

Weiermeier-Märki, Cäcilia

Lernen mit Arbeitsplatzbezug direkt im Betrieb. Erfahrungen aus der Schweiz mit dem GO Modell

Magazin erwachsenenbildung.at (2019) 38, 9 S.



Quellenangabe/ Reference:

Weiermeier-Märki, Cäcilia: Lernen mit Arbeitsplatzbezug direkt im Betrieb. Erfahrungen aus der Schweiz mit dem GO Modell - In: Magazin erwachsenenbildung.at (2019) 38, 9 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-181760 - DOI: 10.25656/01:18176

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-181760>

<https://doi.org/10.25656/01:18176>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb



Magazin
erwachsenenbildung.at

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 38, 2019

Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildung

Im Spannungsfeld von Verwertbarkeit
und Emanzipation



Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 38, 2019

Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildung

Im Spannungsfeld von Verwertbarkeit
und Emanzipation

HerausgeberInnen der Ausgabe:

Mag.^a Julia Schindler

Mag. Kurt Schmid

MMag. Dr. Stefan Vater

Wien

Online verfügbar unter:

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:

Books on Demand GmbH, Norderstedt

Inhaltsverzeichnis

Aus der Redaktion

- 01** **Editorial**
Julia Schindler, Kurt Schmid und Stefan Vater

Thema

- 02** **Herausforderungen arbeitsmarktbezogener Erwachsenenbildung durch globale Migration**
Arthur Schneeberger

- 03** **Die Wirkmächtigkeit impliziter Menschenbilder in der arbeitsmarktpolitischen Erwachsenenbildung**
Krista Susman

- 04** **Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte. Sichtung internationaler Good Practice-Modelle und Handlungsbedarfe in Österreich**
Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber und René Sturm

- 05** **Zur Steuerungslogik arbeitsmarktorientierter Erwachsenenbildung. Auswirkungen auf die Professionalisierung und Beschäftigungsbedingungen des pädagogischen Personals**
Ingeborg Schübler

Praxis

- 06** **Erwachsene in der Berufsbildung und berufliche Erwachsenenbildung in Österreich. Von der Öffnung über die Hybridisierung zum System?**
Günter Hefler, Eva Steinheimer und Jörg Markowitsch

- 07** **Arbeitsorientierte Grundbildung: ökonomisches Verwertungsinteresse oder emanzipatorischer Bildungsraum?**
Aus der Praxis der Arbeitsgemeinschaft ARBEIT UND LEBEN
Anke Frey und Björn Schulz

- 08** **Lernen mit Arbeitsplatzbezug direkt im Betrieb. Erfahrungen aus der Schweiz mit dem GO Modell**
Cäcilia Weiermair-Märki

- 09** **Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildungsangebote für Frauen zwischen Verwertbarkeit und Empowerment.**
Aus der Praxis des Vereins zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen – ABZ*AUSTRIA
Daniela Schallert, Manuela Vollmann und Lina Zierlinger
- 10** **Prekär Beschäftigte als Arbeits(verhältnis)-ForscherInnen.**
Bildungs- und BerufsberaterInnen zwischen Nicht-Wissen und Halt-Geben
Florian Guschlbauer, Ljiljana Kojić und Antonia Wenzl
- 11** **Universitäre, arbeitsmarktorientierte Weiterbildung für Erwachsene mit Migrationshintergrund.**
Ein Zertifikatsstudiengang am Lehrstuhl für Pädagogik der Universität Augsburg
Stefanie Grüner und Raphaela Streng
- 12** **Berufsausbildung und Berufsvorbereitung für Jugendliche als zunehmend wichtige Aufgabe der Erwachsenenbildung.**
Eine Sondierung aus Perspektive des BFI
Michael Sturm
- 13** **Angewandte Wissenschaften an der Fachhochschule St. Gallen.**
Praxisprojekte als Bindeglied zwischen akademischer, praxisorientierter Ausbildung und wirtschaftlichem Nutzen
Martina Bechter, Claudia Brönimann, Ronald Ivancic und Peter Müller

Rezension

- 14** **Gender – Diversity – Intersectionality. (New) Perspectives in Adult Education.**
Martina Endepohls-Ulpe und Joanna Ostrouch-Kamińska (Hrsg.)
Stefan Vater

Da alle Artikel sowohl einzeln als auch in der Gesamtausgabe erhältlich sind, wurde jeder Beitrag mit laufender Nummer (01, 02 ...) versehen. Die Seitennummerierung beginnt jeweils bei 1.

Englischsprachige bzw. bei englischsprachigen Artikeln deutschsprachige Abstracts finden sich im Anschluss an die Artikel (ausgenommen Rezension).

