

Die Weiterbildungssituation von Menschen mit Behinderungen in Deutschland – Probleme und Chancen

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Weiterbildung und Qualifizierung für Menschen mit
Behinderung: Chancen und Herausforderungen für
eine inklusive Arbeitswelt

ver.di Fachtagung, 16. November 2016

Barbara Vieweg

Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben
Behinderter – bifos e.V.

Modellprojekt Karriereplanung inklusive

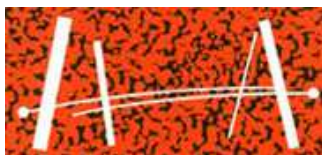
2014 - 2018



Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben
Behinderter e.V.



Access Integrationsbegleitung Erlangen-Nürnberg



Hamburger Arbeitsassistenten



Soziales Förderwerk Chemnitz



Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung

www.karriereplanung-inklusive.de

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

- Öffnung von arbeitsfeldbezogenen Weiterbildungen für Menschen mit Behinderung in sog. Anlern Tätigkeiten
- Einsatz von Weiterbildungscoaches, damit auch Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf an regulären Weiterbildungen teilnehmen können
- Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote, die auf ihre besonderen Bedürfnisse abgestimmt sind und den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen

ARBEITGEBER

Ziel:

Arbeitgeber/innen werden informiert und aktiviert, inklusive Angebote zur Fort- und Weiterbildung wahrzunehmen

Nutzen:

- Verbesserte Qualifikation des beschäftigten Personals mit Behinderung
- Unterstützung bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und unternehmensbezogener Bildungsangebote
- Bessere Mitarbeiter*innen Zufriedenheit, Bindung an das Unternehmen

Anbieter von WEITERBILDUNGEN

- Inklusion im Bereich der Fort- und Weiterbildung wird erprobt
- Entwicklung und Erprobung guter Praxis
- Know-how und Transferpotenzial
- Gewinnung neuer Teilnehmergruppen
- Beitrag zur Erreichung eines inklusiven Arbeitsmarktes

BILDUNGSCOACH

Ziel:

Bildungscoaches unterstützen Arbeitnehmer*innen, damit diese an Weiterbildungen teilnehmen können:

- Informieren, sensibilisieren, motivieren
- Recherchieren
- Bedarfe und Anforderungen koordinieren
- Begleitung und Unterstützung
- Nachbereitung und ggf. Nachschulung
- Öffentlichkeitsarbeit

Inklusive Weiterbildung

- ReferentInnen über die besonderen Unterstützungsbedarfe informieren
- Vielschichtigkeit in der Didaktik (mehrere Informationskanäle nutzen, wenig Frontalunterricht)
- Praxisbezug in der Wissensvermittlung
- Haltung des/der Referent*in („auf Augenhöhe begegnen“)
- Geringeres Lerntempo
- Leichte Sprache
- Individuelles Eingehen auf die Bedürfnisse der Weiterbildungsteilnehmer*innen
- Kleinere Gruppen
- Mehr zeitliche und personelle Ressourcen um den Stoff nachzubereiten

Weiterbildungsanbieter

- Weiterbildungsinformationssystem (www.wis.ihk.de) 45.000 Einzelseminare: Keine Kategorie für barrierefrei oder inklusiv konzipierte Seminare
- Grundsätzliche Offenheit, Angebote richten sich meist an Teilnehmende mit abgeschlossener Berufsausbildung
- Barrierefreiheit in der Regel hinsichtlich baulicher Bedingungen
- Viele offene Fragen hinsichtlich der Teilnahme von Menschen mit Lernschwierigkeiten
- In sozialen Organisationen werden meist exklusive Kurse für behinderte Menschen angeboten

Arbeitgeber

- Haben meist noch nicht darüber nachgedacht, ob behinderte Beschäftigte an Weiterbildungen teilnehmen sollten, Ausnahme Pflichtschulungen
- Sehen das aber positiv
- Wünschen sich Unterstützung vor allem bei der Anpassung geeigneter Angebote
- Haben ein Interesse an formaler Anerkennung bestimmter Anlerntätigkeiten
- Finden Persönlichkeitsstärkende Angebote auch wichtig
- Sind in der Regel bereit, die Beschäftigten freizustellen

