

SESAM

Strategien zur Weiterentwicklung der Beratungsangebote in Nordrhein-Westfalen für arbeitsplatzorientierte Grundbildung
– ein Beitrag zur Stärkung von Beschäftigten und Unternehmen



Erfahrungen und Perspektiven aus dem Projekt SESAM

Dr. Friedhelm Keuken

GEFÖRDERT VOM

I. Projektstruktur

II. Fallbeispiele

III. Zusammenfassung und erste Schlussfolgerungen

I. Projektstruktur

II. Fallbeispiele

III. Zusammenfassung und erste Schlussfolgerungen

SESAM ist ein BMBF-Projekt des Förderschwerpunktes
"Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung
Erwachsener,,

Laufzeit: Oktober 2012 – März 2015

Verbundprojektpartner:

- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B., Bottrop)
- Büro für berufliche Bildungsplanung GbR (bbb, Dortmund)

Ziele des SESAM-Projektes:

- Verantwortliche in Unternehmen unterschiedlicher Branchen für das Thema gewinnen
- Bildungsinstitutionen und Lehrende für AoG-Angebote gewinnen und vermitteln
- In Zusammenarbeit mit den Unternehmen geeignete Grundbildungsangebote durchführen
- Auf Basis gewonnener Erfahrungen für die Politik auf Bundes- und Landesebene Empfehlungen zur Weiterentwicklung der entsprechenden Programme erarbeiten

SESAM arbeitet mit bestehenden Akteuren, Strukturen und Netzwerken zusammen um Nachhaltigkeit zu sichern

Kontaktaufnahme zu Unternehmen (KMU) erfolgt über bestehende Unternehmensberatungs- und Dienstleistungsstrukturen:

- Selbstständige Beratungsunternehmen
- Bildungsberatungsstellen (Bildungsscheck NRW)
- Transferträger

Workshop mit SESAM-Kooperationspartnern



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



G.I.B. N.W.
Gesellschaft für Innovative
Beschäftigungsförderung mbH

bbb
BÜRO FÜR BERUFLICHE BILDUNGSPLANUNG
Klein-Platz 10

SESAM konzentriert sich auf Beschäftigte in kleinen und mittelständischen Unternehmen und in Transfergesellschaften

SESAM entwickelt arbeitsorientierte Lehrangebote in Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen/Lehrenden

SESAM hat kein Budget für Grundbildung, sondern versucht, vorhandene private und öffentliche Finanzierungsquellen zu nutzen

Unternehmensberatungen
Bildungsberatungsstellen
Transferträger

Bildungsinstitutionen
AoG-Lehrende
AoG-Experten

SESAM

Prozesse begleiten

Zugänge begleiten

Kooperationen
begleiten

Expertise
bereitstellen

Unternehmen verschiedener Branchen
Industrie, Gesundheit, Handwerk,
Versandhandel, Zeitarbeit,
Beschäftigentransfer

I. Projektstruktur

II. Fallbeispiele

III. Zusammenfassung und erste Schlussfolgerungen

Kontaktaufnahme zwischen Bildungsberatungsstelle und Betriebsrat

Dem Betriebsrat ist bekannt, dass es eine Reihe von Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf gibt

Aber:

Trotz mehrfacher Nachfrage bestand beim Betriebsrat kein erkennbares Interesse, eine entsprechende Initiative zu ergreifen

Kontaktaufnahme erfolgte über einen mit SESAM kooperierenden Unternehmensberater

Problemlage:

- Viele Mitarbeiter in der Produktion mit Migrationshintergrund
- Schwierigkeiten bei der internen Fehlerdokumentation
- Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit Kunden

Wertschätzende Haltung der Unternehmensleitung gegenüber den Beschäftigten, gewachsene Vertrauenskultur

Gemeinsame Überstunden am Samstag um Auftragsüberhänge abzuarbeiten

Beschäftigte werben neue Mitarbeiter aus privatem Umfeld an

Geschäftsführer: „Unsere russisch-stämmigen Beschäftigten sind unsere zuverlässigsten und besten Mitarbeiter!“

Teilnehmende für AoG-Maßnahme wurden von GF benannt

Bildungsangebot liegt vor

Finanzierung ist geklärt

Hemmnisse bei der Umsetzung:

