



**16.11.2010**

## **Anforderungen an Menschen mit Behinderung in der Qualifizierung – insbesondere im Grünen Bereich**

**Rebecca Kleinheitz, FiBL**



**16.11.2010**

## **Anforderungen an Qualifizierung für Menschen mit Behinderung – insbesondere im Grünen Bereich**

**Rebecca Kleinheitz, FiBL**

# Gliederung

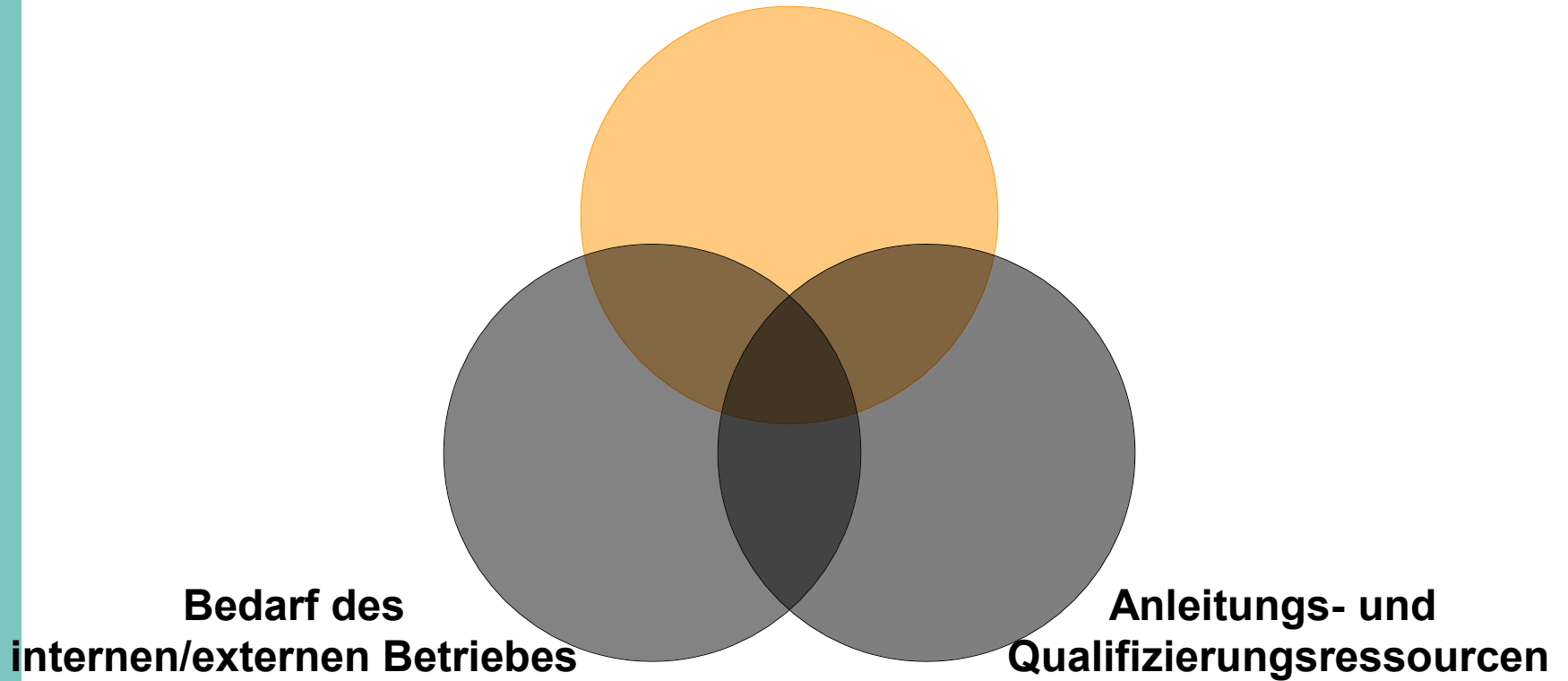
- 1. Qualität und Qualifizierung**
- 2. Qualifizierung nach Bedarf: Türöffner**
- 3. Qualifizierung nach Neigung: Berufliche Identität**
- 4. Qualifizierung nach Möglichkeit: Ressourcen und Konzepte**

# Qualifizierung

- › Unter dem Begriff Qualifizierung versteht man den Vorgang zur Erlangung von Fähigkeiten (Qualifikationen), um eine bestimmte Aufgabe oder Anforderung erfüllen zu können.
- › Qualifizierung dient auch zur Sicherung von Arbeitsqualität und zur Abbildung von Arbeitsqualität



# Fähigkeitsprofil des Interessierten



# Anforderungen an Qualifizierung

- Bedarfsgerecht- was braucht die Einsatzstelle?
- Bedürfnisgerecht- was kann die Teilnehmerin?
- Zielgruppenspezifische Vermittlung und Didaktik
- Transparent
- Anpassungsfähig

