

# weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung



## Reflexionsworkshop 22.09.2011

## Input 2: Berücksichtigung benachteiligter Beschäftigter

# Übersicht

- Begriffsklärung
- Welche Ziele bezogen auf benachteiligte Beschäftigte gibt es?
- Wie werden benachteiligte Beschäftigte erreicht?
- Benötigen benachteiligte Beschäftigte spezifische Qualifizierungen?
- Diskussionsfragen

## Begriffsklärung *benachteiligt*

In der Allgemeinen Gruppenfreistellungsverordnung, AGFVO, Artikel 2 Nr. 18 a) bis f), ist geregelt, welche Personengruppen am Arbeitsmarkt als **benachteiligt** gelten.

## Welche Ziele bezogen auf benachteiligte Beschäftigte gibt es?

### Personen

- mit Hauptschulabschluss,
- ohne Bildungsabschluss,
- ohne berufliche Ausbildung,
- mit einfacher Tätigkeit

sind am häufigsten von Weiterbildungs- bzw. Lernängsten betroffen und in der Weiterbildung unterrepräsentiert.

(Tippelt, Reich, Panyr: Teilnehmer- und milieuspezifische Aspekte der Weiterbildungsbeteiligung. In: Report 3/2004, Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, 27. Jg., Beteiligung und Motivation, 2004, Hannover, S. 54)

In einem Projekt der Sicherheits- und Wachschutzbranche haben sich die Sozialpartner zum Ziel gesetzt, zukünftig benachteiligte Beschäftigte stärker in die betriebliche Weiterbildung einzubeziehen:

„Die Sozialpartner stimmen darüber überein, dass die Qualifikationsbedarfe insbesondere von bisher an Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentierten sowie bildungsfernen Beschäftigtengruppen stärker in der betrieblichen Personalentwicklung Beachtung finden.“

Bezogen auf Benachteiligte werden in diesem Projekt wie auch in anderen Projekten u. a. folgende Ziele angestrebt:

- Aufbau des eigenen Personals aufgrund der demografischen Entwicklung und der daraus folgenden Fachkräfteproblematik
- Weiterbildungsangebote, die berufsbegleitend und in einer lernanregenden Atmosphäre stattfinden
- Einsatz über den speziellen Arbeitsplatz hinaus mittels Kompetenzerweiterung und Vermittlung von fachlich-methodischem Wissen
- Personalentwicklung, die auch informell erworbene Kompetenzen berücksichtigt
- Vermittlung von auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Fachwissen und Kompetenzen
- Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses
- Implementierung von inner- oder überbetrieblicher Weiterbildungsberatung

# Wie werden benachteiligte Beschäftigte erreicht?

Einer Studie zufolge gelingt es Betrieben am besten, Personen mit wenig Bildung und geringer beruflicher Qualifizierung in Weiterbildung zu integrieren. ([Tippelt, Reich, Panyr: Teilnehmer- und milieuspezifische Aspekte der Weiterbildungsbeteiligung. In: Report 3/2004, Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, 27. Jg., Beteiligung und Motivation, 2004, Hannover, S. 53](#))

Betriebe haben vielfältige Möglichkeiten der zielgruppengerechten Ansprache über Personen:

- Lern(prozess)begleiter/-innen und -Lernberater/-innen,
- Dozent/-innen, die Erfahrung mit lernungewohnten Erwachsenen besitzen,
- Personal- bzw. Betriebsrat,
- Personalabteilungen,
- Schichtleiter/-innen, Teamleiter/-innen und Gruppensprecher/-innen,
- Multiplikator/-innen aus den Reihen der Beschäftigten.

# Benötigen benachteiligte Beschäftigte spezifische Qualifizierungen?

Benachteiligte Beschäftigte sind keine homogene Gruppe, für die homogene spezifische Qualifizierungsinhalte entwickelt werden könnten:

- Beschäftigte mit negativen Bildungserfahrungen
- Beschäftigte, die schon älter sind
- Beschäftigte mit persönlichen oder familiären Migrationsbiografien
- Beschäftigte, die alleinerziehend sind oder pflegebedürftige Personen zu betreuen haben
- An- und Ungelernte



## **Methodisch-didaktische und organisatorische Gestaltungshinweise für an Benachteiligte gerichtete betriebliche Weiterbildungsangebote:**

- Bei den Lernvoraussetzungen und Lernerfahrungen ansetzen (Sensibilität und Vertrauen)
- Berücksichtigen der Lebens- bzw. Arbeitswirklichkeit bzw. Lern- und Arbeitsbiografien (Erfahrungslernen)
- Einräumen von Lern- und Erprobungszeiten und Zwischenlernzielen (Erfolge und Selbstwirksamkeit)
- Ermöglichen von Wiederholungen und Übungen am Arbeitsplatz (vertraute Umgebung und Routinen)
- Geringer Umfang an Hausaufgaben bzw. Vor- und Nachbereitungszeiten
- Bedarfsorientierte Schulungszeiten
- Doppelbelastungen vermeiden

## Diskussionsfragen

- Ist es sinnvoll, sich speziell an Benachteiligte im Unternehmen zu wenden?
- Sollte das Weiterbildungsangebot für alle Mitarbeiter/-innen offen sein?
- Inwieweit können die Lern- und Arbeitsbiografien der Teilnehmer/-innen überhaupt berücksichtigt werden?
- Wo existieren Unterschiede in der Umsetzung?