

| Fachstelle für Grundbildung
| und Alphabetisierung
| Baden-Württemberg

Arbeitsplatzbezogene Grundbildung und Beratung in und für Unternehmen

Knut Becker

Fachtag aufsuchende Grundbildungsarbeit
vhs-Verband Baden-Württemberg
30. Januar 2017



1) Sensibilisierung

2) Netzwerke / Kooperationen

3) Schlüsselfiguren im Unternehmen

4) Branchen

5) Schulungsinhalte



These: Unternehmen sind wie Menschen: Sie kaufen keine Marken, Services oder Produkte, sondern Problemlösungen und gutes Gefühl bzw. Image.

Zentral: prüfen, welche Motive das konkrete Unternehmen zu einer Entscheidung über Grundbildungskurse führen und welches (Verkaufs-) Argument das gute Gefühl zu dieser (Kauf-)Entscheidung gibt.

Sensibilisierung - IdW-Erhebung 2014

Gründe der Unternehmen für die Durchführung von arbeitsplatzorientierten
Grundbildungsmaßnahmen – in Prozent der Befragten

Gründe	Trifft zu	Trifft nicht zu
Anpassung der Arbeitsleistungen an veränderte Arbeitsprozesse	79,0	21,0
Flexiblere / breitere Einsetzbarkeit der Mitarbeiter/innen	78,5	21,5
Erhöhung der Mitarbeitermotivation/-bindung	71,5	28,5
Vermeidung von Fehlern (z.B. aufgrund unzureichender Lese-, Schreib- oder Rechenkenntnisse)	66,6	33,4
Einhaltung von Qualitätsstandards im Rahmen von Zertifizierungen / Audits	66,4	33,6
Eigeninitiative oder Wunsch der Mitarbeiter/innen	56,4	43,6
Verringerung von Sprach- und Kommunikationsproblemen (z.B. unter Kollegen/innen / mit Kunden/innen)	53,4	46,6
Betriebliche oder tarifliche Qualifizierungsvereinbarungen	24,7	75,3

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH, 2014, ungewichtete Ergebnisse, n = 337 Unternehmen, die Geringqualifizierte beschäftigen bzw. in den letzten fünf Jahren beschäftigt haben

Umgang mit Defiziten: Beispiel Hutchinson GmbH, Mannheim

„Eigentlich war das Problem immer schon vorhanden [...]. Aber so lange alles rund läuft, der Krankenstand unauffällig bleibt und die Prozesse beherrscht werden, gibt es aus Sicht des Unternehmens keinen Handlungsbedarf.“

„Wir stecken viel Energie in die Führungskräfteentwicklung. Das ist gut und richtig so. Durch die zunehmende Automatisierung müssen wir aber auch andere Personen im Unternehmen in den Fokus setzen, deren Qualifizierungsbedarfe nicht so offensichtlich erkennbar sind.“

Bernhard Rettler, Head of Human Resources
(im Interview mit der Fachstelle 2016)

Nutzen für Betrieb

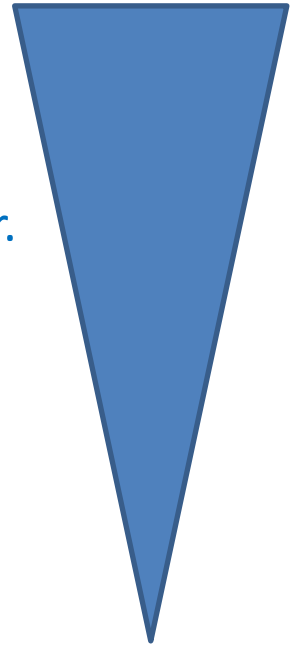
- Sprachkompetenzen verbessern die effektive Ausübung der Tätigkeit; Kosten durch Missverständnisse, Fehler, Beschwerden verringern sich.
- Sicherstellen der internen erfolgreichen Kommunikation auf allen Ebenen
- Potenziale von Mitarbeitenden betrieblich nutzbar machen.
- Umfassendes Qualitätsmanagement ermöglichen.

