

impulse

03.2015

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Nueva

Ausbildung für Menschen mit Behinderung

Qualifikationsorientiertes Lernen

Berufliche Qualifizierung von
Menschen mit Lernschwierigkeiten

Schwerpunktthema

Berufliche Weiterbildung

74

Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Für jede und jeden von uns ist es wichtig, Anerkennung zu bekommen. Selbstbewusstsein und ein positives Selbstwertgefühl bauen darauf auf. Das gilt in unserer Gesellschaft in besonderer Weise auch für die Anerkennung der eigenen geleisteten Arbeit.

Genauso wichtig ist allen Menschen, dass sie sich weiterentwickeln können. Stillstand führt langfristig zu Unzufriedenheit. Im beruflichen Kontext gibt es viele Angebote zur Weiterbildung. Vorgesetzte und Personalverantwortliche erwarten von den Belegschaften heutzutage, dass sie sich weiterbilden. Berufliche Weiterbildung ist die Voraussetzung dafür, dass ArbeitnehmerInnen auch in fünf oder zehn Jahren noch „auf der Höhe der Zeit“ und damit im Produktionsprozess einsetzbar sind. Wer sich nicht weiterbildet muss befürchten, abgehängt zu werden.

Wie sieht es aber mit Weiterbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung aus? Das beleuchten wir in dieser Ausgabe. Im September 2014 startete das Modellprojekt „Karriereplanung inklusive“, an dem auch die BAG UB beteiligt ist. In diesem Projekt sollen Möglichkeiten entwickelt werden, berufliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderung in inklusiven Kontexten zu realisieren. Barbara Vieweg und Karl-Heinz Miederer stellen das Projekt auf Seite 6 vor. Wir dokumentieren auch erste Ergebnisse aus dem Projekt: Birgit Nickel hat Interviews mit unterstützten ArbeitnehmerInnen, Betrieben und Fachdiensten zu Weiterbildungsbedarfen und Erfahrungen mit Weiterbildungen ausgewertet (Seite 10). Eine Dokumentation der Recherche zu bestehenden Weiterbildungsangeboten finden Sie auf Seite 20. Die Entwicklung umfassender (beruflicher) Handlungsfähigkeit gerade für Menschen mit Lernschwierigkeiten beschreibt Prof. Gerd Grampp in seinem Beitrag über qualifikationsorientiertes Lernen auf Seite 25.

Die Redaktion wünscht Ihnen eine anregende Lektüre und natürlich auch, dass Sie immer wieder die gebotenen Anerkennung für Ihre Arbeit bekommen.

Das Modellprojekt „Karrierplanung inklusive“:
Berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderung

06



SCHWERPUNKT

Berufliche Weiterbildung

06 „Karriereplanung inklusive“
Berufsbegleitende Bildung für
Menschen mit Behinderung
**von Karl-Heinz Miederer und
Barbara Vieweg**

10 **Unterstützung gefordert**
Interviews zu Erfahrungen mit
berufsbegleitender
Weiterbildung
von Birgit Nickel

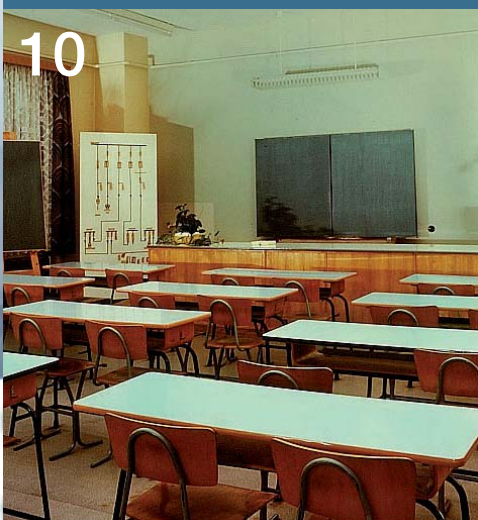
Leichte Sprache

Seite 32
Nueva

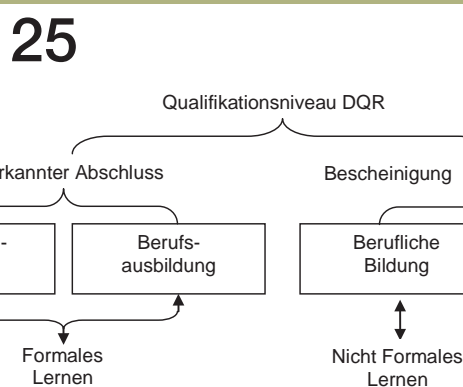
SERVICE

- 35 **Meldungen**
- 35 **Impressum**

Individuelle Unterstützung:
Erfahrungen mit berufsbegleitender
Weiterbildung.



Wie lernen wir?
Berufliche Qualifizierung für Menschen
mit Lernschwierigkeiten



WISSENSCHAFT

- 20 **Fürs Leben lernen**
Recherche zu inklusiven
Weiterbildungsangeboten
von **Claus Sasse**

- 25 **Qualifikationsorientiertes Lernen**
Berufliche Qualifizierung für
Menschen mit
Lernschwierigkeiten
von **Prof. Dr. Gerd Grampp**

„Karriereplanung inklusive“

Ein Modellprojekt das auf berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderung zielt.

Von Karl-Heinz Miederer und Barbara Vieweg

Fortbildung und berufsbegleitende Weiterbildung gehören zu den Standards für Berufstätige. Die Realität bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung weicht von dieser Normalität ab, insbesondere bei Personen mit Lernschwierigkeiten. Sie sind bislang weitgehend von gängigen Fortbildungsangeboten ausgeschlossen, weil diese nur sehr unzureichend an ihre Lernvoraussetzungen und Bildungsbedarfe angepasst sind.

Der Anteil der berufserfahrenen, formal geringqualifizierten bei den Beschäftigten in Deutschland ist erheblich – schätzungsweise sind es mittlerweile 7 Millionen Arbeitskräfte. Menschen mit Lernschwierigkeiten in Arbeit zählen nahezu ausnahmslos dazu. Formal geringqualifiziert bedeutet, über keinen zertifizierten Abschluss zu verfügen. Kompetenzen für berufliche Handlungsfähigkeit werden auch umfangreich informell und non-formal erworben. Lernen geschieht im Arbeitsprozess beiläufig, Lernimpulse entstehen aus praktischen

Anforderungen und Lernen findet bei der Bewältigung dieser Anforderungen statt. Was fehlt ist ein Anerkennungssystem. Im Gegensatz zu verschiedenen anderen Staaten der Europäischen Union ist es in Deutschland bisher nicht etabliert, Nachweise für informell erworbene Kenntnisse und Kompetenzen zu erhalten, die im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt etwas gelten. Insgesamt ist das berufliche Bildungssystem in Deutschland bisher für Menschen mit niedriger formaler Qualifikation kaum zugänglich.

Der Handlungsauftrag ergibt sich in zweierlei Hinsicht: zum einen durch eine Initiative des Europäischen Rates, zum anderen durch die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (zur UN-BRK siehe weiter unten).

Mit Beschluss vom 20. Dezember 2012 hat der Europäische Rat seine Mitgliedsstaaten dazu aufgefordert, bis zum Jahr 2018 Zertifizierungsmöglichkeiten für non-formal und informell erworbene Kompetenzen zu schaffen. Arbeitskräfte mit Lernschwierigkeiten werden davon erheblich profitieren, weil daraus Anerkennung ge-

lebter betrieblicher Praxis und Weiterbildung in Kursen und Seminaren erwachsen kann, die zu mehr Chancengleichheit im Bildungssystem und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führt. Von der Umsetzung dieser Vereinbarung ist Deutschland zurzeit noch sehr weit entfernt.

Inklusion verlangt, das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt zunehmend auch für Menschen mit atypischen, sehr unterschiedlichen Bildungs- und Berufsverläufen zugänglich zu machen.

Das Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos) hat das Projekt „Karriereplanung inklusive“ initiiert, das diese Herausforderungen aufnimmt und einen Beitrag leistet, berufsbezogene Fortbildungsangebote inklusiv und möglichst barrierefrei zu gestalten.

Mit dem Projekt werden

- ArbeitnehmerInnen mit Lernschwierigkeiten ermutigt, sich fortzubilden und darüber beruflich weiterzuentwickeln
- Arbeitgeber gewonnen, auch MitarbeiterInnen mit Behinderung in ihre Fortbildungsplanung aufzunehmen
- Fort- und Weiterbildungsträger sensi-



Berufsbegleitende Weiterbildung: Standard für Berufstätige

Foto: Barbara Schmidt wikimedia CC BY-SA 3.0

bilisiert, ihre Angebote so zu gestalten, dass sie auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten zugänglich werden

- Bildungscoache ausgebildet, die Weiterbildungsangebote finden, anpassen und Personen mit Behinderungen in der Praxis assistieren
- Peers (Menschen mit Behinderungen aus der Zielgruppe) gefunden und qualifiziert, ein Beratungsangebot für interessierte ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen vorzuhalten

In der Praxis wird das Modellprojekt an drei Standorten umgesetzt: in Erlangen-Nürnberg durch die Access Integrationsbe-

gleitung GmbH, in Hamburg von der Hamburger Arbeitsassistentin und in Chemnitz vom Sozialen Förderwerk e. V. Grundlagenarbeit trägt zudem die Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung bei und übernimmt Evaluation und Monitoring.

Das Projekt läuft im Zeitraum September 2014 bis März 2018 und wird aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Karriereplanung inklusive – worum es geht?

Inklusion erreicht zunehmend die Erwachsenenbildung, es gibt mittlerweile Beispiele und modellhafte Initiativen. Im Bereich der

beruflichen Weiterbildung ist die Inklusion bisher jedoch kaum angekommen. Für Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, ist der Besuch von arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen noch eine große Ausnahme. Das will „Karriereplanung inklusive“ ändern.

Eine Bestandsaufnahme, die in Form von Interviews mit unterstützten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, Arbeitgebern und Weiterbildungsträgern aus dem Projekt heraus erhoben worden ist, bestätigt den Bedarf und die Notwendigkeit von Impulsen, die eine konkrete Umsetzung und Begleitung von Bildungsarbeit für die Zielgruppe auf den Weg bringt und

erreichbar macht (siehe dazu den Beitrag von Birgit Nickel auf Seite).

Zu Projektstart im Herbst 2014 war es zunächst Aufgabe, berufliche Bildungsangebote zu recherchieren und zu untersuchen, ob und inwieweit sie für Menschen mit Behinderung geeignet sind. Für die Zielgruppe der Personen mit Lernschwierigkeiten bedeutet Barrierefreiheit vor allem Verständlichkeit von Bildungsinhalten. Leichte Sprache ist gefragt.

Weiterbildungen existieren für Stellenprofile mit unterschiedlichsten Anforderungen und Qualifizierungsniveaus. Die richtige Weiterbildung für praxisrelevante Fragen gilt es zu finden, auszuwählen und zugänglich zu machen auch für Arbeitskräfte mit behinderungsbedingten Einschränkungen.

Praktischer Zugang zu Weiterbildung im inklusiven Arbeitsmarkt wird insbesondere geschaffen durch:

- Anpassung vorhandener Angebote: Adaptation oder Ergänzung vorhandener Materialien, Sensibilisierung von Dozenten für besondere Bedürfnisse.
- Unterstützung durch Bildungscoaching: Personal von Fachdiensten wird qualifiziert, um als Bildungscoach Arbeitskräfte mit Behinderungen zu Weiterbildungen zu ermutigen und anschließend TeilnehmerInnen in Weiterbildungen zu assistieren.
- Peer Angebote von und für Beschäftigte mit Behinderung im Rahmen von Weiterbildungen

Einen zentralen Stellenwert im Projekt haben die Entwicklung des Tätigkeitsprofils eines Bildungscoaches und die Entwicklung eines Curriculums, das für diese Tätigkeit qualifiziert. Ausgehend vom Aufgabenprofil eines Job Coaches, der Menschen mit Behinderung in Arbeit vermittelt und am Arbeitsplatz unterstützt, werden Kenntnisse und Fertigkeiten ausgebildet, die in modularer Form angeboten werden und

zur Begleitung der geforderten Schritte befähigen. Der Einsatz des Bildungscoaches reicht von der Bildungsberatung, über die Recherche konkreter Angebote und dem Coaching während der Kurs-Phase bis zur Nachbereitung und Integration des Gelernten in den betrieblichen Kontext. Damit werden die Voraussetzungen geschaffen, Arbeitskräften mit Lernschwierigkeiten den Zugang zum beruflichen Bildungssystem zu ebnen und Teilhabe zu ermöglichen.

Praxisbeispiele

Anhand von zwei Beispielen aus der bisherigen Praxis im Projekt kann dieser Ansatz verdeutlicht werden.

Eine Beschäftigte war im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung in die Küche eines Seniorenheimes vermittelt worden. Zu ihren Aufgaben gehört die Frühstückszubereitung für die BewohnerInnen. Sie bereitet vor, stellt Portionen fertig und leistet einfache Arbeiten. Darüber hinaus ist es wichtig, Zusammenhänge und Grundlagen zu verstehen. Das bereichert die Routine und bereitet auf andere Tätigkeiten vor. Neue Kompetenzen motivieren. Aus dem Projekt heraus wird die Frage der Weiterbildung angesprochen. Ein Bildungsträger bietet einen dreitägigen Kurs zum Thema „Gesunde Ernährung für Senioren“. Die Vorgesetzte ist sehr dafür, die Beschäftigte eigentlich auch. Aber wird sie verstehen, was im Kurs vermittelt wird? Der Bildungscoach nimmt Kontakt mit dem Kursanbieter auf und sondiert Lehrmaterialien. In Zusammenarbeit mit der Kursleiterin werden einige Materialien verändert, so dass die Beschäftigte sie verstehen kann und die Aufmerksamkeit der Dozentin ist für die besonderen Bedürfnisse im weiteren Verlauf geschärft.

Ein Beschäftigter mit Lernschwierigkeiten arbeitet in der Getränkeabteilung eines Supermarktes. Vor einem halben Jahr hat er dort angefangen und kommt gut zurecht. Allerdings haben Beschäftigte regelmäßig eine Hygieneschulung zu absolvieren. Die-

se wird vom Betreiber des Marktes bundesweit in Form von e-Learning durchgeführt. Der Integrationsdienstleister, der den Beschäftigten unterstützt, lernt zunächst selbst den Kurs auf der firmeninternen Lernplattform kennen. Er übersetzt Lerninhalte, die in schwerer Sprache verfasst sind. Weitere Bildungsinhalte gilt es vorzubereiten und zu erläutern, damit Lernen möglich wird. Für den Kurs benötigt der Beschäftigte fünf Sitzungen. Die ersten drei Sitzungen waren vollständig begleitet worden. Die Anleitung zur Selbstorganisation hatte jedoch dazu geführt, dass die letzten beiden Termine selbstständig durchgeführt und im Rahmen von Nachbesprechungen integriert werden konnten.

Die Bedeutung von Peer-Angeboten

Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind oft die einzigen in einem Team von KollegInnen ohne Behinderung. Inklusiver Arbeitsmarkt erfordert situationsgerechte Lösungen. Persönlichkeitsfördernde Kurse werden nachgefragt, aber auch Themen wie Umgang mit Stress am Arbeitsplatz oder mein Recht als ArbeitnehmerIn. Darüber hinaus kann es auch bedeutsam sein, sich unter Gleichbetroffenen zu wissen, sich über die Situation als Beschäftigte mit Behinderung auszutauschen, sich gegenseitig zu stärken. Aus diesem Grund wird „Karriereplanung inklusive“ auch Angebote entwickeln, die sich ausschließlich an Menschen mit Behinderung wenden.

Einen maßgeblichen Beitrag leistet in diesem Zusammenhang der Projektpartner Hamburger Arbeitsassistenten: Bereits seit Jahren werden dort Peer-MentorInnen ausgebildet und in der Arbeit eingesetzt. Ehemalige erfolgreiche Teilnehmende an Maßnahmen Unterstützter Beschäftigung und heutige Arbeitskräfte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen nun diejenigen, die beginnen und am Anfang ihrer Karriere

stehen. Sie geben ihre Erfahrungen weiter und berichten von ihren Problemen und ihren Erfolgen - authentisch und gewöhnlich in leichter Sprache. Die Peer-ExpertInnen werden zudem geschult, Vorträge an Schulen zu halten, um für einen Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu werben. Innerhalb des Projekts wird das Konzept der Hamburger Arbeitsassistenten auf die Partner an den Standorten in Nürnberg und Chemnitz übertragen.

