

Flexibilität anders gedacht –

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung als fester Teil einer betrieblichen Lernkultur¹

von Michael Lüdtke, Björn Schulz, ARBEIT UND LEBEN - DGB/VHS, Berlin-Brandenburg

Die Forderung nach flexiblen Angeboten begleitet die arbeitsplatz- und betriebsorientierte Grundbildungsarbeit. Gemessen an der Gesamtzahl von ca. 7,5 Mio. funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten in Deutschland (vgl. Grotlüschen/Riekmann/Buddeberg 2012: 19) ist die Teilnahmequote in klassischen Kursen, zum Beispiel an den Volkshochschulen, relativ gering. Dabei wird außerdem nur ein sehr spezifischer Teilnehmendenkreis erreicht (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2011: 53-4). Daraus leitet sich unter anderem die Forderung nach zeitlich und örtlich flexibleren Angeboten für Betroffene und insbesondere Erwerbstätige ab. Für letztere Gruppe, die immerhin mehr als die Hälfte der ermittelten Anzahl funktionaler Analphabetinnen und Analphabeten umfasst, sollten die Inhalte außerdem arbeitsplatzrelevant gestaltet sein. Grundbildung wird dementsprechend auch inhaltlich flexibilisiert, so dass zum Beispiel Englisch- oder Computerkurse abgedeckt sind.

Der folgende Beitrag setzt sich mit dem Anspruch nach Flexibilität kritisch auseinander. Der Diskurs rund um den Prozess der Flexibilisierung wird kurz skizziert und es wird nach den Zielen des Flexibilitätsstrebens gefragt. Dem gegenüber gestellt werden die betrieblichen Rahmenbedingungen für Grundbildungsangebote. Folgende Fragen stehen im Fokus: Wer fordert Flexibilisierung und wer profitiert von flexiblen Angeboten? Welches Verständnis von arbeitsplatzorientierter Grundbildung liegt der Forderung nach mehr Flexibilität zugrunde? Welche Konsequenzen für die Grundbildungsarbeit sind daraus zu ziehen?

In dem Streben nach Flexibilisierung wird hier unmittelbar eine Nähe zu Tendenzen der Ökonomisierung und Individualisierung, wie sie die Arbeitswelt insgesamt erfassen, gesehen. Lernen löst sich in der Betriebslogik auf. Andererseits findet im Betrieb ein Großteil des Lernens im Erwachsenenalter statt. Eine lernförderliche Umgebung ist daher unabdingbar und der Weg dorthin erfordert eine Auseinandersetzung mit dem Anspruch nach Flexibilität. Im Sinne von Behringer/Käpplinger (2011: 18) soll der Beitrag daher auch ein Impuls für eine verstärkte Verbindung von Kursen und anderen Weiterbildungsformaten am Lernort Betrieb sein.

Ein flexibles, arbeitsplatzorientiertes Grundbildungsangebot: Erfahrungen aus dem Projekt „eVideo 2.0“

Im Projekt „eVideo 2.0“, das zwischen 2012 bis 2015 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde, entwickelte ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg unter anderem ein webbasiertes Lerninstrument für die Branchen Logistik und Gastgewerbe.

¹ Dieser Artikel erschien erstmals in: Alfa-Forum 89 (2016), 12-16.

Grundgedanke war, ein Angebot zu entwickeln, das einerseits Lernen zeitlich und örtlich flexibel ermöglicht und andererseits an die Arbeits- und Medienerfahrung der Zielgruppe andockt. Zusätzliche Module, zum Beispiel ein umfangreiches Wörterbuch, erweitern die Lernmöglichkeiten. Die realitätsnahe Darstellung der Arbeitsinhalte über Videos stellt den Bezug zum betrieblichen Alltag her. Beide Versionen von eVideo 2.0 richten sich vorrangig an deutschsprachige Beschäftigte auf den Kompetenzniveaus von Alpha-Level 2 bis 4.

Der konkrete Einsatz zeigt jedoch, dass die Bereitstellung über das Internet oder auch das betriebliche Intranet noch keinen unmittelbaren Anlass zum Lernen bietet. Das per se flexible Instrument muss stattdessen in bestehende Lernsettings eingebunden sein, sowohl inhaltlich als auch organisatorisch. Die Verbindung zum Arbeitsprozess in der virtuellen Realität muss in der realen Welt aufgegriffen werden. Dies kann in erster Linie durch Kurs- bzw. Blended-Learning-Arrangements gelingen. Nur so besteht die Möglichkeit, den Lernprozess zu reflektieren.

