becomin

Projektnummer 2012-1-FR1-LEO04-35565 1

Zentrale Ergebnisse aus dem
Leitfaden Guter Praxis der Lernpartnerschaft

„Better communicate and identify training needs of basic skills for workers: an overview of European practices"

Besseres Identifizieren von und besserer Kommunikation über Grundbildungsbedarfe für Arbeitnehmer/innen

Lifelong Learning Programme

Das Projekt BECOMIN wurde durch eine Förderung der Europäischen Kommission unterstützt. Diese Publikation spiegelt nur die Sichtweisen des Autors wieder, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der vorliegenden Informationen verantwortlich gemacht werden.

EINLEITUNG

Die europäische Lernpartnerschaft „BECOMIN“, Laufzeit Oktober 2012 und Juli 2014, beschäftigte sich mit der Thematik arbeitsorientierter Grundbildung – AoG[1] – für gering qualifizierte Zielgruppen: Beschäftigte und Arbeitsuchende im Prozess der Berufsrückkehr.

Als kritische Ausgangssituation der Entwicklungsarbeiten wurde die allgemeine Gefahr gesehen, dass Erwachsene durch und in Grundbildungsangeboten stigmatisiert werden. Um dies zu vermeiden ging die Lernpartnerschaft von drei konzeptionellen Säulen aus, die den Fokus der Arbeit darstellten:

- das Kommunizieren einer solchen Weiterbildung – an die Beschäftigten und Arbeitgeber / Unternehmen,
- das Identifizieren der Grundbildungsbedarfe der Beschäftigten sowie die Erfassung/Evaluation des Wissensstands der Beschäftigten durch die erfahrenen Dozenten
- die Bedeutung einer passgenauen Pädagogik („on-the-job-Pädagogik), um die Weiterentwicklung der relevanten Kompetenzen zur Bewältigung des täglichen Lebens und der Anforderungen in der Arbeit zu ermöglichen.

Die Partnerschaft konzentrierte sich auf einen Austausch von „Guter Praxis“ und entsprechenden Erfahrungen für die Sicherstellung qualitativ hochwertiger Angebote arbeitsorientierter Grundbildung, die erfolgversprechend und nützlich für Beschäftigte, Unternehmen und pädagogische Mitarbeiter sind.

Folgende Akteure kamen in der BECOMIN Partnerschaft zusammen, um die Problematik anzugehen:

- Bildungsträger, deren Kerngeschäft das Identifizieren des Bedarfs und der Voraussetzungen/des Bildungslevels der Beschäftigten darstellt
- Arbeitgebervertreter, um den Bedarf des Arbeitsmarkts an aoG und die Passung von Fähigkeiten und Stellen aufzuzeigen
- Berater in der beruflichen Weiterbildung und Erwachsenenbildung
- Forschungsinstitute der beruflichen Weiterbildung und Erwachsenenbildung, die ein strategisches Auge auf die gemeinsamen kurz-, mittel- und langfristigen Interessen haben.

Diese Akteure gingen in ihren Entwicklungsarbeiten von folgender gemeinsamen Beobachtung aus:

> Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau nehmen nicht selbstverständlich an Angeboten arbeitsorientierter Grundbildung teil.

Die unterschiedlichen Blickwinkel der Akteursgruppen erlaubten einen multiperspektivischen Zugang zur Erörterung der Thematik und zur Bilanzierung von empirischen Erfahrungen.

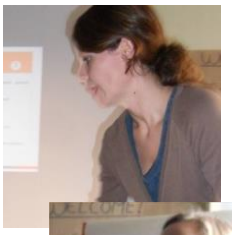
[1] Wir haben für die Übersetzung diesen Begriff gewählt. Der in der Lernpartnerschaft gewählte Begriff war ‚basic skills training’.

Mit dem Leitfaden „Bessere Kommunikation und besseres Identifizieren von Qualifizierungsbedarfen in der Grundbildung für Arbeitnehmer: ein Überblick über europäische Praktiken“ (siehe dort) des BECOMIN Projekts legt die Lernpartnerschaft ihre Ergebnisse vor. Es handelt sich dabei um die Praxiserfahrungen von Fachleuten, Dozenten, Pädagogen, Arbeitgebern, Beratern, Forschern, Qualifizierungsplanern…, die der Ansicht sind, dass Grundbildung zentral für die gesellschaftliche Teilhabe ist, sowohl in der Arbeitswelt als auch im alltäglichen Lebensumfeld. Der Leitfaden will Akteuren in der Praxis Hinweise zu den Herausforderungen arbeitsorientierter Grundbildung geben, die in den europäischen Ländern in unterschiedlicher Weise angegangen werden sollten. In dieser Zusammenfassung präsentieren wir die zentralen Ergebnisse.

1. Projektpartner

INFREP, (Institut National de Formation et de Recherche sur l'Education Permanente) Paris – Frankreich

INFREP ist ein 1982 durch eine französische NGO namens “la Ligue de l’enseignement” gegründetes privates berufliches Weiterbildungsinstitut. Seitdem unverändert ist es eine der größten Vereinigung Frankreichs von Gesellschaften öffentlicher Bildung. INFREP ist ein nationales Unternehmen mit einem Netzwerk von 30 über ganz Frankreich verteilten Bildungszentren mit 400 Mitarbeitern und bildet jährlich 30 000 Teilnehmer weiter. Das Hauptquartier liegt in Paris, wo sich auch die Abteilung für europäische Programme befindet. INFREP ist außerdem Mitglied der European Vocational Training Association (EVTA) in Brüssel. Mithilfe europäischer Programme erforscht und entwickelt INFREP pädagogische Konzepte und kooperiert mit neuen europäischen Organisationen. Erfahren Sie mehr über INFREP im Online Video:
http://www.dailymotion.com/video/xgaymw_votre-emploi-avec-l-infrep_lifestyle
Website: www.infrep.org



Natacha MOUQUET ist bei INFREP verantwortlich für den Bereich der europäischen Dienstleistungen. Sie hat als Koordinatorin und Partnerin verschiedene Projekte zu unterschiedlichen Themen wie E-Learning, Weiterbildung in Unternehmen, Erleichterung des Weiterbildungszugangs für behinderte Menschen, etc. durchgeführt.