- Auftragseingänge hatten natürlich Vorrang
- Umsetzung von gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen wurden vorgezogen

Bislang hat die geplante Grundbildungsmaßnahme nicht begonnen

Der Kontakt zu dem Unternehmer erfolgte auf Vermittlung eines Weiterbildungsanbieters

Aktuelle betriebliche Veränderung:
Teilautomatisierung in der Produktion

Herausforderungen für Beschäftigte:

- Erlernen der Bedienung der neuen Anlage
- schriftliche Bediensprache
- mehr Kommunikation / Abstimmungen mit anderen Abteilungen und ggf. zwischen Hierarchien

Der technologische Umstellungsprozess verzögert sich

Die geplanten betrieblichen Weiterbildungen finden entsprechend später statt

Die im Kontext der betrieblichen Weiterbildung geplanten AoG-Maßnahmen werden vermutlich erst nach Ende der Projektlaufzeit starten können

Der Kontakt wurde von einem mit SESAM kooperierenden Unternehmensberater hergestellt.

Das Unternehmen unterhält vier Einrichtungen der stationären Altenhilfe

Es sieht sich mit hohem Fachkräftemangel konfrontiert

Hohe Fluktuation im Bereich der Pflegefachkräfte

Zur Deckung des Fachkräftemangels werden auch Pflegehilfskräfte aus Osteuropa beschäftigt

Herausforderungen:

- Sprachliche Defizite bei der Kommunikation mit den Bewohnern und Bewohnerinnen
- Mängel bei der schriftlichen Dokumentationspflicht

Stärken:

- Pflegehilfskräfte weisen eine geringe Fluktuation auf
- Sie sind die tragende Säule des sozialen Beziehungsgeflechtes

Zitat des Geschäftsführers:

„Sie sind die eigentlichen personennahen Dienstleister“

Der Geschäftsführer erklärte, dass er die Pflegehilfskräfte sowohl fachlich als auch persönlich stärken will

Er will ihnen den „Stolz zurückzugeben“ und sie dabei zu unterstützen, eine „kollektive Haltung“ und ein stärkeres Selbstbewusstsein zu entwickeln und sie ermutigen und qualifizieren, die weitere Unternehmensentwicklung verantwortlich mit zu gestalten

-> Fortbildung zur arbeitsorientierten Grundbildung

Der Kontakt zum Unternehmen wurde von einer mit SESAM kooperierende Trainerin vermittelt

Mehrere Veränderungen gleichzeitig:

- Neuer Eigentümer
- Reorganisation

Neue Anforderungen an Beschäftigte:

- Neue Hierarchieebene: Werker zu Vorgesetzten

Weiterbildungsbedarf: Rollenberatung und –entwicklung, neue Herausforderungen für Kommunikation und Dokumentation

- Konzernsprache Englisch

Weiterbildungsbedarf: Basisqualifikation für alle Beschäftigten, SESAM: Englisch für Beschäftigte ohne Grundkenntnisse

Coachingprogramm liegt als Angebot vor.
Der Start der Weiterbildung erfolgt in Kürze

Das Angebote für die Basisqualifikation Englisch
wird derzeit entwickelt.

Frage:

Grenze zwischen Arbeitsorientierter Grundbildung und
allgemeiner betrieblichen Weiterbildung?