Lernen mit Arbeitsplatzbezug direkt im Betrieb

Erfahrungen aus der Schweiz mit dem GO Modell

Cäcilia Weiermair-Märki

Weiermair-Märki, Cäcilia (2019): Lernen mit Arbeitsplatzbezug direkt im Betrieb. Erfahrungen aus der Schweiz mit dem GO Modell.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 38, 2019. Wien.

Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-38/meb19-38.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: GO Modell, GO Projekt, GO Schulung, Schweiz, Grundkompetenzen, Lernen im Betrieb, Arbeitsplatzbezug, arbeitsplatzorientiertes Lernen, Basisbildung im Betrieb, Förderschwerpunkt Grundkompetenzen am Arbeitsplatz



Kurzzusammenfassung

Der vorliegende Beitrag beschreibt die Ausgangslage, die einzelnen Prozessschritte und die vielgestaltige Umsetzung des seit 2009 in der Schweiz erfolgreich durchgeführten GO Modells. In kurzen Schulungen im Ausmaß von ca. 30 Stunden werden dabei für Mitarbeitende mit geringen Grundkompetenzen – ganz praktisch und zielorientiert für den konkreten Arbeitsplatz – in den Betrieben vor Ort arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen angeboten. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden sind weitgehend positiv: Sie fühlen sich gesehen, ernst genommen und wertgeschätzt. Das Schweizer Beispiel zeigt aber auch, wie die Autorin ausführt, dass ein Förderschwerpunkt „Grundkompetenzen am Arbeitsplatz“ alleine nicht ausreicht, das Lernen an die Arbeitsplätze jener Mitarbeitenden zu bringen, die ansonsten in den Betrieben kaum weitergebildet werden. Es gibt zusätzliche Hürden, die es zu nehmen gilt: Die Betriebe müssen das Angebot kennen. Weiterbildungsanbieter brauchen starke Anreize, um das neue Angebot in die Betriebe zu tragen. Und, nach den kurzen Maßnahmen im Betrieb braucht es Anschlusslösungen, damit der Impuls zum Weiterlernen nicht ungenutzt verpufft. (Red.)

08

Praxis

Lernen mit Arbeitsplatzbezug direkt im Betrieb

Erfahrungen aus der Schweiz mit dem GO Modell

Cäcilia Weiermair-Märki

Je näher das Gelernte am Alltagsleben ist, desto leichter fällt Erwachsenen das Lernen. Das gilt insbesondere für wenig qualifizierte Personen. Sie lernen am besten in Situationen, die sie persönlich betreffen, dann, wenn es darum geht, die eigene Lebens- und Arbeitssituation zu verbessern.

SVEB 2015, S. 4

Der Nationale Bericht zur Erhebung „Adult Literacy & Lifeskills Survey“ (kurz ALL Studie) aus dem Jahr 2005 für die Schweiz zählte 800.000 Erwachsene, die Schwierigkeiten mit dem Lesen zusammenhängender Texte hatten, 400.000 Erwachsene, die einfache Rechenaufgaben nicht lösen konnten. 64% dieser Personengruppe waren zum Zeitpunkt der Untersuchung erwerbstätig (siehe Bundesamt für Statistik 2006). Nur ein kleiner Teil jener, die von Bildungsangeboten im Bereich Grundkompetenzen¹ profitieren könnten, fand und findet bislang aber den Weg in einen entsprechenden Kurs. Kann Lernen am Arbeitsplatz hier einen erfolgversprechenden Zugang zu dieser Zielgruppe eröffnen?

Was aber braucht es, damit Unternehmen in die Verbesserung der Grundkompetenzen ihrer Mitarbeitenden investieren? Und wie kann es gelingen, dass Erwachsene mit Förderbedarf in den

Grundkompetenzen von arbeitsplatzbezogenen Schulungen profitieren können? Wie gelingt es bei den Teilnehmenden an diesen Schulungen, Impulse zu setzen, die über den Arbeitsplatz hinaus Wirkung zeigen?

Diese und viele andere Fragen stellte sich eine Gruppe von Fachleuten im Rahmen des ersten GO Projekts, das 2009 auf Initiative des SVEB (Schweizerische Verband für Weiterbildung) startete. Gemeinsam wurde das GO Modell entwickelt, das darauf beruht, Kompetenzen anhand konkreter Situationen am Arbeitsplatz zu fördern. GO zielt also darauf ab, dass Betrieb und Mitarbeitende einen konkreten und spürbaren Nutzen aus den Kursen ziehen können. Es geht immer um konkretes Tun am Arbeitsplatz und damit beim Lernen darum, die Fähigkeiten zu verbessern, die gebraucht werden, um Situationen im Alltag besser zu bewältigen.

¹ Gemäß Schweizer Weiterbildungsgesetz WeBiG umfassen die Grundkompetenzen grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten in den folgenden Bereichen (Definition gemäss Art. 13 WeBiG): Lesen, Schreiben und mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache; Grundkenntnisse der Mathematik; Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien.