Delphine KERUZEC arbeitet in einem der INFREP Zentren, wo sie als Trainerin seit 6 Jahren auf die Ausbildung der Trainer spezialisiert ist. Ihre Schwerpunkte sind Grundbildungs-Training und alternative Weiterbildungen (training on the job) für Menschen, die sowohl im Institut lernen als auch arbeiten. Sie konzentriert sich auf die Schnittstellen zwischen Lernen und Arbeit im Unternehmen und deren Abstimmung untereinander. Auf persönlicher Ebene hilft sie ausländischen Menschen beim Erlernen der französischen Sprache und unterstützt sie.

Deinde Ltd., Lublin – Polen

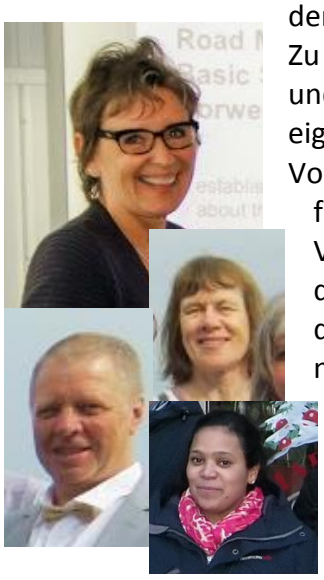
Deinde ist ein durch eine NGO im Jahre 2010 gegründetes Privatunternehmen, hat somit einen ähnlichen Status wie INFREP. Deinde koordiniert ESF-Projekte und Projekte im Bereich der Grundbildung, von denen Arbeitgeber, z. B. die ortsansässigen Brauereinen, profitieren, weil es einen Bedarf an aoG für ihre Mitarbeiter gibt.

Agnieska STAWISZYNISKA und Anna JESIONEK arbeiten als Projektmitarbeiterinnen für Deinde, **Dominik KUBAS** ist der Geschäftsführer und **Jolanta TĘCZA** ist als Beraterin für Deinde tätig.
Website: www.deinde.pl

Bergen Adult School, Bergen – Norwegen

Bergen ist die zweitgrößte Stadt in Norwegen, bekannt für ihre Fjorde, Berge, Öl, Fischerei und Tourismus. In der von der Kommune Bergen gegründeten Bergen Adult-Schule, die zum ersten Mal an einer Leonardo Partnerschaft teilnimmt, gibt es 30 Dozent/innen und jährlich circa 350 Teilnehmende.
Angebote der Schule:

- Norwegisch als Fremdsprache
- spezielle Weiterbildung für behinderte Menschen (taub, blind, etc.)
- Weiterbildung für Menschen, die nicht gut genug lesen / schreiben können, um Teil der Wissensgesellschaft zu sein.



Zu ihren Aufgaben gehören auch die Untersuchung des Lernprozesses und der Evaluation der Ergebnisse nach der Weiterbildung, wofür sie eigene Instrumente entwickelt haben.
Vom Staat finanziert entwickeln sie außerdem Grundbildungsangebote für Unternehmen, die diese ihren Beschäftigten anbieten. Bei der Ver-Vermittlung von Basic Skills nutzen die Dozenten die Arbeitsmaterialen der Teilnehmer. Der größte Pluspunkt der Schule sind die Lehrenden, die gut im Thema Grundbildung verankert und stets auf der Suche nach neuen Methodiken sind.

Guri BOE ist die Leiterin der Bergen Adult School. **Stig MYHRVOLD**, **Isabel GOMES** und **Rungenhil BRATLIE** sind Dozent/innen in der Schule.
Website: www.bergen.kommune.no/english

La Chôm'hier, Brüssel – Belgien

La Chôm'Hier wurde 1984 von arbeitslosen Bürgern der christlichen Arbeiterbewegung als eine ASBL (gemeinnützige) Organisation in Eigeninitiative gegründet. Das Ziel ist – über die Aktivitäten abgedeckt – die Bekämpfung der sozialen, beruflichen und kulturellen Ausgrenzung benachteiligter Personen und Gruppen und Newcomer.
Zielgruppen und Angebote:

- Ausländer, die Französisch lesen und schreiben lernen wollten. Ein großer Teil der Teilnehmenden arbeitet im Restaurant (s.u.).
- Jugendliche, die Hilfe bei den Hausaufgaben benötigen,
- das Sozialrestaurant, La K'fête, in dem arbeitsorientierte Grundbildung am bedeutsamsten ist.

bbb, das Büro für Berufliche Bildungsplanung R. Klein und Partner GbR, Dortmund – Deutschland

Im bbb Büro für berufliche Bildungsplanung arbeiten seit 1993 unter dem Profil ‚*Forschen – Beraten – Weiterbilden'* ein interdisziplinäres Team von Erziehungs- und Sozialwissenschaftlern und Sozialwissenschaftlerinnen, Berater und Beraterinnen und Bildungspraktiker und Bildungspraktikerinnen in folgenden Feldern:

- Personal- und Organisationsentwicklung
- Bildungsberatung, insbesondere Lern- und Organisationsberatung
- Kompetenzentwicklungsberatung (bbb ist eine ProfilPASS-Dialog-Agentur)
- berufliche und betriebliche Weiterbildung insbesondere für von Marginalisierung bedrohte und betroffene Zielgruppen
- Entwicklungstrends in Gesellschaft und Arbeitswelt: Diskontinuierliche Erwerbsbiographien, Bildungs- und Arbeitsperspektiven für formal gering Qualifizierte

Als Schnittstelleninstitut hat bbb in diesen Feldern in den vergangenen Jahren verschiedenste Forschungsprojekte, Wissenschaftliche Begleitforschung, Konzept- und Projektentwicklung, Expertisen und Studien, Moderation und Coaching realisiert. bbb hat in den 90er Jahren die Lernberatungskonzeption zur Gestaltung von Bildungsprozessen entwickelt und verbreitet; diese ist 1999 mit dem Innovationspreis des DIE ausgezeichnet worden und in den Folgejahren in verschiedenen Verbundprojekten des BMBF für unterschiedliche Lern- und Kompetenzentwicklungskontexte weiterentwickelt worden.
Rosemarie KLEIN ist die Gründerin und Geschäftsführerin des Instituts und inhaltlich mit nationalen Projekten zum Lernen von Erwachsenen in sich ändernden Organisationen befasst. Sie leitet aktuell im bbb das Projekt SESAM, das sich darum kümmert, Zugänge zu KMU zu bekommen, um Angebote der arbeitsorientierten Grundbildung passgenau zu konzipieren und zu realisieren.

