



ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG (AoG) IN NORDRHEIN-WESTFALEN

GUTE PRAXIS IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



HERAUSGEBER:

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, R. Klein & Partner GbR | Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. | Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.



INHALTSVERZEICHNIS

- 3 ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG (AoG)
BAUSTEIN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG**
- 4 WERTSCHÄTZUNG, MOTIVATION, GUTES BETRIEBSKLIMA – EFFEKTE VON AoG**
- 7 PRODUKTION MIT WENIGER FEHLERN GEFÄLLT ALLEN**
- 11 LERNEN ZWISCHEN KUNST UND KÜCHE**
- 13 EINZELTRAINING ALS INITIALZÜNDUNG**
- 15 GRUNDBILDUNG IN DER TEXTILPFLEGE**
- 19 HERAUSFORDERUNGEN AM ARBEITSPLATZ BEWÄLTIGEN**
- 21 FIT FÜR DEN NEUEN ARBEITSPLATZ IM VERSAND**
- 23 GEMEINSAM BERUFSPERSPEKTIVEN SCHAFFEN**
- 26 ZWEI BESCHÄFTIGTE MIT GRUNDBILDUNGSBEDARF BERICHTEN**
- 28 FACHKRÄFTEBEDARF IN DER PFLEGE
PERSONAL FINDEN UND BINDEN**
- 32 ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG – WER SPIELT HIER MIT?**



ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG (AoG)

BAUSTEIN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

Der Bedarf der Wirtschaft an geeigneten Fachkräften nimmt in vielen Bereichen zu. Daher lohnt es sich für Unternehmen, auch die Förderung von Grundkompetenzen bei Geringqualifizierten in den Blick zu nehmen. Von arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten profitieren die Unternehmen ebenso wie an- und ungelernete Beschäftigte: Fehler bei der Auftragsbearbeitung oder der Bedienung von Maschinen nehmen ab, Betriebsabläufe und Arbeitsergebnisse verbessern sich, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit steigt.

Das Besondere an den AoG-Angeboten ist, dass sie arbeitsplatznah durchgeführt werden und sich inhaltlich an den konkreten Entwicklungsbedarfen der Beschäftigten an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen orientieren. Neue Lernformate wie bspw. das Einzel-Coaching wurden erprobt und ermöglichten oft eine rasche Weiterentwicklung der beruflichen Handlungskompetenzen.

Diese Broschüre stellt einige erfolgreiche Praxisbeispiele arbeitsorientierter Grundbildung in kleinen und mittleren Unternehmen in Nordrhein-Westfalen vor, die wir als Herausgeber im Rahmen unserer Projekte »Gruwe« und »GRUNDBILDUNG.NRW« (beide gefördert durch die nordrhein-westfälische Landesregierung und den Europäischen Sozialfonds) zusammen mit den Unternehmen konzipiert und umgesetzt haben. Sie finden zudem einen Fachbeitrag, der die arbeitsorientierte Grundbildung als wichtigen Baustein für die Arbeitsmarktintegration von ausländischem Personal in der ambulanten Pflege thematisiert. Zudem berichten zwei Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf, warum sie als Erwachsene noch einmal mit dem Lernen begonnen haben.

Die hier vorgestellten Praxisbeispiele zeigen anschaulich, wie es gelingen kann, die beruflichen Handlungskompetenzen von an- und ungelerten Beschäftigten zu stärken. Die Nutznießer sind sowohl die Unternehmen, die ihre Beschäftigten flexibler einsetzen und mit neuen Aufgaben betrauen können als auch die Beschäftigten, die diese veränderten Aufgaben sicherer und selbstbewusster bewältigen – eine klassische Win-Win-Situation für alle Beteiligten.

Dortmund, Köln, Düsseldorf im Dezember 2017



Rosemarie Klein
bbb Büro für berufliche
Bildungsplanung GbR



Dr. Sabine Schwarz
Lernende Region –
Netzwerk Köln e.V.



Dr. Peter Janßen
Bildungswerk der Nordrhein-
Westfälischen Wirtschaft e. V.



Ulrike Funken, Nina Jung, Christiane Houben (v. l.)

WERTSCHÄTZUNG, MOTIVATION, GUTES BETRIEBSKLIMA – EFFEKTE VON AoG

Das Familienunternehmen Bauer Funken GmbH & Co. KG, mit Sitz in Kempen, wurde 1879 gegründet. Bereits in den 1980er Jahren baute das Unternehmen für Deutschland unübliche Gemüsesorten an, wie Zuckermais, Fenchel oder Staudensellerie. Inzwischen werden die Feldfrüchte zu Convenience-Produkten weiterverarbeitet. Mit einem breiten Sortiment an Salaten, Fertiggerichten, Snacks und Dressings beliefert das Unternehmen täglich Universitäten, Großküchen, Einzelhändler und Gastronomien. www.bauerfunken.de



Nina Jung
Fachbereichsleiterin
der KVHS Viersen

DAS ANLIEGEN – GESCHÄFTSLEITERIN ULRIKE FUNKEN

»Unser Unternehmen ist international aufgestellt. Aufgrund der Vielzahl von Kulturen und Nationalitäten war es unser Anliegen, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das fachspezifische Vokabular verbessern. Wir nahmen deshalb Kontakt mit der KVHS Viersen auf. Bei einem Telefonat mit Frau Jung, der zuständigen Fachbereichsleiterin, erfuhren wir von der Möglichkeit eines passgenauen AoG-Angebots in unserem Betrieb.«

DER KONTAKT ZUR KVHS VIERSEN

In einem persönlichen Gespräch zwischen der KVHS Viersen und dem Unternehmen wurden das genaue Anliegen und die Bildungsbedarfe geklärt sowie die Organisation der Angebote besprochen. Es wurde sich darauf verständigt, die Angebote außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden zu lassen, da es unmöglich ist, Mitarbeitende während der Saison für eine Schulung freizustellen. Es wurden sehr konkrete Bildungsziele formuliert. Durch die Teilnahme an dem Angebot sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsanweisungen verstehen und umsetzen können. Sie sollten sich trauen, Rückfragen zu stellen, wenn etwas unklar ist. Durch diesen Zuwachs an arbeitsplatzspezifischem Wortschatz und kommunikativen Fähigkeiten sollten Fehler in den Arbeitsprozessen verringert und Missverständnisse vermieden werden.

»Im Angebot der VHS des Kreises Viersen findet sich ein breites Spektrum an AoG-relevanten Inhalten und viel Expertise in den einzelnen Fachbereichen. Nicht zuletzt ist die Volkshochschule ein wichtiger Partner in Bezug auf die Vermittlung von Kontakten zwischen Unternehmen, (AoG)-Trainern und Bildungsprojekten wie beispielsweise Gruwe.«

AUS DER PRAXIS - TRAINERIN CHRISTIANE HOUBEN

»Aus den ursprünglich acht Interessenten wurden schnell 12, später dann 14 Teilnehmende, sodass wir mehrere Gruppen gebildet haben. In den Angeboten ging es konkret um das Verstehen und um den aktiven Umgang mit Zahlen, Uhrzeiten, Farben, Maßeinheiten, geometrischen Formen und verschiedene Obst- und Gemüsesorten. Es wurde viel mit Wort-Bild-Material gearbeitet. Darüber hinaus haben die Teilnehmenden anhand arbeitsplatzspezifischer Kommunikationssituationen geübt, ►



Christiane Houben
Trainerin

sich sprachlich in der Vergangenheit und der Zukunft auszudrücken. Dadurch dass ihre konkreten Anliegen bearbeitet wurden, fühlten sich die Teilnehmenden wertgeschätzt und ernst genommen. Es stellten sich auch rasch kleine Erfolgserlebnisse in der täglichen Arbeit ein. Dies motivierte die Teilnehmende ihre Deutschkenntnisse weiter zu verbessern.«

Christiane Houben

DER NUTZEN

»Beeindruckend waren der Zulauf und das Interesse an den Angeboten, obwohl diese außerhalb der Arbeitszeiten stattgefunden haben. Immer mehr Mitarbeitende wollten teilnehmen. Die Angebote haben deutlich dazu beigetragen, die arbeitsspezifischen und allgemeinen Deutschkenntnisse der Teilnehmenden zu fördern. Auch stellten wir fest, dass sie sich als Arbeitskräfte mehr wertgeschätzt fühlen, was auch positive Auswirkungen auf das Betriebsklima hat.«

Ulrike Funken

»Interessant für uns als Volkshochschule am Konzept der Arbeitsorientierten Grundbildung ist insbesondere, dass wir Zielgruppen erreichen, die sonst schwieriger zu erreichen sind. Geringqualifizierte suchen im Verhältnis eigeninitiativ leider immer noch seltener den Kontakt zu Bildungseinrichtungen als höher qualifizierte Personen. Diese Gruppe nimmt jedoch den Arbeitsort als Lernort an und erlebt die Angebote als nützlich für die eigene Entwicklung. Überzeugend am AoG-Konzept ist auch, dass Beschäftigte erreicht werden, die sich im Unternehmen nicht immer direkt im Fokus der betrieblichen Weiterbildung befinden.«

Nina Jung

DREH- UND ANGELPUNKTE FÜR ERFOLGREICHE AoG-TRAININGS

»Schwierige Rahmenbedingungen wie Schichtdienste und eine hohe Arbeitsbelastung bei den Beschäftigten brauchen Angebote, die sich an diese schwierigen Bedingungen anpassen. Oft ist auch eine flexible Änderung des ursprünglichen Bildungskonzeptes notwendig. Hierfür sind ein gutes Zusammenwirken und kurze Kommunikationswege zwischen der Trainerin und der verantwortlichen Person im Unternehmen eine zwingende Voraussetzung.«

Nina Jung



Christiane Houben bereitet eine Wortschatzübung zu Fachbegriffen vor



PRODUKTION MIT WENIGER

FEHLERN GEFÄLLT ALLEN

GRUNDBILDUNG FÖRDERT EIN GEMEINSAMES QUALITÄTSVERSTÄNDNIS

Die Firma Friedrich Freek GmbH aus Menden im Sauerland wurde 1950 als Hersteller von elektrischen Heizelementen gegründet und beschäftigt ca. 60 Mitarbeitende. Mittlerweile wurde das Produktprogramm entscheidend erweitert und erfolgreich am Markt positioniert.