Im Zeitraum von 2009 bis 2018 wurden drei aufeinander aufbauende GO Projekte umgesetzt, mit finanzieller Unterstützung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Träger der Projekte waren der SVEB und die interkantonale Konferenz für Weiterbildung (IKW), in der alle 26 Kantone vertreten sind. Sie haben sich in GO und GO2 im Teilprojekt GO Kantone zum Thema Förderung der Grundkompetenzen ausgetauscht und vernetzt. In den drei Projekten wurde das GO Modell in 20 Betrieben unterschiedlicher Größen, von der SBB bis zur Dönerbude in Kleinbasel, getestet. Die Betriebe wurden von Weiterbildungsanbietern akquiriert, der SVEB hat sie bei der Umsetzung mit Weiterbildungsmodulen und Beratung unterstützt.

Rahmenbedingungen für die arbeitsplatzorientierte Förderung der Grundkompetenzen

Seit dem Inkrafttreten des Schweizer Weiterbildungsgesetzes am 1. Januar 2017 obliegen „Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener“ den Kantonen². Diese können die arbeitsplatzorientierte Förderung der Grundkompetenzen mit Unterstützung von Bundesgeldern und Kantonsgeldern fördern.

Im Jahr 2018 entschied der Schweizer Bundesrat, dass die arbeitsplatzorientierte Förderung der Grundkompetenzen ab 1. Januar 2018 als Förderschwerpunkt auf nationaler Ebene etabliert werden sollte³. Der Fachkräftemangel, eine steigende Anzahl älterer Arbeitnehmender, die gefährdet sind, ihre Stelle zu verlieren, und die zu erwartenden Auswirkungen der Digitalisierung sowie die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative⁴ hatten die politische Grundlage für diese Initiative des Schweizer Bundesrates gelegt. Das GO Modell ist die konzeptionelle Grundlage des Förderschwerpunkts. Es ist somit vom Entwicklungsprojekt in den nationalen Förderstrukturen angelangt. Ursprünglich wurde der Förderschwerpunkt „Grundkompetenzen am

Arbeitsplatz“ auf drei Jahre begrenzt, inzwischen wurde beschlossen, ihn bis einschließlich 2024 auf nationaler Ebene weiter zu führen.

Das SBFI subventioniert arbeitsplatzorientierte Schulungen im Umfang von 20 bis 40 Stunden mit einem Pauschalbetrag von 3.000 Franken für die Entwicklung der Maßnahme und 15 Franken pro Teilnehmereinheit. Bedingung ist, dass die Teilnahme als Arbeitszeit zählt, die Grundkompetenzen situiert geschult werden und der Transfer des Gelernten an den Arbeitsplatz sichergestellt wird. Antragsteller sind Betriebe, subventioniert wird die Beratungs- und Bildungsleistung im Betrieb. Die Differenz zu den Vollkosten der Anbieter bezahlt der Betrieb.

Seit Inkrafttreten des Förderschwerpunkts wurden ca. 2.500 Mitarbeitende mit arbeitsplatzorientierten Schulungen erreicht. Bisher haben mehr als 50 Betriebe Gesuche eingereicht. Die Anzahl der Teilnehmenden pro Betrieb reicht von 6 bis 400. Beim Bedarf der Betriebe fällt der steigende Schulungsbedarf im Zuge der Digitalisierung und Automatisierung in den Betrieben besonders auf, häufig in Verbindung mit geänderten Prozessen und steigenden Kommunikationsanforderungen. Letztere verbinden steigende Anforderungen durch Technologie mit steigenden Anforderungen an die Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen der Mitarbeitenden.

Die fünf Schritte des GO Modells⁵

Schritt 1: Anforderungsanalyse

Die arbeitsplatzorientierte Förderung der Grundkompetenzen startet mit einer Analyse der Anforderungen der Arbeitsplätze. Müssen Arbeits- und Sicherheitsanweisungen verstanden oder gelesen werden, gibt es sprachliche Herausforderungen im KundInnenkontakt, müssen Nachrichten oder Berichte geschrieben, Tabellen ausgefüllt werden?

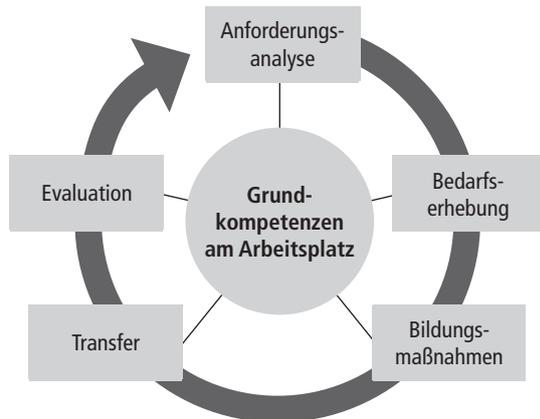
2 Nachzulesen unter: <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/weiterbildung/dokumentation-weiterbildungsgesetz.html>