Dieter ZISENIS, der zweite von drei Gesellschaftern, ist freiberuflicher Berater und Trainer für das bbb und zuständig für europäische Projekte. Er interessiert sich für Grundbildung und untersucht die formale und informale Weiterbildung für geringqualifizierte Personen.
Kevin FOLGER ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt SESAM
Websites: www.bbb-dortmund.de; www.sesam-nrw.de

BEST

BEST steht für "Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH" und wurde 1990 als unabhängiges berufliches Trainingsinstitut gegründet. BEST qualifiziert Beschäftigte und arbeitslose Menschen in den Bereichen Wirtschaft, Sprachen, Büro-, Handels- und Computerkenntnisse. Als zertifiziertes ECDL Test-Zentrum bietet BEST Qualifizierungskurse und Prüfungen für den Europäischen Computerführerschein (ECDL und ECDL für Fortgeschrittene), Eco-C.
BEST bietet Qualifizierungseinrichtungen für bis zu 14.000 Menschen und beschäftigt mehr als 320 Lehrende und Dozenten.
Teamfähigkeit, Kommunikations- und Netzwerkfähigkeit sowie Flexibilität werden zunehmend wichtig für den Arbeitsmarkt. Die Konzepte des lebenslangen Lernens und begleitenden Coachings sind Teil des ganzheitlichen Ansatzes.

Projekte

Seit Österreichs EU-Beitritt 1995 war BEST in mehr als 120 europäische Projekte innerhalb der folgenden EU-Projektlinien eingebunden:

- LEONARDO DA VINCI
- SOCRATES-GRUNDTVIG
- Andere europäische Programme: eTEN, die kommunalen Initiativen HORIZON und EQUAL, transversale Programme etc.

2. Grundbildung als europäisches Thema

Für die Projektarbeiten galt es zunächst, die aktuelle Situation und das Verständnis von arbeitsorientierter Grundbildung für Beschäftigte sowie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu identifizieren.

Zur Geschichte
In den 60ern beschäftigte sich die UNESCO – zum ersten Mal eine internationale Organisation – mit Analphabetismus als Quelle von Unkenntnis und Armut. Im Jahre 2012 sehen wir, dass sich die Situation nur wenig geändert hat.
1965 rief der Teheran-Kongress den Bedarf an Alphabetisierung als Weg der Teilnahme an Gesellschaft und Wirtschaft aus.
1978 entstand mit der französischen NGO „ATD Quart Monde" das Wort „Illettrisme", welches Personen beschreibt, die zwar über eine Schulbildung verfügen, aber nicht genügend

Lese und /oder Schreibkompetentzen erworben haben, um gesellschaftliche Teilhabe zu erfahren. Frankreich z.B. unterscheidet zwischen Menschen, die als Ausländer im Land die Sprache lernen müssen und Inländern, die die Lese- und Schreibkultur ihrer Muttersprache (wieder-)erlernen müssen.

Zur Situation und zum Verständnis von Grundbildung in den Teilnehmerländern

Meist ist das Verständnis von basic skills / Grundkompetenzen, dass Lesen, Schreiben und Rechnen die relevanten Schlüsselkompetenzen sind. „Im Rahmen des Arbeitsprogramms "Allgemeine und berufliche Bildung 2010", einem Teil der Lissabon-Strategie, sollten ursprünglich "Grundfertigkeiten" ermittelt und der Frage nachgegangen werden, wie diese gemeinsamen mit den traditionellen Fertigkeiten in die Lehrpläne integriert, erworben und ein Leben lang bewahrt werden können. Die mit dem Arbeitsprogramm befasste Arbeitsgruppe entschied sich im Verlauf ihrer Arbeit für den Begriff "Kompetenzen", da dieser sich auf eine Kombination aus Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen bezieht, und für den Begriff „Schlüsselkompetenzen“, um die von allen benötigten Kompetenzen zu definieren. Der Begriff schließt also die Grundfertigkeiten ein, geht jedoch über sie hinaus. Er schließt außerdem an die Begrifflichkeit der einschlägigen internationalen Bildungsstudien an. …

Das Papier definiert acht Schlüsselkompetenzen, die "notwendig für den sozialen Zusammenhalt, die Beschäftigungsfähigkeit und die persönliche Entfaltung" sein sollen:

1. Muttersprachliche Kompetenz
2. Fremdsprachliche Kompetenz
3. Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
4. Computerkompetenz
5. Lernkompetenz („Lernen lernen“)
6. Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
7. Unternehmerische Kompetenz
8. Kulturelle Kompetenz “[2]

Diese Schlüsselkompetenzen unterliegen einer gewissen länderspezifischen Selektion und Schwerpunktbildung. Auch der Umgang mit dem Grundbildungstraining variiert von einem gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf Bildung bis hin zum unteren Sekundarstufen-Niveau (Norwegen) über Verpflichtung zum Erwerb von Sprachkenntnissen unter bestimmten Bedingungen (Deutschland) bis hin zu überwiegend selbstfinanzierter und eigeninitiierter Grundbildung ohne Rechtsanspruch (Polen).

Bezüglich der Identifikation von Kernthemen im Bereich der Grundbildung einigten sich die Partner auf die Untersuchung folgender Themenkreise:

- Kommunikation mit Arbeitgebern und Unternehmen
- Kommunikation mit den Beschäftigten
- Train the Trainer – Erfahrungen der / mit den Lehrenden
- On-the-job-Pädagogik

[2] https://www.jugendpolitikineuropa.de/beitrag/eu-definiert-schluesselkompetenzen-fuer-lebenslanges-lernen.6601/, vom 04.12.14

3. Schlüsselthemen der Partnerschaft

Die Partner strebten eine genauere Ausarbeitung der Liste von Schlüsselkompetenzen an, die die Diskussionen leiten sollten. Es kristallisierten sich vier Hauptthemen heraus:

