



AoG

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in NRW

Gute Praxis in Unternehmen



Die dieser Broschüre zugrundeliegenden Vorhaben werden mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB12021A und 01AB12021B (SESAM) und 01AB12003 (ABAG) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Arbeitsorientierte Grundbildung – worum geht es?

Dr. Friedhelm Keuken, Rosemarie Klein, Dr. Sabine Schwarz 4-5

„Die Möglichkeit, das Geübte und Gelernte sofort am Arbeitsplatz auszuprobieren, erweist sich als besonders nützlich.“

Heike Hänslar, THIELE GmbH & Co. KG 6-8

„Die Teilnahme erweitert die Handlungskompetenzen und stärkt so das Selbstbewusstsein: Die Beschäftigten trauen sich mehr zu.“

Elke Strauß, Sozial-Betriebe-Köln gGmbH..... 9-11

„Solch ein ressourcenorientierter Blick gehört zu den Aufgaben guter Personalentwicklung.“

Sonja Grunau, Ford-Werke GmbH 12-14

„Es braucht für so ein intensives, nah an und mit einem Mitarbeiter arbeitendes Einzelcoaching Profis.“

Sabine Loch, weitblick – personalpartner GmbH 15-17

„Bildung – und dazu zählt auch die arbeitsorientierte Grundbildung – ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung.“

Karla Handsley, Köln Bonn Airport 18-20

Interessiert, neugierig? Ansprechpartner..... 21-23

Arbeitsorientierte Grundbildung

Dr. Friedhelm Keuken, Rosemarie Klein, Dr. Sabine Schwarz

AoG ermöglicht das nachträgliche Lernen von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten und Fertigkeiten am Arbeitsplatz. Was aber können berufsrelevante Grundbildungsinhalte sein? Grundbildung umfasst eine Vielzahl an Kompetenzen, die für eine aktive gesellschaftliche und ökonomische Teilhabe erforderlich sind. Dazu gehören vor allem grundlegende Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten. Bei der Arbeitsorientierten Grundbildung geht es aber auch um die Fähigkeit, mit veränderten und komplexen Anforderungen am Arbeitsplatz umzugehen. So ist Teamarbeit branchenübergreifend zunehmend wichtig, Beschäftigte müssen den Computer und andere Medien nutzen können, Basiskenntnisse in der englischen Sprache sind ebenso erforderlich wie die Fähigkeit, passende Umgangsformen mit Kunden zu pflegen.

Seit 2007 haben, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, bundesweit etwa 75 Projekte gemeinsam mit Unternehmen und Akteuren am Arbeitsmarkt daran gearbeitet, dass arbeitsorientierte Grundbildungsangebote eingerichtet und erprobt werden. Die Erfahrungen zeigen: AoG hat viele Gesichter und die Entwicklung standardisierter Angebote ist wenig sinnvoll. Bedarfe und Lernfelder werden vielmehr in einem gemeinsamen Prozess mit jedem Unternehmen bestimmt und leiten sich aus den „echten“ Handlungsanforderungen der Arbeitspraxen ab. Somit ist AoG immer ein individuelles Produkt, das zum jeweiligen Unternehmen passend entwickelt und realisiert wird.

Die vorliegende Broschüre gibt einen Einblick, welche Gesichter AoG in der Praxis haben kann:

Bei der Thiele GmbH & Co KG arbeiten zwei Mitarbeiter mit je spezifischen Zielen und unterschiedlichen Voraussetzungen mit einer Coach an ihrer mündlichen und schriftsprachlichen Kompetenz. Der eine bereitet sich damit auf eine anspruchsvolle berufliche Weiterqualifizierung vor. Der andere lernt, die im Betrieb geforderte Arbeitssprache besser zu beherrschen.

In der Sozial-Betriebe-Köln gGmbH verbessern die Beschäftigten, die in der Pflege arbeiten und deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ihre berufsspezifischen Kommunikationskompetenzen. Dabei orientieren sich die Lerninhalte an dem beruflichen Alltagshandeln der Beschäftigten.

– worum geht es?

AoG ist bei Ford-Werke GmbH Bestandteil eines neunmonatigen Qualifizierungsprogramms für körperlich leistungseingeschränkte Mitarbeiter(innen) aus den Produktionsbereichen. In der Qualifizierung erweitern die Beschäftigten ihre Kompetenzen, damit sie Aufgaben in kaufmännischen bzw. logistischen Tätigkeitsfeldern übernehmen können.

Am Köln Bonn Airport konnten verschiedene AoG-Bedarfe identifiziert werden. Bislang konnten drei unterschiedliche Bildungsformate umgesetzt werden: eines mit dem Schwerpunkt Deutsch, eines zum Lernen von Englisch-Grundlagenkenntnissen und eines, in dem Terminalmitarbeitende ihre Kommunikationskompetenzen trainieren.

Die Transfergesellschaft weitblick – personalpartner GmbH hat ein AoG-Einzelcoaching für einen Mitarbeiter realisiert, um dessen Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu optimieren.

Diese Broschüre möchte einen Beitrag dazu leisten, dass sich weitere Unternehmen mit dem wichtigen und lohnenden Thema auseinandersetzen und – bei Bedarf – ebenfalls AoG-Angebote für ihre Beschäftigten einrichten.

Im AoG-Netz-NRW (www.aog-netz-nrw.de) haben sich Expert(inn)en zusammengeschlossen, die zu den vielen unterschiedlichen Themen arbeiten. Die Mitglieder des Netzwerkes stehen den Unternehmen als kompetente Ansprechpartner(innen) zur Seite.