3 Nachzulesen unter: <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/weiterbildung/foerderschwerpunkt-grundkompetenzen-am-arbeitsplatz.html>

4 Am 9. Februar 2014 wurde die eidgenössische Volksinitiative der SVP „Gegen Masseneinwanderung“ angenommen. Sie beauftragt den Gesetzgeber, die Zuwanderung von Ausländern in die Schweiz auf jährliche Höchstzahlen und Kontingente, die sich nach den gesamtwirtschaftlichen Interessen der Schweiz richten, zu begrenzen. Sie verlangt auch die Änderung dem widersprechender Staatsverträge, welche die Personenfreizügigkeit vorsehen. Siehe hierzu: https://de.wikipedia.org/wiki/Eidgen%C3%B6ssische_Volksinitiative_%C2%ABGegen_Masseneinwanderung%C2%BB

5 Siehe hierzu auch: <https://alice.ch/de/dienstleistungen/go-upskilling-am-arbeitsplatz>

Abb. 1: GO Modell



Quelle: SVEB 2015

Kommen dabei digitale Endgeräte und Software zum Einsatz? Aus Gesprächen und Beobachtungen entsteht ein erstes Anforderungsprofil, das gegenwärtige und auch künftige Tätigkeiten in Form von konkreten Handlungssituationen abbildet.

Schritt 2: Bedarfserhebung

Die Bedarfserhebung verfolgt das Ziel, herauszufinden, ob und, wenn ja, in welchen Situationen die Mitarbeitenden, die für die Teilnahme an der Schulung vorgesehen sind, die Anforderungen erfüllen oder nicht. Einfache Standortbestimmungen, die auf der Grundlage des Anforderungsprofils entwickelt werden, helfen dabei, den Lernbedarf einzelner Teilnehmender bezogen auf die Anforderungen der Arbeitsplätze sichtbar zu machen. Dabei geht es darum, die Teilnehmenden kennen zu lernen und herauszufinden, welche persönlichen Lernbedarfe und -bedürfnisse sie haben.

Schritt 3: Bildungsmaßnahme

Anforderungsprofil und Bedarfserhebung bilden die Grundlage für die Bildungsmaßnahme, die nach Möglichkeit im Betrieb stattfindet, und zwar zu einem Zeitpunkt, der im Betriebsablauf und für die Teilnehmenden günstig ist. Lernen am Arbeitsplatz gelingt, wenn ein enger Bezug zu beruflichen und/oder privaten Alltagssituationen besteht und damit auch die Möglichkeit, das Gelernte direkt anzuwenden und die erzielten Verbesserungen unmittelbar zu erleben. Idealerweise treffen bei der Konzeption der Bildungsmaßnahme der im Betrieb erhobene

Bedarf und die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden zusammen. Die Schulungsinhalte müssen für die Teilnehmenden relevant und die Ziele erreichbar sein. Es liegt im Interesse des Betriebs, dass sich Mitarbeitende z.B. bei Krankheit per E-Mail von der Arbeit abmelden. Wenn gleichzeitig geübt wird, wie man die Kinder bei Krankheit von der Schule abmeldet, dann steigen Attraktivität und Relevanz des Lerninhalts für die Teilnehmenden.

Schritt 4: Transfer

Neu erworbene Fertigkeiten müssen durch Anwenden gefestigt werden, sonst zeigen sie keine Wirkung. Dafür muss bewusst Sorge getragen werden. Daher genießt der Transfer im GO Modell besondere Aufmerksamkeit. Er ist der entscheidende Erfolgsfaktor, der im GO Prozess von Anfang an mitgedacht, organisiert und vom Betrieb unterstützt werden muss. Je stärker sich der Betrieb in das Transfergeschehen involviert, desto größer wird der merkbare Nutzen für alle Beteiligten sein. Werden konkrete Situationen als Ausgangspunkt für das Lernen gewählt, ist die Grundlage für den Transfer bereits gelegt. Wenn Mitarbeitende z.B. üben, im Rahmen der Qualitätssicherung Berechnungen in Excel selbstständig durchzuführen, sollten sie vom/von der Vorgesetzten die Gelegenheit erhalten, die neu gewonnene Fertigkeit im Arbeitsalltag anwenden zu können. Wenn die Vorgesetzten über die Transferaufgaben ihrer Mitarbeitenden informiert sind und der Umsetzung im Arbeitsalltag Zeit geben, dann bedeutet dieser Transferschritt zwar eine kurzfristige Verzögerung oder „Störung“ im Betriebsablauf, der Nutzen für den Betrieb hängt jedoch wesentlich davon ab, ob das Gelernte in Form von verändertem Verhalten am Arbeitsplatz „ankommt“ kann oder eben nicht. Geänderte tägliche Praxis führt zu weiteren Kompetenzzuwächsen über die Teilnahme an einer Schulung hinaus.