Schlüsselthemen	**Bereich**
Wie können Beschäftigte weitergebildet werden? Wie kann die Balance zwischen Weiterbildung und den Zielen des Restaurants geschaffen werden?	On-the-Job-Pädagogik
Verbindung von Grundbildung und beruflichen Tätigkeiten Weiterbildung nimmt eine neue Rolle ein. Kommunizieren, Erfahrungen machen. In welchen Lebens- und Arbeitssituationen können sich die neuen Kompetenzen als wertvoll und qualitativ hoch erweisen?	
Beschäftigten die Vorteile von Weiterbildung bewusst machen (Interesse aktivieren) Welche Art von Dialog mit den Beschäftigten schließt diese in die Überlegungen mit ein? Den Beschäftigten eine Legitimation für Weiterbildung und Verbesserung geben.	Kommunikation mit den Beschäftigten
Verantwortung teilen (P-T-E) Selbstbewusstsein in konkrete Verbesserungen im Job umwandeln.	
Die Rolle des Dozenten / Lehrenden (+ Vorteile, + Kommunikation)	Erfahrungen der Lehrenden
Die Erfahrungen der Lehrenden einbinden Erfahrungen mit Weiterbildung hervorheben („good story telling“)	
Herausforderungen / Veränderungen der Rolle von Beratern, Lehrenden und professioneller Vermittler	
Zum Unternehmen passende Lernsettings Vorteile für Unternehmen: Argumente (welche sind gut?), mit dem Unternehmen Argumente entwickeln Was macht Grundbildung für ein Unternehmen erfolgreich? Was kann verbessert werden?	Kommunikation mit dem Unternehmen

Jedes der vier Themen wurde in einem der Partnertreffen behandelt.

4. ANALYSE UND EMPFEHLUNGEN DER PARTNER

	KOMMUNIKATION MIT ARBEITGEBERN UND UNTERNEHMEN
Punkte der Übereinstimmung / Annäherung zwischen den Partnern	Arbeitsbezogene Grundbildung hat zwei Adressaten: die Beschäftigten sowie die Arbeitgeber und die Unternehmen. Beide müssen davon überzeugt werden, dass sie einen realen Nutzen daraus ziehen können. An erster Stelle steht jedoch der / die Teilnehmende, der / die Beschäftigte oder Arbeitslose bzw. Arbeitsuchende. Seine oder ihre Interessen, Wünsche und selbst identifizierten Lernbedarfe sind der Ausgangspunkt und das wichtigste Ziel von Grundbildung. Das kann, muss aber nicht ausdrücklich ein Widerspruch zu den Interessen und Bedarfen des Unternehmens sein. Die Rentabilität muss für alle Beteiligten hoch sein – für das Unternehmen, die unterstützende Institution und für die Lernenden. Eine Akzeptanz von Grundbildung durch die Firmen und Beschäftigten in Wirtschaft und Arbeit benötigt „Anker“ und Verknüpfungen. Zwingend erforderlich ist eine direkte Verknüpfung zwischen der aktuellen Situation der Firma und der Verbesserung der Qualifikation der Beschäftigten. Arbeitsorientierte Grundbildung zielt darauf ab, diejenigen zu erreichen, die nicht im Fokus der betrieblichen Personalpraxis stehen, obwohl sie eine wichtige Ressource für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen darstellen. Das sind geringqualifizierte, ungelernte und angelernte Beschäftigte, die berufliche Weiterbildung benötigen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu halten und zu erweitern. Arbeitsorientierte Grundbildung ist die adäquate Form von Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte, deren kommunikativen Fähigkeiten nicht mehr ausreichen, um eine Tätigkeit auszuüben. Das kann sich sowohl in mündlicher, als auch in schriftlicher Kommunikation zeigen. Grundbildung geht von den aktuellen Herausforderungen am Arbeitsplatz und nicht von den Defiziten der Beschäftigten aus. Sie vermeidet Stigmatisierung und soziale Zuschreibung. Grundbildung nutzt wertschätzende, respektvolle und dialogorientierte Wege und Methoden. Arbeitsorientierte Grundbildung ist arbeitsorientiert, aber nicht auf Arbeit reduziert. Der Begriff „Arbeitsorientierung“ schließt andere Lebensbezüge nicht vom Lernen in arbeitsorientierter Grundbildung aus. Der Bezug zur Arbeits- und Lebenswelt stellt die Bedarfe und Interessen der Lernenden dar, die didaktisch-methodisch ausbalanciert werden. Arbeitsorientierte Grundbildung nutzt die Lernfähigkeit von Arbeits-

	umgebungen und entwickelt sie weiter. Arbeitsorientierte Grundbildung nutzt das Wissen um die besondere Effizienz des Lernens im Arbeitsprozess. Lernen im Arbeitsprozess fördert insbesondere eine Anschlussfähigkeit an spezielle Herausforderungen, ein Lerninteresse und Lernmotivation von Beschäftigten und individuelle Lernstrategien und -vorlieben. Grundbildung nutzt verschiedenste Lernsettings (Einzelcoaching, Tandemlernen, Gruppenlernen, Lernen durch Hospitationen und Feedback / Training-on-the-job. Zwingend erforderlich sind gemeinsame Ziele (gekoppelt) bezüglich Wirtschaftlichkeit, Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit. Es ist notwendig, dass Beschäftigte Schlüsselqualifikationen in einer breiten beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung erlangen, um den ständigen Wandel der Arbeits(platz)ansprüche erfolgreich mitzugehen. Kontinuierliche Entwicklung der Grundfertigkeiten befähigt Beschäftigte, ihre Leistung und damit den Unternehmenserfolg zu verbessern. Schlussbemerkung: Wichtig ist eine systemische Sichtweise aller Erfolgsindikatoren. Nur das Beachten vieler verschiedener Aspekte zur Stärkung von Grundbildung für Erwachsene wird erfolgreich und von Bestand sein: erfolgreiche Umfelder, Gesetzgebung, so etwas wie „Berufsbildungskulturen“, unterstützende allgemeine Vereinbarungen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern etc., um arbeitsbezogene Grundbildungstrainings anzubieten und es für die Arbeitgeber akzeptabel oder profitabel zu machen, sich an diesen Maßnahmen zu beteiligen (z.B. OPCA in Frankreich oder das Basic Competence in Working Life (BCWL) Programme in Norwegen, oder die „Bildungsgutschein“-Systeme in einigen Ländern). Aber diese Rahmenbedingungen sind nicht automatisch erfolgreich ohne die Einbeziehung anderer Indikatoren wie spezielle pädagogische Weiterbildungskonzepte, die Zugangswege zu Arbeitgebern und Beschäftigten, die Professionalisierung von Beratern und Trainern, die Qualitätssicherung und Evaluation von angebotenen Kursen, die Einbeziehung aller relevanten Akteure im Bereich arbeitsbezogener Grundbildung sowie von Netzwerken auf regionaler und lokaler Ebene, usw.
Schwierigkeiten, Probleme und Herausforderungen	Unternehmen folgen ihrer eigenen Logik, wenn es um ihre wirtschaftliche Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit geht. Unternehmen (besonders KMU) müssen ihre geschäftlichen Entscheidungen häufig an kurzfristigen Zielen auslegen. Personalentwicklung und die Verbesserung beruflicher Fähigkeiten ihrer Beschäftigten sind oft nicht Teil einer Langzeitstrategie für Arbeitsplatzinnovation.