Friedhelm Keuken



Rosemarie Klein



Sabine Schwarz

„Die Möglichkeit, das Geübte und Gelernte sofort am Arbeitsplatz auszuprobieren, erweist sich als besonders nützlich.“

Heike Hänsler, THIELE GmbH & Co. KG



THIELE GmbH & Co. KG

Das 1935 in Iserlohn gegründete Familienunternehmen THIELE ist ein innovativer Hersteller von Rundstahlketten und Schmiedeteilen in den Bereichen Förder- und Hebetechnik. Rund um die Kette werden heute 5000 Produkte zur Anwendung bei der Gewinnung von Steinkohle, beim Heben, Bewegen und Sichern von Lasten und beim Fördern von Schüttgütern gefertigt.

www.thiele.de

Das betriebliche Anliegen – die Personalentwicklerin Heike Hänsler berichtet über zwei Mitarbeiter

„Wir haben fachlich gute, motivierte und förderwürdige Beschäftigte, deren Kommunikationsfähigkeit im Arbeitsalltag jedoch eingeschränkt ist. Das fällt besonders auf bei fachbezogenen Gesprächen am Arbeitsplatz, beim Lesen und Verstehen von schriftlichen Arbeitsanweisungen etwa oder bei Anforderungen, bei denen selbst geschrieben werden muss.“

Vor allem in Verbindung mit Umgebungsbedingungen wie Lärm in der Produktion entstehen schon mal Missverständnisse oder es kommt vor, dass wichtige Informationen nicht weitergegeben werden. Das hat uns bewogen, die beiden Mitarbeiter in ‚Arbeitsorientierter Grundbildung‘ zu fördern.“



Personalentwicklerin Heike Hänsler

Was war das Ziel?

„Herr G. soll und will seine mündlichen und schriftlichen Kompetenzen so weiterentwickeln, dass er eine anspruchsvolle berufliche Weiterqualifizierung, die ihn zu einem Kandidaten für einen beruflichen Aufstieg machen würde, aufnehmen kann. Herr C., der von einer Personalagentur kommt, soll die für seinen Arbeitsplatz erforderliche Arbeitssprache besser beherrschen. Die Firma THIELE will ihn übernehmen.“

Beide Mitarbeiter sollen sich in ihrer auf die Arbeit bezogenen Sprech-, Lese- und Schreibkompetenz verbessern: Arbeitsanweisungen, Qualitäts- und Sicherheitsvorgaben, betriebliche Aushänge, Betriebsanweisungen, Prüfvorgaben – alles, was am Arbeitsplatz eine Rolle spielt, soll optimiert werden.“

Heike Hänslers



Coach und Dozentin Iris Rademacher

Iris Rademacher berichtet aus der AoG-Praxis

„Es war wichtig, den Bedarf genau zu klären, denn es geht bei AoG ja nicht um ein Lehrbuchlernen, einen fertigen Kurs, sondern darum, ganz nah an den Arbeitsanforderungen zu sein. Bei einer Betriebsführung mit einem der beiden Beschäftigten haben wir die Inhalte präzisiert, Schriftstücke und betriebliche Abläufe und Redeanlässe für das Lernen aufgegriffen. Zu Inhalten wurden:

- Arbeits- und Wartungsanweisungen wie etwa bei der Strahlanlage oder bei den Exzenterpressen lesen und verstehen,
- mehr THIELE-spezifische Fachbegriffe richtig nutzen,
- Prozessvorschläge an den Meister geben, Unfallberichte schreiben.

Aber es ging auch darum, wie man trotz Gehörschutz möglichst verständlich kommunizieren kann und warum Kommunikation in der Arbeit wichtig ist – und nicht zuletzt spielte auch der bessere Umgang mit Behördendeutsch eine Rolle.

Gelernt wurde im Tandem: zunächst an elf Terminen jeweils einmal wöchentlich 1,5 Stunden vor bzw. nach der Schicht in einem bereitgestellten Büro oder im Aufenthaltsraum der Fertigung. 50% der Unterrichtszeit wurden zur Arbeitszeit gerechnet, die andere Hälfte lag in der Freizeit, wurde also von den Beschäftigten eingebracht.

An Beispielen von Betriebsanweisungen haben wir gezielt das verstehende Lesen geübt, an betrieblichen Abläufen verständliche Informationsweitergabe trainiert und Memotechniken für wichtige Fachbegriffe ausprobiert. Ein Aufnahmegerät ermöglichte das Hören der eigenen Formulierungen und die Selbstverbesserung in der Grammatik, die unsere deutsche Sprache verständlich(er) machen hilft u.v.m.“



Lernen im Tandem

Der Nutzen

„Beide Mitarbeiter sind mit einer hohen Motivation dabei. Die Möglichkeit, das Geübte und Gelernte sofort am Arbeitsplatz auszuprobieren, erweist sich als besonders nützlich. Herr C. etwa hat neue Fach-Vokabeln in den Arbeitsalltag übernommen, deutliches Sprechen praktiziert, sich rückversichert, ob Informationen angekommen sind, und so die Verständigung mit den Kollegen verbessert. Herr G. hat z.B. sein Verständnis von fachbezogenen Texten und das Beantworten von darauf bezogenen Fragen als wichtige Kompetenz für die Vorbereitung auf die Weiterbildung weiterentwickelt. Er strebt die angebotene fachliche Weiterbildung an, die mit interessanten neuen Tätigkeiten bei THIELE verbunden ist.“

Heike Hänslers



Arbeitssituation in der Schmiede

Dreh- und Angelpunkte aus Sicht von Heike Hänslers

„Es braucht eine sehr gute Vorbereitung durch Bedarfs- und Zielklärungsgespräche mit Vorgesetzten. Die Vorgespräche mit den Mitarbeitern brauchen Respekt und Sensibilität; es geht darum, Interesse zu wecken, Zweifel auszuräumen und Ziele zu definieren. Auch der Betriebsrat und die Kollegen müssen informiert und ‚mit im Boot‘ sein. Mindestens eine Betriebsbesichtigung durch die Dozentin ist wichtig, um den gewünschten Arbeitsbezug sicherzustellen. In der Anfangsphase sollte der Kenntnisstand der Mitarbeiter festgestellt werden, um zielgerichtet fördern zu können. Zwischen- und Abschlussgespräche zwischen Dozentin und Vorgesetztem sind notwendig, um Zwischenbilanz zu ziehen, Inhalte anzupassen und die Dauer des Angebotes zu prüfen.“

