

Empfehlungen für gelungene Maßnahmen zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung in Unternehmen

Auf einen Blick lassen sich folgende Empfehlungen für gelungene Maßnahmen zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung in Unternehmen zusammenfassend anführen.

- Vorgesetzte, Führungskräfte, Personalexperten, Betriebsräte im Unternehmen sollten sensibilisiert werden für die Möglichkeit vorhandener Grundbildungsdefizite von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Als lernförderliche Bedingungen haben sich kleine Lerngruppen von sieben bis zehn Personen, eine motivierende angstfreie Lernatmosphäre, die Freiwilligkeit der Teilnahme, eine gute zeitliche und räumliche Erreichbarkeit des Angebots (flexibel zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitsschichten) erwiesen.
- Mögliche Hemmschwellen zur Teilnahme an den Kursen sollten niedrig gehalten werden – von der sensiblen Ansprache der Betroffenen bis hin zur wertschätzenden Bezeichnung der Maßnahme, um die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Problem anzugehen, nicht zu gefährden.
- Maßnahmen zur Grundbildung für den Arbeitsplatz sollten sich an individuellen literalen Mitarbeiterbedürfnissen sowie an Anforderungen unterschiedlicher Branchen und Tätigkeitsbereiche orientieren. Es empfiehlt sich eine Analyse des Bedarfs der Grundbildungsanforderungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen.
- Für die Zielgruppe eignen sich lebens- und arbeitsweltorientierte sowie praxisnahe Angebote, ausgerichtet am (beruflichen) Alltag und an der konkreten Lebenssituation der Teilnehmenden.
- Entsprechend sollten die Inhalte und Materialien teilnehmerbezogen gestaltet und abwechslungsreiche, erwachsenenbezogene Methoden eingesetzt werden. Dabei ist die Verbindung der Lese- und Schreibförderung mit dem Arbeiten am Computer vorteilhaft.
- Einstufungs- bzw. Kompetenztests sollten bedachtsam eingesetzt werden, um das Leistungsniveau der Lerngruppe einordnen zu können, aber keine zusätzlichen Hemmschwellen für bildungsungewohnte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzubauen.

- Es ist zu empfehlen, einen vergleichsweise höheren Zeitumfang von Maßnahmen zur Verbesserung der Grundbildung einzuplanen. Zeitintensive Maßnahmen von insgesamt 100 bis 150 Stunden erzielten deutlich messbare Lernzuwächse, während diese in 30- oder 40-stündigen Kursen geringer ausfielen.
- Bei der Wahl der Dozentin / Trainerin bzw. des Dozenten / Trainers ist es wichtig, auf vorhandene Erfahrungen in der Grundbildungsarbeit und im Umgang mit bildungsun- gewohnten Lernern zu achten.
- Eine Evaluation der Maßnahmen hilft, Lernerfolge einschätzen und Rahmenbeding- ungen gegebenenfalls in Zukunft optimieren zu können.

Auszüge aus: Klein, Helmut E./Schöpfer-Grabe, Sigrid (Hrsg.), 2011, Arbeitsplatzbezo- gene Grundbildung – Leitfaden für Unternehmen, Köln, S. 68 f.