www.freek.de





Wolfgang Kaiser
Geschäftsführer
Friedrich Freek GmbH

DAS ANLIEGEN - GESCHÄFTSFÜHRER WOLFGANG KAISER BERICHTET

»Die Firma Freek beschäftigt im Bereich der Fertigung zahlreiche Menschen, die in Teilbereichen einen Qualifizierungsbedarf im Bereich der Grundbildung besitzen. Ziel ist es, unser Unternehmen auch zukünftig im internationalen Kontext positiv aufzustellen. Auch im Projekt StraKosphere, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird, beschäftigen wir uns mit der Kompetenzentwicklung von Produktionsmitarbeitenden. Unsere Mitarbeitenden sind immer die wichtigste Ressource, die wir mit einem passgenauen Bildungsprogramm kontinuierlich qualifizieren möchten. Im Rahmen unserer Entwicklung von Bildungsstrategien haben wir als Unternehmen auf den verschiedenen Ebenen Bildungsbedarfe herausgefiltert. Im Bereich der Fertigung geht es um mathematische und technische Grundfertigkeiten, innerbetriebliche Kommunikation und die Entwicklung eines gemeinsam gelebten Qualitätsverständnisses. Als wir dann in der Tageszeitung von der Möglichkeit der arbeitsorientierten Grundbildung lasen, haben wir Kontakt zur VHS Menden-Hemer-Balve aufgenommen.«



Achim Puhl
VHS-Leiter Menden-Hemer-Balve

» Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) – lebt von starken Bildungspartnern, die Bildung nicht nur verkaufen, sondern Bildungsprozesse effektiv anstoßen und begleiten können. Das Wissen über die neue Dienstleistung AoG kommt häufig über persönliche Kontakte zu den Unternehmen zustande, aber auch, wie in diesem Fall, über einen Zeitungsartikel! «

Das AoG-Training trug den Titel »Technisches Zeichnen und Mathematik« und hatte folgende Inhalte:



- Darstellung von Formen, Bemaßungen und Angaben zu Fertigungstoleranzen
- Schnitte und Perspektiven
- 3-dimensionale Körper
- mathematische Grundkenntnissen, wie Umrechnung von Maßstäben, Dreisatz und Prozentrechnung

ENTWICKLUNG DES TRAININGSKONZEPTS

Wichtig war es uns bei der Planung, die täglichen Arbeitsabläufe der Fertigung in Lerninhalte zu übersetzen. So war den Teilnehmenden der Nutzen des neuen Wissens unmittelbar klar. Es war wichtig zu erreichen, dass Beschäftigte sich im AoG-Training nicht als defizitär erleben. Mit Herrn Kaiser zusammen haben wir deshalb entschieden, mit ganz unterschiedlichen Methoden und Übungen zu arbeiten. So sollte es möglich werden, dass Teilnehmende mit heterogenen Kenntnisständen trotzdem in einer Gruppe lernen. Herrn Kaiser und mir war es wichtig, im Vorfeld Zeit zu investieren und sich über Inhalte, Methoden, Kenntnisstände und Ziele des Trainings genau auszutauschen.

Achim Puhl



Matthias Schulte
AoG-Trainer

AUS DER PRAXIS - AoG-TRAINER MATTHIAS SCHULTE

»Auch eine Vorabsprache zwischen mir und Herrn Kaiser über konkrete Inhalte und Ziele des AoG-Trainings waren sehr wichtig. Immer wieder sprachen wir auch nach einzelnen Trainingseinheiten miteinander. Die Beschäftigten kamen aus unterschiedlichen Abteilungen. Durch das AoG-Training bekamen sie Einblicke in andere Abteilungen und deren Betriebsabläufe. Dadurch konnten sie nachvollziehen, wie die Weiterverarbeitung der Produkte aussieht, welche Funktion sie selbst haben und warum die Qualität in der Fertigung so wichtig ist. Um die Arbeit der Beschäftigten kennenzulernen, habe ich in den verschiedenen Abteilungen hospitiert. Im Training selbst fand ein reger Austausch zwischen den Teilnehmenden selbst und mir statt. Wir bearbeiteten neue Fragen zu bereits bearbeiteten Themen. Die Beschäftigten brachten aber auch immer wieder neue Themen ein oder wünschten weitere Übungsphasen.«

DER NUTZEN

»In erster Linie konnten die Beschäftigten ihr mathematisches und technisches Grundverständnis weiterentwickeln. Darüber hinaus jedoch gibt es zahlreiche weitere Bereiche, die sich positiv entwickelt haben. Die Mitarbeitenden waren für ihre eigene Mitverantwortung am fehlerfreien Endprodukt sensibilisiert. Die Qualität der Fertigung war gesteigert. Auch im Bereich der sozialen Kompetenzen fand eine Entwicklung statt.«
Wolfgang Kaiser

DREH- UND ANGELPUNKTE FÜR ERFOLGREICHE AoG-TRAININGS

»In erster Linie sind klare Vorabsprachen zwischen Unternehmen und Bildungsträger wie auch zwischen Trainer und Unternehmen eine wesentliche Voraussetzung. So können die Bildungsbedarfe klar herausgearbeitet werden und Bildungsinhalte auf die Unternehmensbelange zugeschnitten werden. Natürlich ist hierfür die Auswahl eines fachlich kompetenten Trainers wichtig, mindestens genauso wichtig ist es jedoch, dass dieser im Bereich des Umgangs mit der Zielgruppe und der Vermittlung von Inhalten über Kompetenzen verfügt. Im Nachgang ist eine Besprechung zu den Ergebnissen hilfreich, um weitere Entwicklungschancen zu definieren. Auch die Haltung zu AoG macht den Erfolg aus. Lernerfahrungen müssen positiv sein. Lernen muss praxisnah sein, an den Lernbiographien andocken und Menschen positiv auf die Lernreise mitnehmen.«

Achim Puhl



LERNEN ZWISCHEN KUNST UND KÜCHE

WIE SERVICEKRÄFTE IHRE KOMMUNIKATIVEN KOMPETENZEN VERBESSERN

Die Firma GOP Kaiserpalais Bad Oeynhausen GmbH & Co. KG ist Teil der GOP Entertainment-Group und bietet hochwertige Gastronomie kombiniert mit stilvollem Live-Entertainment an. Im ehemaligen Kurhaus befinden sich unter einem Dach das GOP Varieté-Theater, zwei Restaurants, diverse Veranstaltungsräume und der ADIAMO Dance Club. Rund 100 Mitarbeitende in der Küche und als Servicekräfte tragen mit ihrem Engagement zu einem genussvollen Erlebnis bei.

www.variete.de

DAS ANLIEGEN - SERVICELEITERIN JANINE WATTENBERG

»Wir möchten, dass sich unsere Gäste rundum wohl und erstklassig betreut fühlen. Ob bei der Verköstigung im Varieté-Theater, in unseren beiden Restaurants oder im Rahmen von Veranstaltungen wie Tagungen, Hochzeiten oder Abi-Bälle – von unseren Servicekräften erwarten wir eine hohe Professionalität und gute kommunikative Fähigkeiten. Grundvoraussetzung hierfür sind hinreichende deutsche Sprachkenntnisse. Einige unserer Mitarbeitenden verfügen zwar über eine ausgeprägt positive Persönlichkeit, kommen aber mit dem vorhandenen deutschen Wortschatz an ihre Grenzen, sei es im Umgang mit dem Gast oder im Austausch untereinander. Auch bei der Beschriftung von Buffets oder beim Lesen von Checklisten kann es so zu Missverständnissen kommen. Durch unsere Mitgliedschaft beim Deutschen Hotel- und Gaststättenverband e. V. erfuhren wir von passenden Schulungsangeboten direkt am Arbeitsplatz und wendeten uns an das Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft (BWNRW).«



Janine Wattenberg
Serviceleiterin bei GOP

Auf Basis einer umfangreichen Bedarfserfassung standen die Inhalte des AoG-Angebots schnell fest:

- Grundlagen der Kommunikation: Abbau von Sprachhemmnissen, Redewendungen für Standardsituationen im beruflichen Alltag, Informationen verstehen und weitergeben, Konfliktmanagement, Wirkung auf Andere und sicheres Auftreten
- Kommunikation mit Gästen: Umgangsformen und Verhaltensregeln im Service, konstruktiver Umgang mit Beschwerden/Kritik



Jutta Stobbe
Trainerin

TRAINERIN JUTTA STOBBE ÜBER DAS AoG-ANGEBOT

»Für die Ausarbeitung und Durchführung der Schulungen erwies sich meine langjährige Erfahrung in der Gastronomie als sehr nützlich. Es kamen arbeitsplatzspezifische Dokumente, wie etwa Sicherheitshinweise, Lieferscheine oder Hygienevorschriften als Übungsmaterial zum Einsatz. Zudem wurden typische Gesprächssituationen sowohl mit Gästen als auch mit anderen Mitarbeitenden praxisnah eingeübt. Das AoG-Angebot fand einmal pro Woche vor dem eigentlichen Schichtbeginn in den Räumlichkeiten von GOP statt und beinhaltete zehn Termine mit jeweils zwei Unterrichtseinheiten. GOP stellte seine Mitarbeitenden für die Teilnahme frei; das Angebot galt als Arbeitszeit.«

DER NUTZEN

»Die sprachliche Kompetenz der Teilnehmer hat sich deutlich verbessert. Sie trauen sich mehr zu, fragen nach, wenn sie etwas nicht verstehen. Das vermittelt Sicherheit und macht den Umgang untereinander und mit dem Gast professioneller. Dies führt auch zu einer größeren Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Da die fordernde Arbeit in der Gastronomie nicht viel Zeit zum Lernen lässt, brauchte es eine Weile, bis sich erste Erfolgserlebnisse einstellten und die Mitarbeitenden den Nutzen des Angebots im wahrsten Sinne des Wortes »erleben« konnten.«

Janine Wattenberg

DREH- UND ANGELPUNKTE FÜR ERFOLGREICHE AoG-TRAININGS

»Die Durchführung der Angebote am Arbeitsplatz stellte uns aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten der Mitarbeitenden und einem engen zeitlichen Rahmen zwischen den Veranstaltungen vor große Herausforderungen. Wesentlich war die direkte und flexible Abstimmung mit der Trainerin. Mit Jutta Stobbe durften wir uns auf eine erfahrene Trainerin stützen. Als Hauswirtschaftsmeisterin sind ihr die Abläufe und Anforderungen der Großküche und des Service vertraut und sie konnte das Angebot unserem Bedarf entsprechend anpassen. Durch die Teilnahme sichtbar gestärkt, sind unsere an- und ungelernen Mitarbeitenden nun deutlich flexibler einsetzbar.«

