



„Die Rendite muss stimmen“ – Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung (Dokumentation des Ergebnisworkshops 1./2. Februar 2010)

Rosemarie Klein (Hrsg.)

Verlag:
Institut für angewandte
Kulturforschung e.V. Göttingen
www.ifak-goettingen.de

GiWA – Eckpfeiler einer arbeits(platz)bezogenen Grundbildung

Rosemarie Klein

Das Verbundprojekt GiWA ist angetreten, um *Konzepte arbeitsnaher und arbeitsplatznaher Grundbildung* zu entwickeln, zu erproben und den Wirkungen solcher Konzepte auf der Ebene der Individuen und der Organisationen nachzugehen. In diesem noch nicht abgeschlossenen Prozess haben wir Eckpfeiler identifiziert, die ihrerseits wieder die Weiterentwicklung der Konzepte arbeits(platz)naher Grundbildung in den verschiedenen Handlungskontexten der GiWA-Teilprojekte, ihrer wissenschaftlichen Begleitung und Verbundleitung geprägt haben. Darum soll es im Folgenden gehen, doch zunächst eine kurze Skizze der GiWA-Teilprojekte, denn Grundbildung in GiWA hat viele Facetten, wie über die Beiträge der Teilprojekte anschaulich wird.

Die GiWA-Verbundpartner / Teilprojekte

Teilprojekte (empirisches Feld: Entwicklung, Erprobung, Evaluation)

- bsw Beratung, Service & Weiterbildung GmbH, Dresden
www.bsw-gmbh-online.de (AlphaKU)
- ifak Institut für angewandte Kulturforschung e.V., Göttingen
www.ifak-goettingen.de (Alphabet x 2)
- Impulse GmbH, Dortmund
www.impulse-agentur.de (UK)
- Kaiserswerther Seminare, Institut für Fort- und Weiterbildung, Düsseldorf
www.kaiserswerther-diakonie.de (KomBüse)
- Stephanuswerk, Isny
www.stephanuswerk-isny.de (FAKOM)

Leitung/Koordination (LuK) und wissenschaftliche Begleitung (WiB)

- bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund
www.bbb-dortmund.de

Kurztitel	Titel	Ziel
AlphaKU	Neue Beschäftigungsperspektiven für Geringqualifizierte in kleinen und mittleren Unternehmen durch Grundbildung und Alphabetisierung	Schaffen von subjektorientierten und situationszugeschnittenen Bildungsleistungen und Strukturen zum Erwerb von arbeits- und berufsrelevanten Grundkompetenzen in drei spezifischen Handlungskontexten: <ul style="list-style-type: none"> - Transfergesellschaften (SGBIII) - Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung/AGH-MAE-Maßnahmen (SGBII) - KMU / Produktionsbetrieb
Alphabetx 2	Zweisprachigkeit als Chance – kompetenzbasierte Grundbildung für MigrantInnen	Entwicklung eines Grundbildungskonzeptes, das auf den spezifischen (Transfer)Kompetenzen von Migranten/innen aufbaut und mit arbeitsbezogenen Aspekten verbindet: <ul style="list-style-type: none"> - wissenschaftliche Bestandsaufnahme - Qualifizierung und Einsatz muttersprachlicher Lernbegleiter/innen - Individuelle zweisprachige Grundbildung, gefördert durch muttersprachliche Lernbegleiter/innen
UK	Unterstützte Kommunikation – den Erwerb kommunikativer Kompetenzen und Grundbildung von Schwerstbehinderten mit UK ermöglichen	Entwicklung und Erprobung eines arbeitsorientierten Grundbildungskonzeptes für unterstütztes kommunizierende Menschen und exemplarisches Schaffen von Arbeitsumgebungen: <ul style="list-style-type: none"> - Grundbildung im virtuellen Unternehmen - Schaffen von potenzialorientierten Voraussetzungen für die Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit
KomBüse	Kompetenzbündelung aller an der Grundbildung beteiligten in der Gesundheitswirtschaft	Entwicklung, Erprobung und Implementierung von vernetzten Grundbildungskonzepten für Beschäftigte auf sog. Einfacharbeitsplätzen in der Altenhilfe: <ul style="list-style-type: none"> - Grundbildung eingebettet in beruflichbetriebliche Lang- und Kurzfortbildungen in Demenzbegleitung - Begleiteter Lerntransfer durch Praxisaufgaben - Regelmäßiger Austausch mit Praxisbegleiter/innen und Qualifizierung für Praxisbegleiter/innen
FAKOM	Förderung arbeitsplatzbezogener kommunikativer Kompetenzen bei Migrant/innen in der Altenpflege	Entwicklung und Erprobung eines marktfähigen Konzeptes kommunikationsbasierter Grundbildung für sogenannte geringqualifizierte Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Altenhilfe: <ul style="list-style-type: none"> - Sprachkurs Business-Deutsch in der Altenhilfe - Strategiegelgespräche/Workshops mit Einrichtungsleitungen - Verzahnung mit Qualitätsmanagement