Nichts über uns ohne uns – Beteiligung im Projekt realisieren

Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf sind in den Fortgang des Projektes an vorderster Stelle einbezogen. Frage- und Rückmeldebögen erfassen ihre Bedürfnisse, Eindrücke, Erfahrungen und Erkenntnisse. Eine Orientierung an den tatsächlichen Anforderungen der Zielgruppe wird damit gewährleistet.

Fachausschuss der Vereinten Nationen fordert Ausbau inklusiver Strukturen

Die Vereinten Nationen prüfen die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention. Der Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat am 17. April 2015 seine Abschließenden Bemerkungen zum Staatenprüfungsverfahren Deutschlands veröffentlicht. Vom Deutschen Institut für Menschenrechte sind die Ergebnisse zusammengefasst worden: „Der Ausschuss formuliert in seinen Abschließenden Bemerkungen klare und richtungsweisende Anforderungen, wie die UN-Behindertenrechtskonvention weiter umgesetzt werden soll. Bund, Länder und Gemeinden haben aus Genf sehr viele Hausaufgaben bekommen. Es ist höchste Zeit, dass Deutschland die Weichen für eine inklusive Gesellschaft stellt. Dabei ist nicht nur das Tempo zu erhöhen, sondern es müssen auch Struk-

turen geändert und gesellschaftliche und politische Widerstände gegen Inklusion überwunden werden. So fordert der Ausschuss bei Wohnen, Bildung und Arbeit den Ausbau inklusiver Strukturen. Der Ausschuss legt Deutschland zudem nahe, die Zahl der Sonderschulen deutlich zu verringern, behinderte und nicht-behinderte Kinder gemeinsam zu beschulen sowie die Werkstätten zugunsten einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt abzuschaffen. Der Ausschuss übt berechtigte Kritik an der heute in Deutschland üblichen gesellschaftlichen Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen. Das Festhalten an den Doppelstrukturen bei Wohnen, Bildung und Arbeit ist eindeutig konventionswidrig.“

Der Ausschuss empfiehlt zum Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung), in Deutschland einen Inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen, der den Richtlinien der Konvention entspricht. Ausgehend von der Sorge über die Absonderung auf dem Arbeitsmarkt empfiehlt der Ausschuss die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten mit barrierefreien Arbeitsplätzen.

Für nachhaltige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist die erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildungen eine zwingende Voraussetzung. „Karriereplanung inklusive“ stellt sich diesem Anspruch. Mit dem Projekt werden erste Schritte unternommen, den Zugang von Menschen mit Lernschwierigkeiten zum beruflichen Bildungssystem zu öffnen. Die Grundlagenarbeit wird begleitet von der konkreten Umsetzung und Assistenz von Personen aus der Zielgruppe bei beruflicher Weiterbildung. Es ist eine Maßnahme auf dem Weg, berufsrelevante Kompetenzen der erwerbsfähigen Bevölkerung auszuschöpfen und zu entwickeln.

Bestehen bleibt die Aufgabe in Deutschland ein berufliches Bildungssystem zu schaffen, das eine Kompetenzerkennung leistet und fördert und damit non-formales

und informelles Lernen anerkennt Umwege zu Chancengleichheit im Arbeitsleben eröffnet. Der Zusammenhang zwischen Bildung und sozialem Status ist enorm, Menschen mit Behinderungen müssen gleichberechtigt Zugang zu Wegen im Bildungssystem haben.

**KARRIERE
PLANUNG
INKLUSIVE** 

Weitere Informationen, aktuellen Entwicklungen im Projekt und Kontaktdaten finden Sie unter:
<http://www.karriereplanung-inklusive.de/>

Karl-Heinz Miederer
ist Diplom-Psychologe
und Geschäftsführer der
ACCESS Integrations-
begleitung gGmbH



Kontakt und nähere Informationen
Mail: kh.miederer@access-ifd.de

Barbara Vieweg
ist Projektkoordinatorin
bei der Interessen-
vertretung Selbstbe-
stimmtes Leben e.V.
und geschäftsführerin
des Bildungs- und
Forschungsinstituts zum
selbstbestimmten Leben
Behinderter „bifos“



Kontakt und nähere Informationen
Mail: barbara.vieweg@bifos.de

Unterstützung gefordert

Interviews zu Erfahrungen mit berufsbegleitender Weiterbildung

Von Birgit Nickel

Das Projekt „Karriereplanung inklusive“, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichfonds widmet sich dem Thema „berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderung“. In einem ersten Schritt wurden Betriebe, ArbeitnehmerInnen und MitarbeiterInnen von Fachdiensten zu ihren Erfahrungen mit Weiterbildungen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung befragt. Dieser Bericht ist eine Auswertung der Interviews.

1. Ausgangssituation

In den vergangenen Jahren hat die Vermittlung von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch

gesetzgeberische Vorgaben deutlich zugenommen. Es handelt sich dabei in der Regel um Menschen mit Behinderungen, die Anlern Tätigkeiten ausüben, da sie behinderungsbedingt nicht in der Lage waren bzw. sind, eine anerkannte Ausbildung zu absolvieren. Lebenslanges Lernen gilt für alle Bevölkerungsgruppen, v. a. aber für Menschen, die im Berufsleben stehen. Es gibt eine Vielzahl von Weiterbildungs- und Fortbildungsangeboten für ArbeitnehmerInnen. Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf sind von diesen Fortbildungsangeboten bislang weitgehend ausgeschlossen bzw. auf exklusive Angebote der Träger der Behindertenhilfe angewiesen. Allgemeine Fortbildungsangebote können nicht genutzt werden, weil die Inhalte nicht oder unzureichend auf die Lernvoraussetzungen und Bildungsbedarfe der genannten Perso-

nengruppe angepasst sind. Hinzu kommen oftmals persönlich erlebte Ausschlusserfahrungen oder Misserfolge und ein daraus resultierendes mangelndes Zutrauen in die individuellen Lernmöglichkeiten. Den grundsätzlichen Wunsch nach einer Weiterbildung, nach beruflicher Veränderung und beruflichem Aufstieg äußert die Zielgruppe dennoch im gleichen Maße wie ihre nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen.

Auch ArbeitgeberInnen, selbst wenn sie grundsätzlich Interesse daran haben und fördern, dass ihre MitarbeiterInnen sich fortbilden, übersehen die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf zumeist bei der Fortbildungsplanung und Personalentwicklung. Gründe dafür können sein:

- das Fehlen passender Angebote für diesen Personenkreis



Inklusive Weiterbildungen: Didaktik und Lernklima müssen angepasst werden.

Foto: Deutsche Fotothek wikimedia CC BY-SA 3.0

- die ungewohnte Situation, auch für Beschäftigte mit unterstützter Beschäftigung berufliche Weiterbildung zu planen und zu ermöglichen
- die fehlende Einforderung von Seiten der Arbeitnehmer/innen aus der Zielgruppe

Erste Schritte

Im Rahmen des Projektes sollte der Gegenstand „Weiterbildungen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung“ zunächst näher betrachtet werden. Dazu wurden Methoden aus der qualitativen Sozialforschung eingesetzt. Mit deren Hilfe können aus der Sammlung und Auswertung verschiedener subjektiver Erfahrungen aus der Praxis Erkenntnisse/Rückschlüsse auf zu verallgemeinernde Theorien/Thesen gezogen werden, die wiederum Handlungsansätze für die Praxis bieten. Dazu sollen

die Einschätzungen zu den bereits vorliegenden Erfahrungen, die gesehenen Bedarfe und Hinweise auf Barrieren bei Weiterbildungen ermittelt werden.

Methode Interviews

Um sich der Thematik zu nähern und die Erfahrungen der Praxis systematisch zu erfassen, wurde die Methode des halbstrukturierten Interviews gewählt. Dafür wurden Interviewleitfäden entwickelt mit denen der/die InterviewerIn offene Fragen zum Thema stellt und den/die GesprächspartnerIn frei assoziieren lässt und ggf. Nachfragen stellt.

Die Fragen im Gesprächsleitfaden wurden zielgerichtet ausgewählt, um Aussagen zu den bisherigen Erfahrungen mit Weiterbildungen, den Bedarfen und den Barrieren bei der Teilnahme an Weiterbildungen zu erhalten. Um ein möglichst umfassendes

Bild an Erfahrungen und Sichtweisen zu erhalten, wurden die Interviews mit Betrieben, den ArbeitnehmerInnen mit Behinderung und mit den MitarbeiterInnen von Fachdiensten, die die ArbeitnehmerInnen begleiten, geführt. Für jede Zielgruppe wurde ein Interviewleitfaden erstellt, der die gleichen Aspekte erfasst, im Detail jedoch auf die spezifische Situation eingeht. Der Interviewleitfaden für die unterstützten ArbeitnehmerInnen ist in leichter Sprache formuliert. Die Antworten wurden in einen entsprechenden Auswertungsbogen übertragen.

Die drei Projektpartner aus der Praxis – die Hamburger Arbeitsassistenten, das Soziale Förderwerk in Chemnitz und Access-Integrationsbegleitung in Nürnberg - haben in ihrer jeweiligen Region die Kontakte zu Betrieben und ArbeitnehmerInnen mit Behinderung genutzt und dort Interviews

geführt. Die BAG UB hat Interviews mit MitarbeiterInnen aus Fachdiensten geführt, dieses sowohl mit den MitarbeiterInnen der Projektpartner und darüber hinaus bundesweit mit weiteren Fachdiensten.

2. Interviews mit den Betrieben Angaben zu den Betrieben

Die drei Projektpartner aus der Praxis haben insgesamt 48 Betriebe interviewt, in denen die Projektpartner ArbeitnehmerInnen mit Behinderung/Unterstützungsbedarf begleiten. Die Betriebe liegen in 39 Fällen im städtischen Bereich. Die Betriebe sind aus verschiedenen Branchen, die zahlenmäßige folgendermaßen zuzuordnen sind:

Branche	Anzahl
Einzelhandel	8
Gastronomie/Küche	9
Gartenlandschaftsbau	1
Gebäudemanagement und Reinigung	5
Dienstleistungssektor sozial und gewerblich (z.B. Senioreneinrichtungen, Kindertageseinrichtungen, Callcenter)	17
Sonstiges (z.B. Produktion, Softwareentwicklung, Planung elektronischer Anlagen)	8

Die interviewten Betriebsangehörigen hatten Vorgesetzten- oder Personalleitungsfunktion, in vier Interviews war der Interviewpartner zusätzlich Vertretung für die Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb. Auswahlkriterium war, dass die Personen verbindliche Aussagen zu den Fragen machen können.

Betriebskultur bzgl. Weiterbildungen

Die Betriebe wurden gefragt, welchen Stellenwert Weiterbildungen in ihrem Unternehmen haben und welche Erfahrungen vorliegen.

Die überwiegende Zahl der interviewten Betriebe bewertet die Relevanz von Weiter-

bildungen als hoch und bietet regelmäßig Fort- und Weiterbildungen für ihre Mitarbeitenden an. Mehr als die Hälfte der interviewten Betriebe hat ein strukturiertes Vorgehen, um das Thema Weiterbildung zu platzieren (Bestandteil des MitarbeiterInnen-Gesprächs, Weiterbildungsplan in dem jede/r MitarbeiterIn aufgeführt wird, Anforderung eines Mindestmaß an jährlich abzuleistender Weiterbildung...). Lediglich ein Betrieb sprach von „Weiterbildungen gibt es so gut wie gar nicht“. Alle anderen sind an Weiterbildung für die Mitarbeitenden interessiert und klagen eher über eine zu geringe Bereitschaft der Mitarbeitenden und wünschen sich häufig dort mehr Initiative. Einige Betriebe versuchen bereits,

diese zu aktivieren. Als Motivation für ihr Engagement bzgl. Weiterbildungen nennen die Betriebe insbesondere zwei Gründe:

- die Mitarbeitenden sollen die Fachlichkeit in ihrem Arbeitsbereich erhöhen, z.B. durch Einhalten der gesetzlichen Regeln, durch mehr Selbständigkeit, Anwendung von neuem Wissen, Wissen an KollegInnen weitergeben, und
- sie möchten die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, z.B. durch Kompetenzerwerb, erfolgreichen Abschluss einer Weiterbildung, persönliche Weiterentwicklung, steigern.

In der Mehrzahl der Betriebe werden branchentypische Pflichtschulungen, z.B. Hygieneschulung, Arbeitsschutz und Umgang mit Menschen mit Demenz, regelmäßig angeboten. Einige der Betriebe nannten hier auch Schulungen über E-Learning – Programme. Die Schulungen/Fortbildungen

werden sowohl von externen als auch von internen Anbietern/ReferentInnen durchgeführt. Die Kosten für die Weiterbildungen und die Freistellung von der Arbeit trägt in der Regel der Arbeitgeber. Ein Betrieb nannte, dass bei längeren Weiterbildungen, die Mitarbeitenden sich mit Urlaubstagen beteiligen müssten, ein weiterer nannte eine finanzielle Beteiligung des Mitarbeitenden bei einer kostenintensiven Weiterbildung.

Erfahrungen bzgl. Weiterbildungen für die Mitarbeitenden mit Behinderung

Die Betriebe wurden gefragt, welche Erfahrungen sie mit der Teilnahme von Menschen mit Behinderung an Weiterbildungen haben und ob Sie spezielle Bedarfe sehen.

In nahezu allen Betrieben nehmen die Mitarbeitenden mit Behinderung an betrieblichen Weiterbildungen teil. Hier wird regelmäßig erwähnt, dass keine Unterschiede zwischen behindert oder nichtbehindert gemacht würden. Wenn die Weiterbildung zum Arbeitsplatz gehört, dann nimmt der Mitarbeitende teil. In drei Betrieben werden die Mitarbeitenden mit Behinderung nicht mit in die Weiterbildungen aufgenommen mit dem Argument, es würde die Mitarbeitenden nicht voranbringen, sondern im Gegenteil eher zu Verwirrung und Überforderung führen.

Einige Betriebe nennen als Bedarf Qualifizierungen für ihre ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, die notwendig sind um das Stellenprofil, welches praktisch schon ausgefüllt wird, auch formell besetzen zu können. Beispiele sind Kinderpflegerin (fehlende Qualifizierung macht die Finanzierung schwierig) oder Elektroschulung für Mitarbeitende ohne Ausbildung in dem Bereich, die aber Voraussetzung ist, um dort arbeiten zu dürfen. Die Themen der Weiterbildungen an denen die Mitarbeitenden mit Behinderung teilnehmen sind so vielfältig wie das Spektrum der Branchen, die interviewt wurden. Drei Betriebe nen-

nen als speziellen Bedarf für ihre Mitarbeitenden mit Behinderung Weiterbildungen zu persönlichkeitsbildender Qualifizierung, insbesondere Stärkung des Selbstvertrauens, Kommunikation und Kritikfähigkeit, Umgang mit Stress.

Die Weiterbildungen finden mit verschiedensten Anbietern von Weiterbildungen statt, häufig gibt es hausinterne ReferentInnen. Ungefähr ein Drittel der Betriebe äußert, dass sie auch mit ReferentInnen zusammenarbeiten, die über die behinderungsspezifischen Bedarfe informiert sind und dieses berücksichtigen. Das bezieht sich dann jedoch nicht auf alle Anbieter mit denen der Betrieb zusammenarbeitet. Mehrere Betriebe aus unterschiedlichen Regionen nennen Anbieter, die im Bereich Gabelstaplerschein, Maschineneführerschein etc. weiterbilden, die sich gut auf die verschiedenen Personengruppen einstellen.