Janine Wattenberg

»Die Skepsis der Mitarbeitenden war am Anfang groß. Die Unterstützung und der Zuspruch von Seiten der Leitung waren deshalb sehr wichtig. Die Teilnahme an einem Angebot darf nicht als eine Folge negativen persönlichen Verhaltens angesehen werden. Gerade geringqualifizierte Mitarbeitende haben oft Angst vor einer Lernsituation, da sie nicht wissen, was auf sie zukommt. Meine Aufgabe ist es, das Selbstbewusstsein zu stärken und die Freude am Lernen zu wecken. Für eine gelungene Umsetzung ist die enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Trainerin und Mitarbeitenden maßgeblich.«

Jutta Stobbe

GOP.
varieté - theater
KAISERPALAIS BAD OEYNHAUSEN



EINzelTRAINING ALS INITIALZÜNDUNG

20 SITZUNGEN GEBEN MITARBEITER EINER AUTOVERMIETUNG DAS VERTRAUEN IN SEINE LERNFÄHIGKEIT ZURÜCK

Die Smile-Autovermietung GmbH ist im Großraum Aachen beheimatet und beschäftigt an vier Standorten in NRW knapp 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Unternehmen nutzte das AoG-Angebot der Aachener Volkshochschule und ermöglichte einem Mitarbeiter mit eingeschränkter Lese- und Schreibkompetenz die Teilnahme an einem Einzeltraining. www.smileautovermietung.de

DAS ANLIEGEN – LEITER DES OPERATIVEN GESCHÄFTS ANSGAR PETERS

»Herr Frohn ist seit 2015 in unserem Unternehmen als Fahrer beschäftigt. Zu seinen Aufgaben zählt die Überführung unserer Mietwagen an unsere Kunden und der Abschluss der entsprechenden Mietverträge. Wir schätzen Herrn Frohn als äußerst zuverlässigen, engagierten und sehr ehrlichen Mitarbeiter. Letzteres hat er bereits bei unserer ersten Begegnung bewiesen. Als er sich um den Job in unserem Unternehmen bewarb, sprach er offen über seine Lese- und Schreibschwäche. Um sich in diesem Bereich zu verbessern, besuchte er bereits damals einmal pro Woche einen VHS-Kurs. Natürlich wussten wir nicht, wie schwerwiegend die Beeinträchtigung war. Und tatsächlich stellte sich heraus, dass Herr Frohn sehr unsicher war, sobald er schriftliche Arbeiten zu erledigen hatte. Was ihn dabei am meisten blockierte, war der Druck, unter den er sich selbst setzte. Es ärgerte ihn, dass er seinen eigenen Ansprüchen nicht genügen konnte und aus dieser Unsicherheit entstanden weitere Fehler. Herr Frohn selbst war es dann auch, der gemeinsam mit seiner VHS-Dozentin Frau Lachnit auf uns zukam und ein Einzeltraining vorschlug. Da die VHS Aachen mit dem geförderten NRW-Projekt Gruwe kooperiert, gab es auch einen finanziellen Zuschuss.«



Susanne Lachnit
Trainerin

AUS DER PRAXIS - TRAINERIN FÜR DEUTSCH UND KOMMUNIKATION SUSANNE LACHNIT

»Die größte Hürde, die Herr Frohn am Anfang unseres Trainings bewältigen musste, war mentaler Art. Aufgrund seiner Lese- und Schreibschwäche hatte er im Laufe seines Berufslebens viele negative Erfahrungen gemacht. In seinen vorhergehenden Jobs hatte er viel Spott von seinen Kollegen einstecken müssen und deshalb hatte er große Sorge, dass sich dieses in seinem aktuellen Job wiederholen könnte. Vor diesem Hintergrund fiel es Herrn Frohn schwer, sich auf die Lernsituation einzulassen. Auf der anderen Seite war er hoch motiviert, sich weiter für seinen Job bei der Firma Smile zu qualifizieren. Die Arbeit als Fahrer machte ihm als Autofan großen Spaß und da er sich gut ausdrücken kann, bereitete ihm auch die Kommunikation mit den Kunden keine Probleme.

Die Situation änderte sich erst, nachdem das Training, das im wesentlichen auf den Methoden von Peter Hubertus sowie Borhak und Winzer aufbaute, zu ersten Erfolgserlebnissen führte. Von Hubertus nutzte ich die Phonem-Graphem-Zuordnung anhand der Verwendung von Bildkarten und von Berhak und Winzer setzte ich die Methode des Schreibens von lauttreuen Wörtern ein. Danach ließ der Druck nach und das Lernen fiel Herrn Frohn leichter.«

DER NUTZEN - LEITER DES OPERATIVEN GESCHÄFTS ANSGAR PETERS

»Aus unserer Sicht hat Herr Frohn sehr von dem Einzeltraining profitiert. Er traut sich im Hinblick auf den von ihm ungeliebten »Schreibkram« jetzt deutlich mehr zu. Hinzu kommt, dass er nicht mehr so viele Rückfragen an seine Kollegen hat, was diese natürlich entlastet. Insgesamt habe ich den Eindruck, dass sich Herr Frohn im Kollegenkreis jetzt besser akzeptiert fühlt. Und bei der letzten Weihnachtsfeier haben wir ihn sogar einmal richtig entspannt und fröhlich erlebt.

Auf der anderen Seite haben auch wir als Team einiges hinzu gelernt. Zum Beispiel im Hinblick auf das Thema Ironie. Ich selbst mache gerne mal eine flapsige Bemerkung, die von meinen Kollegen und Mitarbeitern in der Regel richtig verstanden wird. Bei Herrn Frohn löste eine solche Äußerung allerdings große Unsicherheit aus. Nachdem Frau Lachnit mir erklärt hatte, dass Menschen mit einer Lese- und Schreibschwäche eventuell Probleme damit haben, habe ich mein Kommunikationsverhalten geändert.«

DER NUTZEN - TRAINERIN SUSANNE LACHNIT

»Beinahe noch größer als der berufliche Nutzen ist meiner Meinung nach der persönliche Gewinn, den Herr Frohn aus dem Training gezogen hat. Für ihn war es eine Initialzündung, die ihm das Vertrauen in seine Lernfähigkeit wiedergeschenkt hat. Er traut sich neuerdings, die Dinge in seinem Tempo anzugehen und weiß, dass er auf diese Weise viel mehr erreichen kann. Seit Beendigung des Einzeltrainings lernt Herr Frohn an der VHS-Aachen weiter und besucht zweimal pro Woche einen Kurs zum Thema Lesen und Schreiben. Und er hat sogar eine Selbsthilfegruppe gegründet, um auch in den Semesterferien der VHS am Ball zu bleiben. Bei ihren Treffen nutzt die Gruppe Materialien wie z. B. die Alphazeitung, um sich gegenseitig beim Lernen zu unterstützen.«

DREH- UND ANGELPUNKTE FÜR EIN ERFOLGREICHES AöG-TRAINING

»Das insgesamt 20 Termine umfassende Training wurde in den Räumen der VHS-Aachen durchgeführt. Dieser Abstand zum Arbeitsplatz war für Herrn Frohn sehr wichtig. Seine Angst, sich vor den Kollegen zu blamieren, trat an diesem geschützten Ort in den Hintergrund und er konnte sich besser auf den Lernstoff konzentrieren.«

Susanne Lachnit



GRUNDBILDUNG IN

DER TEXTILPFLEGE

WIE GEMEINSAMES LERNEN EINEN WANDEL AUSLÖST

Textilpflege Weber aus Krefeld ist ein Familienunternehmen in zweiter Generation. Der Betrieb ist an vier Standorten angesiedelt und beschäftigt insgesamt 35 Mitarbeitende. Ausgestattet mit modernster Technik deckt das Unternehmen nahezu die gesamte Bandbreite der textilen Dienstleistung ab. Zum Portfolio gehören ein Wäsche-, Mangel- und Änderungsservice. Auch Dekostoffe, Gardinen, Betten, Teppiche und Leder werden fachmännisch gereinigt. Weber setzt hierfür umwelt- und gesundheitsverträgliche Lösemittel ein.

www.weber-textilreinigung.de





Christoph Weber
Geschäftsführer bei
Textilpflege Weber

DAS ANLIEGEN – GESCHÄFTSFÜHRER CHRISTOPH WEBER

»Die Arbeitsbedingungen in unserer Branche sind auf den ersten Blick nicht besonders attraktiv: Öffnungszeiten wie im Einzelhandel, inklusive Samstagarbeit, meist Einfacharbeitsplätze, mit teils einseitiger körperlicher Belastung und eine verhältnismäßig geringe Entlohnung sind nur einige Faktoren. Zu kämpfen haben wir deshalb mit einer starken Fluktuation und einem erhöhten Krankenstand unserer Mitarbeiter. Es ist schwierig, neues und engagiertes Personal zu finden. Mit dem Thema ›Arbeitsorientierte Grundbildung‹ haben wir uns das erste Mal auseinandergesetzt, als wir eine neue Mitarbeiterin aus Syrien einstellten, mit der wir sehr zufrieden sind. Leider war die Kommunikation aufgrund begrenzter deutscher Sprachkenntnisse und insbesondere dem Fehlen eines fachspezifischen Wortschatzes erschwert. Eine reibungslose Kommunikation der Mitarbeiter untereinander und mit den Kunden ist für unser Unternehmen und als Dienstleister generell wichtig.«

DAS AoG-TRAINING – TRAINERIN CHRISTIANE HOUBEN

»Gemeinsam mit dem Unternehmen wurden zwei AoG-Angebote entwickelt. Zum einen ging es um die Verbesserung berufsbezogener sprachlicher und schriftlicher Kompetenzen und zum anderen um Grundlagen der Kommunikation im Team und im Service: Genauer gesagt, ging es um die Kommunikation mit Kunden, den Umgang mit Reklamationen und um die Fähigkeit Konflikte im Team zu lösen. Die erfolgreiche Durchführung der Trainings erforderte zunächst sensible Gespräche von Seiten der Geschäftsleitung mit den ausgewählten Teilnehmenden. Dabei musste auch eine spürbare Skepsis gegenüber Weiterbildungsangeboten überwunden werden. Um die Barrieren möglichst gering zu halten, fanden die ersten Angebote daher auch in der Arbeitszeit statt. So fassten die Teilnehmenden nach und nach Vertrauen und ließen sich vom Nutzen der Angebote überzeugen.

