



Angebote für Unternehmen

PLANEN

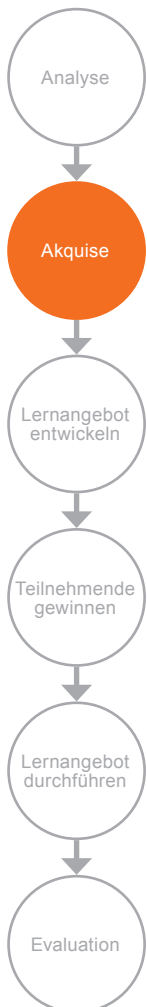
ÜBERZEUGEN

UMSETZEN

Leitfaden

Angebote für
Unternehmen

Seite 1/2



Fortbildungen bei Unternehmen gewinnen

Ähnlich wie die Durchführung von Fortbildungen in kommunalen Institutionen müssen auch privatwirtschaftliche Unternehmen und kommunale Eigenbetriebe erst vom Nutzen der Fortbildung für Personalverantwortliche und Führungskräfte überzeugt werden. Dies kann in mehreren Schritten erfolgen:

1. Türöffner identifizieren

Um Unternehmen auf die Thematik mangelnder Grundbildungskennntnisse und Lösungsansätze anzusprechen, können verschiedene Personen als Türöffner fungieren:

» Personalverantwortliche

Häufig kennen Personalverantwortliche die realen Arbeitsbedingungen gut und wissen, welche Fortbildungsmöglichkeiten den Arbeitnehmenden zur Verfügung stehen. Dadurch können sie auch bei der Bewerbung im Haus unterstützen.

» Betriebsrat

Auch Betriebsräte sind zumeist gut über die Kenntnisse oder auch Schwierigkeiten der eigenen Mitarbeitenden informiert. In manchen Betrieben kann es auch vorkommen, dass bereits eine oder mehrere Personen über die Thematik der Lese- und Schreibprobleme geschult wurden und als Mentor oder Mentorin für die Kolleginnen und Kollegen ansprechbar sind.

» Chancen-/Inklusionsbeauftragte

Diese Personengruppe kann sich am gewinnbringendsten für eine Bewerbung in Unternehmen erweisen, da ihre Aufgabe per Definition darin liegt, benachteiligte Mitarbeitende besonders zu unterstützen und sich für Chancengerechtigkeit einzusetzen.

2. Überzeugen

» Ansprache

Kontakte, die während Fachtagungen oder Veranstaltungen geknüpft werden, sind der ideale Einstieg für eine Erstansprache des Unternehmens. Dabei kann zunächst ein Telefonat voran gehen, indem an das Kennenlernen erinnert und daran angeknüpft wird. Im Anschluss sollte eine E-Mail mit allen Informationen über das Besprochene folgen und mit einem Termin zur erneuten Kontaktaufnahme enden (z. B. „Gern werde ich in der X. KW erneut auf Sie zukommen“).

» Argumentation

Überzeugen können statistische Zahlen zu Betroffenen aus der leo.-Level- One-Studie. Die Zahl von 7,5 Mio. funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten bundesweit sorgt meist für eine hohe Aufmerksamkeit und Erstaunen. Diese Zahl kann auch auf das Bundesland bzw. den Landkreis heruntergebrochen werden (Formel laut leo.-Level-One Studie: Einwohnerzahl x 0,63 x 0, 145). Besonders wichtig ist es, in Unternehmen auf die Schrift- und Leseanforderungen bei bestimmten Arbeitsprozessen einzugehen. In einem Pflegeunternehmen gibt es bspw. häufig Schwierigkeiten mit dem Ausfüllen der



PLANEN
ÜBERZEUGEN
UMSETZEN

Leitfaden

Angebote für
Unternehmen

Seite 2/2

Dokumentationsbögen oder dem Lesen von Gebrauchsanweisungen und Warnschildern. Irritation, Fragen und Fehlern bei den Mitarbeitenden oder der Verwaltung sind mögliche Folgen hierbei, wodurch ein enormer Mehraufwand entstehen kann. Generell sollte bei Unternehmen in der Argumentation darauf geachtet werden, die wirtschaftlichen Faktoren und Argumente zu betonen.

» **Good-Practice-Beispiele**

Sollten in der Kommune bereits andere Unternehmen Interesse an der Fortbildung bekundet haben, bzw. Fortbildungen durchgeführt haben, können diese als gutes Beispiel genutzt werden, um die eigene Kooperationskompetenz darzustellen. Weiterhin können sich manche Unternehmen dadurch angespornt fühlen, ihren Mitarbeitenden ebenfalls Angebote zukommen zu lassen.

» **Termin**

Wenn das Unternehmen zu einer Vorbesprechung einlädt, sollte diese Chance genutzt werden, eine kurze Präsentation (10 Minuten) des Themas und der hohen Bedeutung von Unternehmensfortbildungen und Grundbildungskursen zu halten. Ein zeitlicher Fahrplan sollte hierbei ebenfalls vereinbart werden. Wichtig ist, dass der Termin mit einer gegenseitigen Vereinbarung für das weitere Vorgehen geschlossen wird. Hierdurch wird Verbindlichkeit geschaffen und Sie haben einen Aufhänger für die anschließende Kontaktaufnahme.

Mentor*innen ausbilden

Neben den Fortbildungen bzw. Informationsveranstaltungen für die Fach- und Führungsebene kann auch der Ansatz verfolgt werden, bestimmte Mitarbeitende zu Mentorinnen und Mentoren im Bereich Grundbildung auszubilden. Diese Mitarbeitenden können dadurch Personen auf Augenhöhe begegnen und diesen als Lernberaterinnen und Lernberater zur Seite stehen. Zentrale Aufgaben sind hierbei:

- die Unterstützung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, Lernbedürfnisse zu erkennen
- die Ermutigung, diesen Lernweg anzugehen
- zu passenden Lernangeboten beraten

Diese Lern- bzw. Kursangebote können dabei im besten Fall im Haus durch das Unternehmen selbst angeboten werden. Ist dies nicht der Fall, sollte über externe Angebote bei Weiterbildungsträgern und der lokalen Volkshochschule beraten werden.

Dem Unternehmen kann eine Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Mentoring angeboten werden. Ein gutes Konzept hat hierbei das DGB Bildungswerk im Projekt MENTO entwickelt. Die Mentorenqualifizierung kann auch in Kooperation mit diesem bundesweiten Projekt stattfinden.

Wichtig ist hierbei zu beachten, dass Mitarbeitende freiwillig eine solche Tätigkeit übernehmen. Anders als bei gesetzlich vorgeschriebenen Tätigkeiten wie Brandschutzbeauftragten oder Ersthelfern muss daher hier auf eine positive Unterstützung des Unternehmens geachtet werden. Zukünftige Mentorinnen und Mentoren sollten eher aus eigenem Antrieb ihr Interesse bekunden.