„Die Teilnahme erweitert die Handlungskompetenzen und stärkt so das Selbstbewusstsein: Die Beschäftigten trauen sich mehr zu.“

Elke Strauß, Sozial-Betriebe-Köln gGmbH



Die Sozial-Betriebe-Köln gGmbH (SBK) ist eine Tochtergesellschaft der Stadt Köln und unterhält ein breit gefächertes Angebot für Seniorinnen und Senioren sowie für Menschen mit Behinderung. Neben Wohnangeboten, Pflegeleistungen und Werkstätten für behinderte Menschen gibt es zudem zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote. An insgesamt 15 Kölner Standorten arbeiten rund 1400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

www.sbk-koeln.de

Das betriebliche Anliegen – Elke Strauß berichtet über das Bildungsangebot „Deutsch in der Pflege“

„Seit knapp zwei Jahren können Beschäftigte, die in der Pflege arbeiten und deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ihre berufsspezifischen Kommunikationskompetenzen verbessern. Dabei ist Lernzeit Arbeitszeit. Gerade in der Pflegebranche halten wir solche unterstützenden Angebote für sehr wichtig, da die Anforderungen an das Personal in der Pflege generell hoch sind. Dabei ist der Umgang mit der gesprochenen und geschriebenen Sprache insbesondere für Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, eine Herausforderung. Die Angst Fehler zu machen, vor allem wenn es um die Formulierung schriftlicher Texte geht, ist ein ständiger Begleiter. Unverständliche, unleserliche und fehlerhafte Dokumentationen sind aber nicht nur für die Einzelnen ein Problem, sondern für den gesamten Betrieb. Aus Unternehmensperspektive stellt man sich immer die Frage, ob das vorhandene Personal in der Lage ist, die anfallenden Arbeitsprozesse zu bewältigen. Wenn etwa fehlende Deutschkenntnisse des Personals gute Arbeitsergebnisse gefährden oder, schlimmer noch, es zu Fehlern oder Gefährdungen kommt, ergibt sich ein Handlungsbedarf, hier in Bildung zu investieren.“



Stellv. Abteilungsleiterin Betriebsentwicklung und Qualitätssicherung, Elke Strauß

Was war das Ziel?

„Arbeitsanforderungen sollen nach einer Teilnahme besser als vorher bewältigt werden. Von Interesse ist z.B., ob die Dokumentationen allgemein verständlicher sind oder ob in Übergabegesprächen alle wichtigen Informationen weitergegeben werden können. Aus einer individuellen Perspektive, und dies bekommen wir auch so von den Teilnehmenden zurückgemeldet, erweitert die Teilnahme die Handlungskompetenzen jedes Einzelnen und stärkt so das Selbstbewusstsein. Die Arbeitszufriedenheit erhöht sich und die Beschäftigten trauen sich dann auch zu, etwa an weiteren betriebsinternen Fortbildungsangeboten teilzunehmen.“
Elke Strauß

Evelyn Sarbo berichtet aus der AoG-Praxis



Coach und Dozentin Evelyn Sarbo

„Es war wichtig, dass sich das Projekt ‚Arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener‘ (ABAG) das Angebot nicht einfach ausgedacht hat. Zunächst gab es einen Workshop, in dem die konkreten Bildungsbedarfe besprochen wurden. Das Besondere an diesem Workshop war, dass neben ABAG sowohl Wohnbereichsleitung bzw. Pflegedienstleitung, Betriebsentwicklung und Qualitätssicherung sowie interessierte Beschäftigte involviert waren. So waren alle von Beginn an einbezogen. Dabei war klar, dass es kein ‚normaler Deutschkurs‘ sein sollte, sondern sich die Kursinhalte am beruflichen Alltagshandeln der Beschäftigten orientieren mussten. Und wie es der Zufall so wollte, habe nicht nur ich als Dozentin angefangen, sondern es wurde noch jemand gefunden, der ebenfalls Deutsch als Zweitsprache unterrichtete, aber auch examinierter Altenpfleger war. Gemeinsam mit ABAG haben wir uns dann regelmäßig zusammengesetzt und beide Wissensfelder zusammengebracht. Dabei habe ich wahnsinnig viel gelernt. Wichtig

war sicherlich auch, dass ich das betriebliche Dokumentationssystem mit all seinen Formularen kennengelernt und Bestandteile daraus als Lernmaterialien in den Unterricht eingebunden habe. Und was ich persönlich als sehr unterstützend erlebe, ist, dass das Unternehmen die Leute nun bereits seit fast zwei Jahren einmal die Woche für drei Unterrichtsstunden freistellt. Dies erleben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als große Wertschätzung und dies wiederum wirkt sich auf die Lernmotivation, aber auch auf die Identifikation mit ihrem Arbeitgeber positiv aus.

