

Fit für die Zukunft

Basisbildung **Herausforderung für die Personalentwicklung**

Von

Mag^a. Gloria Sagmeister, Kärntner Volkshochschulen
Christian Wretschitsch, ÖGB Oberösterreich



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des
Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.



INHALT

BASISBILDUNG ALS AUFGABE DER PERSONALENTWICKLUNG	2
INDIKATOREN FÜR SCHWÄCHEN BEIM LESEN UND SCHREIBEN IM BETRIEBLICHEN ALLTAG.....	2
ARGUMENTE FÜR ARBEITSPLATZBEZOGENE BASISBILDUNG AUS BETRIEBLICHER SICHT	4
WORAUF SOLLTE BEI DER UMSETZUNG VON BASISBILDUNGS-MAßNAHMEN GEACHTET WERDEN.	6
BISHERIGEN ERFAHRUNGEN	6
EMPFEHLUNGEN ZUR ARBEITSPLATZORIENTIERTEN BASISBILDUNG	8
KOMPETENZEN ZUR ARBEITSPLATZBEZOGENEN BASISBILDUNG	9
INTERESSANTE WEB-SEITEN	10

BASISBILDUNG ALS AUFGABE DER PERSONALENTWICKLUNG

Ein lange Zeit kaum relevantes Thema für die Personalentwicklung war die Förderung von grundlegenden Kompetenzen. Entwicklungen der letzten Jahre führten bei immer mehr Arbeitsplätzen zu erhöhten Anforderungen. Komplexere Maschinen, EDV-basierte Systeme, Qualitätssicherungsmaßnahmen und damit verbundene Dokumentationspflichten, straffer organisierte Abläufe, neue Informations- und Kommunikationswege, flexiblere Arbeitsorganisation, etc. verlangen mehr Basiskompetenzen. Diese umfassen Lesen, Schreiben, Rechnen und den Umgang mit neuen Technologien aber ebenso die Fähigkeit zu lernen.

Über 600.000 ArbeitnehmerInnen verfügen über nur unzureichende Basiskompetenzen.

Dies bedeutet für die Betroffenen eine steigende Gefahr arbeitslos zu werden, da für sie geeignete Arbeitsplätze immer weniger werden und für Betriebe, dass erforderliche Veränderungsprozesse schwieriger werden sowie das Qualitätsanforderungen und Produktivität darunter leiden. Sollen negative betriebliche Folgeerscheinungen vermieden werden, muss die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit fehlenden Basiskompetenzen in eine aktive Personalentwicklung integriert werden.

Dazu müssen eigene Förderkonzepte entwickelt werden, denn:

Klassische Bildungsangebote helfen in diesem Zusammenhang kaum weiter. Konzepte, Methoden, Lerntempo und meist umfangreiche schriftliche Unterlagen sind für diese Zielgruppe ungeeignet. Darüber hinaus haben manche Betroffene aufgrund ihrer negativen Lernerfahrungen ein eher distanzierendes Verhältnis zu Bildung und sind ungeübt im Lernen. Sie sind „PraktikerInnen“, die ihre Fähigkeiten vor allem durch praktische Erfahrungen entwickelt haben.

Den individuellen und betrieblichen Nutzen optimieren:

Dazu empfehlen sich arbeitsplatzbezogene Maßnahmenkonzepte. Sie verbinden konkrete, arbeitsbezogene Anforderungen und individuelle Lernbedarfe. Seit 2012 gibt es in Österreich akkreditierte Basisbildungsanbieter, die speziell für diese Zielgruppe ausgebildete TrainerInnen beschäftigen. Eine Zusammenarbeit mit diesen Einrichtungen ist unbedingt zu empfehlen.