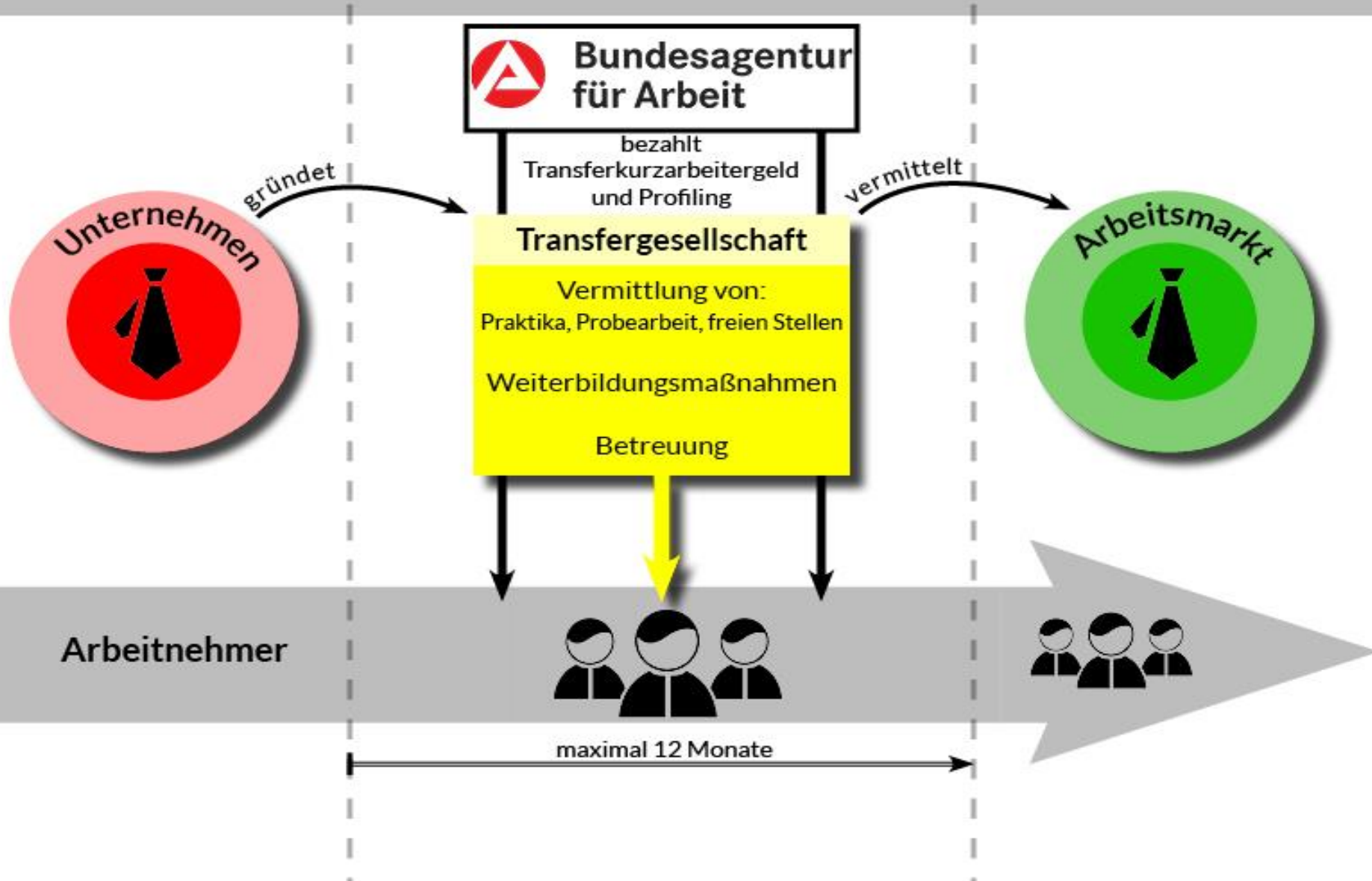
Anfrage von zwei großen Zeitarbeitsunternehmen:

Nachfrage der Kundenunternehmen nach höherqualifiziertem Personal

Interesse der Zeitarbeitsunternehmen, geringqualifizierte Beschäftigte weiter zu qualifizieren und in höherwertigere und besser honorierte Arbeit zu vermitteln

Aber: Es erfolgte bislang keine konkrete Nachfrage nach Grundbildungsprojekten von Zeitarbeitsunternehmen

Funktionsweise von Transfergesellschaften



Ausgangssituation:

- Stilllegung eines Unternehmens aus dem Konsumgüterbereich
- Übermittlung der Belegschaft an eine Transfergesellschaft
- In einzelner Beratungssituation konnte ein konkreter Bedarf an Schreibkompetenz bei einem Mitarbeiter festgestellt werden:
männlich, türkische Nationalität, in Deutschland geboren, Förderschule nach der 9.Klasse verlassen