Es wurde mit der Szenario-Technik gearbeitet. Unter einem Szenario versteht man eine Abfolge von (berufsfeldtypischen) Ereignissen, zu deren Bewältigung klar definierte Kompetenzen nötig sind. In unserem Fall wurde entlang der Geschichte von ‚Herrn Schabulke‘ eine Reihe logisch aufeinander aufbauender Szenarien entwickelt. Die Szenarien beziehen sich auf (typische) sprachlich-kommunikative Handlungsfelder im Bereich der Pflege. Die Methode ist dabei mit einem bestimmten Verständnis von Lehren und Lernen assoziiert. Man geht davon aus, dass die Lernenden ihre Kompetenzen in erster Linie nicht durch Rezeption entwickeln, sondern indem sie an konkreten Problemlösungen arbeiten.“

Evelyn Sarbo



Arbeitsituation Behindertenwerkstatt



Arbeitssituation Spaziergang

Der Nutzen

„Es lässt sich folgendes Fazit ziehen: Die Teilnehmenden können das Gelernte unmittelbar in ihrem Arbeitsalltag ausprobieren und nutzen. Als positiv bewertet wurde, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre Teilnahme mehr Selbstbewusstsein haben, Hemmungen abbauen konnten und sich nun aktiver im Team einbringen und Aufgaben übernehmen, die sie sich vorher so nicht zugetraut hätten. Eine Verbesserung der kommunikativen Kompetenzen wurde vom Team, aber auch von Angehörigen der Bewohner und Bewohnerinnen bemerkt, die diese positive Veränderung rückmeldeten.“

ABAG-Projektleiterin Dr. Sabine Schwarz

Das möchte ich anderen Unternehmen mit auf den Weg geben

„Ich möchte den Unternehmen generell Mut machen, in solche Bildungsangebote zu investieren. Auch würde ich raten, externe Unterstützung durch Projekte oder Bildungsexperten zu nutzen. Im Sinne einer Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sind passende und gut organisierte Bildungsangebote ein sehr wertvolles Instrument.“

Elke Strauß

„Die Teilnahme erweitert die Handlungskompetenzen und stärkt so das Selbstbewusstsein: Die Beschäftigten trauen sich mehr zu.“

Sonja Grunau, Ford-Werke GmbH

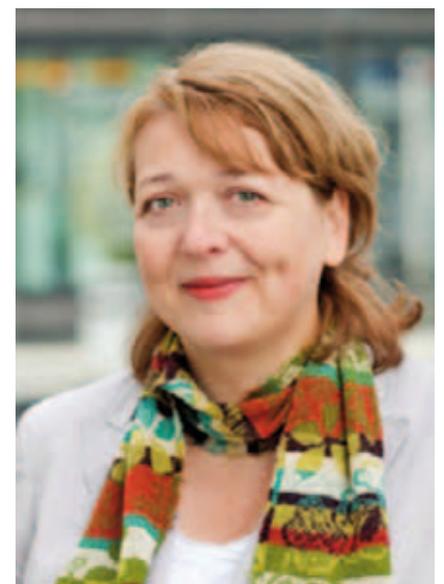


Köln-Niehl ist seit 1930 der Hauptsitz der Deutschland-Zentrale der Ford-Werke GmbH. Dort wird der Ford Fiesta gebaut. In der Fertigung arbeiten rund 4.000 der insgesamt mehr als 17.300 Kölner Ford-Mitarbeiter. Neben der Ford Fiesta-Fertigung ist in Köln-Niehl auch die Motoren-, Getriebe- sowie die Schmiede- und Gussteile-Produktion zu Hause.

www.ford.de

Sonja Grunau berichtet über das neunmonatige Qualifizierungsprogramm für körperlich leistungseingeschränkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Produktionsbereichen

„Das Qualifizierungsprogramm richtet sich an erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Arbeitsunfähigkeit bedroht sind, weil sie an ihren Arbeitsplätzen in der Fertigung nicht mehr eingesetzt werden können. In der Qualifizierung erweitern die Beschäftigten ihre Kompetenzen, damit sie anschließend Aufgaben in kaufmännischen bzw. logistischen Tätigkeitsbereichen übernehmen können. Wenn man sich die Beschäftigtenstruktur bei Ford am Standort Köln anschaut, fallen zwei Dinge sofort auf. Zum einen gibt es einen hohen Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum anderen eine hohe Schwerbehindertenquote. Dies bedeutet, dass im Rahmen einer Personalentwicklung strategisch geplant werden muss, welche Beschäftigungsoptionen es für diese Gruppen längerfristig gibt. Gleichzeitig geht es natürlich auch um eine Wertschöpfung für das Unternehmen. Es muss also systematisch erfasst werden, wo im Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebraucht werden und welche Kompetenzen für die Ausübung dieser Tätigkeiten gefragt sind. Auch bei extern vergebenen Aufträgen kann nochmals überprüft



Disability Managerin Sonja Grunau

werden, ob es sich dabei um mögliche Beschäftigungsfelder für diese Zielgruppe handeln könnte. Wenn deutlich ist, welche Kompetenzen für die Erledigung der Tätigkeiten benötigt werden, lassen sich in einem zweiten Schritt passgenaue Qualifizierungen entwickeln. Wir konnten auch die Expertise des Projektes ABAG ‚Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener‘ als Ressource nutzen. So hat ABAG etwa in den Modulen, in denen es um Basiswissen ging, konzeptionell und in der Umsetzung mitgewirkt.“

Was war das Ziel?

„Ford hat natürlich das Ziel, jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin zu 100% einzusetzen – ihren Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend. Darüber hinaus nehmen wir die Themen Inklusion und unternehmerische Verantwortung sehr ernst. Wir möchten hier eine Vorreiterrolle einnehmen und zeigen, dass vieles möglich ist, wenn ein Unternehmen nach vorne blickt und kompetenzorientiert ist. Aus Sicht der Beschäftigten geht es auch darum, trotz körperlicher Beeinträchtigung berufliche Perspektiven und Optionen entwickeln zu können. Wir merken jetzt schon, dass sich die Teilnehmenden bereits durch die Qualifizierung sehr wertgeschätzt fühlen und mit hoher Motivation bei der Sache sind. Ich bin davon überzeugt, dass sich dieser positive Umgang mit Fähigkeiten und Kompetenzen sicherlich auch auf die Ausübung der neuen Tätigkeiten übertragen wird.“