INDIKATOREN FÜR SCHWÄCHEN BEIM LESEN UND SCHREIBEN IM BETRIEBLICHEN ALLTAG

Probleme beim Lesen, Schreiben oder Rechnen können sich auf vielfältige Weise im betrieblichen Alltag zeigen. Das Verhalten betroffener Personen wird in diesem Zusammenhang oft falsch interpretiert. Allzu schnell wird geringes Engagement, Schlampigkeit, Unwillen oder gar Dummheit unterstellt. Werden fehlende Basiskompetenzen als mögliche Ursache in Betracht gezogen, erscheinen viele Verhaltensweisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem neuen Licht.

Der/die Mitarbeiter/-in ...

- vermeidet neue oder unsichere Situationen, die von den Routine-Arbeitsabläufen abweichen
- meldet sich bei Arbeitseinsätzen an unbekanntem Orten krank
- hat Probleme, mit Veränderungen von Arbeitsprozessen zurechtzukommen (zum Beispiel Einführung neuer Maschinen/Technologien, Wechsel des Aufgabenbereichs)
- nimmt nicht an Weiterbildungsangeboten oder Informationsveranstaltungen teil

- lehnt neue, auch einfache Aufgaben oder sogar attraktive Karriereschritte ab
- gibt angeforderte schriftliche Unterlagen oder Nachweise (zu) spät oder gar nicht ab
- fragt häufig Kollegen um Hilfe, obwohl schriftliche Unterlagen existieren
- vermeidet es, etwas laut zu lesen
- ist nicht in der Lage, einen Text sofort wiederzugeben oder darüber zu sprechen, auch wenn er/sie vorgibt, ihn gelesen zu haben, oder versteht Texte, zum Beispiel Anweisungen, falsch oder gar nicht
- erstellt häufig fehlerhafte Stundenprotokolle
- macht Fehler beim Notieren von Terminen o. Ä.
- gibt spezielle Aufgaben weiter an Kollegen (delegieren als Vermeidungsstrategie)
- reagiert nicht auf schriftlich erfolgte Einladungen u. Ä.
- erscheint nicht zu schriftlich angekündigten Terminen mit der nachträglichen Erklärung, die Post sei nicht angekommen
- befolgt schriftliche Aufforderungen/Anweisungen nicht sofort, sondern erst zeitversetzt
- hat motorische Probleme beim Schreiben; die Schrift wirkt ungewöhnlich, unleserlich, wie selbst entwickelt
- die Unterschrift unterscheidet sich von der übrigen Schrift des Briefes (der möglicherweise von einer anderen Person geschrieben wurde); er/sie „malt“ die Unterschrift
- schreibt äußerst fehlerhaft
- schreibt unverständliche und kurze Sätze
- spricht undeutlich oder/und hat Schwierigkeiten, sich auszudrücken
- hat einen kleineren und einfachen Wortschatz; macht Grammatik-Fehler
- weicht mit unterschiedlichen Erklärungen aus, wenn eine Anweisung, ein Formular u. Ä. zu lesen bzw. auszufüllen ist:
 - „Ach, machen Sie das doch bitte, Sie können das besser ...“
 - „Das Formular nehme ich mit nach Hause, bringe es morgen wieder mit ...“
 - „Ich habe meine Brille vergessen, fülle alles zu Hause aus ...“
 - „Meine Hand ist verletzt...“ oder „Ich habe eine Sehnenscheidenentzündung ...“
 - „Die Schrift ist leider zu klein. Das kann ich so nicht lesen ...“
 - „Können Sie mir das noch einmal erklären, ich habe den Brief vergessen ...“
 - „Sie haben doch die Unterlagen schon ...“
 - „Gerade habe ich keine Zeit. Das mache ich später ...“
 - „Ich merke mir das so, ich muss das nicht notieren ...“

Schriftproben

Ich bin hier, weil ~~ich~~ ^{ich} ~~viel~~ ^{viel} ~~sehen~~ ^{sehen} möchte.
 Ich möchte ^{den} ~~Auto~~ - ~~Zu~~ ^{PA} ~~erschein~~ machen.

