

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 89 (2018)
Heft: 1: Sucht : gefährdet von der Jugend bis ins Alter

Artikel: Curaviva Schweiz beteiligt sich an einem Bildungsprojekt des Bundes : Grundkompetenzen fördern – Mehrwert für Betrieb und Mitarbeitende
Autor: Loher, Marion
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-834333>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 19.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Curaviva Schweiz beteiligt sich an einem Bildungsprojekt des Bundes

Grundkompetenzen fördern – Mehrwert für Betrieb und Mitarbeitende

Geringer qualifizierte Mitarbeitende haben oft Schwierigkeiten im beruflichen Alltag und schämen sich für ihre Schwächen. Das nationale Projekt «Einfach besser!... am Arbeitsplatz» holt die Arbeitgeber mit ins Boot. Erste Erfahrungen sind positiv. Auch bei Curaviva Schweiz.

Von Marion Loher

Rapporte elektronisch ausfüllen, Sicherheitsanweisungen verstehen, Bestellungen schriftlich aufnehmen, Rabatte ausrechnen – für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dies keine Selbstverständlichkeit. Sie haben Mühe mit Lesen, Schreiben, Rechnen und mit dem Bedienen von Computern. Diese Grundkompetenzen sind jedoch wichtige Voraussetzungen, um im Beruf zu bestehen oder weiterzukommen. Auch für die Unternehmen, Institutionen und Organisationen sind fähige Mitarbeitende von zentraler Bedeutung, damit der Betrieb einwandfrei funktionieren kann. Diese Kompetenzlücken sollen nun geschlossen werden. Aus diesem Grund haben sich Bund, Kantone, Verbände und Organisationen aus der Arbeitswelt zusammengetan und das Projekt «Einfach besser!... am Arbeitsplatz» lanciert.

Die Weiterbildung findet vor Ort statt

Mit betriebsinternen Weiterbildungskursen sollen die Grundkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden. Das Besondere an den Kursen: Sie sind eigens auf die Anforderungen des Betriebs zugeschnitten. Bund und Kantone unterstützen die Weiterbildung. Insgesamt hat der Bund für die nächsten drei Jahre 13 Millionen Franken gesprochen. Curaviva Schweiz ist eine der Organisationen, die solche Weiterbildungskurse für weniger gut qualifizierte Mitarbeitende anbietet. «Wir finden es wichtig, dass alle Mitarbeitende eines

Betriebs die Möglichkeit haben, sich weiterzubilden und nicht nur die Hochqualifizierten», sagt Monika Weder, Leiterin des Geschäftsbereichs Bildung bei Curaviva Schweiz. Es gebe einige mit Defiziten bei ihren beruflichen Grundkompetenzen, und sie hätten Schwierigkeiten bei der Arbeit. «An diese Personen heranzukommen, ist oft nicht einfach, da sie sich für ihre Schwächen schämen und mit allen Mitteln versuchen, diese zu kompensieren», sagt Monika Weder. Ergreife aber der Arbeitgeber die Initiative, seien schon viele Hindernisse aus dem Weg geräumt. So wie es beim Projekt «Einfach besser!... am Arbeitsplatz» der Fall ist: Der Betrieb stellt das Gesuch, die Weiterbildung findet vor Ort statt. Doch wer sind diese gering qualifizierten Mitarbeitenden? «Grundsätzlich sind es Mitarbeitende, die nie eine berufliche Grundausbildung gemacht haben oder deren Berufsabschluss schon lange zurückliegt. In unserer Branche beispielsweise arbeiten sie meistens in der Küche, im Unterhalt, in der Hauswirtschaft und manchmal auch in der Pflege und Betreuung», sagt die Bildungsverantwortliche bei Curaviva Schweiz. «Oft sind es Migrantinnen und Migranten. Aber nicht nur: Es gibt

«Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden eines Betriebs die Möglichkeit haben, sich weiterzubilden.»

auch Mitarbeitende, die in der Schweiz die Schulen durchlaufen und Mühe beim Lesen, Schreiben und Rechnen haben. Die neuen Computer-Technologien machen aber auch vielen älteren Mitarbeitenden zu schaffen.»