Barrieren und der Umgang mit Barrieren

Die Interviews zielten in ihrer Fragestellung darauf ab, ob und wenn ja, welche Barrieren die Betriebe sehen bzgl. der Weiterbildungsteilnahme von Mitarbeitenden mit Behinderung und welche Anforderungen sie stellen, damit eine Verbesserung für die Situation der Mitarbeitenden mit Behinderung erfolgen kann. Die InterviewpartnerInnen wurden nicht explizit nach den Behinderungsarten der Mitarbeitenden gefragt, über die sie sprechen. Die Auswertung der Interviews gibt jedoch einigen Anhalt dazu. So sprechen die Betriebe in der Mehrzahl der Fälle von Menschen mit Lernschwierigkeiten, mit Sinnesbehinderung und mit psychischer Erkrankung.

Einige Betriebe sehen es als Barriere, dass Mitarbeitende mit Behinderung vermeiden an Weiterbildungen teilzunehmen, weil sie schlechte Erfahrungen mit Bildung gemacht haben und entsprechende Situationen vermeiden, bzw. nur mit größten

Vorbehalten z.B. an Pflichtschulungen teilnehmen.

Die ReferentInnen sind nur selten (s.o.) auf die behinderungsspezifischen Bedarfe vorbereitet und richten ihre Didaktik nicht auf die Erfordernisse aus. Für den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten werden als wesentliche Barrieren genannt: zu viel Schriftsprache, zu hohes Tempo bei der Wissensvermittlung, zu schwierige Ausdrücke und in einigen Fällen zu lange Veranstaltungstage. Zwei Betriebe beschreiben als Barrieren für Mitarbeitende mit psychischer Erkrankung den hohen Druck, dem sich die Mitarbeitenden ausgesetzt fühlen und auch hier zu lange Veranstaltungszeiten, die die Konzentrationsfähigkeit übersteigen.

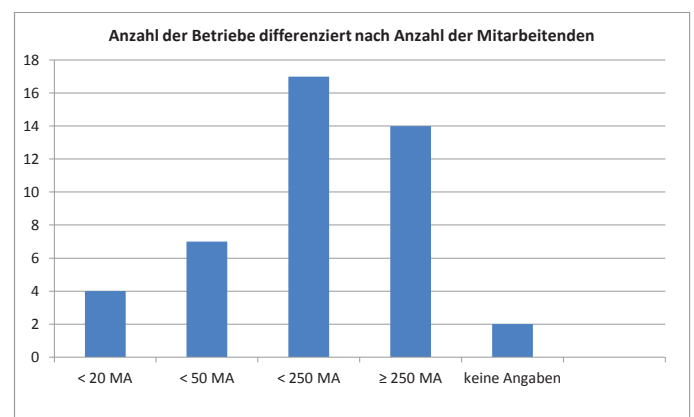
Viele Betriebe berichten insbesondere bei den Mitarbeitenden mit Lernschwierigkeiten von nur unzureichender Wissensaufnahme bzw. unzureichender langfristiger Sicherung des Gelernten. Ebenso stellen Prüfungen eine Hürde dar, wegen starker Prüfungsangst und dem Nichtbestehen der Prüfungen. Vier Betriebe berichten, dass Mitarbeitende nicht an Weiterbildungen zur Höherqualifizierung teilnehmen können, da die Anforderung der theoretischen Wissensvermittlung an den Mitarbeitenden zu hoch ist und der Betrieb die notwendige Unterstützung nicht leisten kann.

Die Betriebe zeigen sich nahezu alle sehr empathisch mit den Mitarbeitenden mit Behinderung und möchten die Barrieren gerne minimieren. Einige Betriebe beschreiben betriebliche Unterstützung: KollegInnen unterstützen in der Weiter-

bildung, vorgesetzte Person bietet Nachbereitung des Gelernten an, es wird Mut gemacht. Die Mehrzahl der Betriebe beschreibt einen Bedarf um die Situation für die Mitarbeitenden mit Behinderung innerhalb der Weiterbildungen zu verbessern.

Die Betriebe nennen als wesentliche Aspekte, die eine Verbesserung für die Mitarbeitenden mit Behinderung in den Weiterbildungen bringen würden:

- Klima in der Weiterbildungsgruppe, z.B. wertschätzender Umgang
- ReferentInnen über die besonderen Unterstützungsbedarfe informieren
- Vielschichtigkeit in der Didaktik (mehrere Informationskanäle nutzen, wenig Frontalunterricht)



- Praxisbezug in der Wissensvermittlung
- Haltung des/der ReferentIn („auf Augenhöhe begegnen“)
- Geringeres Lerntempo
- Leichte Sprache
- Individuelles Eingehen auf die Bedürfnisse der WeiterbildungsteilnehmerInnen
- Kleinere Gruppen
- Mehr zeitliche und personelle Ressourcen um den Stoff nachzubereiten

Einige Betriebe lassen sich über die Weiterbildungen von ihren Mitarbeitenden berichten (einige wenige strukturiert, z.B.

Ausfüllen eines Feedbackbogen, Gespräch mit vorgesetzter

Person unmittelbar nach der Weiterbildung, die die Aussagen notiert und in anderen Betrieben eher durch ein Gespräch ohne eine auswertende Struktur) und nehmen das auch als Gradmesser für den Erfolg einer Weiterbildung, bzw. die erneute Beauftragung des Anbieters.

Sensibilisierung

Die InterviewpartnerInnen wurden gefragt, welche Anregungen/Ideen sie für die Umsetzung im Betrieb nach dem Gespräch haben.

Im Interviewleitfaden wurde nicht explizit nach der Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit einem Bildungscoach gefragt. Die hier erfolgten Nennungen sind vermutlich mit der zu Beginn des Interviews erfolgten Beschreibung des Projektes und dessen geplanten Aktivitäten zu erklären.

Eine Vielzahl der Betriebe zeigt sich der Idee eines Bildungscoaches aufgeschlossen. Einige Interviewpartner wollen das Thema Weiterbildung expliziter in die MitarbeiterInnengespräche aufnehmen und nach Weiterbildungswünschen fragen. Viele Betriebe nennen für ihr eigenes betriebliches Handeln keine Ideen/ Anregungen zu Veränderungen, obwohl die Betriebe die Barrieren für die MitarbeiterInnen mit Behinderung sehen.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Betriebe sich dem Thema Weiterbildung gegenüber offen zeigen und die MitarbeiterInnen mit Behinderung in der Mehrzahl der Betriebe gleichermaßen Berücksichtigung finden. Die Mehrzahl der Betriebe weiß um die Unterstützungsbedarfe der Mitarbeitenden gut Bescheid und engagiert sich teilweise für deren Umsetzung. Die meisten Betriebe zeigen sich offen die Unterstützung (z.B. durch einen Bildungscoach) anzunehmen.

Die Kosten für die Weiterbildungen werden wie in 4.2. dargestellt von den ArbeitgeberInnen übernommen (Ausnahme zeigten sich in wenigen Fällen, jedoch nur bei kostenintensiveren und langandauernden Weiterbildungen). Die Betriebe selbst haben bei der Frage: Welche Ideen/Anregungen haben sie bzgl.

Weiterbildungen in ihrem Betrieb? wenig konkrete Antworten, die sich auf betriebliche Umsetzung beziehen. Hier könnte der Bildungscoach mit seiner/ihrer Weiterbildungsberatung ansetzen und in Auswertungsgesprächen dazu beitragen, Vorschläge zu entwickeln.

3. Interviews mit den ArbeitnehmerInnen

Angaben zu den ArbeitnehmerInnen

Die drei Projektpartner aus der Praxis (Hamburger Arbeitsassistent, Soziales Förderwerk e.V. Chemnitz und Access Integrationsbegleitung gGmbH Erlangen-Nürnberg) haben insgesamt 46 ArbeitnehmerInnen interviewt. Diese ArbeitnehmerInnen werden von den Projektpartnern am Arbeitsplatz begleitet/unterstützt. Die ArbeitnehmerInnen wurden vor Interviewbeginn über das Projekt und deren Inhalte informiert. Dabei wurde Wert darauf gelegt, den Begriff „Weiterbildung“ zu erläutern. Die Beschreibungen lagen den InterviewerInnen auch in Leichter Sprache vor. Die Übersetzung in Leichte Sprache wurde durch Mitarbeitende von Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V. übersetzt und geprüft.

Von den ArbeitnehmerInnen arbeiten 38 in Betrieben in der Stadt und acht in Betrieben auf dem Land. Die Betriebe sind

verschiedenen Branchen zuzuordnen, mit folgender Verteilung:

Branche	Anzahl
Einzelhandel	8
Gastronomie/Küche	11
Gebäudemanagement	4
Dienstleistungssektor, sozial und gewerblich	11
Handwerk	1
Verwaltung	5
Sonstiges (z.B. Produktion, Pferdehof)	6

Erfahrungen mit Weiterbildungen

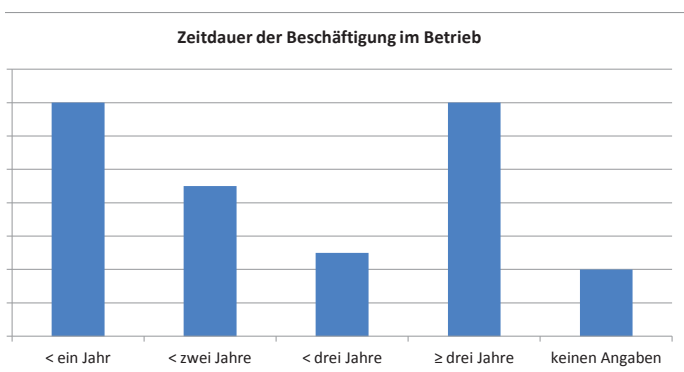
Die ArbeitnehmerInnen wurden gefragt, ob sie wissen was eine berufliche Weiterbildung sei, welche ggf. eigenen Erfahrungen sie damit haben und wie sie die Teilnahme bewerten.

Von den interviewten Mitarbeitenden hat ein knappes Drittel noch nichts von beruflicher Weiterbildung gehört, bzw. können sich darunter nichts vorstellen. Auf die Frage nach der eigenen Teilnahme und der Bewertung der Weiterbildung hat ein knappes Drittel der Befragten keine Angaben gemacht.

Mehr als die Hälfte der interviewten Mitarbeitenden hat nach eigenen Aussagen bereits an Weiterbildungen teilgenommen. Das Themenspektrum der Weiterbildungen an denen die Mitarbeitenden teilgenommen haben, ist so groß wie die Vielfalt der Branchen, in denen die Mitarbeitenden tätig sind. Häufig genannt wurden Schulungen zu Hygiene, Erste Hilfe, Arbeitsschutzbelehrungen, die in bestimmten Branchen regelmäßige Pflichtschulungen sind. Weitere beispielhafte Nennungen sind PC-Schulungen, Produktschulungen und Schulungen im Bereich Deutsch, Lesen und Rechtschreibung und Mathe. Die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen, die zu ihren Erfahrungen Aussagen machen, heben positiv hervor, dass ihnen in der Wei-

terbildung der Kontakt zu den KollegInnen/ KursteilnehmerInnen, also das Lernen in der Gruppe, gut gefallen hat. Einige der Interviewten nennen explizit den Aspekt „Dazugehören zu der Gruppe der KollegInnen, die sich weiterbilden“. Einige Interviewte sehen ihre Teilnahme bzw. auch ihre Nichtteilnahme als Hinweis für ihre gleichberechtigte bzw. nicht gleichberechtigte Position im KollegInnenkreis.

Viele Mitarbeitende fühlen sich durch die Teilnahme an der Weiterbildung auf ihrem Arbeitsplatz sicherer und besser vorbereitet als vor der Weiterbildung. Sie fühlen sich selbstbewusster und sicherer im Umgang mit bestimmten Situationen, z.B. in Gefahrensituationen, bei schwierigen Kundenkontakten und im Umgang mit den Eltern der Kindergartenkinder. Wenige Mitarbeitende beschreiben, dass die Weiterbildung tatsächlich zu einer Erweiterung/Verbesserung des Aufgabenspektrums (z.B. kann jetzt die Kasse alleine bedienen) geführt hat.



Die meisten Mitarbeitenden, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, heben als positive Aspekte in der Wissensvermittlung Folgendes hervor: angemessenes Arbeitstempo, gut verständlich aufbereitet (z.B. mit Videos, mit praktischen Anteilen, wenig Fremdworte, auf Fragen eingehen) und eine/n als positiv empfundene/n ReferentIn.

Die ArbeitnehmerInnen berichten nahezu alle, dass die Kosten und die Freistellung von der Arbeit über den Betrieb finanziert wurden. Lediglich ein/e ArbeitnehmerIn berichtet davon, sich an den Kosten beteiligt zu haben.

Barrieren und der Umgang mit Barrieren

Die Mitarbeitenden wurden nach den aus ihrer Sicht bestehenden Gründen befragt, weshalb sie bislang nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben und welche Barrieren sie bei der Teilnahme an den Weiterbildungen für sich erlebt/gesehen haben. Außerdem wurden sie gebeten zu beschreiben, wie eine Weiterbildung sein müsste, an der sie gerne teilnehmen würden. In diesem Zusammenhang wurde auch die Unterstützung durch einen Bildungscoach thematisiert.

Die ArbeitnehmerInnen, die bislang noch nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben, nennen als Gründe dafür:

- noch in der Einarbeitungsphase, ist im Moment noch zu früh
 - fehlende Informationen bzw. fehlendes Angebot durch den Betrieb, benötigt dafür Unterstützung, z.B. um die Informationen zu recherchieren, um Schüchternheit zu überwinden
 - Vorbehalte gegen Teilnahme wg. schlechter Vorerfahrungen mit Bildung
- gewünschte Weiterbildungen sind wg. Erkrankung nicht umsetzbar (z.B. Gabelstaplerschein bei Epilepsie)

Die Mitarbeitenden mit eigener Weiterbildungserfahrung haben in den Interviews auf die Frage „Was hat ihnen nicht gefallen?“ vielfach geantwortet, dass eigentlich

alles gut gewesen sei. Es gab einige wenige Nennungen zu Hindernissen (z.B. zu viele Fachbegriffe, zu hohes Lerntempo).

Über die Hälfte der Befragten fände eine persönliche Unterstützung/Begleitung durch einen Bildungscoach hilfreich (z.B. zum Mitschreiben, den Lernstoff nachbereiten, Hilfe bei der Informationsrecherche zu Weiterbildungen, um die ReferentInnen auf die behinderungsbedingten Bedarfe aufmerksam zu machen). Ein Viertel der Befragten lehnen eine Unterstützung durch einen Bildungscoach dagegen ab bzw. sehen kein Erfordernis und ein weiteres Viertel hat keine Angaben dazu gemacht.

Auf die Frage wie eine Weiterbildung sein müsste, damit Menschen mit Behinderung gut daran teilnehmen können, konnten nahezu alle Interviewten Aussagen machen und nannten folgendes:

- Person der/des ReferentIn (z.B. freundlich, geduldig, gibt Feedback zu Lernfortschritten)
- individuell auf die Teilnehmenden eingehen
- genügend Zeit/langsames Tempo bei Wissensvermittlung, auf Fragen eingehen
- Leichte Sprache
- kein/wenig Frontalunterricht
- Möglichkeit nachzufragen
- kleine Gruppen, einige Nennungen auch: Einzelunterricht
- ausreichend Pausen
- Praxisbezug in der Wissensvermittlung, praktisches Erproben
- Unterstützung bei Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben
- Barrierefrei (z.B. Fahrstuhl, behindertengerechte Toilette)

Sensibilisierung

Die InterviewpartnerInnen wurden gefragt was sie tun würden, um ihr Interesse an einer Weiterbildung umzusetzen. Nahezu alle interviewten ArbeitnehmerInnen haben diese Frage beantwortet.



Inklusive Weiterbildungen: So viel Praxisbezug wie möglich.