Wenn ich nachfolgend fünf Eckpfeiler skizziere, dann gelten diese nicht immer in Gänze für alle fünf GiWA-Praxen in gleicher Weise. Übergreifend gilt jedoch, dass Beratung als Handlungsansatz konstitutiv ist, wie in den Ausführungen der wissenschaftlichen Begleitung explizit wird.

Die Eckpfeiler speisen sich aus mehreren Quellen:

- Protokolle / Mitschriften aus den Standortgesprächen der Verbundleitung und wissenschaftlichen Begleitung bei den Teilprojekten
- Protokolle / Mitschriften bei den Projektsteuerungsgruppensitzungen und Sitzungen der wissenschaftlichen Begleitung
- Dokumentation der Verbundarbeitstreffen

- Projekttagebuch
- Veröffentlichungen und interne Arbeitspapiere der Teilprojekte

Eckpfeiler 1: Was sind die Anlässe für Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit

Die Anlässe, an einem „Grundbildungsangebot“ teilzunehmen, sind abhängig von der Beschäftigungssituation der Betroffenen.

Für diejenigen, die in Erwerbsarbeit sind, ist der Anlass in der Regel nicht die Erkenntnis individueller Defizite, sondern resultiert aus betrieblichen Veränderungsprozessen, die neue Anforderungen mit sich bringen, zu deren Bewältigung neue Kompetenzen erforderlich sind. Die zweite Gruppe zeichnet sich durch berufsbiographische Brüche aus, die dazu führen, dass Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit verlieren und in Transfergesellschaften oder irgendwann auch in Ein-Euro-Jobs wechseln. Eine dritte Gruppe, die in GiWA eine Rolle spielt, waren solche, denen der Zugang zu Berufsbildung und Erwerbsarbeit bisher verwehrt war, entweder weil sie chronisch erkrankt sind oder aufgrund ihres Flüchtlingsstatus ihnen der Zugang zu Erwerbsarbeit verwehrt bleibt.

Eckpfeiler 2: Wo sind die Orte für Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit?

Es sind zum einen Betriebe. Betriebe zeichnen sich in ihrem Selbstverständnis nicht dadurch aus, sich als Orte der Bildung und des Lernens zu begreifen. Daran ändert auch der gestiegene Stellenwert vom Lernen im Prozess der Arbeit wenig. Betriebe sind Orte, wo Arbeit, Existenzsicherung und Rendite an erster Stelle steht – bei den Leitungen und bei den Beschäftigten. Grundbildung ist an diesen Orten zunächst etwas Fremdes. Zugänge müssen gestaltet und Anschlüsse konstruiert werden.

Es sind zum zweiten betriebsähnliche Orte wie Transfergesellschaften, die ihren Auftrag und ihr Konzept haben, zu denen möglicherweise Qualifizierungen gehören. Grundbildung spielt jedoch auch im Selbstverständnis dieser Einrichtungen i.d.R. keine Rolle.