Grundbedingungen für erfolgreiche Angebote

- Betriebsbezogenes Angebot mit kurzen, aufeinander aufbauenden Lerneinheiten im Sinne eines Kompetenzstufenmodells.
- Praxisrelevanz und Arbeitsplatzbezug für speziell dieses Unternehmen, kein Angebot von der Stange.
- Niederschwelligkeit: gut erreichbares Angebot, am besten Lernort Betrieb.
- Kleine Gruppen.

Vorgehen

- Telefonkontakte und Mailings.
- Persönliche Besuche vor Ort in den Betrieben.
- Einbindung des Arbeitgeberservices, Arbeitsagentur/Jobcenter.
- Einbindung der Kammern.
- Pressearbeit (Tageszeitungen, Wirtschaft Regional).
- Erstellen von Informationsmaterial (Flyer, etc.).
- Bekanntgabe über Internetseite.



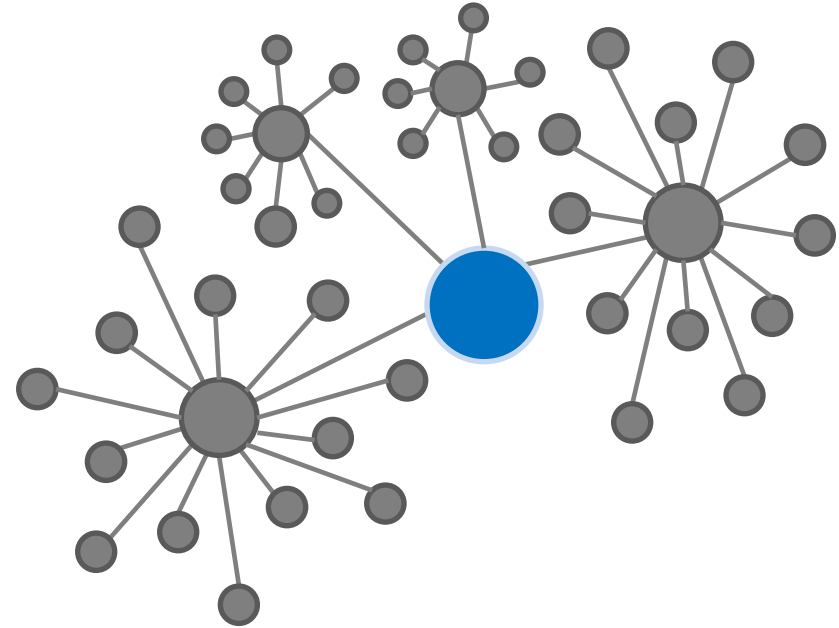
Ca. 14,5 % der Erwerbstätigen funktionale Analphabeten

- Kleine Unternehmen (< 50 Beschäftigte): bis ca. 7 Beschäftigte betroffen.
- Mittlere Unternehmen (< 500 Beschäftigte): bis ca. 70 Beschäftigte betroffen.

Beispiele aus BW:

- **Schwarzwaldmilch**, ca. 370 Beschäftigte: statistisch bis ca. **54** Beschäftigte betroffen.
- **Porsche AG**, ca. 24.500 Beschäftigte: statistisch bis ca. **3.552** Beschäftigte betroffen.

- 1) Sensibilisierung
- 2) Netzwerke / Kooperationen**
- 3) Schlüsselfiguren im Unternehmen
- 4) Branchen
- 5) Schulungsinhalte



- Kommunen
- Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer
- Kreishandwerkerschaft
- Handels- und Gewerbevereine
- Einzelhandelsverbände
- Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen
- Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

- 1) Sensibilisierung
- 2) Netzwerke / Kooperationen
- 3) Schlüsselfiguren im Unternehmen**
- 4) Branchen
- 5) Schulungsinhalte