Foto: Barbara Schmidt wikimedia CC BY-SA 3.0

Knapp die Hälfte der Interviewten würde sich an den Betrieb oder den Jobcoach/Bildungscoach wenden. Einige würden sich selbst bei verschiedenen Stellen informieren (z.B. Internetrecherche, Integrationsamt ansprechen) eine weitere kleine Gruppe hat keine Idee, wie sie vorgehen könnten. Einige der befragten ArbeitnehmerInnen wollen nach eigener Angabe nicht von sich aus aktiv werden, nehmen aber an einer Weiterbildung teil, wenn der Betrieb es in die Wege leitet.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgestellt wer-

den, dass ein Drittel der interviewten ArbeitnehmerInnen angibt noch nichts von Weiterbildung gehört zu haben und ebenfalls ein Drittel der Befragten keine Angaben zu einer eigenen Teilnahme an Weiterbildungen macht. Die ArbeitnehmerInnen, die an Weiterbildungen teilgenommen haben, bewerten dies grundsätzlich positiv. Neben dem Wissenserwerb empfinden sie vor allem auch den Aspekt des „Dazugehörens“ als sehr positiv. Eine große Gruppe der ArbeitnehmerInnen begrüßt die Unterstützung durch einen Bildungscoach. Die Kosten und Freistellung von der Arbeit für die Weiterbildungen

wurden in der Regel von den Betrieben übernommen.

4. Interviews mit den Fachdiensten

Angaben zu den Fachdiensten

Die MitarbeiterInnen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) haben Mitarbeitende von Fachdiensten, die ArbeitnehmerInnen mit Behinderung auf dem Arbeitsplatz begleiten/unterstützen, interviewt. Die BAG UB hat 29 Interviews mit Mitarbeitenden aus bundesweit 20 Fachdiensten geführt. Die befragten Fachdienste sind gleichermaßen

im ländlichen wie auch städtischen Bereich vertreten.

Erfahrungen mit Weiterbildungen

Die MitarbeiterInnen der Fachdienste wurden gefragt, welchen Bedarf an Weiterbildungen sie für die von ihnen begleiteten ArbeitnehmerInnen sehen und welche Erfahrungen mit Weiterbildungen vorliegen, an denen die ArbeitnehmerInnen teilgenommen haben.

Drei der Befragten sehen keinen Bedarf an Weiterbildungen bzw. hat Kenntnis, dass ArbeitgeberInnen den Bedarf sehen. Die anderen interviewten Personen sehen einen großen Bedarf an Weiterbildung für die ArbeitnehmerInnen. Als Zeitpunkte an dem der Bedarf besonders augenfällig ist, wird der Beginn der Tätigkeitsaufnahme genannt sowie nach längerer (mehrere Jahre) Tätigkeit auf dem gleichen Arbeitsplatz. Weiterbildungen sind für die/den ArbeitnehmerIn – gerade bei jahrelanger gleichbleibender Tätigkeit – Motivation, um sich sowohl fachlich als auch persönlich weiter zu entwickeln.

Ein großer Bedarf wird für persönlichkeitsbildende Themen, wie Sozialkompetenz und Themen zur Gesunderhaltung gesehen. Berufspraktische Bedarfe werden zu verschiedenen Themenkomplexen zurückgemeldet, die im Zusammenhang mit der jeweiligen Branche stehen, in denen die ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, z.B. Maschinenscheine, Hygieneschulungen, Kassenschulung, PC-Schulungen. Mehrfach wurde der Bedarf an geeigneten Weiterbildungsmöglichkeiten für Helfertätigkeiten genannt, z.B. KinderpflegerIn und SterilisationsassistentIn. Hierdurch würden die ArbeitnehmerInnen, die die praktische Arbeit gut bewältigen auch ein entsprechendes Zertifikat erhalten, welches benötigt wird, um den Arbeitsplatz formal besetzen zu können.

In vielen Fällen wird der Führerschein als Bedarf für die ArbeitnehmerInnen gese-

hen. Dabei handelt es sich in der Regel allerdings nicht um ein unmittelbar betriebliches Erfordernis. Vielmehr ist die damit verbundene Mobilität gerade in ländlichen Regionen ausgesprochen wichtig, um die Wege zum Betrieb zurückzulegen.

Nennungen von Weiterbildungen an denen die ArbeitnehmerInnen teilgenommen haben sind vielfältig und decken das Spektrum der Branchen ab. Hierbei werden sowohl die häufig fehlenden geeigneten Weiterbildungsanbieter benannt, andererseits wird aber auch von guten Erfahrungen mit Weiterbildungsanbietern berichtet. In mehreren Regionen waren es insbesondere Anbieter von Gabelstaplerscheinen, Maschinenscheinen etc., die auf die besonderen Bedarfe der jeweiligen Personen-Gruppe gut eingehen. Vielfach liegen auch gute Erfahrungen mit Fahrschulen vor, die sich auf den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten eingestellt haben.

Einige InterviewpartnerInnen berichten, dass sie direkt Unterstützung in dem Weiterbildungsprozess geleistet haben, z.B. Unterstützung bei Anbieterrecherche, Unterstützung bei Finanzierungsfragen, Nachbereiten des Lernstoffes, Vorbereiten auf eine Prüfung. Eine/r der befragten Personen, die im Weiterbildungsprozess unterstützt hat, hat dafür explizit Ressourcen für die eigene Tätigkeit mit dem Leistungsträger verhandelt. Mehrere FachdienstmitarbeiterInnen nennen knappe Ressourcen in der beruflichen Begleitung/Unterstützung als Grund für eine fehlende, aber häufig notwendige Unterstützung in der Weiterbildung.

Erwartungen an die Weiterbildung

Die befragten MitarbeiterInnen der Fachdienste wurden gefragt, wie Weiterbildungen sein müssten, damit sie für die von ihnen begleiteten/unterstützten ArbeitnehmerInnen geeignet sind.

Bis auf wenige Ausnahmen konnten dazu alle InterviewpartnerInnen Aussagen

treffen. Die Empfehlungen, die sich direkt auf das Weiterbildungsangebot richten, beziehen sich im Wesentlichen auf folgende Schwerpunkte:

- Person des/der ReferentIn (geht auf die individuellen Bedarfe ein, ermutigt, Umgang mit heterogener Gruppe)
- Rahmenbedingungen (kleine Gruppe, Peers in der Gruppe, angenehme Lernatmosphäre, ausreichend Pausen, genügend Zeit, Teamteaching, Akzeptanz der Teilnehmenden untereinander, barrierefreie Räume)
- Didaktik (leichte Sprache/wenig Fachvokabular, visualisieren, unterschiedliche Sinneskanäle ansprechen, angepasste Materialien, Wiederholungsmomente)
- Praxisbezug des Themas (Inhalte praktisch erproben, Bezug zum Arbeitsgebiet)

Verschiedene InterviewpartnerInnen sehen die Notwendigkeit der Unterstützung vor und nach der Weiterbildungsveranstaltung durch z.B. den Fachdienst der beruflichen Begleitung. Dabei werden genannt:

- Unterstützung bei Finanzierungsfragen
- Organisation von z.B. Gebärdensprachdolmetschern
- Recherche geeigneter Weiterbildungsanbieter
- Nachbereiten des Lernstoffes und
- Unterstützung des Transfers in den Arbeitsalltag.

Insbesondere zum letztgenannten Punkt, sprechen viele der InterviewpartnerInnen von derzeit fehlenden Ressourcen.

Präsenz des Themas im Fachdienst und Sensibilisierung

Die interviewten Personen der Fachdienste wurden gefragt, ob die von ihnen gemachten Erfahrungen mit Weiterbildungen in ihrem Dienst gesammelt bzw. systematisch erfasst werden und welche Anregungen/Ideen für die eigene Umsetzung sie nach dem Gespräch sehen. In einem der Diens-



Inklusive Weiterbildungen: Regelmäßige Pausen sind wichtig!

Foto: Leipzigschoolofdesign wikimedia CC BY-SA 3.0

te werden Erfahrungen und Kenntnisse zu Weiterbildungen systematisch erfasst. In den anderen Diensten erfolgt dies nicht, der Austausch dazu erfolgt z.B. Anlass bezogen im kollegialen Austausch.

Das Interview hat vielen Befragten vielfältige Anregungen und Ideen für die eigene Umsetzung gegeben. Die meisten der interviewten Personen möchten das Thema „Umgang mit Weiterbildung“ stärker in den Fokus nehmen und z.B. bei Betrieben und ArbeitnehmerInnen gezielt Weiterbildungen ansprechen. Viele halten es auch für sehr nützlich, die Erfahrungen mit Weiterbildungen im eigenen Fachdienst systematisch zu erfassen, ein Feedback der ArbeitnehmerInnen zu Weiterbildungen einzuholen, um daraus z.B. eine Liste mit geeigneten Weiterbildungsanbietern zusammenzustellen. Einige Befragte wurden angeregt, sich im direkten Weiterbildungsprozess einzubringen, z.B. die ReferentInnen über behinderungsspezifische Bedarfe

zu informieren, mit der/dem ArbeitnehmerIn im Vorwege klären wie und durch wen die/der ReferentIn informiert werden sollte, Weiterbildung flankieren durch Nachbereiten, etc.

Zusammenfassung

Die meisten der befragten MitarbeiterInnen der Fachdienste sehen einen großen Bedarf an Weiterbildungen für die unterstützen ArbeitnehmerInnen, sowohl für fachliche als auch persönlichkeitsbildende Themen. Direkte Unterstützung in den Weiterbildungsprozessen wurde nur von einer Minderheit geleistet, wird aber gleichwohl, je nach Situation, als empfehlenswert bzw. notwendig angesehen. Viele der Fachdienste benennen dazu die momentan fehlenden Ressourcen. Die befragten MitarbeiterInnen möchten als Anregung nach dem Interview der Thematik Weiterbildung mehr Beachtung schenken und offensiver als bisher in die betriebliche Begleitung einbringen.

5. Fazit

Vorhergehend wurden die Interviews mit den Betrieben, ArbeitnehmerInnen mit Behinderung und den MitarbeiterInnen von Fachdiensten, die die ArbeitnehmerInnen begleiten, ausgewertet und deren Aussagen, differenziert nach diesen drei Gruppen, dargestellt. Die Kernaussagen der jeweiligen Perspektiven werden im Folgenden miteinander verknüpft und gebündelt, um Aufschluss zu weiteren Handlungsansätzen zu geben.

Die Betriebe sind Weiterbildungen gegenüber aufgeschlossen und machen in der Regel keine Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung. Dabei zeigen sich die Betriebe sehr empathisch gegenüber den Bedarfen der Mitarbeitenden mit Behinderung und wissen um deren Unterstützungsbedarf. In der Beauftragung der Weiterbildungsanbieter werden die ReferentInnen nur selten von den Betrieben über behinderungsbedingte

Bedarfe informiert, bzw. werden Anbieter nicht danach ausgewählt auf diese Bedarfe gezielt eingehen zu können. Betriebe könnten diese Anforderung stärker an Weiterbildungsanbieter/ReferentInnen herantragen. Dies korrespondiert mit den vielfach genannten Anregungen der Fachdienste, systematisch zu erfassen, welche Erfahrungen mit Weiterbildungen vorliegen, um über dieses Feedback z.B. einen Eindruck zu bekommen, ob und wie sich Anbieter an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen orientieren.

Die Betriebe, ArbeitnehmerInnen und Fachdienste sehen den Bedarf die Mitarbeitenden mit Behinderung im Weiterbildungsprozess zu unterstützen, insbesondere um den Lernstoff zu verfestigen bzw. in den Alltag zu transferieren und zur Vorbereitung auf Prüfungen. Betriebe und Fachdienste haben für diese Art der begleitenden und vor allem auch nachbereitenden Unterstützung derzeit keine ausreichenden Ressourcen. Mit den entsprechenden Leistungsträgern könnte dieses Defizit thematisiert werden, mit dem Ziel, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Die ArbeitnehmerInnen machen deutlich, dass Weiterbildung ein wichtiger Faktor für sie darstellt (z.B. Wissenserwerb macht sicherer für den Arbeitsplatz, erhöht das Gefühl der betrieblichen Zugehörigkeit) und sie sich gerne daran beteiligen möchten, gleichzeitig aber fehlende Informationen, Unsicherheiten, schlechte Vorerfahrungen mit Bildung etc. bestehen. Weiterbildung mit seinen Zielen, Effekten und mögliche Themen sollte schon frühzeitig, z.B. in der Berufsvorbereitung angesprochen werden.

Die Mitarbeitenden von Fachdiensten und die ArbeitnehmerInnen mit Behinderung haben in den Interviews vielfältig und teilweise sehr konkret benannt, welche Anforderungen sie an passgenaue Weiterbil-

dungen stellen. Der Bildungscoach könnte für die Weiterbildungsanbieter/ReferentInnen diese Kriterien zusammenstellen und ihnen wertvolle Hinweise geben, damit diese ihre Weiterbildungen/Veranstaltungen an die Bedarfe der unterstützten ArbeitnehmerInnen anpassen können.

Für alle Beteiligten kann die Entwicklung eines Qualitätsmanagements für Weiterbildungen hilfreich sein. Eine zentrale Funktion innerhalb des Qualitätsmanagements könnte ein Bildungscoach wahrnehmen. Ein Bildungscoach kann an den Verbindungsstellen der drei Akteure ArbeitnehmerIn – Betrieb – Weiterbildungsanbieter ansetzen und den Prozess der Weiterbildung begleiten. Er/Sie kann z.B. Finanzierungsfragen klären, die ArbeitnehmerInnen darin unterstützen den Lernstoff zu festigen und in den Arbeitsalltag zu transferieren oder auf Prüfungen vorzubereiten. Ein entsprechendes Aufgaben- und Stellenprofil für Bildungscoaches wird im Rahmen des Projektes entwickelt. Zur Vermittlung der notwendigen Kompetenzen wird eine Weiterbildung zum Bildungscoach mit einem entsprechenden Curriculum konzipiert und durchgeführt.

Um die Erfahrungen und Bedarfe zu Weiterbildungen von Betrieben und ArbeitnehmerInnen zu erfassen, liegen mit den erstellten Interviewleitfäden, die für die vorliegende Interviewauswertung genutzt wurden, Instrumente vor, welche zukünftige Bildungscoaches nutzen können. Parallel zur Auswertung der Erfahrungen und Bedarfe zu beruflicher Weiterbildung wurde eine Recherche zu den Angeboten von Weiterbildungen durchgeführt und ausgewertet. Mit den dafür entwickelten Fragebögen können Bildungscoaches in der eigenen Region die Weiterbildungsanbieter, deren Angebote und die Berücksichtigung von behinderungsbedingten Erfordernissen, z.B. barrierefreie Räumlichkeiten oder

Erfahrungen mit inklusiver Weiterbildung, ermitteln und festhalten.

Für die Begleitung von Weiterbildungsprozessen werden im Rahmen des Projektes „Karriereplanung inklusive“ Evaluationsbögen entwickelt, mit denen die Bildungscoaches die Erfahrungen und Verbesserungsbedarfe für die einzelnen Akteure gesondert auswerten können. Die Ergebnisse der Auswertung können auch für eine zusammengefasste Rückmeldung an die Weiterbildungsanbieter genutzt werden, damit diese erfahren, welche Erfordernisse die MitarbeiterInnen mit Behinderung für die Teilnahme an Weiterbildungen benennen. Die Evaluationsinstrumente ermöglichen somit eine umfassende und strukturierte Prozessbegleitung.

Die vorliegende Auswertung der Interviews hat Bedarfe und Erfahrungen zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt und konkrete Anhaltspunkte für nächste Schritte und Verbesserungen deutlich gemacht.

Birgit Nickel
ist bei der BAG UB
zuständig für das
Projekt „Karriereplanung
„inklusive“



Kontakt und nähere Informationen
Mail: birgit.nickel@bag-ub.de

Fürs Leben lernen

Recherche zu inklusiven Weiterbildungsangeboten

Von Claus Sasse

Ergänzend zur Befragung von Betrieben, unterstützten ArbeitnehmerInnen und MitarbeiterInnen von Fachdiensten zu Bedarfen für und Erfahrungen mit Weiterbildungen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, wurde im Rahmen des Projekts „Karriereplanung inklusive“ bei Anbietern beruflicher Weiterbildung eine Recherche zur Angebotssituation durchgeführt¹. Erfragt wurde, ob Kurse angeboten werden, die Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen offen stehen, wie diese Kurse gestaltet sind und welche Erfahrungen mit in diesem Sinn „inklusiven“ Teilnehmenden-Gruppen gemacht wurden. Dieser Bericht ist eine Auswertung der Recherche-Interviews.