Harrschamba
 Saft
 Zucker
 Apfel
 Schnitzela

ARGUMENTE FÜR ARBEITSPLATZBEZOGENE BASISBILDUNG AUS BETRIEBLICHER SICHT

Fehlende Kompetenzen wirken sich individuell, im sozialen Gefüge und der inhaltlichen Ebenen negativ aus.

Ebenso breit sind die positiven Wirkungen, wenn diese Kompetenzen gefördert werden!

- ✓ Bessere Problemlösung und Kommunikation
- ✓ Vermeidung von Missverständnissen und Fehlern
- ✓ Bessere Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter/-innen
- ✓ Steigerung der Qualität und Produktivität
- ✓ Bessere Kundenbetreuung – größere Kundenzufriedenheit
- ✓ Reduzierung von Ressourcenverschwendung – Energie des/der Mitarbeiters/-in wird für die Arbeit genutzt, nicht zur Verheimlichung des Problems
- ✓ Verbesserte Einhaltung von Zeitvorgaben
- ✓ Höhere Flexibilität der Mitarbeiter/-innen
- ✓ Höhere Gewinne
- ✓ Reduktion von Kurzzeitkrankenständen
- ✓ Maßnahme der Personalentwicklung
- ✓ Stärkung des Selbstvertrauens der Mitarbeiter/-innen
- ✓ Gewinn an Selbstsicherheit – Erfahrung der Lernfähigkeit
- ✓ Höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- ✓ Erhöhung der Mitarbeiterbindung – weniger Fluktuation
- ✓ Abbau von Lernängsten bei den Mitarbeitern/-innen
- ✓ Förderung der Offenheit gegenüber Veränderungen
- ✓ Bessere Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten für den/die Mitarbeiter/-in
- ✓ Wertschätzung des/der Mitarbeiters/-in durch Angebot zur Weiterbildung
- ✓ Soziales Engagement durch Weiterbildungsangebot des Unternehmens

Bildungscontrolling ist ein schwieriges Unterfangen, wenn die Nachhaltigkeit persönlicher Entwicklungen und ihre betriebswirtschaftlichen Folgen festgestellt werden sollen.

Leichter fällt die Betrachtung „vermiedener Kosten“ durch „nicht gemachte Fehler“.

- ✓ Falsch bestellte Ware oder Lieferungen
- ✓ Unzufriedene Kunden, die nicht mehr kommen

- ✓ Unnötige Diskussionen und Konflikte mit KollegInnen
- ✓ Fehlzeiten zur Vermeidung unangenehmer Situationen
- ✓ Wiederholter Einschulungsaufwand
- ✓ Etc.

Ein konkretes Beispiel aus einem befragten Betrieb

Ein Mitarbeiter einer Reifenfirma bestellt, aufgrund mangelnder Lese- und Schreibkenntnisse, die falschen Reifen (195/65/R 15) in der Anzahl von 80 Stück.

Dem Unternehmen entsteht neben dem Ärger der Kunden und den Unannehmlichkeiten folgender monetärer Schaden.

Die Reifen (195/65/ R 15) kosten pro Stück € 70.-. Der Gesamtpreis der Lieferung beträgt € 5.600.-.

Die Versandkosten pro Paket (4 Stk. Reifen) belaufen sich auf € 40.-.

Für die gesamte Lieferung sind dies € 800.-.

Gesamtkosten der Lieferung € 6.400.-.

Kosten bei Umtauschrecht:

Wenn eine Rückgabe der Reifen an den Lieferanten möglich ist, entstehen dem Unternehmen die zusätzlichen Kosten für den Versand der Reifen hin- und retour.