Schritt 5: Evaluation

Eine laufende Evaluation der Schulung erfolgt einerseits als Kursevaluation gemeinsam mit den Teilnehmenden und andererseits als Prozessevaluation gemeinsam mit den betrieblichen AkteurInnen. Die Reflexion der Erfahrungen der beteiligten Akteurinnen und Akteure kann zu weiteren Verbesserungen führen, indem z.B. festgestellt wird, dass Aushänge der Betriebsleitung nicht verstanden werden oder die für die Sicherheitsbestimmungen verwendete

Sprache zu komplex ist. Die Evaluation gemeinsam mit dem Betrieb könnte dazu führen, dass schriftliche Mitteilungen verständlicher verfasst werden. Zentral ist, dass der Aufwand für die Evaluation in einem angemessenen Verhältnis zum umgesetzten Kurs steht.

Der GO Prozess: Funktionen und Schnittstellen

Die im GO-Prozessmodell skizzierten Funktionen verdeutlichen Verantwortlichkeiten und Schnittstellen, die aktiv bewirtschaftet werden müssen.

Der/die TüröffnerIn ebnet den Weg in den Betrieb und übergibt die Verantwortung für den weiteren Prozess an den/die ProzessbegleiterIn. Sie/er ist für den gesamten Prozess und alle Schnittstellen zu den beteiligten AkteurInnen verantwortlich und entscheidet gemeinsam mit dem Betrieb über die Ziele der Bildungsmaßnahme, den Umfang der Anforderungs- und Bedarfsanalyse, die Rahmenbedingungen der Schulung und die Verankerung des Transfers des Gelernten am Arbeitsplatz.

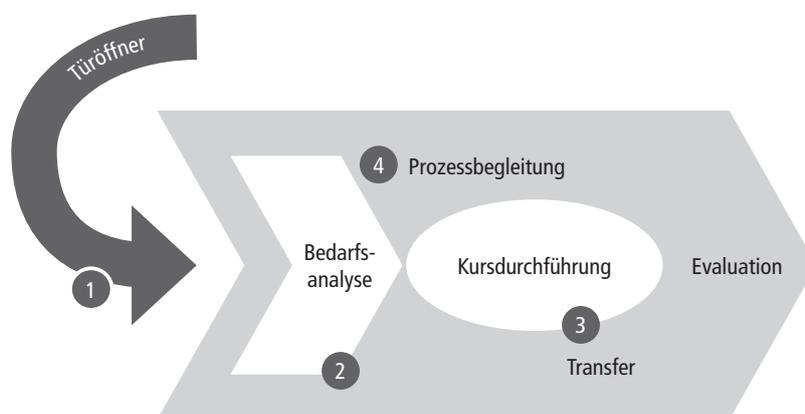
Eine wesentliche Funktion übernehmen auch die Kursleitenden. Die Arbeit mit dem GO Modell braucht erfahrene Kursleitende, die sich im betrieblichen Umfeld bewegen können und eine hohe Affinität zur Zielgruppe haben. Wesentlich ist, dass sie sich darauf einlassen können, situiert zu unterrichten, ohne abschließendes Konzept für einen Kurs. Situiert zu unterrichten heißt in diesem Zusammenhang, den Lernprozess in die Handlungssituationen am

Arbeitsplatz einzubetten: Ein solches Vorgehen erfordert von den Kursleitenden ein hohes Maß an Flexibilität, Erfahrung und die Fähigkeit zur rollenden Planung.

Wenn sich das Lernen so eng am Bedarf der Teilnehmenden orientiert, dann bringen diese selbst immer wieder neue Situationen in das Kursgeschehen ein, die von der Kursleitung aufgegriffen und in einen Lernanlass übersetzt werden. Dieses Vorgehen, individualisiert, situiert und kontextbasiert, wirkt – so die Feedbacks von Teilnehmenden aus 20 GO Piloten – sehr motivierend. Die Teilnehmenden fühlen sich nicht „beschult“, sondern als lernende Subjekte ernst genommen.

Letztlich ist jeder Betrieb anders, damit ist jede Umsetzung des GO Modells anders. Die einzelnen Schritte im GO Modell und der Prozess müssen von den beteiligten AkteurInnen (den TüröffnerInnen, den ProzessbegleiterInnen, den Kursleitenden) flexibel gestaltet und an den jeweiligen betrieblichen Kontext angepasst werden. Unterstützend wirkt hier das GO Toolkit. Dabei handelt es sich um 2 Bände, verfasst von Fachleuten im Rahmen der GO Projekte. Band 1 enthält Leitfäden, die die Arbeit mit dem GO Modell umfassend erläutern. Band 2 enthält Deskriptoren, die beim Erfassen und Beschreiben der für eine Tätigkeit erforderlichen Grundkompetenzen sowie beim Entwickeln und Gestalten von Bildungsmaßnahmen unterstützen. Die GO Toolkits können auf der Website des SVEB kostenfrei heruntergeladen werden.

