibweise vieler Wörter bekannt

TN bekam zunehmend Zutrauen zu seinen eigenen Fähigkeiten

TN ist nun ermutigt, weiter das Schreiben zu trainieren



Fallbeispiel: Beschäftigentransfer (3)

Seine Bewerbungsunterlagen sind fertig gestellt und an die Transfergesellschaft weitergeleitet

Der Teilnehmer belegt jetzt Kurse an einer VHS, um seine Kompetenzen weiterzuentwickeln

Der Teilnehmer hat deutlich an Selbstbewusstsein gewonnen

Kooperation zwischen zwei NRW-Projekten

- Akquise und Finanzierung: BasisKom (Verbundprojekt; Verbundprojektpartner u.a. Arbeit und Leben NRW)
- Angebotsentwicklung und Realisierung: SESAM - Absolventin der AoG-Weiterbildung
- AoG mit zwei Lagermitarbeitern mit verschiedenen individuellen Bedarfen

Ein Mitarbeiter: arbeitsorientierte Lese- und Schreibbedarfe

Ein Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben: Blockade bzw. Angstzustände im Umgang mit E-Mails, Verfassen kleiner Mitteilungen und freien Sprechens vor einer Gruppe

Lernorganisation:

- beide parallel in einem geeigneten Raum im Unternehmen (binnendifferenziert)
- April – Dezember 2014; aufgrund des Erfolges verlängert in 2015

Erfolge:

- MA dauerhaft motiviert und lerninteressiert
- MA selbst sehen Lernzugewinn
- MA haben mit AoG-Dozentin ergänzende Selbstlernphasen vereinbart
- Deutliches Interesse des betrieblichen Umfeldes
- Deutlich erkennbarer Nutzen für betriebliches Umfeld: selbstständiges Lesen, E-Mail-Kommunikation, weniger Fehler beim Schreiben von E-Mails, Gruppenansprache usf.

28 mittelständische Unternehmen, 25 – 500 Beschäftigte,
besteht seit 2005

Gerüstbau, Lichttechnik, Produktion von Industrieketten,
Stricknadel-Produktion, Sicherheits-Schaltanlagen,
Gebäudereiniger, Edelstahl-Blechkomponenten,
Steckverbindungen und Gehäusetechnik, Spezialschrauben,
Veredlung von Folien, Motorenkomponenten, Arzneimittel,
Beheizungstechnik, Widerstands- und Messtechnik,
Hydraulik und Thermen, Kabelsysteme
u. v. a. m.

Präsentation von SESAM bei einem Netzwerktreffen,
angeregt durch eine SESAM-Beraterin

Personalentwicklerin von Mitgliedsunternehmen
Kettenhersteller, 500 Beschäftigte besucht regionalen
AoG-Sensibilisierungsworkshop einer SESAM-Trainerin

AoG-Projekt für 2 Personen:

beide ca. 30 J., verheiratet, Migrationshintergrund, beide
nehmen an VHS-Alpha-Kurs teil

1 MA beim Unternehmen beschäftigt, Aufstiegsqualifizierung
1 MA über Zeitarbeitsfirma, Vorbereitung für Übernahme

AoG-Angebot: 9-12/2014 am
Lernort Betrieb
Relevante Lernthemen identifiziert

Finanzierung:
50% Bildungsscheck NRW
50% Unternehmen

AoG deutlich erfolgreich

Weiterführung ab 2015 finanziert über BasisKom

Außerdem: AoG-Bedarfe bei den Auszubildenden identifiziert



Der Kontakt zum Unternehmen wurde von einer mit SESAM kooperierenden Trainerin vermittelt

Anfängliche Bedarfslage: Basisqualifikation EDV für alle MA

Mehrere Veränderungen gleichzeitig:

- Neuer Eigentümer
- Reorganisation

Neue Anforderungen an Beschäftigte

Neue Hierarchieebene: Werker zu Vorgesetzten

Weiterbildungsbedarf:

- Rollenberatung und –entwicklung,
- Kommunikation und Dokumentation

Neue Konzernsprache Englisch ergibt Weiterbildungsbedarf:

- Basisqualifikation für alle Beschäftigten
- SESAM: Englisch für Beschäftigte ohne Grundkenntnisse

Beratungs- und Weiterbildungsangebot zur Rollenbildung und Teamentwicklung entwickelt. Umsetzung 1/2015 begonnen

Konkrete Angebotsanfrage für die Basisqualifizierung Englisch steht noch aus

Frage:

Grenze zwischen arbeitsorientierter Grundbildung und betrieblicher Weiterbildung?