Dies sind € 1.600.- (Versandkosten x 2)

Schadenssumme: € 1.600.-

Kosten ohne Umtauschrecht:

Wenn eine Rückgabe der Reifen an den Lieferanten nicht möglich ist, entstehen dem Unternehmen folgende Kosten bei Annahme einer Überlagerung dieses Reifenmodells:

Kapitalbindung (Zinsverlust), Lagerkosten, Preisnachlässe zur Absatzförderung (20%)

Schadenssumme: ca. € 1.900,-



WORAUF SOLLTE BEI DER UMSETZUNG VON BASISBILDUNGS- MAßNAHMEN GEACHTET WERDEN

Für viele Betroffene ist die Teilnahme an einer Ausbildung wieder etwas Neues und Ungewohntes. Wenig Selbstvertrauen, Scham und Versagensängste stehen Erwartungen wie einem sicheren Arbeitsplatz, weniger Stress im Alltag, sich nicht mehr verstecken müssen, etc. gegenüber.

Sensibilität und Achtsamkeit sind deshalb unverzichtbare Gelingensbedingungen!

- Arbeitsplatzbezogene Basisbildung muss einen hohen Praxisbezug aufweisen.
- Vorgesetzte sollten für das Thema sensibilisiert werden.
- Es ist wichtig, den betroffenen Mitarbeitern/-innen die Hemmungen an der Teilnahme an einem Angebot zur arbeitsplatznahen Basisbildung zu nehmen.
- Wenn Angebote außerhalb des Arbeitsplatzes durchgeführt werden, hat das den Vorteil, dass sie sozusagen auf „neutralem Gebiet“ stattfinden.
- Arbeitsplatzbezogene Basisbildung sollte flexibel sein und zum Beispiel auf Schichtarbeitszeiten achten.
- Die Hemmschwelle des „Outings“ sollte von vornherein reduziert werden, das heißt, mit der Teilnahme an Maßnahmen dürfen keine unangenehmen Folgen (z.B. Beschämung durch Kollegen) verbunden sein. Schon die Ausschreibung eines entsprechenden Angebots sollte deshalb sehr sorgfältig geplant werden.
- Titel der Maßnahmen sollten positiv und eher arbeitsorientiert sein und sich nicht auf Defizite beziehen.
- Die Teilnahme an den Maßnahmen muss auf Freiwilligkeit beruhen; ansonsten ist die Gefahr der Teilnehmerfluktuation groß.
- Das individuelle Umfeld der TeilnehmerInnen muss bei der Umsetzung von arbeitsplatzorientierter Basisbildung berücksichtigt werden. (z.B. Zustimmung/Erlaubnis aus privatem Umfeld ist notwendig)
 - Geschlechtsspezifische Rahmenbedingungen – Betreuungspflichten, Kurszeiten
 - Kulturelle Einflüsse bei Personen mit Migrationshintergrund – soziale Erlaubnis
 - Teilzeitbeschäftigung sollte kein Ausschließungsgrund sein
- Sofern ausreichende Deutschkenntnisse (Sprech- und Hörverständnis) vorhanden sind, sind keine eigenen Kurse für Personen mit nichtdeutscher Muttersprache notwendig.
- Eine Vertrauensperson (z.B. Betriebsrat) sollte als Ansprechperson bei Problemen zur Verfügung stehen.

BISHERIGEN ERFAHRUNGEN

Erfolgreiche Alphabetisierungs- und Basisbildungsarbeit erfordert in der Gestaltung der Rahmenbedingungen und in der pädagogischen Arbeit eine konsequente Orientierung an der Individualität der Teilnehmer/-innen, ihren Interessen, Lebenslagen, Kompetenzen, Zielen und Wünschen.

Denn die Teilnehmer/-innen sind keine homogene Gruppe!

In Basisbildungskursen ist es wichtig, sich von der Idee eines homogenen Lernens in größeren Gruppen zu lösen. Wenige Stunden pro Woche in kleinen Lerngruppen rechnen sich schnell, da auf die einzelnen Teilnehmer/ -innen individuell eingegangen werden kann. Dies fördert den individuellen Lernzuwachs, bringt rascher einen spürbaren Nutzen und sichert dadurch die Motivation und den Lernwillen. Die Fähigkeit selbständig zu lernen kann besser begleitet werden und trägt wesentlich zu einem nachhaltigen Erfolg bei.

