

# Weiterbildung mit Alltagsbezug

FLAVIAN CAJACOB

Der Bund unterstützt Unternehmen finanziell, die die Grundkompetenzen ihrer Mitarbeitenden fördern wollen. Dies soll im Rahmen von arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen geschehen. Ein Augenschein im Logistikcenter des Reifenherstellers Continental.

Normalerweise arbeiten sie in den riesigen Hallen im Logistikzentrum von Continental im so-lothurnischen Neuendorf. Nun sitzen ein halbes Dutzend Männer in einem Nebenraum. Ihre Deutschkenntnisse entsprechen noch nicht vollumfänglich den Anforderungen des Betriebes. Das soll sich nun ändern durch eine Ausbildung direkt am Arbeitsplatz und zugeschnitten auf die dortigen Herausforderungen. Die Männer aus unterschiedlichen Herkunftsländern verfügen zwar über eine gemeinsame Sprache: «Das Schweizerdeutsch ist gar nicht das Problem, das beherrschen wir fast alle», sagt einer. Schwierigkeiten bereitet ihnen die Schriftsprache. Vorschriften und Anweisungen zum Arbeitsablauf sind in ihr verfasst; sie müssen verstanden und befolgt werden. «Ganz besonders wenn es um die Sicherheit geht, darf es keinen Interpretationsspielraum geben», bemerkt Ivan Lafranchi (Warehouse Manager).

Bis heute ist es zu keinem grösseren Zwischenfall gekommen, der auf sprachliches Un-

verständnis zurückzuführen wäre. Aber lieber im Voraus eine Gefahrenquelle ausschalten als es später bereuen, lautet das Credo von Lafranchi. Deshalb haben sich er und Nadia Massafra, die Personalchefin, für eine adäquate Nachschulung des Personals eingesetzt. «Die arbeits-

FÖRDERSCHWERPUNKT  
GRUNDKOMPETENZEN AM  
ARBEITSPLATZ  
<https://bit.ly/2N57fGD>

Der Bundesrat hat im November 2017 einen Förderschwerpunkt für die Weiterbildung von Arbeitnehmenden im Bereich Grundkompetenzen beschlossen. Die Massnahme basiert auf dem Berufsbildungsgesetz und ist auf drei Jahre befristet. Gerechnet wird mit Bundesbeiträgen von insgesamt etwa 13 Mio. Franken.

Der SVEB unterstützt den Förderschwerpunkt durch Informationsveranstaltungen und fachliche Beratung im Hinblick auf die arbeitsplatzbezogene Weiterbildung.

platzorientierte Förderung der Grundkompetenzen schien uns das perfekte Mittel zum Zweck», sagt Massafra, die als Tochter eines in die Schweiz emigrierten Südtalieners selber erlebt hat, wie die Verbundenheit mit der Diaspora zwar das Heimweh zu mindern vermag, gleichzeitig aber auch das Erlernen der hiesigen Umgangssprache erschwert. «Wo also können Sprachkenntnisse so einfach erworben werden, praxisnah und sogar mit Spass, wenn nicht im Betrieb, wo ein Grossteil der Zeit verbracht wird?», fragt sie.

#### Nicht nur das Kader fördern

29 Einheiten umfasst der Deutschunterricht. Geleitet wird er von einer Trainerin von «Flying Teachers». Das Unternehmen profitiert dabei vom Förderschwerpunkt des Bundes «Einfach besser am Arbeitsplatz». Die Kosten tragen je zur Hälfte das Unternehmen sowie der Bund. Nadia Massafra wurde von einer Kursleiterin der «Flying Teachers» auf diese Unterstützungsmöglichkeit aufmerksam gemacht, die im Unternehmen Englischkurse gegeben hat. «Für mich ist schon immer klar gewesen, dass man

in einem Betrieb nicht nur das Kader, sondern sämtliche Mitarbeitenden schulen muss», betont die Personalfachfrau Massafra. Sie sei froh und zugleich auch ein wenig stolz, würde dies auch die Führungsspitze ihrer Firma so sehen.