Zugänge müssen jedoch auch an den Orten gestaltet werden, die in ihrem Selbstverständnis eher Lernorte sind. Hier geht es nicht um Zugänge zum Lernen, sondern um die Verbindung von Lernen und Arbeiten. In Integrationskursen mit Migranten, aber auch in berufsqualifizierenden Angeboten für Schwerstbehinderte gilt es, Lernen mit Arbeitsbezügen zu verbinden und den Bezug des zu Lernenden zu Anforderungen in der Erwerbsarbeit herzustellen.

Eckpfeiler 3: Was sind die Inhalte von Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit?

An dieser Stelle geht es nicht darum, einen Kanon arbeits- und arbeitsplatzrelevanter Lernthemen anzuführen. Natürlich lassen sich für arbeitsbezogene Grundbildung auch Lernthemen benennen, wie im Beitrag der Wissenschaftlichen Begleitung von GiWA deutlich wird. Als wesentlicher Eckpfeiler hat sich jedoch erwiesen, dass das Lernen weitgehend arbeitsprozessbegleitend und mit realem Anwendungsbezug stattfindet. Die Lernerfahrungen ergeben sich aus echten Handlungsanforderungen der Arbeitswelt und sind nicht von vornherein curricular fassbar. Sie entstehen und verändern sich im Prozess.

Eckpfeiler 4: Wie gestalten sich Lernsettings einer Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit?

Entsprechend der Ausdifferenzierung nach den Kontexten formen sich die Lernsettings unterschiedlich aus.

Zeiten, Örtlichkeiten und weitere Regelungen für Grundbildung und Lernen sind an betriebliche und/oder maßnahmebezogene Strukturen und Kulturen angepasst. Sie entstehen in Aushandlungsprozessen, an denen maßgeblich die Leitungen der Unternehmen und Einrichtungen, die Mitarbeitervertretungen und andere relevante Akteure Mitsprache haben.

Arbeitsbezogene Grundbildung hat also *nicht nur die Lernenden im Blick, sondern auch das organisationale und soziale Umfeld*. Arbeitsbezogene Grundbildung braucht den systemischen Blick bzw. die Kompetenz systemischen Agierens. Der Transfer von Gelerntem in Handeln, die Veränderung von Rollenbildern gelingt in organisationalen Lernsettings, in denen auch die Organisation bereit ist, sich mit zu entwickeln und zu verändern, wenn sie Gelegenheiten bietet, das Gelernte durch Erproben und immer wieder Anwenden in kompetentes Handeln zu überführen.

Lernen, Lehren und Beraten gehören in der arbeitsbezogenen Grundbildung untrennbar zusammen. Der Handlungsansatz der Beratung hat jedoch nicht nur die Lernenden als Bezugspunkt, sondern auch die Organisationen und teils die Finanziere.

Eckpfeiler 5: Was ist der Nutzen von Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit?

Wer in Kontexten von Wirtschaft und Arbeit Grundbildung dauerhaft etablieren will, muss *Nutzenaspekte aus der Perspektive aller Akteure* bedenken und berücksichtigen, deren Nutzenerwartungen durchaus unterschiedlicher Natur sein können und auch sind. Weil individuelle Nutzen- und betriebliche Renditeerwartungen – wie vorne bereits angesprochen – möglicherweise inkompatibel sind, geht mit der Fragen nach dem Nutzen immer auch die beraterische Herausforderung des Umgangs mit solchen Unvereinbarkeiten einher.

Für die Beschäftigten bzw. für diejenigen, die sich durch Teilnahme an Grundbildungsangeboten Zugänge zur Erwerbsarbeit erhoffen, liegt der Nutzen in einem Mehr an Handlungssicherheiten und Handlungskompetenzen. Aber die Teilnehmenden reklamieren für sich auch einen Nutzen, der über die Sphäre der Erwerbsarbeit hinaus reicht. Eine Nutzenerwartung kann bspw. darin bestehen, sich in öffentlichen Räumen ihrer Interessen und Motive sicherer zu sein, sich ihrer selbst sicher zu sein.

Für den Betrieb liegt der Nutzen in der Verbesserung des Humankapitals, möglicherweise in der Optimierung betrieblicher Abläufe, jedenfalls in der Erwartung höherer Renditen.