In den Kursen stehen im Regelfall keine formalen oder schulischen Abschlüsse im Vordergrund. Vielmehr soll das Interesse am Lernen und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten (wieder) geweckt werden.

Besonders geeignet für einen ersten Einstieg sind Computerkurse. Keine EDV-Kenntnisse zu besitzen ist nicht so negativ besetzt. Textverarbeitung, E-Mail, Internet, Social Media & Co ermöglichen einen spannenden und spielerischen Zugang, wobei gleichzeitig Schreiben, Lesen, Rechnen, der Umgang mit Informationen, usw. trainiert wird.

Eine positive Lernspirale in Gang setzen!



Der erste Schritt wird viel verändern - man muss ihn nur machen!

EMPFEHLUNGEN ZUR ARBEITSPLATZORIENTIERTEN BASISBILDUNG

In kurzer Form lassen sich folgende Empfehlungen für gelungene Maßnahmen zur arbeitsplatzorientierten Basisbildung in Unternehmen zusammenfassend anführen.

- Vorgesetzte, Führungskräfte, Personalexperten, Betriebsräte im Unternehmen sollten sensibilisiert werden für die Möglichkeit und das Erkennen vorhandener Grundbildungsdefizite von Mitarbeitern/-innen.
- Als lernförderliche Bedingungen haben sich kleine Lerngruppen von vier bis acht Personen, eine motivierende, angstfreie Lernatmosphäre, die Freiwilligkeit der Teilnahme, eine gute zeitliche und räumliche Erreichbarkeit des Angebots (flexibel zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitsschichten) erwiesen.
- Mögliche Hemmschwellen zur Teilnahme an den Kursen sollten niedrig gehalten werden – von der sensiblen Ansprache der Betroffenen bis hin zur wertschätzenden Bezeichnung der Maßnahme, um die Bereitschaft der Mitarbeiter/-innen, das Problem anzugehen, nicht zu gefährden.
- Vor endgültiger Festlegung von Rahmenbedingungen sollten potenzielle TeilnehmerInnen eingebunden werden (Befragung), um unbeabsichtigte Benachteiligungen (z.B. Betreuungspflichten) zu vermeiden.
- Maßnahmen zur Basisbildung für den Arbeitsplatz sollten sich an individuellen literalen Mitarbeiterbedürfnissen sowie an Anforderungen unterschiedlicher Branchen und Tätigkeitsbereiche orientieren. Es empfiehlt sich eine Analyse des Bedarfs der Grundbildungsanforderungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen.
- Für die Zielgruppe eignen sich lebens- und arbeitsweltorientierte sowie praxisnahe Angebote, ausgerichtet am (beruflichen) Alltag und an der konkreten Lebenssituation der Teilnehmenden.
- Entsprechend sollten die Inhalte und Materialien teilnehmerInnenbezogen gestaltet und abwechslungsreiche, erwachsenengerechte Methoden eingesetzt werden. Dabei ist die Verbindung der Lese- und Schreibförderung mit dem Arbeiten am Computer vorteilhaft.
- Einstufungs- bzw. Kompetenztests sollten weitgehend vermieden werden, um keine zusätzlichen Hemmschwellen für bildungsgewohnte Mitarbeiter/-innen aufzubauen.
- Die Lernenden legen gemeinsam mit dem/der Trainer/in ihre individuellen Lernziele fest.
- Der notwendige Zeitumfang von Maßnahmen sollte unter zwei Gesichtspunkten festgelegt werden. Eine erste „Einstiegsmaßnahme“ kann eher kürzer geplant werden, um Entscheidungshürden (solange – so viel – so schwer) möglichst niedrig zu halten. Wenn die Teilnehmenden erste, positive Erfahrungen gemacht haben, führt ein längerer Zeitumfang natürlich zu nachhaltigeren Lernerfolgen. Mehrere Module sind empfehlenswert.
- Bei Selbstorganisation von Maßnahmen, ist bei der Wahl der TrainerIn darauf zu achten, dass er/sie ausgebildete BasisbildungstrainerIn ist. Am besten, sie fragen bei einem Basisbildungsanbieter nach freiberuflichen TrainerInnen.
- Eine Evaluation der Maßnahmen hilft, Lernerfolge einschätzen und Rahmenbedingungen gegebenenfalls in Zukunft optimieren zu können.