LOI vom WHKT

Beteiligung von Handwerkorganisationen bei SESAM

- Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf
- Handwerkskammer Bildungszentrum Münster
- Unternehmensberater mit Schwerpunkt Handwerk

Veröffentlichung im Deutschen Handwerksblatt,
Regionalausgabe Handwerkskammer Münster (Feb. 2014)

Aber: kein Handwerksunternehmen zeigte Interesse an AoG

I. Projektstruktur

II. Fallbeispiele

III. Zusammenfassung und
erste Schlussfolgerungen

- SESAM hat insgesamt über 200 Unternehmen, insbesondere KMU, angesprochen
- Es wurden mit insgesamt 29 Unternehmen je 2-3 bedarfsorientiert Folgegespräche geführt
- 7 Angebote kamen zur Realisierung
- Nachgefragtes Format: aufgrund kleiner Fallzahlen Einzel- und Tandemcoaching als Angebotsformat
- Die Angebote erreichten 25 Beschäftigte

AoG hat geringe Priorität in den Unternehmen

Unternehmen mit

1. geringqualifizierten Beschäftigten und mit
2. internen Treibern für das Thema

sowie

- mit sozial verantwortlichem Leitungspersonal
(Fensterproduktion, Stationäre Altenpflege, Pumpenhersteller)
- mit aktuellem Bedarf aufgrund von Umstrukturierungen
(Schraubenhersteller, Druckfarbenproduktion, Lager/Logistik)
- mit Personal in Umbruchsituationen
(Transferträger, Zeitarbeitsfirmen)

Welche Beschäftigtengruppen treffen wir an?

Beschäftigte mit Migrationshintergrund
(Stationäre Altenpflege, Fensterproduktion, Kettenhersteller)

Geringqualifizierte
(Schraubenproduktion, Farbherstellung)

selten Analphabeten (Level 1-2), eher Level 3-4

Einzelpersonen, keine Gruppen

Notwendige Bedingungen für die Umsetzung von Grundbildungsprojekten auf Unternehmensebene

Beratungsstruktur mit Unternehmenskontakten für Unternehmenszugänge (externer Treiber)

Interne Leitungspersonen, die sich für die Umsetzung entsprechender Projekte in Unternehmen einsetzen (interne Treiber)

Volkshochschulen:

- Im Selbstverständnis vieler VHSen gehört AoG nicht zur Kernkompetenz öffentlich verantworteter Weiterbildung
- VHS ist Experte im curricularen Lernen und in seminaristischen Lernformen (+ blended learning). Andere Lernformate sind eher selten.
- VHS kann i. d. R. aus strukturellen Gründen die für AoG erforderliche zeitliche und inhaltliche Flexibilität nicht leisten

Kein Geschäftsmodell für freie Träger:

- Bedarf, aber keine Nachfrage
- keine gesicherte Finanzierung

Empfehlung (1): Regelförderung

Regelförderinstrumente als Kernelement einer breitenwirksamen Anreizstruktur:

- dauerhaft – verlässlich – flächendeckend
- Förderung auch von ungewöhnlichen Lernformen wie Einzelcoaching, Tandem- und Kleingruppenweiterbildung
- Sicherung eines auskömmlichen Einkommens für Lehrende

Empfehlung (2):

Weiterentwicklung des Lehrangebotes

Zusatzqualifikation für Lehrende, um sich in betrieblichen Kontexten bewegen zu können

Existierende AoG-Weiterbildungskonzepte nutzen / auf Dauer stellen (Integration in Studiengänge und Weiterbildungen für interne und externe Personal- und Weiterbildungsberaterinnen und -berater sowie für Lehrende)

Bereitstellung finanzieller Ressourcen für die Teilnahme von Lehrenden an AoG-Weiterbildungen

Empfehlung (3):

Organisatorische Infrastruktur für AoG

Aufgaben:

- Informationspolitik, Kampagnensteuerung
- Multiplikatorenschulung
- Qualitätsmanagement
- Weiterentwicklung der Förderprogramme und -ansätze
- Organisation des Erfahrungsaustausches
- Professionalisierung von Bildungsanbietern

Strategische Kooperation mit lokalen Partnern, z. B. Kammern, Bildungsberatungsstellen, Unternehmensberatungen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Volkshochschulen, Jobcentern, quartiersbezogene Organisationen

Empfehlung (4): Tripartitische Kampagne für arbeitsorientierte Grundbildung

Bestandteile einer solchen Kampagne könnten sein:

- Beteiligung der Sozialpartner
- Materialien in der Sprache der Unternehmen
- Öffentliche Personen als Gallionsfiguren und Repräsentanten
- Referenzunternehmen als Beispiele guter Praxis
- kreative Formen des Marketing, Einbezug von Social Media und Social Marketing
- Award: Auszeichnung vorbildlicher Unternehmen
- PR in Wirtschaftsmedien (z. B. redaktionelle Beiträge in Handelsblatt, Wirtschaftswoche)

Blick über AoG hinaus

Nachhaltige Verankerung von Grundbildung in der Arbeitswelt und darüber hinaus

Lebens- und Bedarfslagen der Nutzerinnen und Nutzer als Zielorientierung

Das Ziel ist gesellschaftliche Inklusion!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bitte sprechen Sie uns an:

Friedhelm Keuken
f.keuken@gib.nrw.de

Rosemarie Klein
klein@bbbklein.de

Andreas Bendig
a.bendig@gib.nrw.de

Kevin Folger
folger@bbbklein.de