- Der Teilnehmer hat schnelle Fortschritte gemacht weil ihm durch seine gute Lesefähigkeit die Schreibweise vieler Wörter bekannt war
- Er bekam zunehmend Zutrauen zu seinen eigenen Fähigkeiten und ist nun ermutigt, weiter das Schreiben zu trainieren
- Seine Bewerbungsunterlagen wurden fertig gestellt und an die Transfergesellschaft weitergeleitet
- Der Teilnehmer belegt nun seit September 2013 Kurse an einer VHS um weiter an seinen Kompetenzen zu arbeiten
- Außerdem tritt der Teilnehmer deutlich selbstbewusster in den Beratungsgesprächen auf als noch vor dem Beginn der arbeitsorientierten Grundbildung

28 mittelständische Unternehmen, 25 – 500 Beschäftigte,
besteht seit 2005

Gerüstbau, Lichttechnik, Produktion von Industrieketten,
Stricknadel-Produktion, Sicherheits-Schaltanlagen,
Gebäudereiniger, Edelstahl-Blechkomponenten,
Steckverbindungen und Gehäusetechnik, Spezialschrauben,
Veredlung von Folien, Motorenkomponenten, Arzneimittel,
Beheizungstechnik, Widerstands- und Messtechnik,
Hydraulik und Thermen, Kabelsysteme
u.v.a.m

Präsentation von SESAM bei einem Netzwerktreffen
auf Einladung einer Beraterin des Netzwerkes,
die wiederum mit SESAM kooperiert

Kontakt einer mit SESAM kooperierenden Trainerin zu einem
Mitgliedunternehmen (Kettenhersteller, 500 Beschäftigte)

AoG-Projekt für 2 Personen,
beide ca. 30 J, verheiratet, Migrationshintergrund,
1 Person, beim Unternehmen beschäftigt, Aufstiegsqualifizierung
1 Person über Zeitarbeitsfirma, Vorbereitung für Übernahme

Grundbildung läuft zunächst bis Ende 2014, Finanzierung:
50 % Bildungsscheck NRW, 50% Unternehmen

I. Projektstruktur

II. Fallbeispiele

III. Zusammenfassung und
erste Schlussfolgerungen

Unternehmen mit

1. geringqualifizierten Beschäftigte und mit
2. internen Treibern für das Thema

sowie

- mit sozial verantwortlichem Leitungspersonal (Fensterproduktion, Pflegeeinrichtung)
- mit aktuellem Bedarf aufgrund von technologischen Umstrukturierungen (Schraubenhersteller, Druckfarbenproduktion)
- mit Personal in Umbruchsituationen (Transferträger, Zeitarbeitsfirmen)

Aber: AoG hat nur geringe Priorität in den Unternehmen

Welche Beschäftigtengruppen treffen wir an?

Beschäftigte mit Migrationshintergrund
(Stationäre Altenpflege, Fensterproduktion, Kettenhersteller)

Geringqualifizierte
(Schraubenproduktion, Farbherstellung)

selten Analphabeten (Level 1-3)

Einzelpersonen, keine Gruppen

Welche Zielgruppen erscheinen darüber hinaus erreichbar?

Zeitarbeitnehmer

Beschäftigte in Transfergesellschaften

Bezieher und Bezieherinnen von Leistungen
aus SGB II und SGB III

Gefangene

Notwendige Bedingungen für die Umsetzung von Grundbildungsprojekten auf Unternehmensebene

- Beratungsstruktur mit Unternehmenskontakten für Unternehmenszugänge (externer Treiber)
- Interne Leitungspersonen, die sich für die Umsetzung entsprechender Projekte in Unternehmen einsetzen (interne Treiber)

Empfehlungen für die Politikgestaltung

- Recht auf Grundbildung (Beispiele: Norwegen, Schweiz)
- Nationale Kampagne für arbeitsorientierte Grundbildung
- Regelförderung für arbeitsorientierte Grundbildung: auskömmliche Vollfinanzierung für Lehrpersonal, keine prekären Arbeitsbedingungen!
- Einzelcoaching, Tandems und Kleingruppen als Lernformen ermöglichen
- Lehrpersonal mit der Zusatzqualifikation, sich in betrieblichen Kontexten bewegen zu können

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bitte sprechen Sie uns an:

Dr. Friedhelm Keuken
f.keuken@gib.nrw.de

Rosemarie Klein
klein@bbbklein.de

Andreas Bendig
a.bendig@gib.nrw.de

Kevin Folger
folger@bbbklein.de