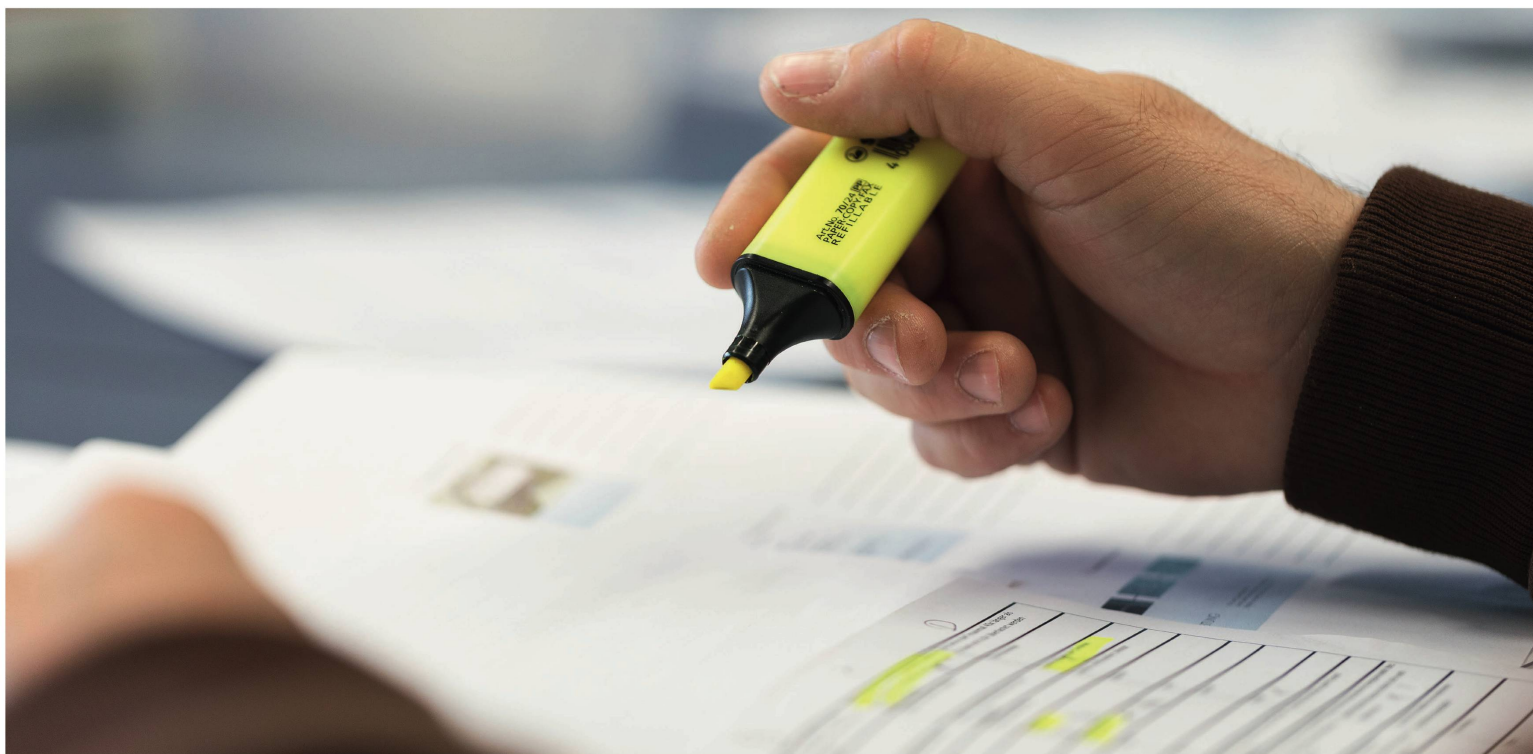
Christoph Roos ist Bildungsbeauftragter Gastronomie bei Curaviva Schweiz und mitverantwortlich für die Durchführung der Weiterbildungskurse. Er kennt deren Vorteile – für die Mitarbeitenden und den Betrieb. «Die Teilnehmenden lernen an ihrem Arbeitsplatz, also an realen Situationen», sagt er. «Dadurch wird ihre Motivation gestärkt und die eigene Lebens- und Arbeitssituation verbessert.» Mit

dem auf das Unternehmen zugeschnittenen Kurs würden Betriebe ihre Mitarbeitenden befähigen, zu wachsen und die immer komplexer werdenden Aufgaben zu meistern. «Das beugt Fehler und Unfälle vor und steigert die Qualität der Leistung des Mitarbeitenden und damit auch den Erfolg des Unternehmens.»

Hohe volkswirtschaftliche Kosten

Das Projekt «Einfach besser!... am Arbeitsplatz» läuft seit Anfang dieses Jahres. Seither können Unternehmen und Institu-

>>



Die Weiterbildungskurse sind auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten. Sie befähigen die Mitarbeitenden, die komplexer werdenden Aufgaben zu meistern.

Foto: Keystone

tionen ihre Gesuche für Weiterbildungskurse beim Bund respektive beim Kanton einreichen. Entstanden ist das Projekt aus der Sensibilisierungskampagne «Einfach besser» und dem Projekt Go heraus, die es zum Teil seit der Einführung des nationalen Weiterbildungsgesetzes im Januar 2017 gibt.

Wie es im Projektbeschrieb von «Einfach besser» heisst, haben in der Schweiz rund 400 000 junge und ältere Erwachsene Mühe, einfache Rechenaufgaben zu lösen. 800 000 können nicht richtig lesen und schreiben. Gleichzeitig nehmen die Herausforderungen im beruflichen Alltag zu. Mangelnde Grundkompetenzen bedeuten aber nicht nur Schwierigkeiten bei der sozialen Integration oder auf dem Arbeitsmarkt, sondern sind auch mit hohen volkswirtschaftlichen Kosten verbunden. Dem soll mit den massgeschneiderten Weiterbildungsangeboten entgegenge wirkt werden.