Mittelgeber, Förderer, Finanziere erhoffen sich dies alles auch, aber darüber hinaus noch Konzepte, die nachhaltig und transferierbar in andere Förderkontexte sind.

In den Workshopforen werden diese Eckpfeiler konkret und anschaulich und im Impuls der Wissenschaftlichen Begleitung von GiWA durch empirische Befunde untermauert.

Chancen, Risiken und Herausforderungen einer arbeits(platz)bezogener Grundbildung

Es war dem GiWA-Projektverbund immer ein Anliegen, das Spezifische einer Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit herauszustellen und dabei auch die Chancen arbeits(platz)naher Grundbildung, jedoch auch die Risiken, Nebenwirkungen und beraterischen Herausforderungen zu identifizieren. Weil auch dies sehr viel lebendiger in den Foren am konkreten Beispiel von reflektierter Praxis verdeutlicht werden kann, hier nur einige wenige Aspekte:

Wir erreichen in GiWA Menschen, die in der Literatur immer wieder als ‚bildungsfern‘ etikettiert und damit stigmatisiert werden. *Bildungsfern* unterstellt ja – ob gewollt oder nicht – ein fehlendes Verständnis von der Notwendigkeit von Bildung und Weiterbildung in einer Gesellschaft des lebenslangen Lernens. Die Frage, ob Angebote häufig so gestaltet sind, dass sie von den Lerninteressen, Lernbedarfen und Lernerwartungen weit weg, also *menschenfern* sind, wird immer noch zu wenig gestellt. GiWA konnte in seinen verschiedenen Handlungskontexten Lernangebote so gestalten respektive bestehende offensiv oder auch zunächst hinter verschlossener Tür so modifizieren, dass für sog. Bildungsferne neue, andere Lernerfahrung möglich wurde.

Wir erreichen in GiWA auch Menschen, die in unserem bzw. von unserem Bildungssystem *bildungsfern* gehalten wurden. Weil Schwerstbehinderten der Zugang zu Arbeit per se verwehrt ist, wird ihnen auch kein Zugang zu Bildung ermöglicht. GiWA konnte in einem Handlungskontext die Bildungs- und Arbeitschancen derart exkludierter Personengruppen verbessern.

Ein weitere Chance liegt darin, dass Lernen als sinnvoll erfahren werden kann, weil es unmittelbar aus Arbeitsanforderungen, aus realen Anwendungsbezügen resultiert. Ein Weiteres kommt hinzu: Betriebliche Anwendungskontexte werden – wie bereits angeführt – gemeinhin nicht als Orte des Lernens, sondern als Orte des Arbeitens assoziiert. Lernen findet hier in weiten Teilen auch außerhalb der formalen Settings ‚meuchlings‘, wie Hans Tietgens es einmal genannt hat, statt und reduziert das Risiko, dass bei Teilnehmenden mit negativen Schulerfahrungen Lernen als nicht bewältigbare Zumutung erscheint. Erlauben Sie mir an dieser Stelle einen Hinweis auf die Untersuchung von Baethge/Baethge-Kinsky, deren wichtige Erkenntnisse noch zu wenig rezipiert werden. Von den über 4000 befragten Erwerbstätigen sagen fast 30%, dass sie keine Notwendigkeit zum Weiterlernen sehen, 50% sagen, sie lernen, weil sie müssen, um beruflich mithalten zu können (der defensive Lerner von Holzkamp), und lediglich 20% lernen, weil Lernen für sie persönlicher Zugewinn bedeutet. So lange sich dies nicht ändert, wird die Forderung nach lebenslangem Lernen für die Mehrheit als lebenslängliche Anpassungszumutung erscheinen.

Abschließend komme ich zu ein paar Knackpunkten und skizziere ansatzweise, wie wir in GiWA damit umgegangen sind.

Grundbildung an sich ist in betrieblichen Kontexten nicht anschlussfähig. Das hat mehrere Gründe: jeder hat irgendeine Vorstellung, und zugleich können weder die Beschäftigten noch die Unternehmensleitungen etwas mit Grundbildung anfangen, einen Nutzen und Wert erkennen. Grundbildung scheint insbesondere in Unternehmen mit der Gefahr von Diskriminierung und Stigmatisierung in Verbindung gebracht zu werden. Die Herausforderung lautet: Es braucht kontextbezogene und zu den Strukturen und Kulturen passende Übersetzungsleistungen.

