

Verankerung von Alphabetisierung und Grundbildung in der Schweiz – am Beispiel des GO Projektes

Berlin, 27. November 2016

Bernhard Grämiger
Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB

Gesamtschweizerischer Dachverband der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung

700 Mitglieder, 24 Mitarbeitende, 3 Sekretariate, 63 Jahre alt

Aktivitäten

- Bildungspolitik
- Vernetzung von unterschiedlichen Interessenvertretern
- Entwicklung/Innovation

Schwerpunkthemen u.a.

- Qualität und Ausbildung der Ausbildenden
- Förderung von wenig Qualifizierten / Grundkompetenzen
- Förderung von Weiterbildung in Betrieben

Welche Herausforderungen sind bei der Implementierung und dem Transfer von Good-Practice in die Fläche zu meistern und was sind die Gelingensfaktoren?

Wie schaffen wir den Schritt vom „Projekt“ zur nachhaltigen Förderung im Rahmen von Strukturen?

- Das Projekt GO
- Bedingungen für die nachhaltige Nutzung von GO in den Förderstrukturen
- Das Transferprojekt GO Next
- Erfahrungen

Ausgangslage

64 Prozent aller Erwachsenen mit ungenügenden Grundkompetenzen in der Schweiz sind erwerbstätig

Zielsetzung

Entwicklung eines Good-Practice-Modells zur arbeitsplatzorientierten Förderung der Grundkompetenzen

1. Identifikation von Erfolgsfaktoren für die Grundbildungsarbeit in Betrieben
2. Entwicklung eines Fördermodells (GO Modell)
3. Pilotierung in 12 unterschiedlichen Betrieben aus verschiedenen Branchen
4. Entwicklung von Instrumenten und Tools sowie Weiterbildungen für Kursleitende und Beratende
5. Transfer in die Strukturen (GO Next)

Das GO Modell

Mit dem GO Modell werden spezifisch auf die Anforderungen am Arbeitsplatz und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtete, kurze Bildungsmaßnahmen im Bereich Grundkompetenzen entwickelt und umgesetzt.

Das GO Modell



1. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung mit dem GO Modell ist effektiv. Sie funktioniert in allen Betriebsgrössen und in allen Branchen
2. Nicht alle, aber viele Betriebe sind bereit, in die Weiterbildung ihrer geringqualifizierten Mitarbeitenden zu investieren.
3. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist effektiv, aber auch zeitintensiv und entsprechend kostenintensiv
4. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung besteht gleichermassen aus einer Bildungs- und Beratungsleistung.
5. Für die meisten Anbieter in der Grundbildung ist die Arbeit mit Betrieben ein sehr grosse Herausforderung

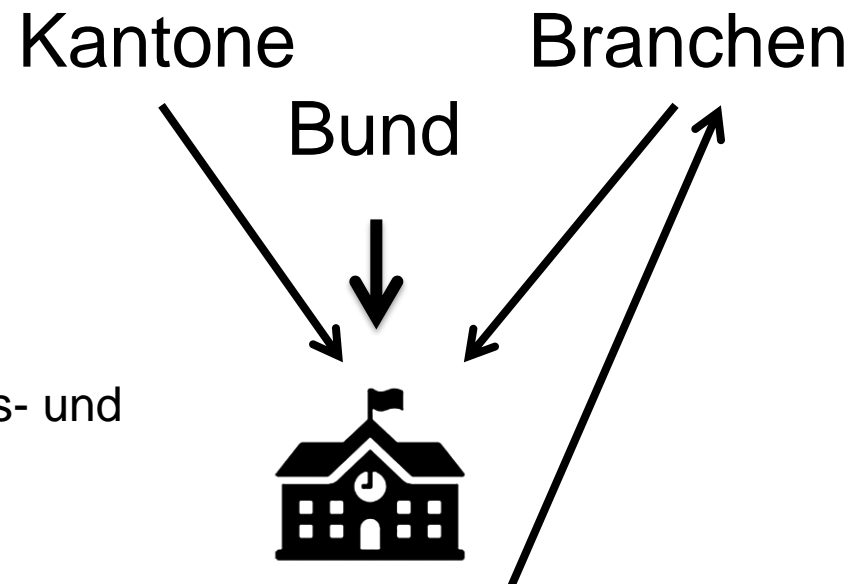
- Allgemeiner Konsens unter Fachleuten, dass ein arbeitsplatzorientiertes Förderangebot im Bereich Grundkompetenzen auf Basis des GO Modells aufgebaut werden soll.
- **Aber:** wenn wir nichts tun, verschwindet das GO Modell trotz Konsens in der Schublade