Diesem Ziel stehen zunächst die Bedingungen in vielen Betrieben entgegen: In den für das Projekt „eVideo 2.0“ maßgeblichen Branchen ist die Beteiligungsquote der Beschäftigten bzw. von Unternehmen an Weiterbildung gering (vgl. Anbuhl 2013: 6-9, Statistisches Bundesamt 2013: 23). Angebote im Bereich Sprachkompetenzen sind praktisch nicht vorhanden (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 44). Die Betroffenen sind eher auf sogenannten Einfacharbeitsplätzen mit geringer Aussicht auf beruflichen Aufstieg beschäftigt (vgl. Anbuhl 2013: 10). Nicht zuletzt sind die genannten Branchen von klaren und definierten Abläufen geprägt. Die Beschäftigten haben ständig wechselnde, aber starre Arbeitszeiten und Schichten. Unflexibel erscheinen vor diesem Hintergrund eher die Rahmenbedingungen der Arbeit.

Flexibilität: Eine Frage der Perspektive

Dabei verlangt die Arbeitswelt mehr und mehr lebenslanges Lernen, ein Konzept, dem das Erfordernis der Flexibilität inhärent ist. In Anbetracht zunehmender Spezialisierung, Digitalisierung und einem wachsenden Fachkräftebedarf, ist lebenslanges Lernen zur zentralen Vokabel der betrieblichen Weiterbildung geworden, in deren Kontext auch die arbeitsplatzorientierte Grundbildung betrachtet werden muss.

Im Fokus steht dabei der Beschäftigte und zunächst weniger das Weiterbildungsangebot oder der Betrieb. Die Vorstellung vom flexiblen Beschäftigten, der sich an die Bedarfe der Arbeitswelt anzupassen hat, durchzieht den gesamten Diskurs um Flexibilität. Über den engeren Kontext der betrieblichen Weiterbildung hinaus, stehen im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion zum Stichwort Flexibilisierung unter anderem die Befristung von Arbeitsverträgen oder der Einsatz von Arbeitskräften auf der Basis von Werkverträgen. Flexibilität wird damit individualisiert: Der Mensch hat sich an die Erfordernisse anderer Systeme, zum Beispiel des Arbeitsplatzes, anzupassen.

Die arbeitsplatzorientierte Grundbildung stärkt die Flexibilität der Beschäftigten (vgl. Klein/Schöpfer-Grabe 2011: 28), jedoch weniger vor dem Hintergrund des Anpassungsparadigmas, sondern vielmehr im Sinne von Empowerment. Neben der Stärkung grundlegender Kompetenzen geht es zum Beispiel auch um die Vermittlung von Fähigkeiten zum Lernen lernen. In der arbeitsplatzorientierten Grundbildung sind dabei Arbeitsanforderungen der Ausgangspunkt. Das Lernen anhand von Arbeitshandlungen und -prozessen ermöglicht prinzipiell den Anschluss an konkrete Herausforderungen des Alltags, an Lerninteressen und Lernmotive der Beschäftigten und ist daher besonders wirksam. Dazu muss der Arbeitsplatz jedoch in der Lage sein, vielfältige Lernsettings abzubilden.

Aus Sicht von Unternehmen ist der betriebswirtschaftliche Mehrwert einer Grundbildungsmaßnahme in der Regel nicht unmittelbar erkennbar, so dass die Bereitschaft zu organisatorischen Konzessionen gering ist. Hinzu kommt, dass Lernbedarfe nicht artikuliert werden und die betrieblichen Abläufe in der Regel funktionieren. Wenn Bedarf bestehen würde, wäre uns dies bekannt – so lauten häufig die Aussagen betrieblicher Vertreterinnen und Vertreter, auch im Projekt „eVideo 2.0“. Damit fällt die Notwendigkeit des Lernens weg. Diese Einstellung ist bei Betrieben, die tatsächlich Kenntnis von funktionalen Analphabetinnen bzw. Analphabeten in der Belegschaft haben, sogar noch deutlicher vorhanden (vgl. Ehmig/Heymann/Seelmann 2015: 43). In der Folge wird Weiterbildungsabstinz auf unzureichende Motivation zurückgeführt und in den Bereich der Eigenverantwortung gedrängt. Bezüge zur Arbeitsumgebung werden nicht wahrgenommen. Die Grundbildungsmaßnahme sollte dementsprechend überwiegend außerhalb der Arbeitszeit stattfinden und die Betroffenen sollten die Kosten tragen (vgl. Ehmig/Heymann/Seelmann 2015: 47-8).