Im Rahmen des zweiten AoG-Trainings wurden regelmäßige Teamsitzungen in den jeweiligen Filialen eingeführt. Themen dieser Sitzungen sind z.B. Kommunikation, Krisenintervention, Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie der Vorgesetzten.«



Christiane Houben
Trainerin



DER NUTZEN

»Bereits nach drei Monaten waren Veränderungen spürbar: Die Mitarbeiterfluktuation sank, Krankheitsstand und Fehlzeiten gingen zurück. Das Betriebsklima hat sich deutlich verbessert. Die Kommunikation untereinander ist reibungsloser und das Verständnis für den Anderen ist gestiegen. Auch ich als Leitung habe dazugelernt, verstehe meine Mitarbeitenden und deren Bedürfnisse besser. Insgesamt hat AoG die Teambildung verstärkt und die Mitarbeitenden genauso wie mich sehr motiviert. Hinzu kommt, dass wir Betriebsabläufe umstrukturiert haben: Ausgewählte Personen werden als eine Art Vorarbeitende eingesetzt, die die Filialleitung im Arbeitsalltag entlasten.«

Christoph Weber

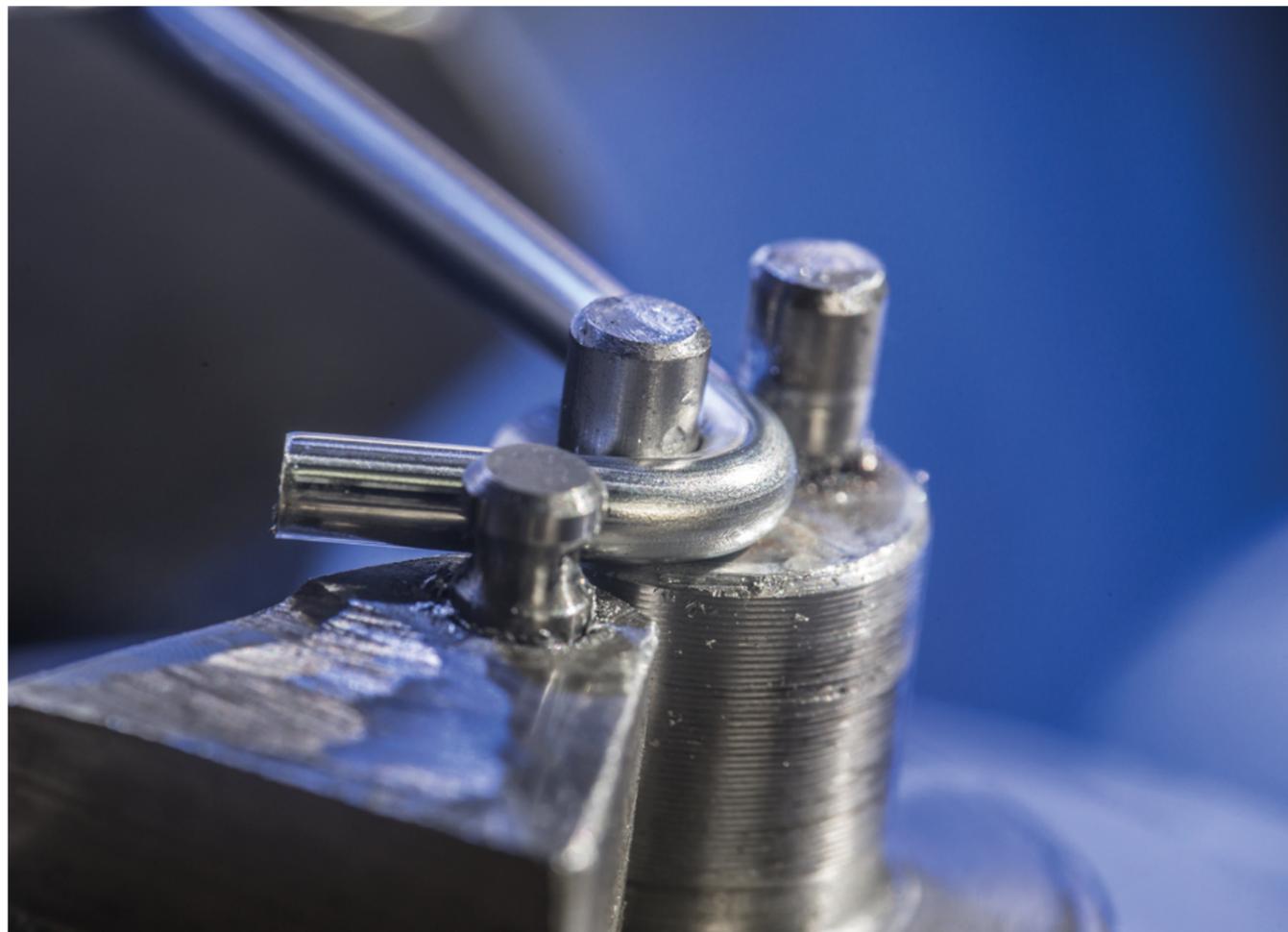
DREH- UND ANGELPUNKTE FÜR ERFOLGREICHE AoG-TRAININGS

»Nicht nur die Mitarbeiter, auch die Führungskräfte sind gefordert, ihre Ziele zu konkretisieren. Es ist wichtig, am Ball zu bleiben und Grundbildung langfristig anzubieten. Die Förderung von sprachlichen und schriftlichen Kompetenzen braucht Zeit, aber der Einsatz lohnt sich für beide Seiten.«

Christiane Houben

»Wesentlich ist, dass sich alle Ebenen an der Konzeption der Angebote beteiligen. Für eine erfolgreiche Durchführung ist eine genaue Bedarfsanalyse maßgeblich. Wichtig ist zudem die Passung zwischen dem Unternehmen und dem Trainer, der die Maßnahme begleitet. Der Einsatz für AoG-Trainings lohnt sich definitiv auch für kleinere Unternehmen.«

Christoph Weber



HERAUSFORDERUNGEN AM ARBEITSPLATZ BEWÄLTIGEN

EINBLICKE IN EIN MASSGESCHNEIDERTES AoG-COACHING FÜR EINEN PRODUKTIONS- MITARBEITER

C. HOHAGE GmbH & Co. KG konstruiert und fertigt seit mehr als 150 Jahren technisch anspruchsvolle Draht- und Bandbiegeteile. Darüber hinaus stanzt, schweißt und montiert C. HOHAGE nach individuellen Kundenwünschen. C. HOHAGE ist mit seinen Warenpräsentationssystemen ein erfolgreicher Lieferant und Partner des internationalen Einzelhandels im Bereich der Bau-, Textil- und Drogeriemärkte. www.hohage.de

DAS ANLIEGEN – PERSONALENTWICKLER MICHAEL KUSE

»Herr Klein ist ein fachlich guter und motivierter Mitarbeiter aus dem Bereich Lager und Logistik, der zukünftig auch als Auslieferungsfahrer tätig sein soll. Seine Kommunikationsfähigkeit, sein Repertoire an fachspezifischen Begriffen sowie das Lesen und Verstehen von Arbeitsanweisungen, auch im Hinblick auf den Erwerb des LKW-Führerscheins, sind im Arbeitsalltag eingeschränkt. Wir haben Handlungsbedarf gesehen und das Gespräch mit dem Mitarbeiter gesucht. Der Vorschlag, ihn durch eine arbeitsorientierte Weiterbildung zu fördern, hat bei Herrn Klein sehr großes Interesse geweckt. Er hat sofort zugestimmt.«

AUS DER PRAXIS – TRAINERIN MANUELA SCHÄFER

»Um die konkreten Themen des AoG-Coachings an den Qualifizierungsbedarfen des Unternehmens und des Beschäftigten zu entwickeln, habe ich mir bei Hohage die betrieblichen Abläufe vor Ort gemeinsam mit dem Beschäftigten angesehen. Er hat mir seine Tätigkeiten und Abläufe gezeigt und geschildert. So an seinem beruflichen Alltag teilzunehmen war die Voraussetzung, um ein konkretes und passgenaues Coaching zu entwickeln. Optimal war es, das Coaching vor Ort, im Unternehmen, durchzuführen. Wir trafen uns nach der regulären Arbeitszeit von Herrn Klein einmal wöchentlich für jeweils 90 Minuten in einem Besprechungsraum. Die Nähe zum Arbeitsplatz war nützlich, da wir die Gegebenheiten seines Arbeitsplatzes als echte Lernsituation nutzen konnten. Anhand von fachspezifischen Texten und hauseigenen Materialien – Lieferscheine, Arbeitsaufträge, Broschüren und so weiter – trainierten wir das verstehende Lesen und das freie Sprechen. Vorteilhaft war auch die Möglichkeit der schnellen Kontaktaufnahme mit dem direkten Vorgesetzten und den Kollegen von Herrn Klein. Diese standen dem Angebot sehr positiv gegenüber. ▶



»Unsere Mitarbeiter und deren Potential sind das Fundament unseres Unternehmens.«

Michael Kuse

Personalentwickler und Einkaufsleiter
C. HOHAGE GmbH & Co. KG



Manuela Schäfer
Trainerin



Eine AoG-Coachingsituation

Weitere Themen im Coaching waren Lernstrategien zur Prüfungsvorbereitung auf den LKW-Führerschein. Es ging auch um den Umgang mit Stress und den damit verbundenen sprachlichen ›Black-outs‹, wie Herr Klein es selbst nannte. Dafür haben wir Atemtechniken, Übungen zum strukturierten Vorgehen und zum Perspektivenwechsel gemacht.«

DER NUTZEN

»Das Gelernte unmittelbar am Arbeitsplatz anzuwenden, erweist sich als besonders nützlich. Positiv zu bewerten ist auch die gesteigerte Konzentrationsfähigkeit. Herr Klein bewältigt seine Aufgaben mit mehr Ruhe und einem guten Zeitmanagement. Er ist stressresistenter geworden. Herr Klein versteht das fachspezifische Vokabular und verwendet es aktiv. Das Training hat zu einer deutlichen Erweiterung seiner Kompetenzen geführt, und er hat mit dem arbeitsorientierten Coaching seine Ziele erreicht.«