Sonja Grunau

André Hamann berichtet aus der AoG-Praxis



Trainer André Hamann

„Ich habe in dieser Qualifizierung, die ja insgesamt bis Mai 2015 dauert und 1366 Unterrichtsstunden umfasst, die Grundlagenmodule ‚Kommunikation‘ und ‚EDV‘ übernommen. In weiteren Modulen wurden auch Grundkenntnisse in Englisch und Mathe vermittelt. Bis Februar 2015 liefen diese Grundlagenmodule, seitdem erfolgt eine Spezialisierung entweder im kaufmännischen oder logistischen Bereich. In den letzten vier Wochen der Qualifizierung werden die Teilnehmenden in die jeweiligen Tätigungsfelder am Arbeitsplatz eingearbeitet. Da sie durch die Qualifikation neue berufliche Entwicklungsperspektiven bekommen, ist die Lernmotivation sehr hoch. Viele haben ihr Berufsleben mehr oder weniger seit ihrer Schulzeit in der Fabrikhalle verbracht und großen Respekt vor dem, was sie sich unter Büroarbeit vorstellen.“

Die Themen und Inhalte leiten sich aus den erforderlichen Kompetenzen ab, die für die Arbeitsplätze im kaufmännischen bzw. logistischen Bereich notwendig sind. Deshalb startete etwa das Modul ‚EDV-Grundlagen‘ zunächst mit einem Tastaturtraining. Dabei waren die Vorkenntnisse der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr unterschiedlich. Die Gruppe befasste sich im Kommunikationsmodul theoretisch etwa mit den ‚Vier Seiten einer Botschaft‘ von Schulz von Thun. Praktisch ging es dann eher um das Kennenlernen und Einüben verschiedener Kommunikationswerkzeuge. Dabei haben wir auch Exkursionen unternommen und berufliche Tätigkeiten kennengelernt, bei denen das Thema Kommunikation eine große Rolle spielt. Die Teilnehmenden haben in diesem Zusammenhang z.B. eine Schiedsfrau interviewt.“

André Hamann



Lerngruppe



Arbeitsituation in der Fertigung

Der Nutzen

„Es ist eigentlich eine Win-Win-Situation. Die Teilnehmenden sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit und entwickeln neue berufliche Perspektiven. Gleichzeitig können die Arbeitsbereiche, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gebraucht werden, unternehmensintern besetzt werden. Ich bin schon sehr gespannt, welche Rückmeldungen aus den Abteilungen kommen, in denen die Personen ihren neuen Arbeitsplatz finden. Erst wenn beide Seiten merken, dass das Konzept auch in der Praxis funktioniert, kann aus dem Qualifizierungspiloten ein standardisiertes Personalentwicklungsinstrument werden.“

Sonja Grunau



Lerngruppe

Das möchte ich anderen Unternehmen mit auf den Weg geben

„In der bisherigen Wahrnehmung der Personengruppe der leistungseingeschränkten Menschen lag der Fokus häufig auf der für das Unternehmen belastenden Wirkung. Ein ressourcenorientierter Blick fokussiert eher darauf, auf welche Weise die vorhandenen Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten erkannt, gefördert und genutzt werden können. Solch ein ressourcenorientierter Blick gehört meiner Meinung nach auch zu den Aufgaben guter Personalentwicklung.“

Sonja Grunau

„Es braucht für so ein intensives, nah an und mit einem Mitarbeiter arbeitendes Einzelcoaching Profis.“

Sabine Loch, weitblick – personalpartner GmbH

Die weitblick – personalpartner GmbH ist eine deutschlandweit agierende Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft unter dem Dach des bfw – Unternehmen für Bildung, einer gemeinnützigen Bildungseinrichtung des DGB. Bei unvermeidbarem Personalabbau unterstützen wir Unternehmen dabei, sozialverträgliche und wirtschaftliche Lösungen zu entwickeln. Wir entwickeln passgenaue Transferprojekte und setzen diese professionell um.

www.weitblick-personalpartner.de



Arbeitsorientierte Grundbildung als Einzelcoaching – Sabine Loch, Beraterin bei weitblick in Essen, berichtet

„Nach der Stilllegung eines Betriebes aus der Konsumgüterproduktion übernahmen wir die Mitarbeiter. Bereits beim Erstgespräch, das wir mit jedem Mitarbeiter führen, wurden bei Herrn B. ein Bedarf und ein Interesse an Grundbildung deutlich.

Herr B. hatte in etlichen Unternehmen als Produktionshelfer und Packer gearbeitet und hatte die Einschätzung, dass er – um seine Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern – die Zeit in der Transfergesellschaft nutzen sollte, um an seiner Schreibkompetenz zu arbeiten. Interessanterweise konnte Herr B. durchaus gut lesen, aber im Schreiben war er extrem langsam und unsicher. Wir entschieden, dass ich mich umhören würde, um eine geeignete Schulung für ihn zu finden.“



Arbeitssituation Lager

Was war das Ziel?

„In den Folgeberatungen, die ich mit Herrn B. führte, vertrat er seinen Wunsch immer stärker und eindeutiger; er forderte mich geradezu darin, eine Lösung für seinen Qualifizierungswunsch zu finden. Er setzte fest darauf, dass sich seine Arbeitsfähigkeit verbessert und er mehr und andere Chancen auf dem Markt hat, wenn er seine Schriftsprache verbessert. Er wollte bessere Bewerbungen selbst verfassen und auch Schreibenanforderungen für den Arbeitsalltag bewältigen lernen. Und er wollte auch für sein Privatleben mehr Sicherheit im Schreiben entwickeln.“

Nach einer kleinen Odyssee, bei der ich bemerkte, dass es gar nicht einfach ist, einen Mitarbeiter in einen Grundbildungskurs zu vermitteln, fanden wir dank des SESAM-Projektes eine Lösung. Sie lautete: ein Einzelcoaching für Herrn B. Das war in vielerlei Hinsicht ungewöhnlich für uns, aber es war völlig klar, dass wir das probieren würden.“