Bildungskoachingsprozess

1. Startphase

Auftragsklärung, Akquisitionsgespräch

2. Coachingphase

Informationsmanagement, Klärung der Finanzierung

Einsatz verschiedener Methoden

3. Bewertungsphase

Nachhaltigkeit sichern

Einbindung der Führungskräfte und Arbeitnehmervvertretungen

Gute organisatorische Verankerung in Aktivitäten der Personal- und Organisationsentwicklung

Aufgaben in der Unterstützung von Arbeitnehmer*innen

- BC macht seine Rolle transparent
- Informiert den AN über die Weiterbildungskultur im Betrieb
- Erfragt Weiterbildungswünsche/Berufswünsche
- Motiviert AN
- Gibt einen Überblick über konkrete WB-Angebote (in- und outhouse)
- Thematisiert den Unterstützungsbedarf auch als Information an die Dozenten
- Passt die Weiterbildung auf die individuellen Bedarf an
- Wertet die Weiterbildung aus, Übertragung in den Berufsalltag

www.karriereplanung-inklusive.de

Aufgaben des BC in den Betrieben

- Macht seine Rolle transparent, informiert sich über die WB Kultur
- Klärt welche Weiterbildungserfordernisse gesehen werden
- Sensibilisiert den Betrieb für die Weiterbildungswünsche des AN
- Klärt zeitlichen und organisatorischen Rahmen
- Nimmt dem Betrieb Bürokratie ab
- Klärt mit dem Betrieb wie das Gelernt gefestigt werden kann
- klärt mit dem Betrieb, dass die Investitionen in WB lohnen sind

Aufgaben in Kooperation mit Weiterbildungsanbietern

- Klärt mit dem Dozenten, welche Bedürfnisse und Ressourcen der AN hat
- Fragt, ob es schon Erfahrungen mit Teilnehmer*innen mit Behinderung gibt
- Erfragt bestehende Weiterbildungsangebote
- Klärt Möglichkeiten und Grenzen der inhaltlichen Vor- und Nachbereitung und den Umgang mit Lernmaterialien
- Begeistert den WB-Anbieter (neue) Kursangebote zu entwickeln

Praxisbeispiel Kurs an der Volkshochschule

Kurs: Ein- und Durchschlafstörungen: Hilfe zur Selbsthilfe

Tätigkeit: Stationshilfe auf einer Intensivstation

WB-Wunsch: will verschiedene Krankheitsbilder kennen lernen, da er mehr Kontakt zu den Patienten möchte

Barrieren: zu viel Text, zu viel Theorie

Bildungscoach: Vor- und Nachbereitung, Kursleiter vor vorher informiert

Praxisbeispiel Kommunikation

Kurs: „Weniger Missverständnisse und Konflikte durch gute Gesprächsführung“

Tätigkeit: Hausmeistergehilfe an einer Schule

WB-Wunsch: besser mit Kollegen auskommen, dies unterstützt auch der Arbeitgeber

Barrieren: Kursinhalt nicht für Menschen mit Lernschwierigkeit, keine Materialien in Leichter Sprache, Kursleiterin war sehr offen

BC: hat auch am Seminar teilgenommen

Praxisbeispiel Inhouse Schulung

Kurs: Workshop Lager & Warenverfügbarkeit

Tätigkeit: Verkaufshilfe

Barrieren: Unkenntnis bestehender Weiterbildungsangebote, Unsicherheit ob eine Teilnahme möglich ist, Methode und Sprache kompliziert

BC: im Anschluss wurde ein Handout in einfacher Sprache erstellt

Dozent wurde im Vorfeld informiert

Kurs stärkte den Zusammenhalt im Team

Ausblick

- Weiterbildungsanbieter ermutigen, Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf als Zielgruppe zu erkennen
- Bildungscoach allein kann keine Inklusion herstellen
- Wünsche der Arbeitgeber stärker berücksichtigen, auch für persönlichkeitsstärkende Bildungsangebote
- Peer Angebote weiter ausbauen
- Beschäftigte mit Behinderung ermuntern, an Weiterbildungen teilzunehmen