Michael Kuse

»Die Beschäftigung mit Lernstrategien haben Herrn Klein insbesondere bei den Prüfungsvorbereitungen auf den LKW-Führerschein unterstützt. Auch wendet er das erforderliche Fachvokabular in seinem Arbeitsalltag an. Er arbeitet deutlich konzentrierter und – wie er selbst sagt – helfen ihm nun die kurzen Übungen aus der Stressfalle heraus. Seine sprachlichen Black-outs hat er viel besser im Griff.«

Manuela Schäfer



DREH- UND ANGELPUNKTE FÜR ERFOLGREICHES AoG-COACHING

»Das AoG-Coaching ist sicher ›ein Sprung ins kalte Wasser‹, da es den üblichen Normen einer Schulung nicht entspricht. Aber gerade die Flexibilität und der genaue und individuelle Blick auf die Bedarfe macht diese Form des Coachings so interessant und erfolgreich. Notwendig sind der Lerntransfer und die Zwischen- und Abschlussgespräche zwischen Trainerin und Vorgesetzten, um Lerninhalte anzupassen und den Umfang des Angebots im Blick zu behalten. Wir erachten es als unabdingbar den Blick auf die Entwicklung gering qualifizierter Arbeitskräfte zu richten, da deren Potential oft nicht ausgeschöpft ist. Diese Mitarbeiter müssen wir als wichtige Ressource zur Fachkräftesicherung erreichen. Also ›Augen auf‹ und schauen wer gefördert werden kann.«

Michael Kuse



FIT FÜR DEN NEUEN ARBEITSPLATZ IM VERSAND

AoG-COACHING ALS BESTANDTEIL DES BETRIEBLICHEN WIEDEREINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS

Das mittelständische Familienunternehmen Schmitz u. Söhne GmbH & Co. KG entwickelt, fertigt und vertreibt medizintechnisches Mobiliar für Krankenhäuser und Arztpraxen. Das inhabergeführte Unternehmen agiert heute weltweit. Vertriebspartner ist der medizintechnische Fachhandel. www.schmitz-soehne.com

DAS ANLIEGEN – LEITER DER VERSANDABTEILUNG WOLFGANG STRÖVER

»Die Aspekte Qualität und Service spielen in allen Bereichen von Schmitz u. Söhne eine wichtige Rolle. Um diesen Anspruch umzusetzen sind qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentrale Faktor. Dies gilt für alle Beschäftigten, auch für diejenigen, die in unteren Positionen arbeiten.

Einer unserer langjährigen Mitarbeiter konnte aufgrund einer Erkrankung seine bisherige Tätigkeit nur noch eingeschränkt ausüben. Im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements haben wir gemeinsam eine neue Arbeitsaufgabe für ihn finden können. Für die neue Tätigkeit sind jedoch IT-Kenntnisse notwendig, über die unser Mitarbeiter nicht in der notwendigen Tiefe verfügte. Durch das Netzwerk Industrie RuhrOst e.V. (NIRO) sind wir dann auf die AoG-Angebote aufmerksam geworden.«

AUS DER PRAXIS - TRAINERIN ANNETTE HEIDEMANN

Im Versand spielt die IT eine immer größere Rolle. In diesem AoG-Coaching war es zunächst wichtig, dem Teilnehmer die Angst vor dem Umgang mit Office Programmen zu nehmen, so dass der Mitarbeiter weniger seine Kollegen nach Hilfe fragen muss und selbstständig Arbeitsaufgaben bewältigen kann. Ein Schwerpunkt lag im kompetenten und selbstsicheren Umgang mit den Programmen Word, Excel und Outlook. Sehr hilfreich waren die firmeneigenen Dateien, Materialien und Aufgaben, die wir zum Üben verwenden konnten. Die Inhalte wurden häufig wiederholt und es wurde genug Zeit eingeplant, das Gelernte selbstständig zu erproben.



Wolfgang Ströver
Leiter der Versandabteilung
bei Schmitz u. Söhne

» Unser Mitarbeiter ist nach dem IT-Angebot in der Lage, seine neuen Arbeitsinhalte routiniert, selbstsicher und mit Freude auszuüben. Das AoG-Coaching hat ihm die Möglichkeit eröffnet, ein für ihn neues Aufgabengebiet zu bearbeiten, das er zuverlässig und zur vollsten Kundenzufriedenheit umsetzt.«

DREH- UND ANGELPUNKTE FÜR ERFOLGREICHE AoG-COACHINGS

»Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Mitarbeitende, unabhängig von Alter und Ausbildungsstand offen für Weiterbildungen und damit auch für eine berufliche Umorientierung sind. Wenn auch die Lerngeschwindigkeit älterer Mitarbeiter besonders im Bereich der IT geringer ist, als bei der jüngeren Generation, ist dies kein Grund, diese Zielgruppe auszuschließen.

Der Mitarbeiter selbst steht bei diesem Prozess im Mittelpunkt. Daher ist es wichtig, ihn von Anfang an bei so einem Vorhaben einzubeziehen, so dass eine Bereitschaft geschaffen wird, diese Lerninhalte zu verinnerlichen.«

Wolfgang Ströver

»AoG-Coachings zeichnen sich vor allem durch die Besonderheit der Lernsituation aus, da sie eng verwoben mit der täglichen Arbeit oder mit dem Betrieb ist. Im Verlauf des Coachings war die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen sehr wichtig. Es ist sehr förderlich, wenn im AoG-Coaching mit Materialien und Übungen gearbeitet wird, die wirklich Bezug zum – in diesem konkreten Falle zukünftigen – Arbeitsplatz haben. Als besonders unterstützend hat sich das Engagement von Herrn Ströver erwiesen, der damit die betriebliche Wiedereingliederung vorbereitet hat.«

Annette Heidemann



Annette Heidemann
AoG-Trainerin



GEMEINSAM BERUFS-

PERSPEKTIVEN SCHAFFEN

TRANSFERGESELLSCHAFTEN BEREITEN AUF DEN UMGANG MIT DIGITALEN ANFORDERUNGEN VOR

PEAG Transfer GmbH unterstützt seit 1997 Unternehmen und Arbeitnehmer bei personellen Veränderungs- und Anpassungsprozessen. Auf Basis eines Transfer-sozialplans werden Lösungen umgesetzt, die den wirtschaftlichen Umbau sozialverträglich gestalten und neue berufliche Perspektiven für die Mitarbeitenden eröffnen.
www.peag-online.de

weitblick – personalpartner GmbH ist eine deutschlandweit agierende Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft unter dem Dach des Berufsbildungswerk (bfw), einer gemeinnützigen Bildungseinrichtung des DGB. Bei Personalabbau unterstützen wir Unternehmen dabei, sozialverträgliche und wirtschaftliche Lösungen zu entwickeln.
www.weitblick-personalpartner.de





WIE ES ZUM AoG-TRAINING KAM

Die Transfergesellschaften PEAG und Weitblick haben bereits in der Vergangenheit erfolgreich AoG-Angebote umgesetzt. Das AoG-Training ›Digitalisierung in Alltag und Beruf‹ haben sie gemeinsam auf den Weg gebracht. Beschäftigte aus beiden Transfergesellschaften konnten so zeitnah und kostengünstig in einer Lerngruppe gefördert werden. Die Beschäftigten für das Thema zu gewinnen war nicht einfach. Es gab Berührungängste und bei einigen auch langjähriges Vermeidungsverhalten. Etliche hatten an ihren alten Arbeitsplätzen auch nichts mit Digitalisierung zu tun. Die Mitarbeitenden, die das aktuelle AoG-Angebot genutzt haben sind 2016 in die Transfergesellschaften eingetreten. Sie kamen aus dem gewerblich-technischen Bereich, ein Bereich, in dem sich aktuell ein struktureller Wandel in Richtung Digitalisierung (Industrie 4.0) vollzieht.

DAS ANLIEGEN

»Um auch weiterhin am Arbeitsmarkt bestehen zu können, ist es notwendig, entsprechende Kompetenzen aufzubauen bzw. zu erweitern. Die Zeit im Beschäftigten-transfer ist dafür eine Chance, die wir für unsere Mitarbeitenden genutzt haben.«

[Angelika Preiß](#)

»Ziel des AoG-Trainings war es, digitale Grundkompetenzen zu erwerben, aber auch, überhaupt Interesse am Thema zu wecken. Uns war auch wichtig, Voraussetzungen zu schaffen, damit die Beschäftigten an weiteren berufsspezifischen Qualifizierungen teilnehmen können und dazu auch motiviert sind.«

[Sabine Loch](#)



Angelika Preiß
Geschäftsführerin
PEAG Transfer GmbH



Thomas Aigner
Trainer

AUS DER PRAXIS - TRAINER THOMAS AIGNER

»Um jeden Teilnehmenden bestmöglich zu unterstützen, haben wir dieses AoG-Angebot als Trainertandem durchgeführt. So konnten wir die 13 Teilnehmenden mit ihren spezifischen Bedarfen gezielt fördern und Erfolgserlebnisse beim Lernen ermöglichen. In insgesamt 15 Zeitstunden haben die Teilnehmenden Grundlagen des Umgangs mit PC und Internet geübt. Sie haben ihr Wissen über soziale Netzwerke weiterentwickelt und sich mit Aspekten der Digitalisierung in Beruf und Alltag befasst. Dazu gehörten beispielsweise Preisvergleiche im Internet, Datenschutz, aber auch Anwendungswissen in Bezug auf PC, PC-Programme, Smartphone, Onlinebanking, Facebook oder Xing.