Und so feilen jeweils am frühen Dienstagmittag sechs bis neun Männer für eineinhalb Stunden an ihren Deutschkenntnissen. Sie stammen aus Albanien, Kroatien, aus Eritrea, dem Kosovo, aus Italien oder Tibet. Einige von ihnen leben schon lange in der Schweiz, andere wiederum sind erst vor Kurzem ins Land gekommen. Die Verständigung mit- und untereinander klappt gut. «Schnell, schnell», «ufe», «abe» – wer diese Ausdrücke richtig zu interpretieren wisse, der mache im Hochregallager sicherlich nichts falsch, erklärt einer der Männer und grinst seinen Chef an. «Ach ja, und «merci», das ist auch so ein Wort, das man sehr, sehr schnell lernt in der Schweiz», schiebt der Mitarbeiter nach.

#### Teil des Wochenprogramms

«Am Anfang», sagt Ivan Lafranchi, der die Vorteile einer arbeitsplatzbezogenen Förderung

schon früh erkannt hat, «mussten wir tatsächlich einiges an Überzeugungsarbeit leisten, um die Leute zum Besuch des Kurses zu bewegen.» Heute gehören die Lektionen ganz einfach ins Wochenprogramm. Diskussionen über Sinn und Zweck der Schulung gibt es keine mehr. Dazu trägt auch bei, dass der vermittelte Stoff einen direkten Bezug zur Arbeitswelt oder zum Alltag aufweist. An diesem Nachmittag beispielsweise wird nicht allein das Personalreglement studiert und interpretiert, sondern auch der Sonderbundkrieg angesprochen.

Für die Kursteilnehmer, die in diesem Artikel lieber nicht namentlich genannt sein möchten, geht es vor allem darum, die Bedeutung einzelner Wörter zu erfassen: «Folgejahr» zum Beispiel oder «anteilmässig». Was relativ leicht über die Lippen geht, ist oft schwierig an die Begrifflichkeit der Muttersprache anzuknüpfen. «Viele Dinge umschreibt man in meiner Muttersprache ganz anders, als man es auf Schweizerdeutsch tut – und dann noch ins Schriftdeutsche übersetzen, das ist nicht einfach», meint ein Mann, der aus dem Kosovo stammt.

### Lohnende Investition

Trotz der Herausforderung: Die Stimmung im Schulungsraum von Continental ist gelöst. «Lernen soll auch Spass machen», so die Überzeugung von Ivan Lafranchi. «Und der erlernte Stoff muss direkt in die Arbeit einfließen, sonst ergibt das Ganze keinen Sinn.» Auf systematische Kontrollmassnahmen verzichtet das Unternehmen. «Aber», sagt Lafranchi, «ich prüfe natürlich im Umgang mit meinen Kollegen immer wieder, ob im Unterricht etwas hängen geblieben ist.» Und, ist es? Lafranchi muss nicht lange überlegen. «Ganz klar, ja!» Gerade, was die Kommunikation angeht, seien grosse Fortschritte festzustellen. Und das wiederum wirke sich auch auf die Abläufe und die Effizienz aus. «Insofern lohnt sich die Investition ganz sicher», betont Lafranchi. Was er zudem beobachten kann: Der Zusammenhalt im Unternehmen sei

### DAS GO-MODELL <https://bit.ly/333GZIK>

Mit dem GO-Modell steht ein Modell zur arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung zur Verfügung, das in unterschiedlichen Branchen bereits erfolgreich erprobt wurde. Das daraus erarbeitete Dienstleistungsangebot GO steht allen Interessierten zur Verfügung.

gewachsen, der Kurs habe die Mitarbeitenden zusammengeschweisst, was sich wiederum positiv auf das Klima im Betrieb auswirke.

Nach neunzig Minuten kehren die Männer wieder in die Lagerhalle zurück. Nadia Massafra, die Personalverantwortliche, ist sichtlich erfreut darüber, wie sich die Dinge in ihrem Unternehmen entwickeln. Sie denkt vor allem an die jüngeren Teilnehmer, denen sich dank der erworbenen Deutschkenntnisse neue Möglichkeiten auftun, was die Karriere anbelangt. «Ich bin überzeugt davon, dass die arbeitsplatzbezogene Weiterbildung es uns ermöglicht, in relativ kleinem Rahmen Grosses zu erreichen.» Nadia Massafra überfliegt kurz die Materialien des Tages; Schweizer Geschichte und das Personalreglement. Sie nickt. «Das ist super – ein Bezug zum Alltag, damit holt man die Leute am besten ab.»