	Die Situation ist besonders problematisch im Falle eines Unternehmens, das sowohl die Rolle eines Arbeitgebers als auch einer arbeits- und qualifikationsvermittelnden Firma hat. Trainer und Berater sind oft nicht gut qualifiziert und darauf vorbereitet, ihre pädagogischen Kompetenzen in Lernsettings in Unternehmen anzubieten.
Ideen, Empfehlungen zur Verbesserung der Praxis in Bezug zur Thematik	Der Weg in die Unternehmen und zur Zielgruppe kann über das Top-Management erreicht werden. Das Top-Management ist der erste Kontakt. Es reicht aber nicht aus, sie oder ihn alleine zu überzeugen. Kontakte und Kommunikation mit dem mittleren Management und – falls vorhanden – mit dem Betriebsrat oder anderen Vertrauenspersonen müssen ebenfalls etabliert werden. Mit Aktivitäten für Grundbildung und Alphabetisierung wird keine Tür zu einem neuen Unternehmen geöffnet werden. Es ist erfolgsversprechender, Unternehmen zu kontaktieren, mit denen bereits erfolgreiche Kooperation und Projekte stattgefunden haben. Dafür gab es im Idealfall bereits vertrauenswürdige Kontakte mit Entscheidern im Unternehmen. Davon unabhängig müssen die Trainer und Berater eine hohe Kompetenz im Geschäftsbereich des Unternehmens, des Industriesektors und der Geschäftsumgebung besitzen. Um Grundbildung in einem Unternehmen zu etablieren, ist die aktive Unterstützung der verschiedenen Managementebenen nötig. Gut vorbereitete Workshops mit den Managern haben sich als wertvoll erwiesen. In solchen Workshops kann ein argumentativer Austausch zwischen dem Bildungsanbieter und dem Firmenmanagement über den Nutzen von Grundbildung stattfinden, und es kann besonders der von der Leitung erhoffte Nutzen untersucht werden. Schließlich müssen gemeinsame Erfolgsindikatoren entwickelt werden, und es muss ein passendes Controlling vereinbart werden. Die Workshopergebnisse sollten dokumentiert werden. Unbedingt nötig für eine gute Kommunikation zwischen dem Unternehmen und dem Weiterbildungsanbieter sind direkte Kommunikationskanäle während des gesamten Prozesses: vor, während und am Ende sowie nach dem Grundbildungsangebot (einschließlich Vereinbarungen über Trainingsspezifikationen mit pädagogischen und finanziellen Vereinbarungen, Einführung jedes Teilnehmenden des Grundbildungs-Trainings, Firmenbesuch, Information über Arbeitsplätze, Informationen über die inoffiziellen Bedarfe der Beschäftigten, Besprechungen über alle pädagogischen und administrativen Aspekte und Evaluationsergebnisse des Grundbildungs-Trainings, Abschlussevaluation der Trainingsqualität aus der Perspektive der Teilnehmenden und des Unternehmens.)

	Für Trainer und Berater: • Vorhalten guter Argumente für Basic Skills Training und einer Reihe an das Unternehmen angepasster Lösungen. • versuchen das Produkt zu verkaufen – präsentieren eines guten Angebots (Unterstützung als Paket: Training, Beratung und Coaching). • Bezug nehmen auf die aktuelle und zukünftige Situation der Firma auf dem Arbeitsmarkt, erzählen von Wettbewerbern. • den Nutzen für das Unternehmen und andere Beschäftigte hervorheben (nicht nur für die, die weitergebildet werden). • Weiterbildung als Investition darstellen. Es hat sich als hilfreich erwiesen, eine konkreten Lern- und Lerntransferübereinkunft mit der Leitung und den Teilnehmenden abzuschließen. Diese schriftlich festgehaltenen Verträge können z.B. enthalten: • Vereinbarungen über die Lernzeiten • Finanzierung der Lernzeiten • Probezeiten und Probestunden • verbindlicher Charakter der Teilnahme • Teilnahmezertifikat • Controlling / Nutzen für Teilnehmende und Unternehmen • Verantwortlichkeiten • Sanktionsmöglichkeiten Argumente die die Logik der Arbeitgeber / Grundprinzipien des Unternehmens widerspiegeln (am Beispiel eines Stadtreinigungs- und Abfallwirtschaftsunternehmens): Suchen und Finden – Das konkrete „WARUM?“ • woanders aushelfen • tagsüber reinigen, kommunizieren, Arbeitsanweisungen lesen können • richtig auf „Anmache“ reagieren • Kundenfragen verstehen und beantworten • Kundenzufriedenheit • Sicherheitstraining verstehen • Berichte und Arbeitsnotizen elektronisch ausfüllen • Auffälligkeiten anzeigen • interkulturelle Teams, Konversation in den Pausen • Unsicherheiten zugeben und fragen • Fehler und daraus folgende Kosten vermeiden • Umweltschutz einhalten • finanzielle Mittel wirtschaftlich und adäquat nutzen • Fluktuationskosten • Wertschöpfungsverlust • Werbungskosten