Beeindruckend war auch das tolle, lernförderliche Gruppenklima. Oft wurde gemeinsam an Aufgaben gearbeitet und es war selbstverständlich, sich gegenseitig zu helfen. Dies hat ausnehmend gut funktioniert. Die Gruppe hat sich immer wieder mit der Bedeutung digitalen Wissens in Bezug auf ihre eigenen beruflichen Wiedereingliederungschancen beschäftigt. Vor und nach dem Training saßen die Teilnehmenden noch zusammen und diskutierten.«

DER NUTZEN

»Schnell haben die Mitarbeitenden der Transfergesellschaften gemerkt, dass auch der Umgang mit Computern eine Frage der Übung ist und dass sie selbst in der Lage sind gut damit umzugehen. Viel erreicht hat man als Trainer, wenn es gelingt, den Teilnehmenden die Freude am Lernen zu vermitteln. Ab diesem Punkt sind sie in der Lage, sich selbst zu helfen.«

[Thomas Aigner](#)

»Die Teilnehmer haben ihre Grundkenntnisse im Umgang mit digitalen Medien erheblich erweitern können. Das hat sicher dazu beigetragen, dass sich auch Grundeinstellungen positiv verändert haben. Etliche ›Skeptiker‹ sind jetzt eher am Thema Digitalisierung am Arbeitsplatz interessiert und stehen der Veränderung ihrer Berufe positiv gegenüber. Sie haben das Lernen für sich neu entdeckt. Zusätzlich sind sie jetzt eher in der Lage, ihre Bewerbungsaktivitäten selbstständig durchzuführen.«

[Angelika Preiß](#)

»Nach dem AoG-Angebot berichteten sie ihren Transferkollegen begeistert vom Nutzen und Erfolg dieses AoG-Angebots. Einige Personen haben danach auch an weiteren Qualifizierungen teilgenommen.«

[Sabine Loch](#)

DREH- UND ANGELPUNKTE FÜR ERFOLGREICHE AoG-TRAININGS

»Es lohnt sich immer AoG-Angebote anzubieten, weil diese auf das abgestimmt sind, was die Teilnehmenden mitbringen.«

[Sabine Loch](#)

»Die hier angewendete Tandemlösung der AoG-Trainer war besonders hilfreich, um der heterogenen Gruppe gerecht zu werden.«

[Angelika Preiß](#)



Sabine Loch
Projektleiterin
weitblick-personalpartner GmbH

ZWEI BESCHÄFTIGTE MIT GRUNDBILDUNGSBEDARF BERICHTEN

IM GESPRÄCH MIT RITA BRAUN, JOURNALISTIN UND TRAINERIN BEI DER LERNENDEN REGION – NETZWERK KÖLN E. V., ERKLÄREN FRAU POULOS UND HERR FROHN WARUM SIE NOCH EINMAL MIT DEM LERNEN BEGONNEN HABEN.

TROTZ IHRER MATHE-SCHWÄCHE IST LISA POULOS* BISHER GUT DURCHS LEBEN GEKOMMEN. SEIT EINEM JAHR BESUCHT SIE DENNOCH EINEN MATHE-KURS UND ERLEBT ZUM ERSTEN MAL, DASS RECHNEN SPASS MACHEN KANN.

Die Welt der Zahlen ist Lisa Poulos (42) von Kindheit an fremd gewesen. An ihren schlechten Schulnoten konnte auch der Nachhilfeunterricht, zu dem ihre Eltern sie schickten, nichts ändern. Sie verließ die Hauptschule nach zehn Schuljahren ohne Abschluss, absolvierte ein Jahr in einer berufsvorbereitenden Schule und startete dann ohne Ausbildung ins Arbeitsleben.

War es schwierig für Sie, ohne einen Berufsabschluss einen Job zu finden?

»Das klappte eigentlich ganz gut. Ich wollte von Anfang an in den Verkauf, weil mir der Umgang mit Kunden liegt. Die längste Zeit meines Berufslebens, über zehn Jahre, habe ich bei einer Warenhauskette gearbeitet und wäre dort auch gerne geblieben. Aber leider ging das Unternehmen insolvent.«

Brauchten Sie im Verkauf keine Mathe-Kenntnisse?

»Doch, natürlich. Zum Beispiel wenn ich eine Ware reduzieren musste. Beim Prozentrechnen war ich aufgeschmissen und es war nicht einfach, diese Situationen vor den Kunden zu überspielen. Zum Glück hatte ich einen Kollegen, der von meinem Problem wusste. Er hat mir oft aus der Patsche geholfen.«

Wie ging es danach beruflich für Sie weiter?

»Ich habe bei einer Spedition als Fahrerin angefangen. Mein Chef hat aber schnell bemerkt, dass ich ihm im Büro mehr nütze, weil ich gut im Kundenkontakt bin und meinen Job als Dienstleisterin ernst nehme. Mit der Zeit durfte ich im Büro immer mehr Aufgaben übernehmen und alles lief prima bis zu dem Zeitpunkt, an dem ich Angebote erstellen und das LaDEVolumen von Transportgütern berechnen musste. Das habe ich einfach nicht hinbekommen. Ich musste meine Kollegen oft um Hilfe bitten und verständlicherweise haben diese dann irgendwann genervt reagiert, z. B. wenn ich immer wieder dieselbe Frage stellte.«

»Mathe macht mir jetzt Spaß.«

Trotzdem haben Sie nicht aufgegeben?

»Ich wollte den Job unbedingt behalten. Die Arbeit war viel interessanter und anspruchsvoller, als das Verkaufen im Ladenlokal. Alleine hätte ich aber nicht gewusst, wie ich das Problem lösen soll. Zum Glück hat mein Chef in dieser Situation hinter mir gestanden. Er hatte bemerkt, dass die Stimmung im Büro oft schlecht war und hat mich direkt auf mein Problem angesprochen. Danach hat er sich selbst mit mir hingestellt und geübt. Und er hat sich nach Lernangeboten für mich erkundigt. Dabei ist er auf die Lernende Region – Netzwerk Köln und das Projekt Gruwe gestoßen. Wir haben uns von Frau Schwarz beraten lassen und diese hat uns das Rechenzentrum Köln von Torsten Landwehr empfohlen. Dorthin gehe ich seit Anfang 2017 einmal pro Woche und komme gut voran.«

Worauf führen Sie den Erfolg zurück?

»Das Wichtigste ist, dass meine Einstellung jetzt stimmt. Zum ersten Mal macht es für mich wirklich Sinn, besser im Umgang mit Zahlen zu werden, da ich diese Fähigkeit nun für meine Arbeit gebrauchen kann. Natürlich hat auch die Unterstützung meines Chefs entscheidend zum Erfolg beigetragen. Und ich komme mit der Methode, nach der ich im Therapiezentrum lerne – der sogenannten Schlotmann'schen Wasserglasmethode – sehr gut zurecht.«

Werden Sie das Training fortsetzen?

»Unbedingt. Mein Wissen muss sich noch weiter festigen und ich merke sofort eine Verschlechterung, wenn ich einige Stunden nicht zum Training gehen kann. Es klingt für mich selbst komisch, aber ich kann sagen: Mathe macht mir jetzt Spaß.«

*Name geändert

NOCH IMMER ERLEBT BERND FROHN SITUATIONEN, IN DENEN ER FÜR SEINE SCHREIBSCHWÄCHE BELÄCHELT WIRD. FRÜHER HAT ER SICH DESWEGEN GESCHÄMT – HEUTE GEHT ER IN DIE OFFENSIVE.

Vor zwei Jahren wurde Bernd Frohn von einem Freund dazu überredet, sich zu einem Lese- und Schreibkurs in der VHS anzumelden. Die ersten Erfolge stellten sich bald ein und der 44-Jährige war überrascht, wie gut es mit dem Lernen klappte. Noch besser kam er voran, als er Einzelstunden bei seiner Dozentin Susanne Lachnit nahm. Die Kosten wurden anteilig über das Gruwe-Projekt und Bernd Frohns Arbeitgeber getragen. Mittlerweile hat sich der Aachener neue Ziele gesteckt und engagiert sich für Menschen, denen es ähnlich geht wie ihm.

Herr Frohn, Sie besuchen zweimal die Woche einen Kurs an der VHS Aachen. Aber das ist längst noch nicht alles.

»In den letzten beiden Jahren habe ich viel dazu gelernt. Ich bin nicht nur sicherer im Lesen und Schreiben geworden. Ich weiß jetzt auch, dass ich nicht alleine mit meinem Problem dastehe. Und das gibt mir den Mut, mich weiter zu engagieren.«

Was konkret tun Sie?

»Ich habe einen Selbstlernkurs gegründet. Die Semesterferien der VHS sind ja immer sehr lang und da kommt man schnell aus der Übung. Deshalb lerne ich mit anderen Kursteilnehmern, die übrigens alle Deutsch als Muttersprache haben, in den Ferien weiter. Die Fortgeschrittenen, zu denen ich mittlerweile auch zähle, helfen dabei den Anfängern. Unsere Dozentin unterstützt uns, indem sie uns Arbeitsmaterialien wie zum Beispiel die Alpha-Zeitung zur Verfügung stellt. Toll ist auch, dass wir einen Raum in der VHS nutzen können. Aber ich finde noch einen anderen Punkt sehr wichtig: Die VHS-Kurse müssen in der Öffentlichkeit bekannter werden und noch mehr Menschen erreichen. Im letzten Jahr sind wir deshalb aktiv geworden und haben Flyer und Plakate gedruckt, die wir in öffentlichen Einrichtungen verteilt haben, zum Beispiel bei der Agentur für Arbeit, in den Bezirksämtern, in Schwimmbädern und Krankenhäusern, bei den Tafeln ...

»Mittlerweile habe ich einen Selbstlernkurs gegründet.«

Das Ergebnis war frustrierend. Es hat sich niemand angemeldet. Aber ich gebe nicht auf und mein nächstes Ziel ist, das ›ALFA-MOBIL‹* nach Aachen zu holen. Ich habe schon einige Gespräche mit den Verantwortlichen geführt und hoffe, dass es im September 2018 klappt.«

Was hat sich in den letzten Jahren in beruflicher Hinsicht für Sie verändert?

»Zunächst einmal möchte ich betonen, dass ich noch nie einen Job wegen meiner Schreibschwäche verloren habe und auch noch nie länger als drei Wochen arbeitslos war. In meinen Vorstellungsgesprächen bin ich immer offen und ehrlich mit dem Thema umgegangen und das ist bei meinen bisherigen Chefs auch gut angekommen. Seit zwei Jahren bin ich als Fahrer bei einer Mietwagenfirma angestellt. Ich liefere Fahrzeuge an unsere Kunden aus und muss auch Mietverträge abschließen oder Übergabeprotokolle ausfüllen. Das fällt mir natürlich nicht leicht. Aber es klappt jetzt schon besser und ich bekomme von meinen Kollegen viele positive Rückmeldungen. So gut wie in meiner jetzigen Firma ist es allerdings nicht immer gelaufen. Ich habe einige Male erlebt, dass sich meine Kollegen über mich lustig gemacht haben. Das war sehr verletzend. Und leider passiert es auch im privaten Bekanntenkreis immer wieder, dass negativ über mich gesprochen wird. Allerdings gehe ich heute ganz anders damit um als früher.«

Wie reagieren Sie in solchen Situationen?