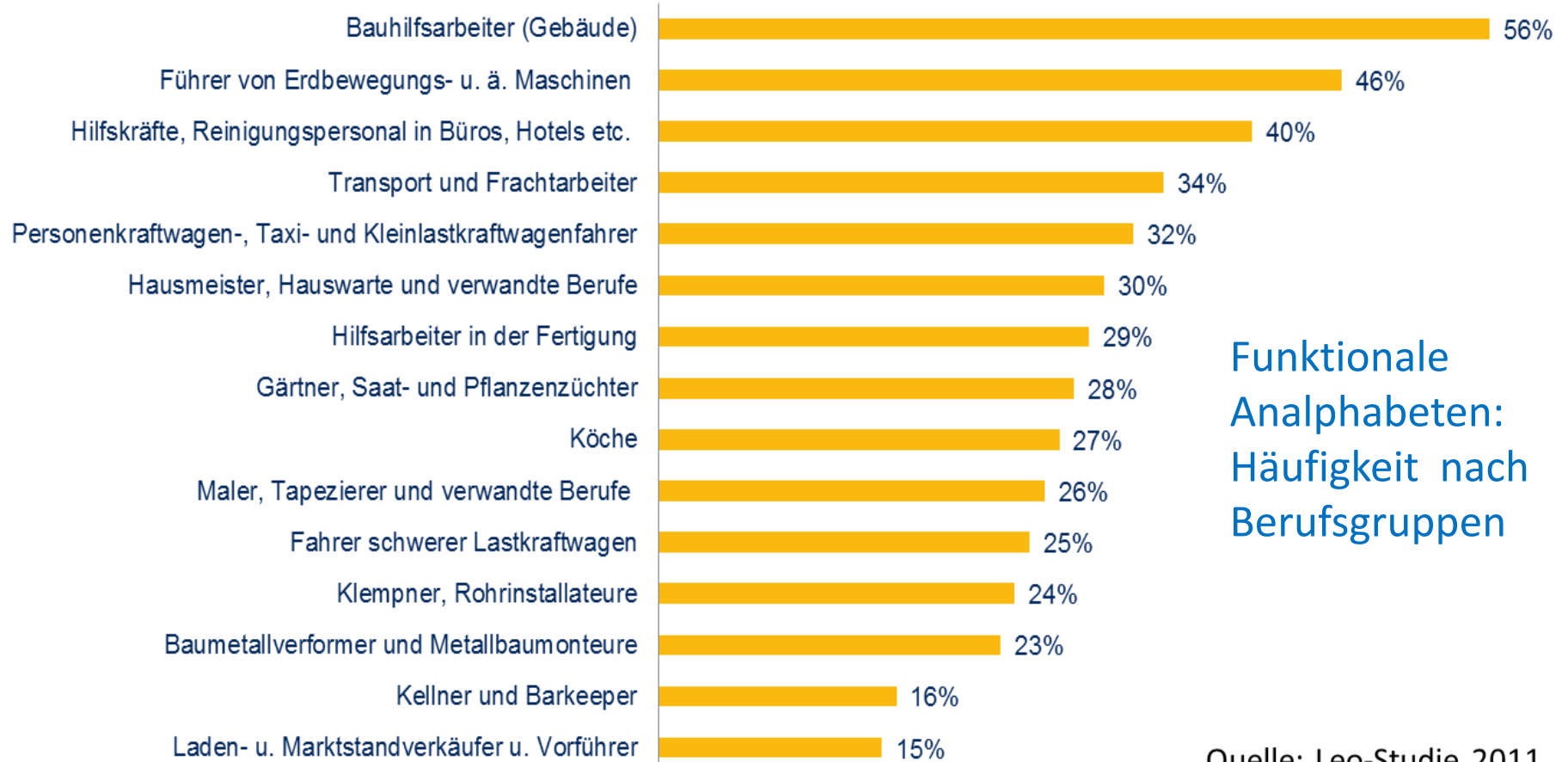
- Personen aus Management, Geschäftsführung, Firmeninhaber oder -inhaberin
- QM-Verantwortliche
- Werkleiterinnen/Werkleiter
- Teamleiterinnen/Teamleiter
- Personalabteilung/Personalentwicklung
- Betriebsrätinnen/Betriebsräte