Methode

Für die Erhebung von bestehenden inklusiven Kursangeboten zur beruflichen Weiterbildung, d.h. Kursen, die allgemein angeboten werden und dabei auch für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung geeignet sind, wurde analog zur Erhebung der Weiterbildungsbedarfe die Methode des halbstrukturierten Interviews gewählt². Dafür wurden Interviewleitfäden entwickelt mit denen der/die InterviewerIn offene Fragen zum Thema stellt und den/die GesprächspartnerIn frei assoziieren lässt und ggf. Nachfragen stellt. Um einen möglichst umfassenden Überblick über bestehende Angebote zu bekommen, erfolgte die Recherche in vier verschiedenen Bereichen:

- Integrationsämter - vor allem als Hinweisgeber,
- Handels- und Handwerkskammern

als Instanzen für die Abnahme von Prüfungen und auch als eigenständige Anbieter von Kursen zu beruflicher Weiterbildung,

- Bildungswerke von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und
- freie Bildungsanbieter

Der Bereich der Berufsförderungswerke wurde nicht mit einbezogen, da sie als Rehabilitationseinrichtungen für ihre Angebote einen Leistungsanspruch zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX voraussetzen und vor dem Hintergrund einen exklusiven Angebotscharakter haben.

In den Rechercheinterviews wurde zunächst erfragt, ob es im Weiterbildungsprogramm der Anbieter Kurse gibt, die grundsätzlich für eine Teilnahme von Menschen mit Behinderung und insbesondere auch

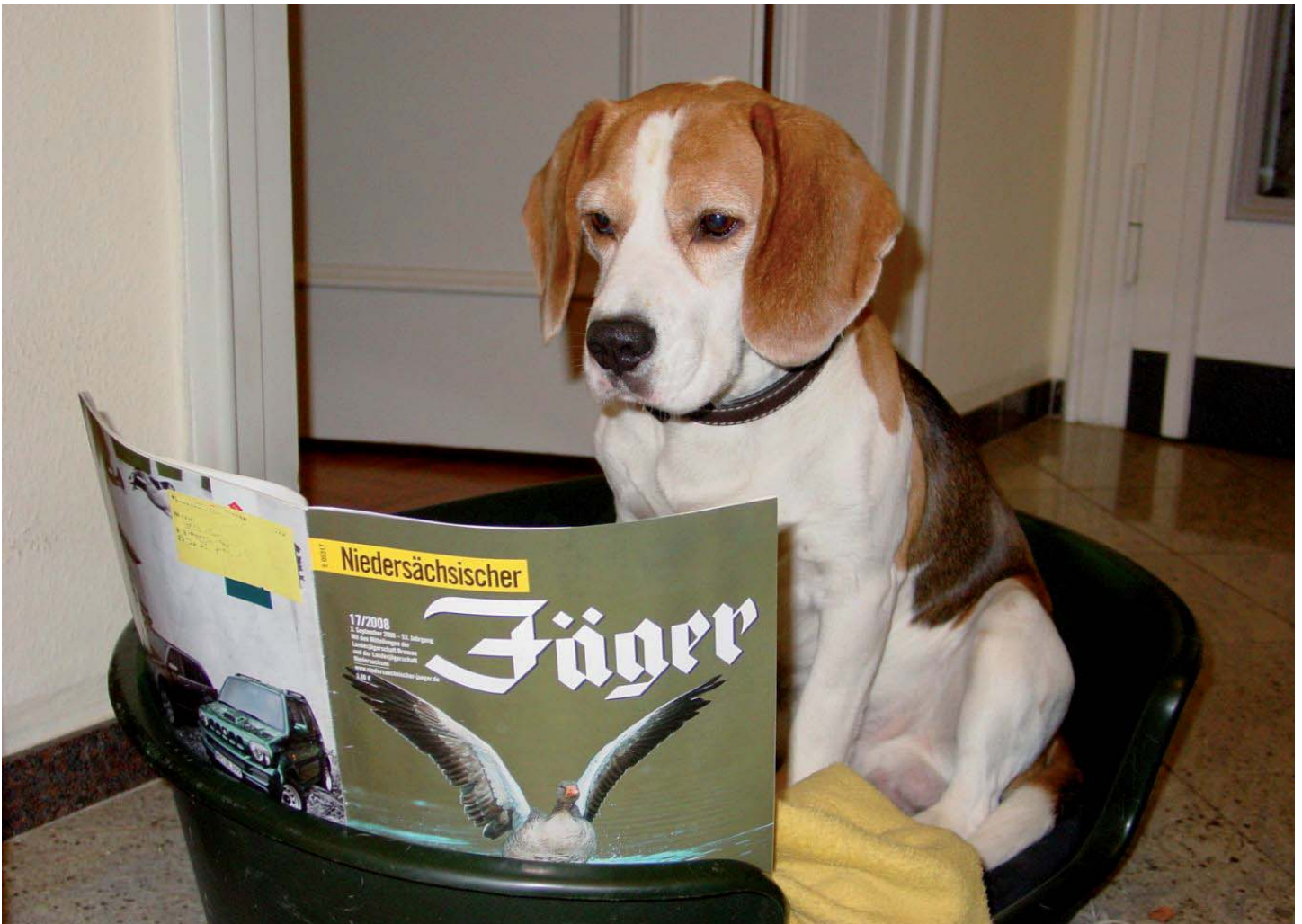


Foto: Fantagu wikimedia

für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung geeignet sind und ob Menschen mit Behinderung schon einmal an den angebotenen Kursen teilgenommen haben. Wenn das der Fall war, wurde im weiteren Gesprächsverlauf erfragt, was die Themen und Inhalte dieser Weiterbildungen sind, wie sie konzipiert sind und welche Erfahrungen mit der Durchführung inklusiver Kurse gemacht wurden. Gab es keine inklusiven Kursangebote bzw. noch keine Erfahrungen mit Teilnahmeanfragen von Menschen mit Behinderung, wurde im nächsten Schritt versucht, für das Thema Inklusion in der beruflichen Weiterbildung zu sensibilisieren. Insgesamt wurden 45 Interviews geführt. In allen vier genannten Bereichen bilden die Interviews jeweils einen regionalen Querschnitt der Bundesrepublik ab.

Interviews mit Weiterbildungsanbietern Integrationsämter

Es wurden Interviews bei sieben Integrationsämtern durchgeführt. Die Integrationsämter finanzieren bei einer Teilnahme an „Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten“ auf der Grundlage von § 102 SGB IX in Verbindung mit § 24 SchwbAV (Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung) behinderungsbedingten Mehraufwand. Das sind Kosten, die bei einer beruflichen Weiterbildungsveranstaltung beispielsweise durch die notwendige Inanspruchnahme eines/r Gebärdensprachdolmetschers/ in entstehen. In den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) von 2012 wird in diesem Zusammenhang

ausdrücklich auf die in Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention geforderten Zugangsmöglichkeiten in berufliche Aus- und Weiterbildung Bezug genommen. Laut BIH-Bericht 2013/2014 wendeten die Integrationsämter 2013 dafür 3,7 Mio € auf. Aus der statistischen Erfassung der geförderten Maßnahmen lässt sich allerdings nach Auskunft des BIH keine differenzierte Übersicht über die einzelnen Maßnahmen erstellen, durch die Anhaltspunkte für eine weitere Recherche von inklusiven Weiterbildungsangeboten gewonnen werden könnten.

Die Integrationsämter bieten neben der Finanzierung von behinderungsbedingtem Mehraufwand bei Teilnahme an Weiterbildungen auch eigene Seminare und Kurse für Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretungen an, diese Kurse

sind aber inhaltlich auf das Thema Arbeitsrecht und Schwerbehindertenvertretung beschränkt, also keine berufliche Weiterbildung im engeren Sinn. Teilweise werden die Kurse über externe Bildungsanbieter durchgeführt. Die Teilnahme von Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen und körperlichen Behinderungen ist bei diesen Kursen Normalität. Eine Teilnahme von Menschen mit kognitiven Einschränkungen konnte sich keine/r der Befragten vorstellen. Es wurde u.a. mit dem Hinweis argumentiert, dass zur Aufgabe von Schwerbehindertenvertretungen ja auch das Verstehen von Gesetzestexten gehöre. Diese würden auch nicht in Leichter Sprache vorliegen, was eine zusätzliche Hürde bedeute.

Hinweise für eine weitere Recherche zu inklusiven Weiterbildungsangeboten konnten nicht gegeben werden, weil es keine entsprechenden Erfassungsrahmen für geförderte Maßnahmen gibt, auf den dafür zurückgegriffen werden könnte. Es gab auch keine Möglichkeit zu erfahren, wie oft es im Rahmen der Sicherung von Arbeitsverhältnissen zu Anträgen auf Förderung von beruflicher Weiterbildung gekommen ist. Es wurde allgemein auf das Kursangebot der BIH verwiesen. Dort gibt es eine Übersicht über die jeweiligen Kursangebote der Integrationsämter in den Bundesländern (www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort) und Online-Kurse zu den Themen SBV, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Integrationsvereinbarung.

Eines der befragten Integrationsämter bietet ein inklusives Seminar für gehörlose und nicht-gehörlose ArbeitskollegInnen an, mit dem Ziel, besserer Verständigung und Kommunikation im betrieblichen Alltag.

Handels- und Handwerkskammern

Es wurden zwölf Interviews mit BeraterInnen von Handels- und Handwerkskammern geführt. Bei der Hälfte der befragten Institutionen werden überhaupt keine eigenen

Weiterbildungskurse angeboten, sondern nur Prüfungen abgenommen.

Fast alle GesprächspartnerInnen bei den Kammern verweisen auf das Online-Informationsportal „WeiterbildungsInformationsSystem“ (www.wis.ihk.de) auf dem ein Gesamtangebot von 45.000 Einzelseminaren bei 500 privaten Seminaranbietern katalogisiert ist. Eine Kategorie für barrierefrei oder inklusiv konzipierte Seminare gibt es nicht. Zum Stichwort „Barrierefrei“ finden sich 37 Seminarangebote zum Erstellen barrierefreier Dokumente und Internetseiten oder für die Planung barrierefreier Wohnungen. Bei drei Befragungen wurde von Kammer-BeraterInnen auch auf die Möglichkeit der sogenannten Teilqualifizierungen verwiesen.

„Die Rückmeldungen der Betriebe auf das Kursangebot ist sehr positiv, das Angebot soll ausgebaut werden.“

Bei den Kammern, die eigene Weiterbildungsangebote durchführen, besteht eine grundsätzliche Offenheit für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung, allerdings richtet sich ein großer Teil der Kurse an Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Erfahrungen mit erfolgreichen Kursteilnahmen gibt es vor allem mit Menschen mit körperlichen Einschränkungen. Nur eine Befragte hatte bereits auch Erfahrung mit der Teilnahme von Menschen mit psychischen Einschränkungen. Die Kursleitungen können sich nach Einschätzung der interviewten BildungsberaterInnen der Kammern gut auf die Bedarfe von Menschen mit körperlichen Einschränkungen einstellen und in der Regel die Kurse barrierefrei anbieten.

Es gibt sowohl Kurse in Vollzeit wie auch als Teilzeitangebot. Alle Kurse werden mit

einheitlichen Prüfungen und Zertifikaten abgeschlossen.

Bildungsträger der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften

Es wurde jeweils mit einer Institution ein Interview geführt.

Beim Bildungswerk einer Gewerkschaft gibt es keine beruflichen Weiterbildungsangebote im engeren Sinn. Es gibt Seminare für Betriebsräte, an einem Standort speziell zum Thema Arbeit & Gesundheit. Es werden zwar einzelne Zusatzausbildungen als Suchthelfer oder Facility-Manager angeboten, ob diese Kurse barrierefrei sind, wird von der Befragten bezweifelt. Möglicherweise gibt es ein oder zwei Tagungsorte, für die das zutrifft. Für beruf-

liche Weiterbildungsangebote verweist die Interviewpartnerin an die Angebote der Berufsförderungswerke (BFW).

Beim Bildungswerk eines Arbeitgeberverbandes gibt es seit ca. 10 Jahren Kurse zur beruflichen Qualifizierung vor allem im Bereich Computeranwendungen, an denen Menschen mit Behinderung teilnehmen. Auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten stehen die Kurse offen. Die ReferentInnen haben eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation und sind in der Lage auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden einzugehen. Kursmaterial in Leichter Sprache gibt es aber nicht. Die Rückmeldungen der Betriebe auf die Kurse sind sehr positiv und es gibt Überlegungen, das Angebot auszubauen. Hintergrund für die Entwicklung der Angebote war (und ist) der Fachkräftemangel.

Freie Bildungsanbieter

Es wurden 24 Interviews mit freien Bildungsanbietern durchgeführt. Die in diesem Bereich geführten Interviews lassen sich in drei Untergruppen unterteilen:

- Anbieter allgemeinbildender und beruflicher Weiterbildung mit Zertifikat wie bspw. Grone-Schulen, TÜV, SAE Institute (School of Audio Engineering: <http://de.sae.edu/de>)
- Anbieter beruflicher Bildung mit Anbindung an Organisationen sozialer Dienstleistungen
- Anbieter vorrangig allgemeinbildender Kurse wie Volkshochschulen (VHS), die in der Regel ohne Zertifikat und Prüfung abgeschlossen werden

Die einzelnen Bildungsanbieter sind sehr unterschiedlich aufgestellt und haben auch bisher in sehr unterschiedlicher Weise Erfahrungen mit der Teilnahme von Menschen mit Behinderung gemacht. Grund-

Im Bereich der beruflichen Weiterbildungsanbieter, die sich in Anbindung an Organisationen sozialer Dienstleistungen befinden, ist die Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema Inklusion sehr groß. Sieben von acht befragten Anbietern in dem Bereich bieten aber letztendlich exklusive Weiterbildungen für Menschen mit Behinderung an, also Kurse an denen nur Menschen mit Behinderung teilnehmen. Das liegt in erster Linie daran, dass diese Institutionen speziell als Anbieter für diesen Personenkreis ins Leben gerufen wurden. Die inhaltliche Bandbreite der Angebote umfasst Kreativ-Seminare, Maschinenschein, PC-Kenntnisse, hauswirtschaftliche Kurse und Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung. Die ReferentInnen verfügen hier alle über Zusatzqualifikationen und betonen die Bedeutung der individuellen Unterstützung der einzelnen TeilnehmerInnen. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Be-

wiederholt gute Erfahrungen gemacht. Die Idee, zur Unterstützung der Teilnehmenden auch Bildungscoache einzusetzen, wurde von keinem Anbieter abgelehnt. Ein Anbieter setzt ausschließlich auf E-Learning-Formate bei seinen Angeboten. Die Kurse decken inhaltlich ein breites Spektrum beruflicher Themen ab und werden mit Zertifikat abgeschlossen; es lassen sich aber auch einzelne bestandene Module zertifizieren. Betreuung durch die Kursleitung erfolgt online. Auch hier gibt es gegen eine Unterstützung durch Bildungscoaches keine Bedenken. Bisher haben nach Auskunft des Anbieters allerdings noch keine Menschen mit Lernschwierigkeiten teilgenommen.

Im Bereich der Volkshochschulen ist die Aufgeschlossenheit für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung sehr groß und die Skepsis gegenüber einer Teilnahme von Menschen mit Lernschwierigkeit oder geistiger Behinderung am geringsten. Die inhaltlichen Angebote der Kurse liegen vor allem im Kreativ-Bereich, Computergrundkenntnisse und Alphabetisierung und Fremdsprachenerwerb. Informationen in Leichter Sprache oder in einfacher Sprache gibt es bei drei Anbietern. Die meisten Kurse werden ohne Zertifikat bzw. Prüfung abgeschlossen. Informationen über die ReferentInnen und mögliche Zusatzqualifikationen zu bekommen, war bei den VHS nur mit viel Aufwand möglich. Es gibt bei verschiedenen Volkshochschulen inzwischen Kooperationen mit anderen Organisationen, um das Thema inklusives Lernen weiter voran zu bringen und auch Formate inklusiven Unterrichtens zu entwickeln und anzubieten.