	Bereiche von Bemühungen im Hintergrund • auf die Unternehmen konzentrieren • Kontaktpersonen im Unternehmen herausfinden • Unternehmensspezifische Identität nutzen • Beispiele anderer Unternehmen sammeln • Bedeutung für Unternehmen und Belegschaft betonen • Mitarbeitervertreter und Multiplikatoren einbeziehen • Begleitkultur entwickeln und abstimmen • pädagogische Anforderungen und Bedürfnisse ermitteln • pädagogische Bedarfe ermitteln • Forderungen und Anforderungen klären • Auftragsbedingungen festschreiben Beispiele für arbeitsorientierte Grundbildungstrainings, jeweils bedarfsorientiert entworfen und ausgeführt: Kommunikation mit Kunden – neue und alte Anforderungen selbstbewusst bewältigen. Mündliche und schriftliche Kommunikationsanforderungen des Kundenumgangs werden gemäß den Arbeitsanforderungen geübt. Dokumentation von Arbeitsprozessen und -ergebnissen – sich verändernde Anforderungen aufgrund von QM-Systemen. Die zentralen Anforderungen werden arbeitsorientiert geschult und gefestigt. Veränderungen im Job: auf neue Kommunikationssituationen vorbereitet sein. – Umstrukturierungen und neue Produktlinien führen zu veränderten Kommunikationsanforderungen. Die Weiterbildung bereitet auf diese Situationen vor. Interne Kommunikation mit Kollegen meistern. Typische Konflikte aufgrund ungenügender Kommunikation werden identifiziert und kommunikative Alternativen werden geübt. Jobwechsel: die neue Rolle als Vorgesetzte/r meistern. – Wenn einfache Arbeiter eine Vorgesetztenrolle übernehmen, hilft diese Weiterbildung, den Rollenwechsel zu meistern und in kritischen Situationen entspannt zu bleiben. Tabellen verstehen – wie funktionieren Tabellen (Excel, Lotus 1-2-3, Quattro Pro etc.)? Was sind ihre Vorteile, wo können sie effizient eingesetzt werden? Informationstechnologie – Grundkompetenzen für digitale Medien erlangen. – Grundwissen wird in kurzen Seminaren und mit an echten Arbeitsaufgaben orientierten Beispielen vermittelt. Kompetenzen bescheinigen, oder: Ich kann mehr als die anderen oder ich selbst wissen. Anerkannte Verfahren der Ausbalancierung von Kompetenzen sind Personalentwicklungs-Tools einer modernen Verwaltung. Nach diesem Training wissen Mitarbeiter, wie sie professionell, sozial und persönlich eingeschätzt werden.

	KOMMUNIKATION MIT DEN BESCHÄFTIGTEN
Punkte der Übereinstimmung / Annäherung zwischen den Partnern	Folgende allgemeine Schlussfolgerungen zur KOMMUNIKATION MIT DEN BESCHÄFTIGTEN wurden von den Partnern getroffen: - der Lernende / Beschäftigte ist im Fokus des Interesses der Partnerorganisationen. - der Trainingsprozess sollte immer in Verbindung zu persönlichen / beruflichen Erfahrungen des Lernenden stehen. Als Erwachsener hat er / sie bereits während seines / ihres Lebens Wissen erworben. Daher sollten während der Weiterbildung sozio-ökonomische Aspekte der Lebenserfahrung der Lernenden einbezogen werden und die Weiterbildung in realen Arbeitssituationen durch die Kombination von Theorie und Praxis verankert werden. - Die Weiterbildung muss sowohl für Arbeitgeber als auch Beschäftigte von Nutzen sein. - Das Konzept von „Gefahrlosigkeit“ ist besonders für erwachsene Lernende wichtig. Die Partner wiesen oft auf Angst als einen entmutigenden Faktor für die Teilnahme an Weiterbildung hin (Beschäftigte scheinen Angst zu haben, an Weiterbildung teilzunehmen, Fähigkeiten zu verbessern und neue Kompetenzen zu erarbeiten). - Die Konzepte von „Vertrag“ und „Bewusstheit“ wurden ebenfalls von den Partnern genannt, weil erwachsene Lernende häufig einer Weiterbildung zustimmen, oft in Form von schriftlichen Vereinbarungen (Vertrag), aber auch als Wort, das sie sich selbst geben. Der erwachsene Lernende sollte sich des Bildungsprozesses und aller einhergehenden Konsequenzen bewusst sein. - Die Mehrheit der Partner stimmte der folgenden Unterteilung der Notwendigkeit der Kommunikation mit den Beschäftigten zu: vor, während und nach dem Weiterbildungsprozess. Kommunikation nach der Weiterbildung ist eine Schlüsselphase zum Erkennen des Fortschritts und der Verbesserung der Lernenden. Sie kann Ko-Evaluationstreffen mit dem Trainer und auch Selbstevaluation der Beschäftigten beinhalten. - Die Partner einigten sich außerdem auf einige Beispielfaktoren, die den Trainingsprozess und seinen Effekt auf die Beschäftigten bestimmen: 1) Ort der Weiterbildung: beim Bildungsträger / im Unternehmen 2) Zeit: in der Freizeit / während der Arbeitszeit 3) Art der Weiterbildung: betriebsintern / betriebsübergreifend 4) Methode: Gruppen- / Einzelaktivitäten - Die Bedeutung von „Train the Trainer“ bezüglich der effektiven Kommunikation mit Beschäftigten wurde ebenfalls unterstri-