- Meister, Meisterrunde, Meisterreihe
- Betriebsrat
- Gruppensprecher / Teamleiter
- Teilnehmende
- Betriebsversammlung

- 1) Sensibilisierung
- 2) Netzwerke / Kooperationen
- 3) Schlüsselfiguren im Unternehmen
- 4) Branchen, Berufsgruppen**
- 5) Schulungsinhalte



Branchen, Berufsgruppen



Funktionale
Analphabeten:
Häufigkeit nach
Berufsgruppen

Quelle: Leo-Studie 2011

- 1) Sensibilisierung
- 2) Netzwerke / Kooperationen
- 3) Schlüsselfiguren im Unternehmen
- 4) Branchen
- 5) **Schulungsvorbereitung / Schulungsinhalte**



- Betriebsbegehung: Arbeitsprozesse und -bedingungen, Kennenlernen des jeweiligen Arbeitsplatzes der Lernenden.
- Erkunden der Arbeitsmittel (Maschinen, Werkzeuge, etc.) der Lernenden
- Welche Aufgaben haben die Lernenden (künftig) im Betrieb?
- Welche Formulare oder Schriftstücke müssen die Lernenden verstehen?
(Arbeitsanweisungen, Schichtübergabeprotokoll, etc.)

- Unterschiedliche Kurszeiten.
- Ideal: Immer vor oder im Anschluss an die Arbeitszeit.
- Kurse in den Unternehmen.
- Kurstage von Montag bis Samstag.

- Technische Fachbegriffe erkennen und verstehen (Produktivität, Verfügbarkeit, Qualitätsrate, etc.).
- Arbeiten mit persönlichen alltags- und berufsrelevanten Unterlagen, z.B. Lohn- und Gehaltszetteln.
- Informationen aus Diagrammen und Plänen entnehmen (Scorecards, Aushänge der Firma, Termin- und Prüfpläne), Fachbegriffe aus Produktion lernen.
- Schriftliche Anweisungen, Sicherheitsvorschriften, Berichte lesen und verstehen.
- insgesamt mehr Sicherheit bekommen, um Unklarheiten anzusprechen.

Nur Mut!

- Jedes Unternehmen handelt individuell, es gibt keinen Königsweg der Ansprache.
- Personalverantwortliche setzen Budgets ein, sind also grundsätzlich bereit, Geld zu investieren.
- Seien sie so konkret wie möglich und trotzdem veränderungsbereit! Offene Angebote machen, die individualisierbar sind.
- Schulungen während der Arbeitszeit müssen sich unbedingt nach den üblichen Arbeitszeiten des Unternehmens richten.

- Den Begriff Alphabetisierung vermeiden (Verpacken als *Fachsprache erlernen* o.ä.), auch um Stigmatisierung im innerbetrieblichen Fortbildungswesen zu vermeiden.
- Wirtschaftliches Denken in die Argumentation einbinden
- Wertschöpfungsnutzen aufzeigen (auch Kollateralnutzen aufzeigen wie verbessertes Ausdrucksvermögen, Selbstbewusstsein, Zeitersparnis durch Wegfall von Vermeidungsstrategien).
- Referenzbeispiele aus der Praxis aufzeigen (Z.B. ZF TRW oder Hutchinson, Info auf www.fachstelle-grundbildung.de)

Vielen Dank.

Stellen Sie Ihre Fragen an:

Yvonne Nitsche

07171.31 4916

y.nitsche@technische-akademie.de

Knut Becker, Büro Stuttgart

0711.5049 7801

k.becker@technische-akademie.de

Die Fachstelle wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF), vom Land Baden-Württemberg und von der Europäischen Union (EU) gefördert. Träger ist die Technische Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V.