„Für Menschen mit Körper- und Sinneseinschränkungen ist das Angebot an Weiterbildungen größer.“

sätzlich bestehen bei den meisten keine Erfahrungen und (dadurch) offene Fragen, was die Teilnahme von Menschen mit Lernschwierigkeiten angeht. Dabei geht es vor allem darum, ob diese TeilnehmerInnen der Vermittlung der Inhalte überhaupt folgen könnten bzw. wie die Vermittlung von Lerninhalten für die Zielgruppe didaktisch zu gestalten sei. Ausnahmen sind hier vor allem die Volkshochschulen (VHS), die sich mit Fragen der barrierefreien Nutzung (im weitesten Sinne) von Bildungsveranstaltungen und inklusiven Kursangeboten offenbar schon intensiver auseinandergesetzt haben (s.u.).

hinderung gibt es aber auch in diesem Sektor die gleichen Hürden und Fragen, wie bei (vielen) anderen Anbietern.

Bei den anderen beruflichen Weiterbildungsträgern ist ebenfalls eine grundsätzliche Offenheit für die Teilnahme von Menschen mit (körperlichen- und Sinnes-) Einschränkungen vorhanden, bei vielen gibt es dazu auch bereits konkrete Erfahrungen. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten gab es aber nur bei zwei Anbietern die uneingeschränkte Bereitschaft, ihre Angebote - soweit sinnvoll - auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten bereit zu halten. Dort wurden aber auch bereits

Fazit

Für eine Teilnahme von Menschen mit körperlichen und Sinnesbeeinträchtigungen gibt es eigentlich bei allen Weiterbildungsanbietern zumindest eine grundsätzliche Offenheit, bei vielen auch bereits seit län-

gerem ausreichend Erfahrung, um Kurse barrierearm anzubieten. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung sind Angebote dagegen rar und die Skepsis der Anbieter, ob eine Teilnahme möglich gemacht werden könnte, groß. Das korreliert damit, dass es auch keine Erfahrungen mit der Teilnahme dieser Personengruppe gibt. Dort, wo bereits jetzt Weiterbildungen inklusiv durchgeführt werden, werden Bildungscoaches/Assistenzen zur Unterstützung des Lernprozesses auch eingesetzt oder als hilfreich angesehen.

Die Integrationsämter konnten keine Hinweise zu Weiterbildungsanbietern geben, die auch inklusive Angebote vorhalten. Die Finanzierung von beruflicher Weiterqualifizierung für Menschen mit Sinnes- und Körpereinschränkungen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben scheint aber unproblematisch zu sein. Die befragten Integrationsämter konnten keine näheren Informationen geben, in welchem Umfang bisher Förderanträge für Weiterbildungen von Menschen mit Lernschwierigkeiten gestellt wurden. Eingeschätzt wird, dass dies bisher eher sehr selten geschieht. Im Bereich der Sicherung von Arbeitsverhältnissen kommt nach Aussagen der MitarbeiterInnen in den Integrationsämtern ganz allgemein eine Beantragung von Weiterbildungsförderung nur vereinzelt vor.

Bei den Angeboten der befragten Kammern, kommt den Teilqualifizierungen eine besondere Bedeutung als Weiterbildungsoption zu. Teilqualifizierungen sollen zur Ausübung einzelner Tätigkeiten innerhalb eines anerkannten Ausbildungsberufs befähigen. Sie werden sowohl von freien Trägern wie auch von einzelnen Bildungseinrichtungen der Kammern angeboten. Die verschiedenen Module werden einzeln geprüft und zertifiziert. Es gibt Teilqualifizierungen in den Bereichen Handwerk (z.B. Metallverarbeitung), Gewerbe (z.B. Lager, Logistik, Textil, CAD) und Büro (z.B. Rechnungswesen, Büroorganisation). Der

Ansatz hinter dem Konzept der Teilqualifizierungen entspricht aber dem Gedanken, durch das Aufgliedern komplexerer Tätigkeitsprozesse passgenaue(re) Arbeitssituationen zu schaffen, die den individuellen Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen Rechnung tragen. Inwieweit die inhaltlichen Anforderungen der bestehenden Teilqualifizierungskonzepte für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine noch immer unüberwindbare Hürde darstellen, muss noch geprüft werden. Erfahrungen dazu konnten in den Interviews bisher noch nicht ermittelt werden.

Beim Bildungswerk einer Gewerkschaft ergab die Recherche keine verwendbaren Ansätze für inklusive Weiterbildungen. Das Bildungswerk eines Arbeitgeberverbands repräsentiert einen sehr pragmatischen und leistungsorientierten Zugang zum Thema inklusive Weiterbildung. Der Impuls für inklusive Angebote entstand aus der Situation eines strukturellen Fachkräftemangels, die auch nach wie vor weiter besteht. Allerdings differenziert der Anbieter explizit zwischen Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit geistiger Behinderung. Für letzteren Personenkreis ist es aus Sicht des Bildungswerkes eine besondere Herausforderung, aufgrund fehlender Erfahrungen, adäquate Kursangebote vorhalten zu können.

Im Bereich der freien Bildungsanbieter sind die Volkshochschulen aufgrund ihrer Kurskonzeption (d.h. normalerweise keine Voraussetzung von Bildungsabschlüssen für die Teilnahme und keine Abschlussprüfung), ihrer inhaltlich breiten Aufstellung und geringer Kursgebühren ein wichtiger Bildungsanbieter auch für Menschen mit Behinderung. Die Kurse bei Volkshochschulen sind zwar in der Regel keine beruflichen Weiterbildungen im engeren Sinne. In einem umfassenderen Verständnis sind aber auch diese Angebote für viele Menschen mit Behinderung durchaus für eine berufliche Weiterentwicklung von Bedeu-

tung. Eine hohe berufliche Relevanz haben zumindest die Alphabetisierungs-Kurse zum Erlernen von Lese- und Schreibkompetenz und Computerkurse vor allem für die klassischen Text- und Datenverarbeitungs-Programme.

Die wenigen Anbieter inklusiv gestalteter Weiterbildungen betonen, dass ihre Kurse besonders praxisorientiert konzipiert sind und sich deshalb für die Teilnahme zum Beispiel von Menschen mit Lernschwierigkeiten eignen. Das entspricht auch vielen Empfehlungen aus den Fachdienst-Interviews. Parallel wird im beruflichen Weiterbildungsbereich allerdings auch E-Learning als Format immer mehr eingesetzt. Es wäre zu diskutieren, ob E-Learning als Methode den Kriterien für inklusives Lernen entspricht und zu prüfen, wie es in Verbindung mit dem von vielen Seiten empfohlenen praxisnahen Lernen erfolgreich einsetzbar ist.

Claus Sasse
ist bei der BAG UB
Mitarbeiter im Pro-
jekt „Karriereplanung
inklusive“



Kontakt und nähere Informationen
Mail: claus.sasse@bag-ub.de

FUSSNOTEN

- 1 Siehe dazu die Beiträge von Karl Miederer und Barbara Vieweg sowie von Birgit Nickel in diesem Heft
- 2 Siehe dazu auch die Erläuterungen im Beitrag von Birgit Nickel in diesem Heft

Qualifikationsorientiertes Lernen

Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) und die berufliche Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten¹

Von Prof. Dr. Gerd Grampp

Einleitung

„Wichtig ist, was jemand kann – und nicht, wo es gelernt wurde!“ Unter diesem Titel berichten Galle u. Gierscher (2013, S. 15) über die „anerkannte Qualifizierung Praktiker-/in in der Hauswirtschaft in der Werkstatt (WfbM) unter Berücksichtigung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)“. Das Motto sollte allerdings ergänzt werden und hat dann folgenden Wortlaut: Wichtig ist, was jemand kann - und nicht wo, aber wie es gelernt wurde.

Dieses Motto ist die Grundlage des „Qualifikationsorientierten Lernens“. Es hat als eine Form der beruflichen Qualifizierung durch die Gestaltung von Struktur, Prozess und Materialien (input) und die Orientierung am Lernergebnis (Output, Outcome) die Entwicklung einer umfassenden Handlungsfähigkeit (Kompetenzbasierung) zum Ziel und ermöglicht eine Bewertung (Validierung) und Bescheinigung (Zertifizierung) der Lernleistung nach DQR.

An dieser kurzen Beschreibung orientiert sich der Aufbau des folgenden Textes mit Überlegungen zur beruflichen Qualifizierung und einer Darstellung wichtiger Inhalte des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) als Grundlage des Qualifikationsorientierten Lernens.

1 Berufliche Qualifizierung

„Unter dem Begriff Qualifizierung versteht man den Vorgang zur Erlangung von Fähigkeiten (Qualifikationen), um eine bestimmte Aufgabe oder Anforderung erfüllen zu können (<https://de.wikipedia.org/wiki/Qualifizierung>). Qualifikation ist „das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 46)

1.1 Berufsbildung als Recht

Studium, Berufsausbildung und berufliche Fortbildung waren als gesetzlich geregelte Qualifizierungen lange Zeit die einzige Möglichkeit zur Erlangung eines „Qualifikationsnachweises, [das] heißt eines Dokuments, das den Erwerb einer Qualifikation bestätigt (z. B. Zeugnis, Zertifikat, Diplom)“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 47). Studium, Berufsausbildung und berufliche Fortbildung sind als „Menschenrecht“ Inhalt der folgenden Dokumente und sie sind deshalb auch für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen.

In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union wird in Artikel 14 bestimmt: „(1) Jede Person hat das Recht auf Bildung

sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung“ (Europäische Gemeinschaft 2000, S. 11). Nach Artikel 24 des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention) sollen die Vertragsstaaten das „Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung anerkennen [und] sicher stellen, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“ (BMAS 2009, S. 23) haben.

Die Umsetzung der Menschenrechte wird in nationalen Gesetzen geregelt. Der Zugang zum Hochschulstudium wird durch Ländergesetze geordnet, bleibt allerdings nachfolgend außer Betracht. Bundeseinheitliche Grundlagen der Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung sind in Deutschland das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO). Die Berufsausbildung für behinderte Menschen wird im Berufsbildungsgesetz (BBiG) in den §§ 64-66 und in der Handwerksordnung (HwO) in den §§ 42k-42m geregelt

1.2 Berufsbildung für behinderte Menschen

In § 64 BBiG und § 42k HwO wird be-

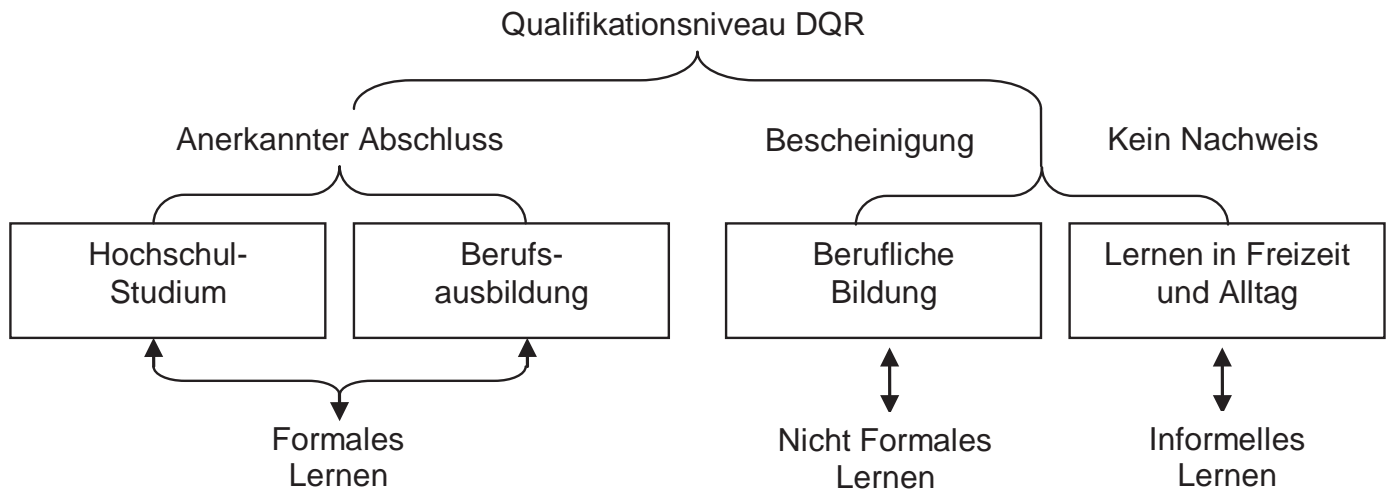


Abbildung 1

stimmt: „Behinderte Menschen sollen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden“. Die §§ 65 BBiG/42l HwO ermöglichen die „Berücksichtigung besonderer Verhältnisse behinderter Menschen“ bei der Berufsausbildung. § 66 BBiG und § 42m HwO enthalten Vorschriften für den Fall, dass eine Ausbildung auch nach §§ 65/42l nicht möglich ist: „Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Im Antrag nach Satz 1 ist eine Ausbildungsmöglichkeit in dem angestrebten Ausbildungsgang nachzuweisen“.

1.3 Ausbildungsregelungen als Grundlage der Berufsausbildung

In der in §§ 66 BBiG/42m HwO genannten Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen veröffentlicht. Vorrangig-

ges Ziel aller Bemühungen ist es, behinderte Menschen „zu einem berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu führen. [...] Deshalb müssen entsprechende Ausbildungsregelungen und -angebote geschaffen werden, die den Neigungen und Fähigkeiten von behinderten Menschen entsprechen, um ihnen dadurch Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und zum lebenslangen Lernen zu eröffnen“ (BIBB 2010a, S 1).

Ein weiteres „Ziel [...] ist es, Benachteiligungen von behinderten Menschen im Sinne des Artikels 3 Grundgesetz in Ausbildung, Umschulung und Prüfung zu verhindern. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn behinderte und nicht behinderte Menschen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und behinderte Menschen dadurch in der gleichberechtigten Teilhabe an der beruflichen Bildung unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden“ (BIBB 2010a, S. 1). Dies gilt natürlich auch dann, wenn Menschen mit Lernschwierigkeiten anders behandelt werden als die anderen Gruppen behinderter Menschen.

Der Ausschuss für die Fragen behinderter Menschen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat eine „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen erarbeitet [die] zu einer Vereinheitlichung und Transparenz zugunsten der betroffenen behinderten Menschen führen [soll]. In diesem Zusam-

menhang ist auch die Berufsabschlussbezeichnung „Fachpraktiker“ als neuer Begriff vereinbart worden, um als diskriminierend empfundene Begriffe wie Helfer oder Werker zu ersetzen“ (Vollmer 2011, S. 11). In der Rahmenregelung selbst wird der Personenkreis für den eine Fachpraktiker-Ausbildung in Frage kommt folgendermaßen beschrieben:

„Die Regelung ist ausgerichtet auf die Hauptzielgruppe der Menschen mit Lernbehinderung, da diese den überwiegenden Teil der behinderten Menschen ausmacht, die Ausbildungsgänge gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO absolvieren. Lernbehinderte Menschen sind Personen, die in ihrem Lernen umfänglich und lang andauernd beeinträchtigt sind und die deutlich von der Altersnorm abweichende Leistungs- und Verhaltensformen aufweisen, wodurch ihre berufliche Integration wesentlich und auf Dauer erschwert wird. Für Menschen mit anderen Behinderungen - Sinnesbehinderung, Körperbehinderung, psychischer Behinderung sowie allen übrigen Formen von Behinderung - die nach § 66 BBiG/§ 42m HwO ausgebildet werden, kann die Rahmenregelung auch modifiziert angewendet werden“ (BIBB 2010b, S. 12/37).

Aus dieser Beschreibung des Personenkreises geht hervor, dass für Menschen mit Lernschwierigkeiten als „andere Form der Behinderung“ durchaus die Möglichkeit besteht, eine entsprechend modifi-

zierte Fachpraktiker-Ausbildung zu machen. Ein Vorschlag dazu findet sich im Abschnitt „Weiterentwicklung der angemessenen beruflichen Bildung zur Berufsausbildung“ in Grampp u. Triebel (112013 S. 96-97). Dieser Vorschlag und alle anderen dargestellten Möglichkeiten umfassen immer gesetzliche geregelte Formen der Berufsqualifizierung und des Lernens mit einem Qualifikationsnachweis als Abschluss. Andere Lernformen können u. U. zu vergleichbaren Lernergebnissen führen, allerdings werden diese nicht in Form eines anerkannten Qualifikationsnachweises bescheinigt.