Sabine Loch

Thomas Aigner berichtet aus der AoG-Praxis



Coach und Dozent Thomas Aigner

„Herr B. und ich arbeiteten in den Räumen von weitblick miteinander. Ich konnte schnell feststellen, dass Herr B. sich mündlich in zwei Sprachen fließend verständigen konnte, auch gut las, jedoch sehr unsicher im Schreiben wirkte. Wie kam das? Er berichtete mir, dass er schon in der Schule keine besonderen Erfolgserlebnisse im Schreiben hatte, sich manchmal dafür geschämt hat und im weiteren Lebensverlauf einfach aufgehört hat, es zu versuchen. Es gab immer jemanden, in der Arbeit und im Privatleben, der ihm diese unliebsame Tätigkeit abnahm. Er hatte so etwas wie eine Schreibblockade aufgebaut.“

Daran haben wir gearbeitet. Herr B. hat viel geübt, einfache Sätze zu schreiben, sich schriftlich verständlich auszudrücken und seine Bewerbungsmappe zu aktualisieren.

Den größten Teil des Trainings bildeten Schreibübungen fachspezifischer Wörter aus der Material- und Lagerhaltung, der Produktion von Gütern und allgemeiner Vokabeln aus der Arbeitswelt. Herr B. zeigte in diesem Bereich profunde Kenntnisse und eine hohe Motivation, diese auch schriftlich darlegen zu können.

Zusammen gearbeitet haben wir 10 Wochen lang, jede Woche am Stück drei Stunden. Finanziert wurde das arbeitsorientierte Schreibtraining aus Mitteln des SESAM-Projektes.“

Der Nutzen

„Herr B. hat schnell Fortschritte gemacht, weil ihm durch seine gute Lesefähigkeit die Schreibweise vieler Wörter bekannt war. Er hat zunehmend Vertrauen in seine eigenen Fähigkeiten entwickelt und war ermutigt, das Schreiben weiterzuentwickeln. Dazu hat er sich auf der Lernplattform ‚ich-will-lernen.de‘ des Deutschen Volkshochschulverbandes angemeldet, um nach dem Einzelcoaching weiter trainieren zu können.“

Thomas Aigner

„Es war unglaublich, mitzubekommen, welche Wirkungen das Endlich-schreiben-Lernen bei Herrn B. hatte, er hat eindeutig an Selbstbewusstsein gewonnen! Herr B. hat im Herbst 2014 eine verkürzte Berufsausbildung im Lagerbereich begonnen. Das Lernen hat ihn gepackt!“

Sabine Loch



Lernen im Einzelcoaching

Dreh- und Angelpunkte aus Sicht der Beraterin Sabine Loch

„Es braucht für so ein intensives, nah an und mit einem Mitarbeiter arbeitendes Einzelcoaching Profis, wie Herr Aigner einer ist. Er hat mit Herrn B. den Bedarf ganz konkret erarbeitet, mit uns und mit Herrn B. Ziele der Arbeit vereinbart und dann parallel am Schreiben und am Mut zum Schreiben mit Herrn B. gearbeitet. Dieses Lernen von Fertigkeiten und mehr noch von persönlichen und sozialen Kompetenzen – das war das Erfolgskonzept.“

Unser erstes AoG-Einzelcoaching war SESAM-finanziert. Der Erfolg fordert uns nun heraus, bei weiteren Bedarfen uns selbst um die Finanzierung zu kümmern.“

„Bildung – und dazu zählt auch die arbeitsorientierte Grundbildung – ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung.“

Karla Handsley, Köln Bonn Airport



Der Köln Bonn Airport ist einer der größten Verkehrsflughäfen Deutschlands. Am Köln Bonn Airport sind etwa 13.500 Menschen direkt beschäftigt. In der Region hängen 26.000 Jobs vom Flughafen ab. Bei der Flughafengesellschaft (gegründet 1950) sind zirka 1.800 Menschen beschäftigt.

Zu den Tätigkeitsfeldern der Flughafengesellschaft gehören Dienstleistungen rund ums Fliegen, zum Beispiel die Flugzeugabfertigung, der Gepäckdienst und der Terminalservice. Außerdem ist sie verantwortlich für die Infrastruktur, den Bau, die Wartung und den Betrieb von Terminals, Parkhäusern, Hangars, Frachthallen, Vorfeldflächen, Rollwegen sowie der Start- und Landebahnen.

www.koeln-bonn-airport.de

Was war das Ziel?

„Wir wollen und erwarten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute Arbeit leisten. Dabei gibt es viele Arbeitsbereiche am Flughafen, die mit Zeitdruck, körperlicher Belastung, Schichtdienst und Stress zu tun haben. Jemand, der mit diesen Arbeitsbedingungen gut umgehen kann, fachlich kompetent und zuverlässig ist und sich dann etwa wegen nicht ausreichender Deutsch- oder Englischkenntnisse eine berufliche Weiterentwicklung nicht zutraut, ist für das Unternehmen eine nicht genutzte Ressource. Arbeitsorientierte Grundbildung kann in diesem Sinne eine Brücke sein.“

Dann ging es uns aber auch um das Thema Wertschätzung. Bildungsangebote sind Investitionen in die Beschäftigten. Dabei freut es mich, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur dringend notwendige Schulungsmaßnahmen zukommen lassen zu können, sondern auch solche, die den Status ‚wünschenswert‘ haben.“

Karla Handsley

Das betriebliche Anliegen – Karla Handsley berichtet über drei unterschiedliche Bildungsangebote

„Bei uns am Flughafen sind in einigen Bereichen, wie etwa in der Flugzeugabfertigung, viele Personen beschäftigt, die keine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf haben oder fachfremd eingesetzt sind. Um die anfallenden Tätigkeiten zufriedenstellend ausführen zu können und unseren hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards gerecht zu werden, werden die Beschäftigten regelmäßig geschult. Dabei geht es in erster Linie um fachspezifische Schulungen. Es wird etwa die Bedienung bestimmter Geräte erlernt oder es gibt Schulungen zum Umgang mit Gefahrgut oder den Unfallverhütungsvorschriften. Allgemeinbildende Maßnahmen wie Sprachschulungen oder Schulungen im Bereich der Soft Skills finden hingegen weniger statt. Die Kosten hierfür sind sehr hoch.