	chen. Es ist wichtig zu betonen, dass die Partner dank der Vielfalt des BECOMIN Projekts (die sich vor allem in der Breite der Kontexte jeder Organisation aus verschiedenen Bereichen zeigt: öffentliche Institution, private Organisation, sozialwirtschaftliche Organisation, Forschungsorganisation etc.) in der Lage waren, diverse Praktiken und Erfahrungen zu vergleichen und wertvolle Schlüsse zu ziehen.
Schwierigkeiten, Probleme und Herausforderungen	- Der Unternehmenskontext (Arbeitgeber der teilnehmenden Beschäftigten) und dessen Anforderungen sind manchmal herausfordernd. Es ist wichtig und anspruchsvoll für den Lehrenden, die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Bedarfe der Unternehmen ins Gleichgewicht zu bringen. - Basic Skills sind häufig ein Tabu in Unternehmen. Die Erfahrung zeigt, dass die Notwendigkeit von Grundbildungstraining häufig erst nach einem Jahr der Zusammenarbeit geschätzt und verstanden wird. - Einige von den polnischen Partnern aufgeführten Probleme sind: geringes Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme von den Beschäftigten einerseits und Skepsis oder gar Unwillen der Arbeitgeber auf der anderen Seite, die Mitarbeiter in Basic Skills weiterzubilden. - Es muss im Auge behalten werden, dass Grundbildung für Erwachsene nicht wie eine Grundschule für Erwachsene funktioniert, sondern immer an Berufserfahrungen anknüpfen sollte. - Die norwegischen Partner unterstrichen, dass Erwachsene durch „selektives Lernen“ gekennzeichnet sind, d.h. sie wählen Lernen gemäß ihrer „Lebensprojekte“: Familie, Arbeit, Freizeit, religiöse und politische Projekte. Die Gründe für Lernbarrieren bei Erwachsenen können vielfältig sein, z.B. Widerstand aufgrund negativer Lernerfahrungen, Widerstand aufgrund zu hoher Ansprüche, die Lernenden sehen die Bildung nicht als relevant an, etc. Erwachsenenbildung wird vereinfacht, wenn die Lerninhalte die jeweiligen Lebensprojekte ansprechen, die Verbindlichkeit erhalten bleibt und sie als Erwachsene respektiert werden. - Die größte Herausforderung für die belgischen Partner ist, dass sie gleichzeitig Arbeitgeber und Weiterbildner sind. Sie bieten ihren Beschäftigten Grundbildungstrainings – die Vorgesetzte bietet die Grundlagen der Arbeit an Ort und Stelle an (Training in realen Arbeitssituationen).
Ideen, Empfehlungen zur Verbesserung der Praxis in Bezug auf die Thematik	- Die Lernenden / Beschäftigten sollten im Zentrum des Bildungsprozesses stehen. - Der Bildungsprozess sollte immer mit persönlicher / beruflicher Erfahrung der Lernenden verbunden sein. - Die Weiterbildung muss sowohl für Arbeitgeber und Beschäftigte Nutzen bieten. - Der Lehrende und der Bildungsprozess selbst sollten in den Lernenden bezüglich der Einbindung in die Weiterbildung, der Ver-

	besserung der Fertigkeiten und des Aneignens neuer Kompetenzen ein Gefühl der Sicherheit hervorrufen. - Die Lernenden sollten sich bewusst entscheiden, an der Weiterbildung teilzunehmen – z.B. durch ein offizielles Dokument (Vertrag) oder ein Versprechen an sich selbst. Der erwachsene Lernende sollte sich des Bildungsprozesses und aller damit verbundenen Konsequenzen bewusst sein. - Die Kommunikation mit den Beschäftigten sollte vor, während und nach dem Bildungsprozess stattfinden. Die Lehrenden sollten mindestens ein persönliches Gespräch mit den Beschäftigten in jeder Phase führen (sowohl informelle Gespräche als auch formale Interviews; es kann auch mehr Gespräche geben, vor allem während der Weiterbildung). Kommunikation nach der Weiterbildung ist eine Schlüsselphase, um den Fortschritt und die Verbesserung der Lernenden zu sehen. Sie kann Co-Evaluationsgespräche mit dem Lehrenden als auch Selbstevaluation der Beschäftigten enthalten. - Der Bildungsprozess sollte derart geplant werden, dass verschiedene mit der logistischen Organisation der Weiterbildung verbundene Variablen berücksichtigt werden können, z.B.: Ort der Weiterbildung (innerhalb oder außerhalb des Unternehmens, Zeit (Freizeit oder Arbeitszeit etc.). - Es ist ratsam, sich um die Ausbildung der Lehrenden zu kümmern, die auch einen Einfluss auf die effektive Kommunikation mit den Beschäftigten hat.
	ERFAHRUNGEN DER LEHRENDEN ALS TRAINER IM GRUNDBILDUNGSTRAINING FÜR BESCHÄFTIGTE
Punkte der Übereinstimmung / Annäherung zwischen den Partnern	- Der Lehrende ist Teil einer Bildungsbeziehung zwischen Erwachsenen (→ Erwachsenenbildung vs. Pädagogik). Eine Prämisse ist, dass der Beschäftigte sowohl ein guter Mitarbeiter als auch ein guter Schüler zu sein in der Lage ist. - Lehrende fühlen sich ihrer Arbeit verpflichtet und arbeiten gerne in diesem Feld! - Grundansatz ist, dass der Beschäftigte das Zentrum seiner / ihrer eigenen Weiterbildung und Lernens ist. Daher geht der Lehrende davon aus, dass man sich auf kurze und spezifische Themen konzentrieren muss, um die Beschäftigten mit dem Lernen und der Möglichkeit, dies in ihrer Arbeitsumgebung anzuwenden, vertraut zu machen. Sie sollten außerdem das Erlernte sofort und konkret umsetzen. In diesem Sinne kann der Lehrende nationale Curricula, wie z.B. VOX sie anbietet, nutzen. - Die Lehrenden sollen nicht länger Experten in Mathematik oder Sprachen oder digitalen Kompetenzen sein… sondern sich lieber auf weiche und transversale Fertigkeiten wie Bürger sein, die Entwicklung der Denk-, Analyse- und Arbeitskapazität sowie der Teamfähigkeit konzentrieren.