Was braucht es, damit das GO Modell nachhaltig genutzt wird?

Bedingungen für die nachhaltige Nutzung in der Förderstruktur

- Anpassung der Finanzierungsstruktur
- Neugestaltung der Leistungsvereinbarungen mit den Anbietern
- Champions
- „Eigene“ positive Erfahrungen

- Umfassende Bildungs-, Beratungs- und Marketingkompetenzen
- Bereitschaft, zu den Betrieben zu gehen.



- Unterstützung der Sozialpartner
- „Bedarf“ der Betriebe

Ziel: Als Motor dazu beitragen, dass möglichst viele Bedingungen für die nachhaltige Nutzung erfüllt sind.

Massnahmen:

Entscheidungsträger in den Kantonen und in den Branchen sensibilisieren und motivieren, dass sie **strukturinterne**

Transferprojekte umsetzen:

- Entscheidungsträger in den Kantonen und in den Branchen als Koordinatoren (Owners)
- Befähigung von Anbietern, resp. Kursleitenden und Beratenden, über Pilotierungen in Betrieben
- Vorbereitung der Erweiterung der Förderstrukturen bezgl. Finanzierung und Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit Anbietern

Anpassung der Finanzierungs- struktur

Faustregel Kosten: Die Beratungsleistung inkl. Akquise ist mindestens so zeit- und kostenintensiv wie die Bildungsleistung.

→ Es genügt nicht, wenn nur die Bildungsleistung bezahlt wird

→ Die Finanzierungsstruktur muss so ausgestaltet sein, dass die Anbieter relevante Anreize für eine aktive Akquise erhalten. Nachfrageorientierte Instrumente sind dazu ungeeignet.

Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit den Anbietern

- Klare Aufträge an die Anbieter, ihre Angebotspalette zu erweitern und aktiv auf die Betriebe zuzugehen
- Investitionen in die Kompetenzaufbau bei den Anbietern müssen zwingend Teil sein des Leistungsauftrags (Qualitätssicherung)

- In föderalen Strukturen erfolgen Strukturänderungen bottom-up
- Die Entwicklung der Strukturen muss aktiv koordiniert werden: Es braucht einen Motor
- Es geht primär darum, Entscheidungsträger zu überzeugen
- Strukturänderungen kosten und müssen finanziert werden
- Die Bereitschaft, Förderstrukturen zu ändern, wird sehr stark beeinflusst vom bildungspolitischen Klima
- Entscheidungsprozesse in den Strukturen brauchen SEHR viel Zeit. Transfer-Projekte müssen entsprechend langfristig angelegt sein

- Ohne **Ownership** in den Strukturen keine Nachhaltigkeit
- Jeder Kanton ist anders, jede Branche ist anders
- Konzepte können in Transfer-Projekten nicht aufoktroyiert werden. Jeder Kanton, jede Branche will und muss es anders machen. Das muss akzeptiert werden

Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Oerlikonerstrasse 38
8057 Zürich

Bernhard Grämiger, Direktor
T: 0041 44 319 71 61
M: bernhard.graemiger@alice.ch

www.alice.ch/GO2

SVEB als „begleitendes“ Kompetenzzentrum zur arbeitsplatzorientierten Förderung der Grundkompetenzen

- Motor
- Materialien, Instrumente und Weiterbildungen für Kursleitende und Beratende
- Beratung von Kantonen und Branchen