Abb. 2: Der GO Prozess



Quelle: SVEB 2015

Nachfolgend sollen Praxisbeispiele Einblicke geben, welche Bedarfe sich zeigen und wie GO in den Betrieben umgesetzt wird.

Lernbedarfe gering qualifizierter MitarbeiterInnen als Spiegel digitaler Anforderungen

Wie unsere Erfahrung zeigte, steigt die Bereitschaft der Unternehmen, an- und ungelernete Beschäftigte weiterzubilden, wenn in den Betrieben Schwierigkeiten auftreten. Dabei kann es sich um die Betriebsabläufe, die Produktivität, die Qualität oder die Arbeitssicherheit handeln. Oft ist es ein spezifischer Leidensdruck im Unternehmen, der dazu führt, dass der Lernbedarf einer sonst wenig beachteten MitarbeiterInnengruppe zum Thema wird. Vor zehn Jahren noch waren geringe Sprachkenntnisse das sichtbarste „Defizit“ von Mitarbeitenden. In jüngerer Zeit betreffen Automatisierungs- und Digitalisierungsprozesse in den Unternehmen auch sogenannte „Einfacharbeitsplätze“. Diese Entwicklung führt zu einer verstärkten Nachfrage nach arbeitsplatzorientierten Schulungen in diesem Gebiet (siehe Schmid/Hischier 2018).

So stellte man in einem Betrieb fest, dass die geplante Einführung eines E-Mail Accounts für alle Mitarbeitenden, einschließlich jener in der Produktion, nur mit gezielten Schulungen umsetzbar war. Bei der Bedarfserhebung wurde sichtbar, dass einige Mitarbeitende nicht nur bei der Anwendung des Programms, sondern auch beim Lesen und Schreiben der Nachrichten Unterstützung brauchten.

Bei einem Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie wurde 2010 die Automatisierung der Endverpackung vorbereitet. Damit die Mitarbeitenden in die neuen Anforderungen hineinwachsen konnten und keine Angst vor den digitalen Endgeräten zur Steuerung der Verpackung haben, wurden zwölf Mitarbeitende auf den Umgang mit den neuen Geräten vorbereitet. Sie konnten am Arbeitsplatz nicht nur mit den neuen Maschinen arbeiten, sondern wurden auch darin unterstützt, privat den Computer zu nutzen, mit dem Ziel, Berührungsängste abzubauen. Die private Nutzung des Internets sollte ihnen den Übergang zu computergesteuerten Bildschirmen am Arbeitsplatz erleichtern. Inzwischen, einige Jahre später, ist die

Automatisierung im Betrieb weit fortgeschritten. Das Ziel, die angestammte Belegschaft in diesen Prozess mitzunehmen, wurde erreicht.

Ein Betrieb der metallverarbeitenden Industrie stellte fest, dass die Mitarbeitenden mit veralteten Arbeitsanweisungen arbeiteten, da sie Mühe hatten, die aktuellen Dokumente aus dem elektronischen System zu entnehmen. Die Schulung zielte darauf ab, die Fähigkeiten im Umgang mit dem System und die dafür erforderlichen Sprachkompetenzen zu verbessern. So wurden Fehler vermieden und die Vorgesetzten entlastet.

Auch die Logistik und die Nutzfahrzeugbranche sind stark von Prozessen der Digitalisierung betroffen: Mitarbeitende müssen auf ihren täglichen Touren mit mobilen Endgeräten mit dem eigenen Unternehmen und den KundInnen kompetent schriftlich und mündlich kommunizieren, Dokumente bearbeiten, speichern und versenden. Hier wird sichtbar, wie stark die Anforderungen an die Grundkompetenzen an vielen Arbeitsplätzen derzeit steigen.

Auch wenn digitale Anforderungen immer prominenter werden, sind es meist Kombinationen mehrerer Grundkompetenzen wie Verstehen und Sprechen, Lesen, Schreiben und Rechnen, die für die Bewältigung der jeweiligen Situation nötig sind und daher in einer Schulung bearbeitet werden müssen.

„Nutzen“ der GO Schulungen aus Sicht der Betriebe vielfältig

Die externe Evaluierung von Martin Schmid und David Hischier aus dem Jahr 2018 zeigte Folgendes auf: BetriebsvertreterInnen, deren Mitarbeitende an GO Schulungen teilgenommen hatten, stellten fest, dass ihre Mitarbeitenden in dem, was sie täglich taten, sicherer geworden waren, dass sie bereit und in der Lage waren, komplexere Arbeiten zu übernehmen, dass sie flexibler einsetzbar geworden waren und sich zutrauten, mehr Verantwortung zu übernehmen. Das entlastete die Vorgesetzten. Es wurde auch vermerkt, dass die Anzahl der Fehler zurückging und die Arbeitsabläufe sich verbesserten. All diese Faktoren wirkten sich aus Sicht der befragten BetriebsvertreterInnen positiv auf die Produktivität des Unternehmens aus.

