

Einfach besser am Arbeitsplatz

Stetiges Lernen Die Förderung von Grundkompetenzen am Arbeitsplatz wird vom Bund unterstützt und mitfinanziert. In den Zentralschweizer Kantonen werden die individuellen Angebote unter anderem vom SAH Zentralschweiz umgesetzt.



Astrid Allet, Kursleiterin SAH, unterrichtet in Luzern Grundkompetenzen im Bereich schriftlicher Ausdruck.

Bild: Boris Bürgisser

Monika Burri

In deutscher Sprache eine Anweisung lesen, ein Mail schreiben oder dem Kollegen einen Einsatzplan erklären: Das klingt theoretisch nicht nach einer grossen Herausforderung. Doch in den Betrieben stellen immer mehr Verantwortliche fest, dass ihr Personal genau bei diesen Grundkompetenzen Defizite aufweist. Das führt dazu, dass nicht das eigentlich vorhandene Potenzial genutzt wird – negativ für die Arbeitgeber, aber auch für die Arbeitnehmenden. Doch Abhilfe ist in Sicht, sogar von höchster Stelle: Der Bund fördert nämlich gezielt Weiterbildungen im Bereich der Grundkompetenzen. Diese Massnahme wurde als nationaler «Förderschwerpunkt» betitelt. Dies bedeutet, dass spezifisch auf die Bedürfnisse der Belegschaft zugeschnittene Kurse von verschiedenen Bildungsanbietern in den Kantonen durchgeführt und mitfinanziert werden – praxisnah und arbeitsplatzbezogen. So haben auch der Möbelhersteller Ikea, das Bauunternehmen Implenia und der Messerhersteller Victorinox aus Schwyz bereits von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, ihre Mitarbeitenden gezielt zu schulen.

In der Zentralschweiz übernimmt etwa das SAH Zentralschweiz (Schweizerisches Arbeiterhilfswerk) solche individualisierten Angebote. Der Verein verfügt schweizweit über grosse Erfahrung in der Entwicklung und Durchführung von Angeboten zur beruflichen und sozialen Integration. Im folgenden Interview vermittelt Roman Moos, Angebotsleiter SAH Bildung und Qualifizierung, einen Einblick in die Förderung von Grundkompetenzen.

Roman Moos, was genau ist mit «arbeitsbezogene Grundkompetenzen» gemeint? Damit sind generalistische Kompeten-

zen gemeint, die Mitarbeitende heutzutage an einem Arbeitsplatz benötigen, denn diese haben sich im Laufe der letzten Jahre möglicherweise verändert. So musste zum Beispiel eine Reinigungsperson früher ihre Leistungen auf Papier festhalten, heute passiert dies elektronisch auf einem Pad. Insbesondere IT-Kompetenzen sind heute in irgendeiner Form fast an jedem Arbeitsplatz notwendig, etwa wenn Dienstpläne nur noch in elektronischer Form verschickt werden.

Wie unterscheiden sich diese Bildungsmassnahmen von anderen Weiterbildungen?

Grundkompetenzkurse am Arbeitsplatz sind massgeschneidert, das heisst, wir evaluieren zuerst mit dem Betrieb, in welchen Abläufen es «klemmt». In einem unserer Kurse haben wir zum Beispiel Outlook geschult, da die vorgesetzte Person bemerkt hat, dass es mit Erfassung und Bewirtschaftung von Terminen nicht funktioniert hat, was zunehmend mühselig war. Oft stellen wir fest, dass es einen gewissen «Leidensdruck» braucht, der die Unternehmen schlussendlich zum Handeln veranlasst.

Wie muss man sich die Kursentwicklung vorstellen?

Als Kursanbieter können wir die Kursentwicklung nicht autonom vorantreiben, da wir die innerbetrieblichen Abläufe nicht kennen und somit auf eine Zusammenarbeit mit der verantwortlichen Person im Team oder Betrieb angewiesen sind. Wie erwähnt, sind die Kurse individuell auf den Betrieb zugeschnitten. Werden wir von einem Betrieb engagiert, eruieren wir zuerst den Bedarf im Betrieb oder auch nur in einem Team, erstellen dann einen Kursablauf und justieren diesen zum Schluss mit der Institution.

Können Sie uns ein Beispiel aus der Praxis nennen und skizzieren, wie dieser Kurs über die Bühne geht?