Die Beschäftigten, vor allem auf den Alpha-Level 3-4, empfinden ihre Kompetenzen andererseits nicht unmittelbar als defizitär. Eigenmotivation und Nachfrage nach einem Kursangebot sind dementsprechend gering. Kurzum: Unternehmen bringen nicht die notwendige Flexibilität auf, um ein Grundbildungsangebot in geeigneter Weise zu implementieren und Beschäftigte, die von einem Angebot profitieren würden, scheinen nicht daran interessiert. Die durch das Umfeld entsprechend wahrgenommene Mitverantwortung und mangelnde Änderungsbereitschaft der Betroffenen (vgl. Ehmig/Heymann/Sellmann 2015: 54-5) sind weitere Indikatoren für die Zuschreibung mangelnder Flexibilität.

Die Bereitschaft, sensibilisierende Beratungsangebote für funktionale Analphabetinnen und Analphabeten zu unterstützen, ist auf Seiten der Unternehmen ebenfalls eher gering ausgeprägt. Unverbindliche Angebote wie Informationsmaterialien und Netzwerke werden von Arbeitgebern als sinnvoll erachtet, während Ausbildungsangebote in der Form von Mentorenprogrammen oder die Einrichtung von Selbstlernangeboten kritisch betrachtet werden (Ehmig/Heymann/Seelmann 2015: 60). Die Vorstellung mangelnder Lernbereitschaft und Flexibilität bei den Betroffenen verhindert die Implementierung von Angeboten, die etwaige Motivations- und Flexibilitätsdefizite auf Seiten der Beschäftigten adressieren, und vor allem bietet sich ein Grund für Unternehmen, eigene Flexibilitätsdefizite zu ignorieren.

Flexibilität und arbeitsplatzorientierte Grundbildung: Keine Forderung, sondern Prinzip

Das Grundbildungsangebot steckt in einem Dilemma: Die unzureichende Flexibilität und Motivation der Beschäftigten dient als Hilfsargument, um über die betrieblichen bedingten Informations- und Organisationsdefizite hinwegzutäuschen. Alle Hürden zur Teilnahme an einem Lernangebot werden infolgedessen wie selbstverständlich negativ auf das Angebot selbst projiziert oder die Notwendigkeit eines solchen Angebots von vornherein in Abrede gestellt.

Wo das betriebliche Umfeld unflexibel ist, soll sich das Grundbildungsangebot nun durch besondere Flexibilität auszeichnen und wird diesem Anspruch vor allem auf inhaltlicher Seite häufig gerecht. Die arbeitsplatzorientierte Grundbildung richtet sich in erster Linie an Un- und Angelernte oder formal Geringqualifizierte. Diese Personengruppen arbeiten vielfach auf sogenannten Einfacharbeitsplätzen, an denen Lese-, Schreib- und Rechen- aber auch informationstechnologische Kompetenzen in geringerem Maße gefordert sind. Diese Gruppen sind außerdem äußerst heterogen, sowohl in Hinblick auf ihre Lernerfahrungen und -gewohnheiten, als auch in Hinblick auf ihre Kompetenzen. Ein flexibles Lernangebot ist damit nicht nur eine Bereicherung für diese Zielgruppe, sondern in jedem Fall eine Notwendigkeit für erfolgreiches Lernen. Das Angebot muss inhaltlich passgenau verschiedene Kompetenzniveaus bedienen können und verschiedene Lernformen bereitstellen.

Offene, anpassbare Lernformate wie eVideo 2.0 oder alle Arten von Open Educational Resources (OER) sind hierfür geeignet und werden seit jeher von Kursleiterinnen und Kursleitern genutzt und sogar erstellt.

Dennoch erfordert die verbesserte Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter der Zielgruppe weitaus mehr als die Flexibilität eines Lernangebots. Weiterbildungsabstinenz, Motivationsverluste oder andere Hürden sind auch durch die bestehenden Strukturen im Beschäftigungs- und Arbeitssystem begründet. Um Widerstände zu überwinden, kann man also nicht das eine einengende System durch ein anderes ersetzen, indem sämtliche Lernprozesse betrieblichen Erfordernissen untergeordnet werden.