	- In den meisten Fällen entwickelten sie Tools und Techniken, meistens gerichtet auf: ✓ Anpassung an den Arbeitsplatz / Bedürfnisse der erwachsenen Teilnehmenden ✓ eine Auswahl von Hilfsmitteln / Medien (Tagebücher etc.) ✓ Anpassung der Weiterbildung an das Individuum ✓ Nutzung der Projektmethode und Gruppenarbeit ✓ kinästhetische Aspekte (Bewegung, Kunst, Rollenspiele, gestalten) ✓ digitale Kompetenzen können durch verschiedene Arten zu lernen erreicht werden - Sie nutzen Evaluationstools wie Verbesserungs- oder Fortschrittsbücher
Schwierigkeiten, Probleme und Herausforderungen	- Haben die Lehrenden für Grundbildung eine Erhebung der Kompetenzen des „täglichen Lebens“ oder der „Arbeit“ durchgeführt? - Eine Idee davon, wie ein (perfekter) Grundbildungslehrender sein sollte: ✓ die soziale und wirtschaftliche Situation der Beschäftigten kennenlernen und „absorbieren“ ✓ ihre Arbeit oder die Arbeit, die sie angeben auszuüben, kennenlernen ✓ die Vorlieben der Personen erfahren, damit sie nicht aufgeben, oder sich selbst entmutigen! ✓ in die Unternehmen gehen und mit Mitarbeitern, Geschäftsführung und dem Sekretariat sprechen. ✓ In ethischer Hinsicht ist er / sie loyal und seiner / ihrer Mission verpflichtet. Er / sie muss „bewusst“ handeln! - Andere Herausforderungen für den Lehrenden: wie kann man im Alphabetisierungslehren kreativ sein wenn dies nötig wird? - Wer genau ist der Grundbildungslehrende? Wie definiert sich ihr / sein berufliches Profil? Ist er / sie ein/e Lehrer/in? Ein/e Bildner/in? Ein/e Vermittler/in? ✓ Er/sie ist jemand, der in die Unternehmen geht, im Unternehmen Kurse gibt und mit den Mitarbeitenden zu tun hat. - Wie sollte der Grundbildungslehrende ausgebildet sein? ✓ Coaching und Begleitung der Lehrenden sollte während der gesamten Praxis stattfinden: Erfahrungsaustausch mit erfahrenen Lehrenden, Praktiken analysieren… ✓ Hör niemals auf dich weiter zu bilden! „Lebenslanges Lernen“ gilt auch für Lehrende. ✓ Die Ausbildung sollte sich darauf konzentrieren, wie die Teilnehmenden an einer Weiterbildung gehalten werden können, wobei Bildungsträger ihr Bestes tun sollten, um auch die Lehrenden abzusichern. Es geht auch darum, für sie ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und dafür zu sorgen, dass sie einen guten Job machen können.

	✓ Wir sollten aufpassen, Menschen nur um Dinge zu bitten, die sie tun können und die Sinn machen (Kommunikation mit dem Unternehmen) Schulleitungen sollten sich des Bedarfs an und von guten Lehrenden bewusst sein.
Ideen, Empfehlungen zur Verbesserung der Praxis in Bezug zur Thematik	- Es muss mehr Wert auf die Professionalisierung der Umsetzung in die Praxis gelegt werden. - Die Kompetenzen der Lehrenden müssen verbessert werden. - Eine Verbesserung des Status als Erwachsenenbildner für Grundbildung könnte hilfreich sein. - An Wegen der Ergebnisdokumentation arbeiten, die für Erwachsene und Grundbildungstraining geeignet sind. - Eine spezielle Ausbildung für Erwachsenenbildner ist nötig; es ist etwas ganz anderes als Kinder und Jugendliche zu unterrichten.
	ON-THE-JOB-PÄDAGOGIK
Punkte der Übereinstimmung / Annäherung zwischen den Partnern	- Unternehmen sollten begreifen, dass On-the-job-Training notwendig und Teil des Projekts sein muss, um gute Ergebnisse zu erzielen. Sie brauchen die Gewissheit, dass die Implementierung von Grundbildung ihrer Beschäftigten für sie selbst und ihre Beschäftigten von Nutzen ist. - Für On-the-job-Trainer sind Beobachtungsphasen sehr wichtig, um die konkreten Arbeitsaufgaben der Beschäftigten zu verstehen und herauszufinden, welche Mängel es zu bearbeiten gilt. - Beobachtungsphasen müssen regelmäßig stattfinden und als Elemente in das Weiterbildungsprogramm einfließen. - Arbeitgeber müssen in das Projekt einbezogen werden (Evaluation, Programmkonstruktion). - Die Beschäftigten müssen in das Projekt einbezogen werden (Evaluation, Programmkonstruktion). - Je nach Kontext der Personen und Kontext des Unternehmens kann On-the-job-Pädagogik individuell oder gemeinschaftlich stattfinden. - Lehrende, Arbeitgeber und Beschäftigte müssen –zumindest in Teilen – dieselben Ziele verfolgen, und diese Ziele müssen für alle Akteure sinnvoll sein. - Die Beschäftigten sind Erwachsene und lernen nur, wenn es für sie bedeutsam ist, denn als Erwachsene können sie auswählen und skeptisch sein. Sie möchten respektiert werden, um die Lernanstrengung auf sich zu nehmen. - Die Lehrenden müssen die Beschäftigten in ihrem Gesamtkontext sehen: nicht nur als Lernende, sondern auch als Beschäftigte, Erwachsene, Personen in einem bestimmten sozio-ökonomischen Kontext, vielleicht mit Kindern, etc.

Schwierigkeiten, Probleme und Herausforderungen	- Weiterbildung in Unternehmen zu implementieren ist nicht in jedem Land gängig, es hängt davon ab, seit wann in jedem Land Grundbildung anerkannt wurden. Manche haben bereits eine längere Tradition als andere. - Es ist immer schwierig, einen Kompromiss zwischen den Weiterbildungsbedürfnissen und den Gewinnzielen der Unternehmen zu finden. Weiterbildung braucht Zeit, und diese Zeit geht von der Arbeitszeit ab. - Wir können einen Mangel an Weiterbildung spezifischer Grundfertigkeiten beobachten (nicht bei allgemeiner Grundbildung). - Es gibt nicht in jedem Land öffentliche Förderungen für Grundbildungstraining in Unternehmen. - Spannung zwischen zwei Zielstränge bei der Implementierung von Grundfertigkeiten: ✓ Beschäftigte eigenständiger und verantwortlicher in ihrer Arbeit machen. ✓ Erhöhung der Produktivität und Effektivität der Unternehmen. ➔ diese beiden Ziele müssen ausbalanciert werden.
Ideen, Empfehlungen zur Verbesserung der Praxis in Bezug zur Thematik	- Beobachtung sollte Teil der täglichen Arbeit sein, um regelmäßig Feedback zur Verbesserung der Unternehmensführung zu geben. Dies ist für die Beschäftigten wichtig, weil sie ihre Arbeit hier verbessern möchten und sie gerne tun. - Die Beschäftigten und Arbeitgeber müssen in die Evaluation und Konstruktion des Weiterbildungsprogramms einbezogen werden. - Es muss ein steter Kontakt mit den Unternehmen geschaffen werden, um sie gut genug kennen zu lernen (Bedürfnisse und Herausforderungen, Stellen, Möglichkeiten). Dasselbe gilt für die Beschäftigten. - Siehe auch oben: „Punkte der Übereinstimmung / Annäherung zwischen den Partnern“