»Ich war kürzlich auf einer Feier und bekam mit, dass einige Leute über mich tuschelten. Ich bin direkt auf sie zugegangen und habe gefragt, warum sie sich so verhalten. Insbesondere, weil sie doch wissen, dass ich einen Schreibkurs mache. Das war denen natürlich peinlich. Und ich habe mittlerweile die Einstellung, dass ich solche Leute nicht in meinem Freundeskreis brauche.«

*Das ALFA-Mobil ist eine durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte mobile Beratungsstelle, die die Öffentlichkeit für das Thema des funktionalen Analphabetismus sensibilisiert und potentielle Lernenden und Lerner über Angebote vor Ort informiert. Organisiert wird die mobile Beratungsstelle durch den Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V.

FACHKRÄFTEBEDARF IN DER PFLEGE PERSONAL FINDEN UND BINDEN

Das derzeit wohl größte Problem für Einrichtungen in der Pflege ist der Fachkräftemangel. Um den Personalnotstand zu bekämpfen, gehen einige Arbeitgeber neue Wege und rekrutieren etwa Fachkräfte im Ausland. So auch Inge Hartmann, deren ambulanter Krankenpflegedienst in Hürth bei Köln ansässig ist. Ihr Team wird mittlerweile durch Kolleginnen und Kollegen aus Italien, Polen oder Bosnien verstärkt. Damit die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst schnell in ihrer neuen Lebens- und Arbeitswelt ankommen, werden sie von ihrer Arbeitgeberin umfassend unterstützt. Zum Beispiel bei der Erledigung von Formalitäten, bei der Suche nach einem Kita-Platz oder einer Wohnung. Zudem bietet das Unternehmen seit November 2016 gemeinsam mit dem Projekt Gruwe das Bildungsangebot »Den Pflegealltag meistern – kollegiales Lernen in mehrsprachigen Teams« an.

Die ambulante Krankenpflege »Inge Hartmann« besteht seit 15 Jahren und ist mit aktuell 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer der größten privaten Pflegedienste im Erftkreis. Trotz dieser Größe muss Inge Hartmann immer wieder Anfragen potenzieller Kunden absagen, da sie nicht genügend Personal hat. Deshalb rekrutiert sie bereits seit längerer Zeit auch Personal aus dem Ausland und hat gute Erfahrungen damit gemacht. »Dass sich unser Team aus Menschen mit vielen unterschiedlichen sprachlichen und kulturellen Hintergründen zusammensetzt ist eigentlich ein riesiger Vorteil«, erklärt die Unternehmerin. »Eine ganze Reihe unserer Patientinnen und Patienten stammen ja ebenfalls ursprünglich aus anderen Ländern. Und der erkrankte italienische Herr fühlt sich einfach besser, wenn dreimal täglich seine italienisch sprechende Lieblingspflegerin kommt. Eine kultursensible Pflege ist durch ein bunt aufgestelltes Team einfach besser zu realisieren.«

Natürlich wäre es wunderbar, diesen Vorteil bei der Personaleinsatzplanung zu berücksichtigen. In der Praxis ist dieses aber kaum möglich. Die dünne Personaldecke lässt keine Planungsspielräume zu und so bleibt es oft ein Wunsch, Patientinnen und Patienten und Pflegekräfte nach sozialen Kriterien zueinander zu bringen.

PERSONALSUCHE IM AUSLAND – BISHER NUR FÜR WENIGE UNTERNEHMER EINE OPTION

Wie dramatisch der Personalmangel auf dem Gebiet der Pflege mittlerweile ist, zeigt ein Blick in die Statistik. Knapp 50% der ambulanten Pflegedienste gaben an, dass sie eingeplante Stellen nicht mehr besetzen konnten (Pflege-Thermometer 2016, S.72 ff.). Zwangsläufig führt diese Situation zu einer stärkeren Belastung des beschäftigten Personals und damit wiederum zu einer hohen Fluktuation in den Betrieben. Darüber hinaus ist der Personalbedarf in den Pflegeberufen besonders hoch, da die Mehrzahl der überwiegend weiblichen Beschäftigten in Teilzeit arbeitet (Pflegestatistik 2015, S.10).

Trotz dieser schwierigen Situation folgen bisher wenige Unternehmerinnen und Unternehmer dem Beispiel von Inge Hartmann und suchen im Ausland nach Bewerberinnen und Bewerbern. Das zeigt eine Studie der Bertelsmann Stiftung (vgl. Bonin, Braeseke, Ganserer, 2016). Aus Sicht der befragten Unternehmen liegt dies vor allem daran, dass der Weg von der Anwerbung über die Ankunft in Deutschland bis hin zur Aufnahme der Tätigkeit mit bürokratischen Formalitäten gepflastert ist. Anerkennungsverfahren,

Arbeitsurlaubnis, Sprachkurse, Wohnungssuche etc. sind nur einige der Hürden, die es zu meistern gilt. Dem gesamten Prozess fehlen bislang schnelle, transparente und einheitliche Verfahren, die interessierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine größere Planungssicherheit gewährleisten könnten.

DIE EIGENTLICHE INTEGRATION BEGINNT AM ARBEITSPLATZ

Doch selbst wenn die Personalsuche im Ausland erfolgreich war und der formale Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt bewältigt ist, wartet noch viel Arbeit auf alle Beteiligten. Denn die eigentliche Integrationsleistung beginnt erst mit Aufnahme der Beschäftigung. Insbesondere das Erlernen der deutschen Sprache ist in einem kommunikativen Arbeitsfeld wie der Pflege eine wichtige Voraussetzung, um die vielen komplexen Aufgaben bewältigen zu können. Neben dem Erwerb sprachlicher Kompetenzen kommen weitere Aspekte hinzu. So stammen die zugewanderten Beschäftigten aus grundlegend anderen Aus- und Weiterbildungssystemen und haben somit oft andere berufliche Vorkenntnisse als ihre Kolleginnen und Kollegen, die in Deutschland eine Ausbildung oder Qualifizierung gemacht haben. Es fehlt ihnen Wissen über spezifische (rechtliche) Rahmenbedingungen in Deutschland, über Qualitätsanforderungen und Organisationsstrukturen. Hinzu kommen verschiedene Werthaltungen, kulturelle Besonderheiten und ein oftmals anderes Verständnis von der eigenen beruflichen Identität. Dies führt zusätzlich zu Unsicherheiten und Missverständnissen.

DAS GRUWE-ANGEBOT:

DEN PFLEGEALLTAG MEISTERN – KOLLEGIALES LERNEN IN MEHRSPRACHIGEN TEAMS

Bislang gibt es kaum Angebote, die Unternehmen bei der Integrationsarbeit unterstützen. Es ist Sache des jeweiligen Arbeitgebers, inwieweit er Ideen, Zeit und Geld investiert, um ein gemeinsames Lernen und einen Austausch zu ermöglichen. Mit dem arbeitsorientierten Grundbildungsangebot »Den Pflegealltag meistern – kollegiales Lernen in mehrsprachigen Teams« hat das Projekt Gruwe einen ersten Versuch unternommen, diese Lücke zu füllen. Als Partnerin konnte Inge Hartmann gewonnen werden. Eine Unternehmerin, die nicht nur bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte, sondern auch bei deren Weiterqualifikation bereit ist, neue Wege zu gehen.

An 16 Terminen hatten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pflegedienstes Hartmann die Gelegenheit, sich über typische Pflegesituationen und -themen auszutauschen. Im Mittelpunkt sollte dabei der konkrete Berufsalltag der Teilnehmenden stehen. Beim ersten Termin lud Trainerin Rita Braun deshalb zunächst zu einer Themensammlung ein, deren Ergebnis als Fahrplan für die weiteren Sitzungen diente. Das Ergebnis der Bedarfsabfrage fiel für die Trainerin überraschend aus. »Von vorneherein stand für die Gruppe fest, dass sie ihre sprachliche Kompetenz verbessern wollte, so dass die Themen Deutsch im Pflegealltag, Bearbeitung der Pflegedokumentation oder das Einüben von konkreten Gesprächssituationen – etwa bei Notfällen – schnell auf der Agenda landeten. Was mich aber wirklich beeindruckt hat, war das Interesse an einer Vielzahl von Themen, die über die eigentliche Pflgetätigkeit hinausgehen.« Als Beispiele nennt die Trainerin den Wunsch der Teilnehmenden, mehr zum Thema »Pflege in Deutschland« zu erfahren. ►

»Wie wird die Pflege in Deutschland finanziert? Wie funktioniert die Vergabe von Pflegegraden? Welche Hilfsangebote gibt es für Seniorinnen und Senioren, die alleine nicht mehr zurecht kommen? All diese Aspekte waren für die Teilnehmenden wichtig, weil sie über diesen Weg mehr über den Hintergrund ihrer Arbeit in Deutschland erfahren konnten.« Darüber hinaus, so Rita Braun, die selbst in der Seniorenarbeit tätig ist, habe sich aus diesen Inhalten auch ein interkultureller Austausch entwickelt, indem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einander beispielsweise über das Leben pflegebedürftiger Menschen in ihren Herkunftsländern berichteten.

Im Laufe des Seminars wurde das Themenspektrum erweitert. Ausgehend von ihren aktuellen Erfahrungen tauschten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pflegedienstes über Aspekte wie z.B. die Frage des angemessenen Umgangs mit trauernden Angehörigen oder auch der Kommunikation mit schwierigen Patientinnen und Patienten aus. »Dieser Austausch wurde von den Teilnehmenden als sehr positiv empfunden«, so das Resümee der Trainerin. »Er führte dazu, dass sich die Kolleginnen und Kollegen besser kennenlernten, als Team weiter zusammenwachsen und sich persönlich sicherer im Umgang mit verschiedenen Anforderungen fühlten.«

Im Hinblick auf den Spracherwerb konnte das einmal pro Woche stattfindende, zweistündige Seminar die Teilnehmenden nur punktuell unterstützen. Um an dem Angebot teilnehmen zu können, wurde ein Sprachniveau von mind. B1¹ (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen) vorausgesetzt. Trotz dieser sprachlichen Voraussetzung zeigte sich, dass insbesondere die Fähigkeit mit schriftsprachlichen Anforderungen umzugehen und einen fachspezifischen Wortschatz aktiv anwenden zu können, eine große Herausforderung war. Allerdings erhielten die Teilnehmenden mit dem von der Lernenden Region entwickelten Lehrwerk »Guten Morgen Herr Schabulke – Deutsch für den Pflegealltag« Unterlagen, welche sie auch nach Beendigung des Seminars eigenständig nutzen konnten.²

Zudem hat Frau Hartmann eine Methode gefunden, wie die Beschäftigten fortlaufend ihre schriftsprachlichen Kompetenzen trainieren können. Über ein internes Mailingsystem werden die Eintragungen in das computergestützte Pflegedokumentationssystem täglich gecheckt und korrigiert. Jeder Einzelne bekommt so fortlaufend persönliche Tipps, wie inhaltlich richtig und sprachlich verständlich dokumentiert werden kann.