Bis 2011 war die gesetzlich geregelte Berufsausbildung durch den damit verbundenen Abschluss die einzige Möglichkeit, eine berufliche Qualifikation nachzuweisen. Dies hat sich mit der Veröffentlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) verändert. Anders als die prozessbezogene Zertifizierung von Lernergebnissen durch den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung gibt es nun die Möglichkeit der ergebnisorientierten Zertifizierung durch die Bescheinigung eines Qualifikationsniveau nach dem DQR.

Der deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), der Inhalt des nächsten Abschnitts ist, berücksichtigt „alternative“ Lernformen. Er ermöglicht die Bewertung der Lernergebnisse von gesetzlich geregelten und ungeregelten Formen der Berufsqualifizierung sowie deren Einstufung auf einem Qualifikationsniveau. Die folgende Abbildung verdeutlicht die Zusammenhänge.

2 Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen

für lebenslanges Lernen (DQR) von 2011 „wird erstmals ein Rahmen vorgelegt, der bildungsbereichsübergreifend alle Qualifikationen des deutschen Bildungssystems umfasst“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 1). Ziel des DQR „ist es, Gleichwertigkeiten und Unterschiede von Qualifikationen transparenter zu machen und auf diese Weise Durchlässigkeit zu unterstützen. Dabei gilt es, durch Qualitätssicherung und -entwicklung Verlässlichkeit zu erreichen und die Orientierung der Qualifizierungsprozesse an Lernergebnissen („Outcome-Orientierung“) zu fördern“ (Lernen Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 1). Außerdem sollen „Zugang und Teilnahme am lebenslangen Lernen und die Nutzung von Qualifikationen [...] für alle [...] gefördert und verbessert werden“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 1).

Der DQR ist die nationale Form des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) von 2008. Er soll die Bedeutung nicht formalen und informellen Lernens als Möglichkeit des Qualifikationserwerbs neben dem formalen Lernen in Schule, Hochschule und Berufsausbildung betonen. Dies gilt besonders für „die Bürger [„], die sehr wahrscheinlich von Arbeitslosigkeit und unsicheren Arbeitsverhältnissen bedroht sind und [und für] die ein derartiger Ansatz zu einer stärkeren Teilnahme am lebenslangen Lernen und zu einem besseren Zugang zum Arbeitsmarkt beitragen könnte“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 3). Das ist eine Zielsetzung, die durchaus auf die Menschen mit Lernschwierigkeiten zutrifft, wenn sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden wollen.

Der DQR ermöglicht „eine umfassende, bildungsbereichsübergreifende [...] Einordnung von Qualifikationen“ (Bund-

Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 4) auf acht Qualifikationsniveaus. Die Zuordnung von Lernergebnissen erfolgt zu einem „kompetenzbasierten“ Qualifikationsniveau. Es erfolgt eine Orientierung am Modell einer umfassenden Handlungskompetenz als „die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 4).

Das DQR-Modell umfasst die Kategorie Fachkompetenz mit Wissen und Fertigkeiten und Personale Kompetenz mit Sozialkompetenz und Selbständigkeit. Die Begriffe haben im DQR folgende Bedeutung:

- „Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.
- Personale Kompetenz umfasst Sozialkompetenz und Selbständigkeit. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 14).

2.1 Das Kompetenzmodell des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR)

Den vier Bereichen der zweiten Ebene werden auf einer dritten Ebene Merkmale zugeordnet, die als „Ressourcen“ bezeichnet werden können und mit weiteren Erläuterungen versehen werden (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 85)

Tabelle 1

Umfassende Handlungskompetenz			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Berufliche Handlungskompetenz											
Fachkompetenz Fähigkeit und Bereitschaft, in einem bestimmten Lebensbereich Aufgaben selbständig und fachlich richtig zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen			Methodenkompetenz Fähigkeit und Bereitschaft, in einem bestimmten Lebensbereich angemessene Methoden und Mittel anzuwenden um Aufgaben selbständig auszuführen, Probleme selbständig zu lösen und Konflikte selbständig zu bearbeiten			Sozialkompetenz Fähigkeit und Bereitschaft, in einem bestimmten Lebensbereich mit anderen Personen zusammen zu leben, zusammen zu arbeiten und sich mit ihnen auszutauschen			Individualkompetenz Fähigkeit und Bereitschaft, in einem bestimmten Lebensbereich eigenes Verhalten, Wissen, Können und Wollen wahrzunehmen, zu reflektieren und ggf. zu verändern		
Ressourcen											
Kenntnisse	Fertigkeiten	Einstellungen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Einstellungen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Einstellungen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Einstellungen

Tabelle 2

Das Kompetenzmodell des DQR weist mit den drei Bereichen Fachkompetenz, Personale Kompetenz und Sozialkompetenz eine mit dem berufspädagogisch begründeten Modell der beruflichen Handlungskompetenz vergleichbare Struktur auf (vgl. Pätzold 1999, S. 57-58). Deren vierter Bereich, die Methodenkompetenz, wird im DQR als „Querschnittskompetenz verstanden und findet deshalb in der DQR-Matrix nicht eigene Erwähnung“. (Bundesländer-Koordinierungsstelle 2013, S. 23).

Für das Qualifikationsorientierte Lernen als System der Berufsqualifizierung, das sich an der Berufspädagogik orientiert, erscheint das entsprechende Kompetenzmodell besser als Grundlage geeignet zu sein. In ihm wer-

den den vier Kompetenzbereichen im Qualifikationsorientierten Lernen (ql) jeweils Ressourcen - Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen - zugeordnet, die in unterschiedlichen Ausprägungen die Grundlage und das Niveau der Kompetenz bilden.

2.2 Die Qualifikationsniveaus des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR)

Der DQR ermöglicht es, erzielte Lernergebnisse einem der acht Qualifikationsniveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zuzuordnen. Das jeweilige Niveau wird kompakt durch einen „Niveauindikator“ beschrieben. Er „charakterisiert zusammenfassend die Anforderungsstruktur

in einem Lern- oder Arbeitsbereich, in einem wissenschaftlichen Fach oder beruflichen Tätigkeitsfeld. [Diese] Anforderungsstruktur eines Lern- oder Arbeitsbereichs beinhaltet die entscheidenden Hinweise auf die Niveauzuordnung einer Qualifikation. Sie wird durch die Merkmale Komplexität, Dynamik, erforderliche Selbständigkeit und Innovationsfähigkeit beschrieben“ (Bundesländer-Koordinierungsstelle 2013, S. 14).

Für die Zuordnung der Lernergebnisse von Menschen mit Lernschwierigkeiten dürften die Qualifikationsniveaus 1-3 in Frage kommen. Nachfolgend wird das Niveau 1 ausführlich dargestellt. Für die Niveaus 2 und 3 wird jeweils die Anforderungsstruktur genannt.

Tabelle 3

Qualifikationsniveau 1			
Anforderungsstruktur			
Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Einen ersten Einblick in einen Lern- oder Arbeitsbereich haben.	Über kognitive und praktische Fertigkeiten verfügen, um einfache Aufgaben nach vorgegebenen Regeln auszuführen und deren Ergebnisse zu beurteilen. Elementare Zusammenhänge herstellen.	Mit anderen zusammen lernen oder arbeiten, sich mündlich und schriftlich informieren und austauschen.	Unter Anleitung lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen und Lernberatung annehmen.

Qualifikationsniveau 2	
Anforderungsstruktur	
Über Kompetenzen zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung.	

Qualifikationsniveau 3
Anforderungsstruktur
Über Kompetenzen zur selbständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

2.3 Lernergebnisse als Basis der Einstufung der Qualifikation

„Lernergebnisse [learning outcomes] sind die ‚gemeinsame Sprache‘ im Bildungsbe- reich. Sie bezeichnen nicht den formalen Abschluss eines Bildungsereignisses (be- standene Prüfung, Zertifikat, Erwerb einer Zugangsberechtigung), sondern seine nachhaltigen handlungsrelevanten Wirkungen“ (Bund-Länder-Koordinierungs- stelle 2013, S. 27). Die learning outcomes sollen also verdeutlichen, wie sich durch sie das zukünftige Handeln einer Person in seiner Qualität und Quantität verändern wird. Zwar sind zusammen mit dem „out- put“ die Grundlagen der Qualifikationszu- ordnung, sie stehen jedoch am Ende eines Lernprozesses, der einen bestimmten „in- put“ benötigt.

Für das Qualifikationsorientierte Lernen werden die drei Begriffe folgendermaßen modifiziert (vgl. Bund-Länder-Koordinie- rungsstelle 2013, S. 27) und um den Begriff Qualifikation erweitert:

- Input: Aufwand zur Erzielung von Er- gebnissen in Lernprozessen
- Output: Unmittelbare Ergebnisse von Lernprozessen
- Outcome: Weiterwirkenden Effekte von Lernprozessen
- Qualifikation: Zu Kompetenzen gebün- delte Lernergebnisse

Da beim DQR das Ergebnis - output und outcome - von Lernprozessen interessiert, weil daraus die zu bescheinigende Quali- fikation ableitet wird, ist es erforderlich, die Lernprozesse entsprechend „qualifika- tionsorientiert“ zu gestalten. Das bedeutet, dass der „input“, d.h. die Grundlagen der Berufsbildung, die Ordnungsmittel, das Lernumfeld, der Lernprozess selbst und die Lernmaterialien zu überprüfen und ggf. zu verändern oder völlig neu zu gestalten sind. Als Lernformen des Qualifikations-

orientierten Lernens werden im DQR ne- ben dem „formalen“ auch „nicht formales“ und „informelles“ Lernen genannt. Zum Input gehören auch das nicht formale und das informelle Lernen als Rahmen der Be- rufsqualifizierung von Menschen mit Lern- schwierigkeiten.

2.4 Lernformen und die berufliche Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten

Die Einstufung der Qualifikationen im DQR orientiert sich an den nachgewiesenen Lernergebnissen. Diese können auf unter- schiedlichen Wegen erreicht werden. Der DQR nennt drei Lernformen, die folgende Merkmale aufweisen:

„Formales Lernen bezeichnet einen Lernprozess, der in einem organisierten und strukturierten, speziell dem Lernen dienenden Kontext stattfindet, und typischerweise zum Erwerb einer Qualifikati- on, in der Regel in Form eines Zeugnisses oder eines Befähigungsnachweises führt; hierzu gehören Systeme der allgemeinen Bildung, der beruflichen Erstausbildung und der Hochschulbildung.“

„Nicht formales Lernen bezeichnet einen Lernprozess, der im Rahmen planvoller Tätigkeiten (in Bezug auf Lernziele und Lernzeit) stattfindet und bei dem das Ler- nen in einer bestimmten Form unterstützt wird (z. B. im Rahmen eines Lehrer-Schü- ler-Verhältnisses); es kann Programme zur Vermittlung von im Beruf benötigten Fähigkeiten, für die Alphabetisierung von Erwachsenen und die Grundbildung für Schulabbrecher umfassen; ausgesprochen typische Beispiele für nichtformales Lernen sind die innerbetriebliche Weiterbildung, mit der Unternehmen die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter verbessern, etwa im IKT- Bereich, strukturiertes Online-Lernen (z. B. durch Nutzung offener Bildungsressour- cen) und Kurse, die Organisationen der

Zivilgesellschaft für ihre Mitglieder, ihre Zielgruppe oder die Allgemeinheit organi- sieren.“

„Informelles Lernen bezeichnet einen Lernprozess, der im Alltag – am Arbeits- platz, im Familienkreis oder in der Frei- zeit – stattfindet und in Bezug auf Lern- ziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert ist; es ist aus Sicht des Lernenden möglicherweise nicht beabsichtigt; Beispiele für durch in- formelles Lernen erzielte Lernergebnisse sind Fähigkeiten, die man sich durch Le- bens- und Berufserfahrung aneignet, wie die am Arbeitsplatz erworbene Fähigkeit, ein Projekt zu leiten, oder IKT-Fertigkeiten, während eines Auslandsaufenthalts erwor- bene Sprachkenntnisse oder interkulturelle Fähigkeiten, außerhalb des Arbeitsplatzes erlangte IKT-Fertigkeiten sowie Fähigkei- ten, die durch freiwillige, kulturelle oder sportliche Aktivitäten, Jugendarbeit oder Tätigkeiten zu Hause (z. B. Kinderbetreu- ung) erworben wurden.“ (Europäischer Rat 2012, S. 398/5)

Bei der Berufsqualifizierung von Men- schen mit Lernschwierigkeiten in der Werkstatt findet sowohl im Berufsbildungs- bereich als auch in den arbeitsbegleitenden Maßnahmen im Arbeitsbereich nicht for- males Lernen statt. „Lernhaltig“ gestaltete Arbeitsprozesse ermöglichen informelles Lernen im Arbeitsbereich. Arbeit als Lern- möglichkeit lässt sich für die Werkstatt mit Artikel 26 des UN-Übereinkommens be- gründen. Darin werden die Vertragsstaaten verpflichtet „wirksame und geeignete Maß- nahmen zu treffen, [...] um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, um- fassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Ein- beziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren. Zu

diesem Zweck organisieren, stärken und erweitern die Vertragsstaaten umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme, insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheit, der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste“ (BMAS 2009, S. 23).

Die durch nicht formales oder informelles Lernen erworbenen Lernergebnisse - Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen und die darauf beruhenden Kompetenzen - müssen festgestellt und für die Bewertung festgehalten werden. Im DQR sind dafür Vorschläge enthalten.

2.5 Erhebung und Dokumentation von Lernergebnissen

Die dokumentierten Lernergebnisse sind Grundlage der Bewertung als „Verfahren zur Beurteilung von Kenntnissen, Know-how und/oder Kompetenzen einer Person gemäß festgelegten Kriterien (Lernerwartungen, Messung von Lernergebnissen)“ (CEDEFOP 2009, S. 85). Dabei kann eine formative oder summative Bewertung erfolgen. Bei der formativen Bewertung handelt es sich um einen „wechselseitigen Reflexionsprozess zwischen Lehrkraft/Bewerter und Lernendem zur Förderung des Lernens“ (CEDEFOP 2009, S. 86). Die summative Bewertung bezeichnet den „Prozess der Bewertung (bzw. Beurteilung) der spezifischen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen eines Lernenden zu einem gegebenen Zeitpunkt“ (CEDEFOP 2009, S. 89). Gleich welche Verfahren oder Formen benutzt werden: „Die Bewertung führt normalerweise zu einer Validierung und Zertifizierung“ (CEDEFOP 2009, S. 89). Die beiden zuletzt genannten Begriffe haben folgende Bedeutung:

„Validierung von Lernergebnissen. Die Bestätigung durch eine zuständige Behörde oder Stelle, dass Lernergebnisse (Kenntnisse, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person in einem formalen, nicht formalen oder informellen Kontext erzielt hat, gemäß festgelegten Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen

Instrumente und Verfahren zur Erhebung von Lernergebnissen	
Instrument - Verfahren	Beschreibung
Diskussion	Gelegenheit, die Tiefe der Kenntnisse und der kommunikativen Fähigkeiten zu demonstrieren
Deklarative Methoden (Selbsteinschätzung)	Vom Einzelnen selbst ermittelte und aufgezeichnete Kompetenzen; in der Regel durch einen Dritten unterzeichnet, um die Selbstbewertung zu bestätigen
Interview	Klärung von Fragen im Hinblick auf die dokumentierten Nachweise. Überprüfung von Umfang und Tiefe des Lernens
Beobachtung	Gewinn von Erkenntnissen über die Kompetenzen einer Person, während sie die üblichen Aufgaben am Arbeitsplatz erledigt
Portfolio-Methode	Eine schlüssige Reihe von Dokumenten oder Arbeitsproben, die auf unterschiedliche Weise belegen, über welche Fertigkeiten und Kompetenzen der Betreffende verfügt
Präsentation (formal oder informell)	Überprüfung der Fähigkeit Informationen in einer dem Thema und dem Publikum angemessenen Weise zu präsentieren
Simulation	Bewertung der Kompetenzen in einer Situation die alle Kriterien eines realen Arbeitsumfeldes erfüllt
Tests und Prüfungen	Ermittlung und Validierung informellen und nicht formalen Lernens durch oder mithilfe von Prüfungen im formalen System

Tabelle 4

eines Validierungsstandards entsprechen. Die Validierung führt üblicherweise zur Zertifizierung“ (CEDEFOP 2009, S. 89).