Der Betrieb als flexibler Lernort mit einem festen Platz für arbeitsplatzorientierte Grundbildung

Wenn die Materialien speziell für einen bestimmten Arbeitsprozess entwickelt wurden, ist die inhaltliche Relevanz unmittelbar vorhanden. Zielgruppengerechte Lehr- bzw. Lernsettings, die für den Einzelnen angemessen und attraktiv sind, müssen das Angebot jedoch abrunden. Kurse und arbeitsplatznahe Lernformen stehen dabei nicht in Konkurrenz, sondern ergänzen sich (vgl. Käßlinger 2010: 7). Die betriebs- und arbeitsplatznahe Gestaltung eines Qualifizierungsangebots bedeutet dabei auch, dass das Angebot einen festen Platz im betrieblichen Prozess einnimmt. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist dabei nicht weniger als ein gleichberechtigtes Anliegen der betrieblichen Weiterbildung.

Statt Flexibilität vom betrieblichen Prozess her zu denken, sollte sich die inhaltliche und organisatorische Flexibilität des Angebots allein am Lernenden bzw. Beschäftigten orientieren und damit die arbeitsorganisatorischen Bedingungen explizit miteinbeziehen. Die zentrale Herausforderung für betriebliche Grundbildungsangebote liegt in der Bewusstmachung aller Aktivitäten rund um Lesen, Schreiben und Rechnen im Arbeitsprozess, insbesondere für jene Zielgruppe, die davon ausgeht, über ausreichende Kenntnisse in diesen Bereichen zu verfügen. Dazu muss der Transfer von Wissen und Fähigkeiten didaktisch und arbeitsorganisatorisch angebahnt werden. Barrieren und Hemmnisse für Weiterbildungsbeteiligung müssen abgebaut werden.

Unternehmen können beispielsweise den Erfahrungsaustausch sinnvoll organisieren und das informelle Lernen mit dem formalen Lernen verbinden. Coaching, Lernen am Arbeitsplatz, Kurse und Selbstlernangebote sind zu verschränken. Eine Lernschleife wird eingebaut, um sich das notwendige Wissen anzueignen. Unternehmen können auch zu Gesprächen, zu Teamarbeit und zum selbstständigen Lernen anregen. Mentoren und Lernberaterinnen bzw. Lernberater aus der Umgebung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ebenfalls unterstützend einwirken. Nicht zuletzt ist es Aufgabe von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, ihre Beteiligungsrechte in der betrieblichen Weiterbildung zu nutzen.

Lerninstrumente wie eVideo 2.0 bieten eine Möglichkeit diese Bedarfe zu adressieren. Sie ergänzen klassische Kursangebote um weitere mediale, zeitliche und örtliche Lernmöglichkeiten. Sie stellen Praxisnähe und Kompetenzorientierung her. Beispielsweise bieten Gamification-Elemente ein Anreizsystem jenseits von Zertifizierung oder anderen Leistungsnachweisen. Adaptive Lernangebote lassen sich sehr viel einfacher durch digitale Arrangements gestalten. Dennoch kann auch ein solches Angebot – ebenso wie neue Ansätze des mobilen Lernens – nicht unabhängig vom Kursangebot eingesetzt werden. Der Kurs (oder zumindest ein fester, personell ausgestatteter Lernort) verbindet die vielfältigen Lernmöglichkeiten, ermöglicht den Austausch und stellt einen erkennbaren, erfahrbaren Lernort zur Verfügung.

Erfolgreiche Ansätze zur Integration betrieblicher Qualifizierung in die Arbeitszeit sind durchaus vorhanden, wie der Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie zeigt, jedoch sind die Ansätze nun dezidiert auf den Bereich Grundbildung zu übertragen.

In Hinblick auf die Zielgruppe besonders hervorzuheben ist die Beratungskomponente. Der Betriebsrat oder betriebliche Vertrauenspersonen können hier ein Treiber sein, vor allem in kleineren Unternehmen, aber auch in größeren Betrieben, wo Weiterbildungsabteilungen oft aufgelöst wurden oder nur noch eine Servicefunktion zu erbringen haben (vgl. Bahn Müller/Fischbach 2004: 187). Wo Probleme in der Bedarfsermittlung, Ziel- und Orientierungsprobleme oder Durchsetzungsprobleme die entscheidenden Hindernisse der betrieblichen Weiterbildung sind (vgl. Bahn Müller/Fischbach 2004: 184-88), erscheint die Flexibilität des Angebots weitaus weniger ein Problem als die unzureichende Flexibilität der betrieblichen Strukturen.