OPTIMIERUNGSBEDARF BEI DEN ORGANISATORISCHEN UND STRUKTURELLEN RAHMENBEDINGUNGEN

Die Motivation und Lernbereitschaft der Gruppe sind große Pluspunkte, die Unternehmerin Inge Hartmann am Ende des Projekts hervorhebt. Darüber hinaus brachte das Seminar auch konkrete Erfolge: Zum Beispiel beim Verhalten in Notfällen. Inge Hartmann: »Tatsächlich musste einer unserer Mitarbeiter

kürzlich bei der Versorgung eines Patienten einen Notruf absetzen. Dass er diese Situation zuvor im Seminar geübt hatte und sprachlich souverän bewältigen konnte, empfand er als großen Vorteil.«

Trotz dieser positiven Ergebnisse zeigten sich während des Projekts auch einige Schwierigkeiten, die hauptsächlich im organisatorischen Bereich lagen. So sind die Räumlichkeiten des Pflegedienstes nicht für die Durchführung von Seminaren ausgerichtet, so dass sich die Gruppe in der Teeküche traf. Ein störungsfreies Lernen war auf diese Weise nicht gegeben.

Die weitaus größte Hürde aber – hier sind sich alle Beteiligten einig – war die Personalsituation. Die Koordination von Schichtdiensten und regelmäßiger Teilnahme an festen Terminen stellte sich als eine fast nicht zu bewältigende Herausforderung dar. Zusätzlich kam es krankheitsbedingt immer wieder zu Personalengpässen, so dass dann die Pflege der Patientinnen und Patienten erste Priorität haben musste und die Teilnahme an dem Bildungsangebot zwangsläufig in der Prioritätenliste nach hinten rückte.

EIN RESÜMEE

Auch wenn es schwierig ist, Bildungsteilnahmen im Arbeitsfeld der ambulanten Pflege zu organisieren, befürwortet Inge Hartmann die Weiterentwicklung solcher passgenauen Konzepte. Wichtig ist für sie, dass die Angebote dabei zu den organisatorischen Rahmenbedingungen passen müssen. In der ambulanten Pflege bedeutet dies beispielsweise, dass auch bei unregelmäßiger Teilnahme etwas gelernt werden kann. Das Seminar sollte sich dementsprechend aus jeweils abgeschlossenen Lerneinheiten zusammensetzen, die nicht zwingend eine aufeinander aufbauende Teilnahme erfordern. Darüber hinaus regt Frau Hartmann an, bestehende Regelstrukturen, wie z. B. Weiterbildungsberatungsstellen und öffentliche Förderinstrumente stärker einzubinden. So würden solche Angebote und Finanzierungsmöglichkeiten in der Öffentlichkeit und vor allem bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bekannter. Solch eine Verankerung könnte eine wichtige Voraussetzung dafür sein, zuverlässig Bildungsmöglichkeiten für bislang wenig im Fokus stehende Zielgruppen zu eröffnen. Denn arbeitsorientierte Grundbildung, die immer über eine rein sprachliche Förderung hinausreicht, ist ein wichtiger Beitrag für zugewanderte Menschen auf ihrem Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Ein Artikel von



Rita Braun



Dr. Sabine Schwarz

Quellen:

- Pflege-Thermometer 2016. Deutsches Institut für angewandte Pflege-forschung e.V. (Hg.). Köln.
- Pflegestatistik 2015. Statistisches Bundesamt (Hg.) 2017. Wiesbaden.
- Bonin H.; Braeseke G.; Ganserer A. (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Gütersloh. Bertelmann Stiftung.

¹ B1 – Fortgeschrittene Sprachverwendung

Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben. <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>

² Unter www.grundbildung-wirkt.de in der Rubrik Partner&Produkte kann das Lehrwerk »Guten Morgen Herr Schabulke« kostenfrei heruntergeladen werden.

ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG

WER SPIELT HIER MIT?

Das Büro für berufliche Bildungsplanung GbR (bbb), die Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. (LRNK) und das Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V. (BWNRW) befassen sich seit vielen Jahren mit arbeitsorientierter Grundbildung für Erwachsene und erproben gemeinsam mit kleinen, mittleren und großen Unternehmen Grundbildungskonzepte in der Praxis. In verschiedenen Projekten konnten seit 2012 über 1000 Beschäftigte erreicht werden. Zudem wurde die Anbieterseite in NRW für solche Angebote gestärkt. Trainerinnen und Trainer haben sich in einer zertifizierten Weiterbildung zu AoG-Expert*innen qualifiziert, um zukünftig auch unabhängig von Projektförderungen die Dienstleistung »Arbeitsorientierte Grundbildung – AoG« gemeinsam mit Unternehmenspartnern umsetzen zu können.

Aktuell ist einiges in Bewegung – so fördert das Bundesministerium (BMBF) im Rahmen der Dekade für Alphabetisierung (2015 – 2025) rund 20 Transferprojekte, die sich mit der Grundbildung und Alphabetisierung von Erwachsenen im Kontext der Arbeitswelt befassen. Im Rahmen des Europäischen Programms ERASMUS+ sind die arbeitsorientierte Grundbildung von Erwachsenen und das arbeitsnahe Lernen bereits seit einigen Jahren zentrale Themen. Die Herausgeber dieser Broschüre sind in solchen nationalen und europäischen Förderlinien mit unterschiedlichen Projekten aktiv dabei.

Auch das Land NRW hat das Thema vorgebracht und gemeinsam mit Sozialpartnern 2014 und 2016 zwei gut besuchte Grundbildungstage in Köln und Mülheim an der Ruhr initiiert. Ebenso hat das NRW Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) diese Broschüre gefördert, die gemeinsam von den beiden NRW-Projekten »Grundbildung bewegt Unternehmen (Gruwe)« und »Arbeitsplatzbezogene Grundbildung in Betrieben in NRW initiieren« (GRUNDBILDUNG.NRW) auf den Weg gebracht wurde.

KOMPETENTE TRAINER*INNEN FÜR ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG: AOG-NETZ-NRW

Das Aog-Netz-NRW ist ein Zusammenschluss qualifizierter Trainer*innen und Berater*innen aus der Erwachsenenbildung, betrieblichen Weiterbildung und Organisationsberatung. Das AoG-Netz-NRW richtet sich direkt an interessierte Unternehmen und bietet Arbeitsorientierte Grundbildung passgenau und auf spezifische unternehmerische Bedarfe hin an.

»Unsere betrieblichen AoG-Weiterbildungen sind dem Ziel verpflichtet, fachliches Arbeitshandeln und Arbeitsprozesse in Ihrem Unternehmen weiter zu optimieren.«

Die Trainer*innen des AoG-Netz bringen unterschiedliche fachliche Expertisen und vielfältige berufliche Erfahrungen mit. Ein großer Teil hat beim Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) die zertifizierte AoG-Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen. Interessierte Unternehmen können direkt Kontakt mit den Trainer*innen aufnehmen: www.aog-netz-nrw.de

TOOLBOX FÜR ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG

Die Toolbox richtet sich an Trainer*innen, Bildungsinstitutionen, Personaler*innen und Personaler-Netzwerke sowie an Bildungsberater*innen, die Interesse haben sich mit dem Thema Arbeitsorientierte Grundbildung auseinanderzusetzen. Sie enthält eine Vielzahl an praxisbewährten Materialien, die für das Anbahnen, Durchführen und Auswerten von Arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten genutzt werden können. Hintergrundinformationen, kurze Filmbeiträge und weiterführende Informationen etwa bezüglich Förderinstrumente ergänzen die Toolbox.

Die Toolbox ist im Rahmen des Gruwe-Projektes entstanden und konnte durch die finanzielle Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS) und des Europäischen Sozialfonds realisiert werden.

www.toolbox-aog.de

ANSPRECHPARTNER*INNEN



Rosemarie Klein

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

Das bbb Büro für berufliche Bildungsplanung ist Ansprechpartner für Unternehmen, die sich für AoG interessieren und qualifizierte Trainer*innen suchen.



Dr. Sabine Schwarz

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.
Julius-Bau-Str. 2, 51063 Köln | sabine.schwarz@bildung.koeln.de
Tel.: 0221 - 99 08 29 236 | www.grundbildung-wirkt.de

Die Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Grundbildungsangeboten für ihre geringer qualifizierten Beschäftigten.



Dr. Peter Janßen

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.
Uerdinger Straße 58 - 62, 40474 Düsseldorf
janssen@bwnrw.de | Tel.: 0211 - 45 73 245 | www.bwnrw.de

Das Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. (BWNRW) ist ein kompetenter Ansprechpartner in allen Fragen der betrieblichen Weiterbildung. Es unterstützt Unternehmen und Verbände auch bei der Planung und Realisierung passgenauer arbeitsorientierter Grundbildungsangebote.



HERAUSGEBER



**bbb Büro für berufliche Bildungs-
planung R. Klein & Partner GbR**
Große Heimstr. 50
44137 Dortmund



Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.
Julius-Bau-Str. 2
51063 Köln



**Bildungswerk der Nordrhein-
Westfälischen Wirtschaft e.V.**
Uerdinger Straße 58 - 62
40474 Düsseldorf

Konzeption & Interviews

Rosemarie Klein (bbb), Dr. Sabine Schwarz (LRNK) und Dr.
Peter Janßen (BWNRW)

Grafik-Design, Layout & Satz:

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Fotos

Die Fotos wurden uns freundlicherweise von den
Unternehmen und den Trainerinnen und Trainern
zur Verfügung gestellt.

Dortmund, Düsseldorf und Köln 2017



Lernende Region
Netzwerk Köln