Als wir dann mit dem Projekt ABAG in Berührung gekommen sind, hatten wir die Chance, arbeitsorientierte Grundbildung für die Zielgruppe auszuprobieren. Schnell wurde klar, dass der Begriff der Alphabetisierung allerdings in unserem betrieblichen Kontext nicht anschlussfähig ist. Vielmehr haben wir von Beginn an versucht, arbeitsplatzbezogene Weiterbildungsbedürfnisse im Feld der Grundbildung zu identifizieren. Bis zum heutigen Zeitpunkt konnten wir drei unterschiedliche Angebote umsetzen. Das Angebot ‚Deutsch in der Flugzeugabfertigung – sicher und kompetent den Arbeitsalltag meistern‘ richtete sich an Lader in der Abfertigung, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Die Teilnahme an der Weiterbildung ist u.a. eine gute Vorbereitung für eine mögliche Weiterqualifizierung zum geprüften Flugzeugabfertiger. Grundlegende Englischkenntnisse sind für alle Tätigkeitsbereiche am Flughafen wichtig. So haben wir ebenfalls für die Beschäftigten in der Flugzeugabfertigung arbeitsplatzbezogenes Englisch angeboten.

Von besonderer Bedeutung ist allerdings das Thema Kommunikation. Gerade in den Bereichen, in denen unsere Beschäftigten direkten Kontakt zu den Passagieren haben, sind kommunikative Kompetenzen sehr wichtig. Deshalb haben an dem Kommunikationstraining für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Terminalbetriebs bislang auch schon mehr als 70 Personen teilgenommen. Dabei war es eine planerische Herausforderung, feste Lerngruppen zusammenzustellen, da rotierende Schichtdienste, viele Teilzeitkräfte und selbstverständlich die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes mit den verordneten Ruhephasen der Beschäftigten berücksichtigt werden mussten.“



Leiterin der Aus- und Weiterbildung Karla Handsley

Rita Braun berichtet aus der AoG-Praxis



Kommunikationstrainerin Rita Braun

„Ich habe am Flughafen das Kommunikationstraining durchgeführt und selbst sehr viel gelernt. Besonders beeindruckt hat mich, dass die Beschäftigten tagtäglich in geballter Form mit allen Facetten und Dramen menschlicher Schicksale und Verhaltensweisen zu tun haben. Der Umgang mit Menschen, die z.B. Angst haben, ihren Flieger zu verpassen, oder deren Gepäck beschädigt wurde, erfordert Fingerspitzengefühl und kommunikative Kompetenzen. Aber ein noch viel größeres Thema ist, wie man kompetent handelt, wenn es tatsächlich zu einer Katastrophe kommt. Zwar gibt es für diese Situationen geschultes Personal, dennoch sind die ‚normalen‘ Mitarbeiter die ersten, die gefragt werden und reagieren müssen. Zu diesen Themen haben wir in unseren Kommunikationstrainings einen systematischen kollegialen Austausch angeboten, der von den meisten als sehr hilfreich empfunden wurde. Auch wenn in den Gruppen viele dabei waren, die seit über 20 Jahren am Flughafen arbeiten, bekamen wir sehr positive Rückmeldungen. So äußerten sich einige dahingehend, dass sie nun Beschwerden nicht mehr grundsätzlich als schlecht empfinden und diese vor allem nicht als einen persönlichen Angriff deuten. Viele meldeten zurück, dass sie es als sehr wichtig empfinden, sich selbst und ihren eigenen Kommunikationsstil reflektieren zu können und dass dies im Rahmen des Seminars möglich war.“

Rita Braun



Der Nutzen

„Der Nutzen liegt quasi auf der Hand. Kümmert sich das Unternehmen um die Beschäftigten, kümmern sich diese auch um das Unternehmen. Bildung – und dazu zählt auch die arbeitsorientierte Grundbildung – ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung. Darüber hinaus kann arbeitsorientierte Grundbildung auch dabei helfen, Ängste abzubauen, etwa die Angst, bestimmte Anforderungen am Arbeitsplatz nicht bewältigen zu können, und Mut machen, sich beruflich weiterentwickeln zu wollen und zu können. Dabei ist es natürlich nicht immer leicht, einen direkten Nutzen oder unmittelbaren Effekt zu messen. Aktuell bekommen wir viele positive Rückmeldungen. Inwieweit das Kommunikationstraining tatsächlich zu einer sichtbaren Verbesserung an den Arbeitsplätzen beiträgt, wird die Zukunft zeigen.“

Karla Handsley

Das möchte ich anderen Unternehmen mit auf den Weg geben

„Wichtig war für uns, dass wir nicht versucht haben, ‚Menschen mit Defiziten‘ oder ‚Analphabeten‘ ausfindig zu machen. Vielmehr sind die Angebote ein Baustein für ein generell bildungsfreundliches Unternehmensklima. In einem solchen Klima erhalten alle Beschäftigten eine Chance, an Bildung teilzunehmen und sich beruflich, aber auch persönlich weiterzuentwickeln.“

Karla Handsley

Interessiert, neugierig? Ansprechpartner



Das AoG-Netz-NRW...