Viele Schulungen im Bereich Grundkompetenzen am Arbeitsplatz hatten die Verbesserung der Kommunikation im weiteren Sinne zum Ziel. Das habe positive Effekte auf die Sozialkompetenzen, auf die Zusammenarbeit im Team und den Umgang mit den KundInnen gehabt (siehe Schmid/Hirscher 2018). Als weitere Evaluationsergebnisse konnten Schmid und Hirscher festhalten, dass sich die individualisierten arbeitsplatznahen GO Schulungen sehr positiv auf die Motivation und das Selbstvertrauen der Mitarbeitenden auswirkten: Die Teilnehmenden fühlten sich nach Eigenaussage durch die individuelle Förderung wertgeschätzt – die Loyalität dem Betrieb gegenüber stieg beobachtbar. Es wurde aus Sicht der BetriebsvertreterInnen zudem leichter, das Potenzial der Mitarbeitenden und die Bereitschaft jener, die sich weiterbilden wollen, zu erkennen. Somit würde auch der Weg für die Teilnahme an betriebsinternen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen geebnet. Für Einzelne ergebe sich auch die Möglichkeit für einen Einstieg in die Berufsbildung oder den Erwerb eines Branchenzertifikats. Eine arbeitsplatzorientierte Förderung der Grundkompetenzen, wie Schmid und Hirscher zusammenfassen, kann folglich als Teil der betrieblichen Personalentwicklung dazu beitragen, das vorhandene Potenzial im Unternehmen voll auszuschöpfen, was in Zeiten des Fachkräftemangels eine zunehmend wichtigere Rolle spielt.

Auch fällt in den Betrieben die Kosten-Nutzen-Rechnung insgesamt positiv aus: Trotz des finanziellen und personellen Aufwands sei der Nutzen für die Betriebe aus deren eigenen Sicht unbestritten, da genau an jenen Themen gearbeitet werde, die im Betriebsablauf zu Verwerfungen führen. Das „Produkt GO“ sei anspruchsvoll im Verkauf, die bisherigen Erfolge zeigen, dass es sich am besten für weiterbildungsaffine Betriebe eignet, die ihre Mitarbeitenden halten und entwickeln wollen (siehe Schmid/Hirscher 2018).

Lernen nicht „nur“ für den Arbeitsplatz, aber wie soll es weitergehen?

Gesammelte Rückmeldungen der Teilnehmenden aus den Evaluationsbögen der GO Kurse und Auswertungsgespräche mit Kursleitenden und

BetriebsvertreterInnen ergaben, dass die überwiegende Mehrzahl der Teilnehmenden die GO Schulungen als motivierend erlebte, da ihr persönlicher Lernbedarf im Mittelpunkt stand. Dies galt umso mehr, wenn der Betrieb Transferzeit ermöglichte und sich die Vorgesetzten für das Bildungsgeschehen interessierten und sich für den Lernfortschritt engagierten. Die so erlebte Wertschätzung wirkte sich positiv auf die Loyalität dem Betrieb gegenüber aus. Die überwiegende Mehrzahl der Teilnehmenden wollte nach Eigenaussage im Anschluss an die arbeitsplatzorientierten Schulungen denn auch weiterlernen⁶. Einzelne Teilnehmende strebten nach der Schulung eine Weiterbildung an, non-formal oder formal.

Eine wichtige Aufgabe der Weiterbildungsanbieter wäre daher, gemeinsam mit dem Betrieb und den Teilnehmenden auszuloten, welche weiteren Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Einzelnen möglich und sinnvoll wären. Das mag der Einstieg in ein längerfristiges Kursangebot im Bereich Grundkompetenzen sein, ein Sprachkurs und/oder eine berufliche Qualifizierung. Dafür braucht es ein ausgebautes Kursangebot im Bereich Grundkompetenzen, das sowohl thematisch als auch regional Anschlussmöglichkeiten bietet. Diese Bereitschaft zum Weiterlernen wird in der Schweiz noch nicht systematisch aufgegriffen und es besteht kein flächendeckendes Angebot an Kursen im Bereich Grundkompetenzen. Im Rahmen der österreichischen Initiative Erwachsenenbildung besteht bereits ein flächendeckendes Kursangebot, das genau diese Anforderung erfüllen würde. Denn wenn es keine Anschlussmöglichkeiten für das Weiterlernen außerhalb des betrieblichen Settings gibt, bleibt die Wirkung dieser kurzen Maßnahmen für die Teilnehmenden limitiert.