In den GiWA-Praxen hat sich dazu bewährt, Grundbildung in Bestehendes einzubetten:

- in bestehende berufliche Bildungs- und Beratungsmaßnahmen und -strukturen,
- in den Betrieb als Lernort (Qualifizierung und Beratung im Betrieb, Lernen im Prozess der Arbeit),
- in Qualifizierungen innerhalb von betrieblicher Weiterbildung, die einem fachlichen/arbeitsbezogenen Ziel folgen, das mit Hilfe begleitender Grundbildungsangebote erfolgreicher verlaufen kann.

Und es hat sich bewährt, auf sprachliche Anschlussfähigkeit zu achten. In den GiWA-Praxen wurde und wird der Grundbildungsbegriff möglichst nicht verwendet gegenüber den Personen, die es zu gewinnen gilt. Vielmehr werden betrieblich anschlussfähige Titel wie beispielsweise „Business-Deutsch in der Altenhilfe“, „PC-Kenntnisse für XY“ verwendet.

Mit Grundbildungsangeboten ‚an sich‘ kann man kaum eine Tür in ein neues Unternehmen öffnen. Am ehesten waren Zugänge in den Unternehmen möglich, die bereits über positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Weiterbildungseinrichtungen u.a. Anbietern betrieblicher Weiterbildung und Beratung hatten und wo ein Ver- und Zutrauensverhältnis bestand.

Die Unternehmensleitung/en und weitere Führungspersonen hinter sich zu bringen, ist von großer Bedeutung. Der Weg ins Unternehmen und zur Zielgruppe gestaltet sich über die Leitung. Leitung ist die erste Ansprechperson. Leitung zu überzeugen ist jedoch nicht hinreichend. Es braucht auch die Kontaktnahme und Kommunikation mit den mittleren Leitungsebenen und – sofern vorhanden – mit Betriebsrat oder anderen Vertrauenspersonen.

Der Lerntransfer und die ggf. zu verändernden Rollen und Funktionen der Teilnehmenden an Grundbildung können dann besonders gut gelingen, wenn die Organisation bereit ist, sich mit zu entwickeln und zu verändern, und wenn sie Gelegenheit bietet, das Gelernte in kompetentem Handeln zu erproben und immer wieder anzuwenden. Dies ist nicht selbstverständlich gegeben, Gelerntes und sein Transfer in verändertes berufliches Handeln in neuen Rollen und Funktionen soll erfolgen, wird jedoch oftmals als störend eingeschätzt und stellt deshalb eine der beraterischen Herausforderungen in der arbeits(platz)bezogenen Grundbildung dar.

Schluss

Soweit einige der GiWA-Erkenntnisse, deren Gehalt in den Foren konkret und anschaulich werden und die am zweiten Tag unseres Workshops über die Ergebnisse des Wissenschaftlichen Begleiteams ihre Begründungen und Belege finden. Ich hoffe, es ist mir gelungen, Sie mit einigen Ecken und Pfeilern auf GiWA und diese Tagung neugierig gemacht zu haben und ihre Motive und Motivationen zu nähren. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche uns allen zwei produktive Tage, von denen wir hinterher sagen können, die Teilnahme hat uns einen nachhaltigen Nutzen gebracht.

Literatur:

Baethge/Baethge-Kinsky 2004: Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster

Autorin:



Rosemarie Klein, Dipl.-Päd., Geschäftsführerin des bbb Büro für berufliche Bildungsplanung Dortmund, Organisations- und Lernberaterin, Leitung/Koordination des Verbundprojektes GiWA Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch; Vorstand bei VOLD Verband organisierter Lernberater/innen in Deutschland
klein@bbbklein.de; www.bbb-dortmund.de

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072101 (GiWA Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin. (S. BNBest-BMBF 98, 6.4)