... bietet für Unternehmen und Beschäftigte in NRW betriebliche Weiterbildung und Coaching zur Arbeitsorientierten Grundbildung an. Das AoG-Netz-NRW ist ein Zusammenschluss von Dozent(inn)en und Berater(inne)n aus den Feldern der beruflich-betrieblichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung. Das Netzwerk wird durch das bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund und durch die Lernende Region-Netzwerk Köln e.V. koordiniert.

www.aog-netz-nrw.de

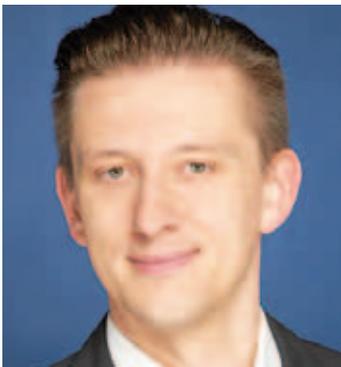
Die AoG-Netzwerker(innen)...

... sind die Profis, die AoG-Angebote passgenau auf je unternehmerische Zusammenhänge und Bedarfe der Beschäftigten hin realisieren. Anstelle von „Lehrbuchlernen“ greifen sie konkrete Anliegen und Situationen aus dem Arbeitsprozess der Beschäftigten auf und unterstützen diese, ihr Arbeitshandeln zu optimieren.

Koordinator(innen) und Ansprechpartner(innen)

Standort Westfalen

Standort Rheinland



Kevin Folger

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung,
R. Klein & Partner GbR
Große Heimstr. 50
44137 Dortmund
Mail: folger@bbbklein.de
Fon: 0231 – 58 96 91-12
Fax: 0231 – 58 96 91-29
www.bbb-dortmund.de



Dr. Sabine Schwarz

Lernende Region-Netzwerk
Köln e.V.
Julius-Bau-Str. 2
51063 Köln
Mail: sabine.schwarz@bildung.koeln.de
Fon: 0221 – 99 08 29 236
Fax: 0221 – 99 08 29 29
www.bildung.koeln.de/abag



Rosemarie Klein

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung,
R. Klein & Partner GbR
Große Heimstr. 50
44137 Dortmund
Mail: klein@bbbklein.de
Fon: 0231 – 58 96 91-10
Fax: 0231 – 58 96 91-29
www.bbb-dortmund.de

Kleine Auswahl der Direktkontakte | Anbieter Westfalen



Thomas Aigner, Bochum

Kontakt
Mail: aigner@email.de
Mobil: 0176/82 11 10 25
www.aog-netz-nrw.de



Iris Rademacher, Iserlohn

Kontakt
Mail: rademacher-iserlohn@t-online.de
Tel.: 02371/94 46 00
Mobil: 0175/22 93 879
www.aog-netz-nrw.de



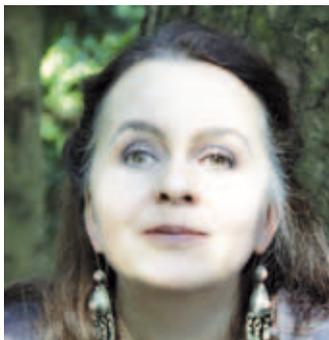
Annette Heidemann, Schwerte

Kontakt
Mail: a-heidemann@unitybox.de
Tel.: 02304/20 02 88
Mobil: 0174/63 76 934
www.aog-netz-nrw.de



Manuela Schäfer, Nachrodt

Kontakt
Mail: schaefer.nachrodt@t-online.de
Tel.: 02352/37 00
Mobil: 0171/26 68 351
www.aog-netz-nrw.de



Susanne Lachnit, Aachen

Kontakt
Mail: susanne@lachnit.de
Tel.: 0241/51 50 193
Mobil: 0151/28 26 75 31
www.aog-netz-nrw.de



Melanie Rudolph, Essen

Kontakt
Mail: rudolph.mela@googlemail.com
Tel.: 0201/50 79 06 94
www.aog-netz-nrw.de

Kleine Auswahl der Direktkontakte | Anbieter Rheinland



Rita Braun, Köln

Kontakt
Mail: braunrita@aol.com
Tel.: 0221/4 24 82 64
Mobil: 0171/93 34 597
www.aog-netz-nrw.de



Gisela Oehlschläger, Köln

Kontakt
Mail: giselaoehlschlaeger@web.de
Tel.: 0221/55 14 18
Mobil: 0151/23 12 28 94
www.aog-netz-nrw.de



Martina Freiberg, Aachen und Köln

Kontakt
Mail: martina.freiberg@gmx.de
Tel.: 0241/47 58 86 21
Mobil: 01577/66 60 631
www.aog-netz-nrw.de



Norbert Paar, Köln

Kontakt
Mail: norbertpaar@web.de
Tel.: 0221/27 84 79 68
Mobil: 0157/55 86 40 78
www.aog-netz-nrw.de



André Hamann, Köln

Kontakt
Mail: hamann.andre@gmail.com
Mobil: 0179/13 48 508
www.aog-netz-nrw.de



Evelyn Sarbo, Köln

Kontakt
Mail: evelyn@sarbo.at
Tel.: 0221/29 43 77 20
Mobil: 0173/54 73 191
www.aog-netz-nrw.de

Herausgeber

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung

R. Klein & Partner GbR
Rosemarie Klein / Geschäftsführung
Große Heimstr. 50
44137 Dortmund
Fon: 0231 - 58 96 91-0
Fax: 0231 - 58 96 91-29
klein@bbbklein.de
www.bbb-dortmund.de

Lernende Region–Netzwerk Köln e.V.

Dr. Sabine Schwarz
Julius-Bau-Str. 2
51063 Köln
Fon: 0221 - 99 08 29 0
Fax: 0221 - 99 08 29 29
sabine.schwarz@bildung.koeln.de
www.bildung.koeln.de/abag

Konzeption und Interviews

Rosemarie Klein/SESAM und Sabine Schwarz/ABAG

Fotos

Die Fotos wurden freundlicherweise von den Unternehmen bereitgestellt.

Layout, Druck und Weiterverarbeitung

druckwerk gmbh
www.druckwerk.info