Unter Berücksichtigung der Zielgruppe arbeitsplatzorientierter Grundbildung, kommt es auf das Zusammenspiel von Lernen, Beratung und lernförderlicher Arbeitsplatzgestaltung an. Das Projekt „eVideoTransfer“, das die bisher erarbeiteten Ansätze des Projekts „eVideo 2.0“ bundesweit in Betriebe implementieren soll, wird sich diesem ambitionierten Ziel stellen. Dabei wird die Digitalisierung der Arbeit als Anlass und Treiber ins Zentrum gerückt. Digitalisierung, Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 ist mehr als die Vernetzung von Produktionsprozessen oder Lieferketten. Die Entwicklungen ermöglichen und erfordern auch eine andere, flexible Gestaltung von Lernprozessen am Arbeitsplatz. Die zukünftige Arbeitswelt erfordert all das, was arbeitsplatzorientierte Grundbildung bereits leisten will: Weiterentwicklung beruflicher Handlungskompetenz, Stärkung von Beschäftigungsfähigkeit oder die Förderung von Flexibilität.

Weitere Informationen zum Transferprojekt „eVideoTransfer“ erhalten Sie unter: www.kes-verbund.de/eVideoTransfer

Hinweis

Das diesem Beitrag zugrunde liegende Projekt „Simulationslernprogramm für die branchenorientierte Alphabetisierung und Grundbildung (eVideo 2.0)“ wurde mit Mitteln des BMBF unter dem Förderkennzeichen 01ABI2034 gefördert. Das Projekt „eVideoTransfer“ wird mit Mitteln des BMBF unter dem Förderkennzeichen WI41500 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Literatur

Anbuhl, Matthias, 2013: Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung.

Bahn Müller, Reinhard/Fischbach, Stefanie, 2004: Der Qualifizierungstarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In: WSI-Mitteilungen 04/2004, 182-189.

Behringer, Friederike/Käpplinger, Bernd, 2011: Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung. Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum? In: BWP Report 01/2011, 15-19.

Ehmig, Simone C./Heymann, Lukas/Seelmann, Carolin, 2015: Alphabetisierung und Grundbildung am Arbeitsplatz Sichtweisen im beruflichen Umfeld und ihre Potenziale. Mainz: Stiftung Lesen.

Grotlüschen, Anke, 2003: Widerständiges Lernen im Web - virtuell selbstbestimmt? Eine qualitative Studie über E-Learning in der beruflichen Erwachsenenbildung. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.

Grotlüschen, Anke/Riekmann, Wibke/Buddeberg, Klaus, 2012: Hauptergebnisse der leo. – Level-One Studie. In: In: Anke Grotlüschen, Wibke Riekmann (Hrsg.): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland – Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie, 15-53. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.

Grotlüschen, Anke, 2012: Literarität und Erwerbstätigkeit. In: Anke Grotlüschen, Wibke Riekmann (Hrsg.): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland – Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie, 135-160. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.

Käpplinger, Bernd, 2010: Arbeitsbezogene Grundbildung: Motive und Motivationen in Unternehmen. In: Rosemarie Klein (Hrsg.): „Die Rendite muss stimmen“ – Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung (Dokumentation des Ergebnisworkshops 1./2. Februar 2010).

Klein, Helmut E./Schöpfer-Grabe, Sigrid, 2011: Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Leitfaden für Unternehmen. Institut der Deutschen Wirtschaft: Köln.

MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung, 2013: Ergebnisbericht zur Studie „e-Learning und Lernen am Arbeitsplatz im Mittelstand – machen es die kleinen Unternehmen anders als die großen?“ Repräsentative Studie zu Status quo und Perspektiven von e-Learning und Lernen am Arbeitsplatz. Essen.

von Rosenblatt, Bernhard/Bilger, Frauke, 2011: Erwachsene in Alphabetisierungskursen der Volkshochschulen Ergebnisse einer repräsentativen Befragung (AlphaPanel). Bonn: Deutscher Volkshochschul-Verband.

Statistisches Bundesamt, 2013: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Vierte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS4).

Stiewe, Heinz, 2002: Die Förderung menschlicher Flexibilität in modernen Arbeitsstrukturen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Autoren

Michael Lüdtke ist Mitglied der Geschäftsführung von Arbeit und Leben – DGB/VHS, Berlin-Brandenburg. In seinem Geschäftsfeld ist der Fachbereich KES – Bildung und E-Government angesiedelt, in dem das Projekt „eVideoTransfer“ integriert ist.

luedtke@berlin.arbeitundleben.de

Björn Schulz ist Projektleiter bei Arbeit und Leben – DGB/VHS, Berlin-Brandenburg im Projekt „eVideoTransfer“. Zuvor war er von 2012 bis 2015 verantwortlich für die Umsetzung des Projekts „eVideo 2.0“, in dessen Rahmen u.a. das gleichnamige Lerninstrument entwickelt wurde.

schulz@berlin.arbeitundleben.de