Resümee und Ausblick

Arbeitsplatzorientierte Lernmodelle wurden im vergangenen Jahrzehnt in vielen Ländern entwickelt und erprobt. Die Ansätze sind in den Grundzügen vergleichbar. In Europa ist Norwegen mit seiner gut ausgebauten Förderstruktur Skills Plus in einer Vorreiterrolle, international gilt der neuseeländische

6 Aus den Projekten ist nicht bekannt, ob diese Motivation, weiter zu lernen, tatsächlich umgesetzt werden konnte oder nicht.

Skills Highway als Vorbild. In Deutschland bestehen eine Reihe von erfolgreichen Projekten wie z.B.: Alpha-Grund, GRUWE und BasisKomPlus, auf Nachhaltigkeit angelegte Förderstrukturen werden gefordert.

Mit mehr als 50 Betrieben und 2.500 Teilnehmenden ist im nationalen Förderschwerpunkt der Schweiz ein respektable Start gelungen. Der Bedarf der Betriebe ist offensichtlich und weitgehend unbestritten. Bisher ist es nicht gelungen, das neue Angebot bei den Firmen ausreichend bekannt zu machen. Es braucht mehr Anstrengungen, die Betriebe zu

erreichen und zu informieren, nicht zuletzt, um die Weiterbildungsanbieter bei der Akquise zu unterstützen. Erst wenn mehr Weiterbildungsanbieter die Umsetzung arbeitsplatzorientierter Kurse in den Betrieben als neues Geschäftsfeld entwickeln, wird die Zahl der Teilnehmenden rasch steigen. Die Voraussetzung für die Akquise ist ein breites betriebliches Netzwerk, über das viele Anbieter nicht verfügen. Nur eine auf Dauer angelegte Förderstruktur gibt ausreichende Planungssicherheit, in die Akquise von Betrieben und den Ausbau des betrieblichen Netzwerkes zu investieren.

Literatur

Bundesamt für Statistik (2006): Lesen und Rechnen im Alltag. Grundkompetenzen von Erwachsenen in der Schweiz. Nationaler Bericht zur Erhebung Adult Literacy & Lifeskills Survey. Neuchâtel.

Grämiger, Bernhard/Märki, Cäcilia (Hrsg.) (2015): Grundkompetenzen von Erwachsenen fördern. Praxisbuch für Fachleute: Band 1 für Kursleitende, Anbieter und Betriebe. Zürich.

Schmid, Martin/Hischier, David (2018): Externe Evaluation von GO Next. Fachhochschule Nordwestschweiz (= unveröff. Evaluationsbericht).

Schweizerischer Verband für Weiterbildung – SVEB (2015): GO – Grundkompetenzen direkt am Arbeitsplatz fördern. Nationales Projekt zur Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen 2009 – 2015. Zürich. Online im Internet: https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Grundkompetenzen/GO_Broschu__re_2015.pdf [Stand: 2019-10-02].

Weiterführende Links

GO Toolkits (SVEB) – Leitfäden und Deskriptoren: <https://alice.ch/de/dienstleistungen/go-upskilling-am-arbeitsplatz/go-modell>



Foto: Medienstern.com,
Foto Wilke

Cäcilia Weiermair-Märki

caecilia.maerki@alice.ch
<https://alice.ch>
+41 (0)44 3197158

Cäcilia Weiermair-Märki arbeitet seit 2012 beim Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB). Sie ist Erwachsenenbildnerin und hat zwei der drei GO Projekte geleitet und ist beim SVEB für den Fachbereich Grundkompetenzen zuständig. Die arbeitsplatzorientierte Förderung der Grundkompetenzen ist neben der Betreuung fachlicher Netzwerke, der Professionalisierung der Kursleitenden und der Projektentwicklung ein wichtiger Schwerpunkt ihrer Tätigkeit. Cäcilia Weiermair-Märki hat an der Universität Wien Politikwissenschaft sowie Arbeits- und Sozialrecht studiert.

Workplace-oriented Learning Directly in the Company

Experiences with the GO model in Switzerland

Abstract

This article describes the initial situation, the individual steps of the process and the diverse implementation of the GO model, which has been successfully used in Switzerland since 2009. In short training sessions of around 30 hours, workplace-oriented further education programmes – completely practical and targeted to the specific workplace – are offered on-site in companies to employees with few basic competences. The feedback from the participants is largely positive: They feel acknowledged, taken seriously and valued. As the author explains, the Swiss example also shows that emphasizing „basic competences on the job“ alone is insufficient in bringing learning to the workplaces of those employees who otherwise would hardly receive any further training in the companies. There are additional obstacles that must be overcome: The companies must know what programmes are available. Further education providers need strong incentives to bring new programmes to the companies. And after these short-term measures in the company, additional solutions are required so that the impulse to continue learning does not fizzle out before it can be exploited. (Ed.)