Pilotprojekt in einem Heim

Curaviva Schweiz hat in Vorbereitung auf die Lancierung von «Einfach besser!... am Arbeitsplatz» ein Pilotprojekt in einem Heim durchgeführt. Dabei sind gemäss Christoph Roos acht Mitarbeitende des Küchenteams geschult worden. «Zuerst fand ein Gespräch mit allen Beteiligten statt, um das Konzept und die Ziele zu definieren», erklärt er. «Einige konnten die abgelesene Temperatur nicht richtig in die dafür vorgesehenen Dokumente übertragen. Andere wussten nicht, wie sie ein Übergabeprotokoll auszufüllen hatten, oder konnten nicht abschätzen, wie aufgrund von kleinen Zwischenfällen im Arbeitsalltag die Prioritäten für den weiteren Prozess zu setzen waren.» Das habe gezeigt, dass die fehlenden Grundkompetenzen erst dann sichtbar wurden, als die Arbeitsabläufe nicht den theoretischen Vorgaben folgten. «Für die Betroffenen bedeutete dies eine Einschränkung ihrer Autonomie und Selbstorganisation», sagt Christoph Roos.

Daraufhin wurde eine detaillierte Anforderungsanalyse erstellt, die als Grundlage für die Bedarfserhebung diente. «Es wurden sowohl konkrete Situationen analysiert als auch weiter gefasste persönliche Anknüpfungspunkte berücksichtigt.» Parallel zu den Bildungsmassnahmen fand der Transferprozess statt. «Das heisst, das Gelernte wurde sogleich angewendet.» Abschliessend beurteilten alle Beteiligten, ob sie ihr Ziel erreicht hatten. Der gesamte Prozess dauerte mehrere Monate.

«Für das Unternehmen war es eine grosse Herausforderung, musste es doch durch die Integration der Lernmassnahmen

«Störungen» im betrieblichen Ablauf in Kauf nehmen und zeitweise auf die direkten Vorgesetzten der Mitarbeitenden verzichten», sagt Christoph Roos. Doch der Mehrwert, den die Bildungsmassnahmen mit sich brachten, hätten den Betrieb von der Weiterbildung überzeugt. «Das Feedback der Mitarbeitenden war sehr gut, insbesondere auch wegen des hohen Praxisbezugs. Ihr Selbstvertrauen stieg, sie waren motivierter und fühlten sich stärker in den Arbeitsprozess mit einbezogen.» Dadurch verringerten sich die Fehlerquellen, es gab weniger Absenzen, die Arbeitsmoral verbesserte sich.

Es gibt weniger Fehlerquellen und Absenzen, zudem verbesserte sich die Arbeitsmoral.

Zwei Kantone mit Pioniercharakter

Einige Kantone engagieren sich schon länger im Bereich Grundkompetenzen-Förderung am Arbeitsplatz. Dazu gehören Bern und St. Gallen. Letzterer hat im vergangenen Jahr sieben Betriebe aus den unterschiedlichsten Branchen bei der internen Schulung finanziell unterstützt.

«Für dieses Jahr haben wir schon vier feste Zusagen machen können», sagt Hans-Peter Steiner, Bereichsleiter Weiterbildung und Höhere Berufsbildung beim Kanton St. Gallen. «Die Unternehmen schätzen die unkomplizierte Vorgehensweise beim Gesuchstellen und die massgeschneiderten, betriebsinternen Kurse.»

In Bern profitierten in den vergangenen Jahren neun Firmen vom Angebot des Kantons. Eine davon waren die städtischen Verkehrsbetriebe Bernmobil, wie André Kaiser Huber, stellvertretender Abteilungsleiter im Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern, sagt. «Chauffeure und Tramführer müssen nicht nur das Fahrzeug lenken, sondern auch auf Informationen über Baustellen und Verkehrshindernisse, die ihnen per Funk durchgegeben werden, reagieren können. Für jene, die nur wenig Deutsch verstanden, war das ein Problem. Sie fuhren weiter, als wäre nichts geschehen. Es kam zu Betriebsstörungen.» Damit solche Szenen künftig vermieden werden, gab es für die Mitarbeitenden einen betriebsinternen Deutschkurs. «Das Fazit von Bernmobil

fiel positiv aus», weiss André Kaiser Huber, und es sei auch nicht bei diesem einen Kurs geblieben.

In Bern und St. Gallen will man die Weiterbildungsmöglichkeiten künftig noch bekannter machen. «Der Mehrwert für Mitarbeitende und Unternehmen ist eindeutig gegeben», sind sich die Verantwortlichen beider Kantone einig. Und mit den zusätzlichen Bundesgeldern ist der finanzielle Fördertopf auch noch etwas grösser geworden. ●

Mit den zusätzlichen Bundesgeldern ist der Fördertopf noch etwas grösser geworden.

Anzeige



Machen Sie uns stark, um Kinder und Jugendliche im Kanton Bern zu stärken!

www.projuventute-bern.ch | Spendenkonto 30-4148-0