- Eine interne Vertrauensperson (z.B. BetriebsrätIn) kann bei der Ansprache, Motivation oder auftretenden Problemen unterstützend wirken.
- Für viele geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen sind betriebliche Weiterbildungsangebote nichts Selbstverständliches. Vorsichtige bis abweisende Reaktionen zu Beginn sind aber kein Zeichen fehlenden Willens sondern der Unsicherheit.
- Zusätzliche Anreize erleichtern nicht nur die Entscheidung teilzunehmen, sondern sind auch Zeichen des betrieblichen Interesses und der Wertschätzung. Beispiele:
 - Kurszeiten gelten ganz oder teilweise als Arbeitszeit (Erfahrungen zeigen, dass dies als wesentliches Kriterium für das Betriebsinteresse gilt)
 - Wer bis zum Ende durchhält, bekommt zusätzliche Urlaubstage
 - Wenn vorhanden, Zugang zu Computern, Schulungsräumen auch außerhalb der Kurszeiten (Übungsmöglichkeiten, Lerngruppen, ...)
 - Seminargetränke, Obstteller, ... (ein Zeichen der Wertschätzung)
 - U.v.m.

KOMPETENZEN ZUR ARBEITSPLATZBEZOGENEN BASISBILDUNG

- Texte verstehen und anwenden (zum Beispiel, Briefe, Bedienungsanleitungen, Produktionspläne, Bestellungen, Lieferscheine, Notizen, Sicherheitsvorschriften)
- Effektiv kommunizieren – Informationen verständlich austauschen können
- Zahlen verstehen und anwenden – selbstständig oder mit Hilfe von Tabellen und Grafiken
- Kritisch denken und logisch handeln, um Probleme lösen und Entscheidungen treffen zu können
- Effektive Anwendung von Computertechnologien
- Im Team arbeiten bzw. (kleine) Teams leiten
- Positive Einstellung gegenüber Veränderungen
- Bereitschaft und Fähigkeit zum lebenslangen Lernen

INTERESSANTE WEB-SEITEN

- www.basisbildung-alphabetisierung.at** Österreichisches Portal für Basisbildung. Informationen, Publikationen, Kursangebote in Österreich
- www.zukunft-basisbildung.at** Portal der Projektpartnerschaft In.Bewegung. Blogs, Information, Tagungsberichte, Videos
- www.erwachsenenbildung.at/themen/basisbildung** Portal des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, Abteilung Erwachsenenbildung. Alles zum Thema Erwachsenenbildung, z.B. Forschungsberichte
- www.workbase.org.nz** Neuseeländisches Portal zur Grundbildung für den Arbeitsplatz. Fallstudien zu Basisbildungsmaßnahmen in Unternehmen.
- www.nala.ie** Portal der National Adult Literacy Agency in Irland. Informationen und Publikationen zu arbeitsplatzbezogener Basisbildung.
- www.alice.ch** Portal des Schweizerischer Verband für Weiterbildung. Informationen und Publikationen zum Thema Grundkompetenzen. Z.B. Projekt GO2- Arbeitsplatzbezogene Grundbildung.
- <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/>** Portal der Universität Hamburg. Informationen und Publikationen zur Level-One-Studie

Eine informative Darstellung des Themas Basisbildung:

Youtube-Film der Pecha Kucha Night – vom abc-Salzburg: <http://youtu.be/kXG18NWKLp0>

Das Heft wurde im Rahmen des Projektes erstellt.



Für den Inhalt verantwortlich Christian Wretschitsch,



Beratungshotline – österreichweit:

**Jetzt anrufen:
ALFA-Telefon
0810 20 0810**