„Zertifizierung von Lernergebnissen. Prozess, durch den formal bescheinigt wird, dass bestimmte Lernergebnisse (Kenntnisse, Know-how, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person erzielt hat, durch eine zuständige Behörde oder eine zuständige Stelle gemäß einem festgelegten Standard bewertet und validiert wurden. Die Zertifizierung führt zur Ausstellung eines Befähigungsnachweises, eines Diploms oder eines Titels“ (CEDEFOP 2009,).

Für die Instrumente und Verfahren für die Erhebung von Lernergebnissen werden mehrere Formen genannt, die bestimmte Anforderungen erfüllen müssen. Sie sind ebenfalls Inhalt der Europäischen Leitlinien

en für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens und in der folgenden Tabelle gekürzt zusammengefasst (CEDEFOP 2009, S. 68-71).

Als Erhebungsformen kommen aus der obigen Tabelle für das Qualifikationsorientierte Lernen als nicht formales Lernen im Berufsbildungsbereich und in den arbeitsbegleitenden Maßnahmen sowie als informelles Lernen im Arbeitsprozess Beobachtung, Prüfung, Interview und Simulation in Frage. Dabei dürften Prüfung und Beobachtung eine wichtige Rolle spielen. Die Durchführung aller Verfahren und die Verfahren selbst müssen bestimmte Merkmale aufweisen, die ebenfalls in den Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens (CEDEFOP 2009, S. 67) enthalten sind.

Tabelle 5

Merkmale für Erhebungsinstrumente	
Merkmal	Beschreibung
Validität	Das Instrument muss messen, was es messen soll
Reliabilität	Der Grad, in dem jedes Mal, wenn ein Kandidat unter denselben Bedingungen bewertet wird, identische Ergebnisse erzielt werden
Fairness	Der Grad, in dem eine Bewertungsentscheidung frei von Verzerrungen ist (Kontextabhängigkeit, Kultur- und Bewerterabhängigkeit)
Kognitive Bandbreite	Die Beurteilung der Breite und Tiefe des Lernens muss möglich sein (Menge [Quantität] und Güte [Qualität] der Lernergebnisse)
Zweckdienlichkeit	Sicherstellung, dass der Zweck des Bewertungsinstruments seinem vorgesehenen Verwendungszweck entspricht

3 Schlussfolgerungen

Das Recht auf Berufsausbildung nach dem UN-Übereinkommen gilt uneingeschränkt und es sind von allen Akteuren auf allen Ebenen Aktivitäten notwendig, um allen behinderten Menschen und damit auch Menschen mit Lernschwierigkeiten zu ihrem Recht zu verhelfen. Erfolge sind kurzfristig eher nicht zu erwarten. Deshalb ist es um so wichtiger, den DQR als Instrument zu nutzen um auch dieser Personengruppe die Ergebnisse ihrer Lernaktivitäten in Zukunft in einer anerkannten Weise - eben durch die Zuerkennung eines Qualifikationsniveaus - zu bescheinigen.

Die Abschlüsse des formalen Lernens sind bereits in einer Anlage des DQR-Handbuchs den acht Qualifikationsniveaus zugeordnet (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 1-186). Für nicht formales und informelles Lernen heißt es im DQR-Handbuch: „Ein Verfahren für Zuordnungen von im nicht-formalen und informellen Bereich erworbenen Kompetenzen gibt es derzeit noch nicht. Eine Expertenarbeitsgruppe wurde damit beauftragt, Vorschläge für Kriterien und Vorgehensweisen im Bereich des nicht-formalen Lernens zu entwickeln. Die Ergebnisse sollen Ende 2013 vorliegen.“ (Bund-Länder-Koordinierungsstelle 2013, S. 42).

Eine erste Möglichkeit, einen nicht formalen Lernprozess in der Werkstatt mit einem zertifizierten Qualifikationsniveau abzuschließen ist die „Regelung nach § 9 Berufsbildungsgesetz (BBiG) über den Erwerb von hauswirtschaftlichen Kompetenzen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung nach § 136 SGB IX - Qualifizierungsbausteine zugeordnet dem Niveau 2 im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen“ (Freie Hansestadt Bremen)

Unabhängig von dem noch nicht vorliegenden Verfahren für die Validierung und Zertifizierung kann der input - Lernmaterialien, Lernprozesse, Lernstrukturen - sowohl für das nicht formale als auch das informelle Lernen von Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Werkstatt

auf der Basis des Qualifikationsorientierten Lernens nach den Vorgaben des DQR ausgerichtet werden. Außerdem kann eine „informelle“ Zuordnung der Lernergebnisse zu einem Qualifikationsniveau erfolgen. Erste Überlegungen zum „qualifizierten und qualifizierenden“ oder „qualifikationsorientierten“ Lernen sind in „Lernen und Arbeiten in der Werkstatt für behinderte Menschen“ (Grampp u. Triebel 112013) zu finden.

Überarbeitete und ergänzte Fassung der Veröffentlichung in der Zeitschrift Teilhabe 3/2014, Jg. 53, S. 106 – 113 und im Werkstatt-Handbuch Ausgabe 2015

Prof. Dr. Gerd Grampp war bis 2004 Professor für Theorie und Praxis der Rehabilitation an der FH Jena. Arbeitsschwerpunkte: Einbindung des DQR in die berufliche Bildung für alle Menschen mit Behinderung; Aktionspläne als Mittel der Umsetzung der UN-Konvention durch Leistungserbringer.



Kontakt und nähere Informationen

Prof. Dr. Gerd Grampp,
Prälatenweg 7, 96117 Memmelsdorf,
Mail: grampp_afebs_reha@web.de

FUSSNOTEN

- 1 Diese Begrifflichkeit orientiert sich an der von „People first“ gewählten Bezeichnung des Personenkreises.

LITERATUR

BIBB (2010a) Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Rahmenricht-

linien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen

BIBB (2010b) Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO

BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009) Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. http://www.bmas.de/portal/2888/property=pdf/uebereinkommen_ueber_die_rechte_behinderter_menschen.pdf

Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. (Hrsg.) (2013) Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten.

CEDEFOP (2009) Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

Europäische Gemeinschaften (2000) Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 18.12.2000 DE

Europäischer Rat (2012) EMPFEHLUNG DES RATES vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. (2012/C 398/01). Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 22.12.2012 DE

Freie Hansestadt Bremen (2014) Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen. Nr. 34/2014) https://ssl.bremen.de/senatskanzlei/sixcms/media.php/13/2014_02_20_ABL_Nr_0034_Regelung+hauswirtschaftl+Kompetenz_signed.pdf

Galle, A. u. Gierscher, R. (2013) „Wichtig ist, was jemand kann – und nicht, wo es gelernt wurde!“ Praktiker/-in in der Hauswirtschaft – anerkannte Qualifizierung in der Werkstatt (WfbM) unter Berücksichtigung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). In: fundus 3-2013. S. 15-17

Grampp, G. u. Triebel, A. (112013) Lernen und arbeiten in der Werkstatt für behinderte Menschen. Köln: Psychiatrie Verlag

Pätzold, G. (1999) Berufliche Handlungskompetenz. In: Kaiser, F.-J. u. Pätzold, G. (Hrsg.) Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. Hamburg: Handwerk und Technik.

Vollmer, K. (2011) Wir wollen Güte und sicherstellen, dass behinderte Menschen qualifiziert ausgebildet werden. In: Klarer Kurs Heft 02/2011. S. 11

nueva

**Hamburg hat eine neue Idee:
die nueva Evaluation.
nueva ist eine Abkürzung.
Sie steht für: Nutzer und
Nutzerinnen evaluieren.**



Bei einer nueva Evaluation beschreiben und überprüfen wir Wohn-Angebote und Werkstatt-Angebote.

nueva ist eine Firma.

Sie arbeitet schon seit Jahren erfolgreich in Österreich und Deutschland.



Bei nueva sind Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung angestellt.

Sie befragen andere Menschen mit Lernschwierigkeiten in Ihren Wohn-Angeboten und Werkstatt-Angeboten:
Wie erleben Sie das Wohn-Angebot oder Ihre Werkstatt?
Bei den Befragungen zählt jede Meinung.



Was genau macht ein nueva Evaluator oder eine nueva Evaluatorin?

Sie besuchen andere Nutzer und Nutzerinnen in ihren Wohn-Angeboten oder Arbeits-Angeboten.
Sie befragen die Menschen dort mit einem Fragebogen.

Dabei kann man verschiedene Dinge herausfinden.

Zum Beispiel:

- Wie viel Privatsphäre gibt es in diesem Wohnhaus?
- Gibt es in diesem Wohnhaus so viel Privatsphäre, wie die Bewohner und Bewohnerinnen das möchten?
- Wo kann man etwas verändern, so dass die Bewohner und Bewohnerinnen im Wohnhaus mehr Privatsphäre haben?





Danach gibt der Evaluator oder die Evaluatorin die Antworten in einen Computer ein.

Die Ergebnisse werden später den Nutzern und Nutzerinnen vorgestellt.

Die Ergebnisse werden auch der Leitung und den Assistenten und Assistentinnen vorgestellt.

Gut Gefragt gGmbH

Bei Gut Gefragt gGmbH werden ab 2017 die neue Evaluatoren und Evaluatorinnen arbeiten.

Die Gut Gefragt gGmbH wird getragen durch:

- Hamburger Landesarbeitsgemeinschaft für behinderte Menschen e.V.
- Alsterdorf Assistenz West gGmbH
- Alsterdorf Assistenz Ost gGmbH
- Leben mit Behinderung Hamburg
- Sozialeinrichtungen gGmbH
- BHH Sozialkontor gGmbH

Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration macht das Projekt möglich.

Die neue Ausbildung in Hamburg

12 starke Frauen und Männer mit Lernschwierigkeiten und Behinderung machen seit Februar 2015 die Ausbildung in Hamburg.

Die Hamburger Arbeitsassistenz arbeitet mit nueva zusammen und bietet die Ausbildung an.

Die Ausbildung erfolgt im Auftrag der Gut Gefragt gGmbH.

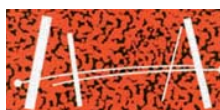
Die Ausbildung dauert 2 Jahre.

Sie geht noch bis Dezember 2016.

alsterdorf assistenz



BHH SOZIALKONTOR





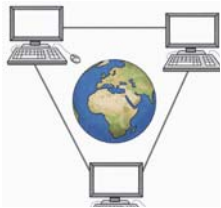
Menschen mit Lernschwierigkeiten sollten die gleichen Rechte und Chancen haben wie alle anderen Menschen. nueva Hamburg möchte daran mitarbeiten.

Wir hatten einen guten Start, aber vor uns liegt noch ein langer Weg.



Möchten Sie wissen, wie es mit nueva weitergeht?
Möchten Sie gerne die nueva Zeitung bekommen?
Dann schicken Sie einfach eine E-Mail mit Ihrer Postadresse an:

nueva@hamburger-arbeitsassistenz.de



Sie können auch im Internet Neues über nueva lesen:
https://www.nueva-network.eu/de/Ueber-uns/Partnerschaften/_Franchise-Partner_/nueva-Hamburg/

Anzeige

Wir suchen

für die nebenberufliche Begleitung von unfallverletzten Menschen bundesweit MitarbeiterInnen von IFD mit Kompetenzen im Bereich medizinischer, sozialer und beruflicher Rehabilitation.

Wir bieten

- 📌 interessantes Zusatzeinkommen
- 📌 frei wählbarer Umfang
- 📌 freie Zeitgestaltung
- 📌 ganzheitliche Aufgabenstellung
- 📌 kostenlose Schulung IFM



InReha
Partner für neue Ziele

Senden Sie uns Ihre Bewerbung (Profil und Foto) gerne auch per E-Mail.
Alternativ sind auch Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern der IFD möglich.

Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg, Telefon 040 - 72 00 40 80, Fax 040 - 72 00 40 88, E-Mail: info@inreha.net, Internet: www.inreha.net

„weserwork“ erhält Preis für innovative Geschäftsidee

Fünf Integrationsfirmen in Deutschland erhielten Anfang November den Rudolf-Freudenberg-Preis für „Innovative Geschäftsideen und -konzepte“. Unter den Preisträgern war auch das Coworking-Space weserwork in der Bremer Überseestadt.

Bremen, 17. November 2015. Alljährlich zeichnet die Freudenberg Stiftung in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (bag if) innovative Integrationsunternehmen aus. In diesem Jahr hatten sich 20 Unternehmen aus ganz Deutschland um den Rudolf-Freudenberg-Preis beworben. Der mit 5.000 Euro dotierte Preis erinnert an den Sozialpsychiater Dr. Rudolf Freudenberg, der als Wegbereiter für die arbeitsorientierte Reform der Psychiatrie gilt.

Die fünf Preisträger wurden Mitte November im Kleisthaus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Berlin vor rund 100 Gästen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ausgezeichnet. Den Hauptpreis erhielt die Lippische Kombi-Service gGmbH aus Detmold. Das Unternehmen engagiert sich in der Flüchtlingshilfe, die sie mit neu geschaffenen Arbeitsplätzen für Menschen mit schweren Behinderungen

ermöglicht. Aber auch die vier weiteren Preisträger verdeutlichen, wie wichtig Integrationsunternehmen sind, um den Inklusionsgedanken in die Arbeitswelt zu tragen. Als ein besonders innovatives Geschäftskonzept, das wesentlich zum Abbau von Vorurteilen beiträgt, lobten die Organisatoren den Coworking-Space weserwork in der Bremer Überseestadt. Die Idee, die Dienstleistungen eines Coworking-Space durch Menschen mit Behinderungen zu erbringen, wurde mit einem Preisgeld von 1.000 Euro ausgezeichnet. Weitere Preise gingen nach Berlin, Flensburg und Neunkirchen. Bernhard Havermann, Geschäftsführer von weserwork, freut sich über die Auszeichnung. „Gastronomie und Gartenbau sind gängige Konzepte, wir machen etwas, was bislang noch niemand macht“, berichtet er, „das Innovationspotenzial ist ein anderes und unser Konzept weist ein hohes Maß an Experimentierfreude aus.“ Seiner Meinung nach darf es bundesweit ruhig weitere Coworking-Spaces mit gehandicapten Mitarbeitern geben – Nachahmern gibt er gern Starthilfe.

Ansprechpartner: Bernhard Havermann, Telefon 0421-27752-27

Impressum impulse

Nr. 74, 03.2015
ISSN 1434-2715

Herausgeber: BAG UB
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125
Mail allgemein: info@bag-ub.de,
Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke
Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE).

Redaktion: Doris Haake,
Claus Sasse (V.i.S.d.P.); Jörg Schulz,
Angelika Thielicke
Layout: Claus Sasse
Druck: diedruckerei.de
Auflage: 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder: Inland 30,- € / Jahr, Ausland 40,- € / Jahr
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der AutorInnen wieder und müssen nicht mit der Auffassung der Redaktion übereinstimmen.

Die impulse finden Sie im Internet unter www.bag-ub.de/impulse zum Download.

Bilder Leichte Sprache:

© Lebenshilfe Bremen,
Illustrator Stefan Albers

Herzlichen Dank an die Glücksspirale, die den Druck aus ihren Fördermitteln finanziell unterstützt.



INFO

„weserwork – Coworking im Hafen“

Der Coworking-Space „weserwork“ in der Bremer Überseestadt bietet seit Februar 2014 Büroplätze für Tage, Wochen, Monate oder Jahre an. Coworking (deutsch: zusammen arbeiten) ist für viele Kleinunternehmen ideal, denn im Space erhalten sie frische Ideen, Austausch und neue Kontakte. Mehr als ein Laptop und das Handy benötigen die zukünftigen Mieter nicht. Außergewöhnlich ist

das Angebot, ein Sekretariat zu nutzen. Dieser interne Service sorgt für die soziale Komponente des Angebots: Hier arbeiten Menschen mit Einschränkungen. „weserwork“ ist als Integrationsfirma konzipiert. Betreiber sind die Integrationsfachdienst Bremen GmbH und die Berufsbildungswerk Bremen GmbH. Gefördert wird „weserwork“ durch Mittel vom Integrationsamt Bremen und der Aktion Mensch.