Eine HR-Leiterin hat festgestellt, dass fremdsprachige Teamleader zum Teil Probleme mit ihren Mitarbeitenden nicht dokumentiert hatten. Einerseits haben wir dann im Kurs die Funktion der Teamleader geklärt sowie ihnen ihren Verantwortungsbereich bewusst gemacht. Im Anschluss an dieses Basiswissen folgte der sprachliche Teil, bei dem die Teilnehmenden alle Bestandteile einer Aktennotiz verinnerlichen konnten. Wir haben ihnen Textbausteine vermittelt, die beim Verfassen von Aktennotizen hilfreich waren. Dabei haben wir auch das Absenzenmanagement dieser Firma miteinbezogen und in der Unterrichtssequenz Verständnisfragen dazu geklärt. Erwähnenswert scheint mir, dass dieser Teil im Team-Teaching mit der HR-Verantwortlichen erfolgt ist.

Zu guter Letzt konnten die Teilnehmenden ihren Kenntnisstand mittels einer kurzen elektronisch durchgeführten Standortbestimmung überprüfen. An diesem Beispiel erkennt man gut, dass die Fördermassnahme verschiedene Fertigkeiten wie sprachliche, fachliche, aber auch soziale, miteinbezogen hat.

Welche Grundkompetenzen sind in der Zentralschweiz am meisten gefragt?

Gemäss unseren Erfahrungen sind Angebote im Bereich IT am meisten gefragt. Aber auch sprachliche Belange sind ein Thema. Dazu sei gesagt, dass man diese Kompetenzen nicht isoliert betrachten darf. Eine Notiz in Word zu verfassen, verlangt sowohl Sprach- als auch IT-Grundkenntnisse. Genau diese Verzahnung von Kompetenzen berücksichtigen wir in der Ausgestaltung der Kurse.

Was sind die Stolpersteine und wo wünschen Sie sich Verbesserungen?

Trotz intensiver Bemühungen von Bund und Kantonen sind wir immer noch überrascht, wie viele Betriebe dieses Angebot nicht kennen. Auch als Anbieter weisen wir Betriebe immer wieder auf die Möglichkeit der Grundkompetenzförderung hin – und die Betriebe finden dieses Angebot meist wichtig. Nur hapert es oft in der Umsetzung, denn die angedachten Schritte in diesem Bereich werden oft vom Alltagsgeschäft überrollt, so dass diese Weiterbildungsmaßnahmen in der Prioritätenliste immer wieder nach hinten rücken.

Kurz erklärt: Wie genau funktioniert die Finanzierung der Grundkompetenzen-Kurse?

Nachdem der Bedarf definiert worden ist, stellt die Unternehmung ein Gesuch an das SBFJ zur finanziellen Unterstützung. Nach erfolgreichem Kurs wird ein Reporting eingereicht. Sofern die Kriterien erfüllt sind, erfolgt die Auszahlung der Förderbeträge. Wir als Anbieter stehen sowohl beim Gesuch als auch beim Reporting unterstützend zur Seite. Auch setzen wir den Fokus darauf, dass sich die Fördermassnahme wirklich im Bereich der Grundkompetenzen bewegt und die Rahmenbedingungen eingehalten werden.

«Einfach besser – am Arbeitsplatz»

Zu den Grundkompetenzen zählen beispielsweise folgende Herausforderungen:

- schriftliche Arbeitsanweisungen verstehen oder verfassen, Grundfunktionen von Outlook nutzen
- Umgang mit Word, Powerpoint und Excel
- Dokumente elektronisch ausfüllen
- einfache Kundengespräche souverän führen
- Betriebsordnungen, Weisungen, Prozessabläufe verstehen

So klappt die Umsetzung im Betrieb:

1. Anforderungen und Lernbedarf erfassen

Je genauer die Anforderungen und der Bedarf bekannt sind, desto grösser wird der Nutzen sein.

2. Kurs mit Anbieter wie SAH entwickeln

Der Transfer des Gelernten an den Arbeitsplatz ist von Beginn an sehr wichtig. So wird der Nutzen für Betrieb und Mitarbeitende gesichert.

3. Unterstützung beantragen

Bei Fragen zur Gesuchstellung stehen das SAH, die kantonalen Beratungsstellen oder das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) zur Verfügung.

4. Kurs im Betrieb umsetzen

Am Ball bleiben: Nach erfolgreicher Umsetzung der Grundkompetenzen weitere sinnvolle Bildungsschritte für die Mitarbeitenden mit dem Kursanbieter besprechen.



Roman Moos ist Angebotsleiter beim SAH Zentralschweiz, in dieser Funktion zuständig für Grundkompetenzen am Arbeitsplatz.



Interesse geweckt? Weitere Infos über die Website oder QR-Code scannen www.besser-jetzt.ch