## LEHRSTUHL FÜR BERUFS- UND ARBEITSPÄDAGOGIK

Univ. Prof. Dr. phil. Dipl. Math. Peter Dehnbostel

Sie befinden sich hier: Startseite Universität » Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften » Prof. Dehnbostel » Publikationen » SR: Dr. Thomas Schröder

STR. DR. THOMAS SCHRÖDER

VERÖFFENTLICHUNGEN DR. THOMAS SCHRÖDER

### 2009

- Schröder, T.: Arbeits- und Lernaufgaben für die arbeitsprozessintegrierte beruflich-betriebliche Weiterbildung (Veröffentlichung)
- Schröder, T.: Die Bedeutung von Arbeits- und Lernaufgaben für die Wissensgenerierung. In: PADUA- Fachsitz für Pflegepädagogik. Heft 05/2009. S. 23-26
- Schröder, T.: Betriebliche Weiterbildung als Beitrag für eine Corporate Social Responsibility. In: Thies, Fabian/ Klein, Simone (Hrsg.): CSR-Bildung. Corporate Social Responsibility als Bildungsaufgabe in Schule, Universität und Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag
- Eichhorn, S.; Franke, P.; Hartmann, M.; Schröder, T.: Berufsziel: Lehrerin für berufsbildende Schulen. Hrsg.: Technische Universität Dresden / BMG.
- Schröder, T.: Innovative Personalentwicklung und Qualifizierung in der IT-Branche. In: Siemens, B. et al.: Betrieb Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung in der IT-Branche. Frankfurt a.M.
- Schröder, T.: Gesundheitsmanagement in der IT-Branche. In: Siemens, B. et al.: Betriebliche Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung in der IT-Branche. Frankfurt a.M.

### 2008

- Schröder, T.: Arbeitsprozessorientierte Qualifizierung von Lehrkräften in Montenegro – eine Perspektive für berufliche Didaktik. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37. Jg. (2008), H. 6, S. 32-33.
- Schröder, T.: Arbeits- und Lernaufgaben für die Weiterbildung: eine Lernform für das Lernen im Prozess der Arbeit. Bielefeld 2008.
- Rohs, M. & Schröder, T. (2008). Strukturen der IT-Aus- und Weiterbildung im internationalen Vergleich. In: Münk-Ganon, P., Breuer, K. & Dalsinger, T. (Hrsg.), Modernisierung der Berufsbildung: Neue Forschungsverträge und Perspektiven der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGFE), S. 26-36. Opladen: Barbara Budrich.
- Molzberger, G./ Schröder, T.; Dehnbostel, P./ Harder, D. (Hrsg.): Weiterbildung in den betrieblichen Arbeitsprozess integrieren – Erfahrungen und Erkenntnisse in kleinen und mittelständischen IT-Unternehmen. Münster u.a.
- Dehnbostel, P./ Molzberger, G./ Schröder, T.: Kompetenzentwicklung, reflexive Handlungsfähigkeit und betriebliche Kompetenzmodelle zur Neuorientierung betrieblicher Weiterbildung. In: Molzberger, et al. (Hrsg.): Weiterbildung in den betrieblichen Arbeitsprozess integrieren – Erfahrungen und Erkenntnisse in kleinen und mittelständischen IT-Unternehmen. Münster u.a., S. 22-31.
- Mertins, D./ Molzberger, G./ Schröder, T.: Theoretische und konzeptionelle Aspekte der Entwicklung arbeitsprozessorientierter Weiterbildung. In: Molzberger, et al. (Hrsg.): Weiterbildung in den betrieblichen Arbeitsprozess integrieren – Erfahrungen und Erkenntnisse in kleinen und mittelständischen IT-Unternehmen. Münster S. 32-45
- Schröder, T.: Das ITAQU-Projekt: Ziele, Beteiligte und Rahmenbedingungen. In: Molzberger, et al. (Hrsg.): Weiterbildung in den betrieblichen Arbeitsprozess integrieren – Erfahrungen und Erkenntnisse in kleinen und mittelständischen IT-Unternehmen. Münster u.a., S. 67-63

# Qualifizierung nach Bedarf

- › **Türöffner zu externen Arbeitsplätzen, wenn die Qualifizierung**
  - › zum Bedarf der Betriebe passt
  - › das Profil transparent wird
  - › die Motivation ersichtlich wird
  
- › **Schlüsselqualifikationen**



Art des Verbleibs	Insgesamt		Vermittlungsauftrag abgeschlossen				Vermittlungsauftrag läuft weiter			
			durch Einmündung in Berufsausbildung		bei alternativem oder nicht näher bekanntem Verbleib		bei alternativem Verbleib		ohne alternativen Verbleib	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
<b>I. Einmündung/Vermittlung in Berufsausbildung</b>	252.181	100	252.181	100						
darunter:										
ungefördert	213.209	84,5	213.209	84,5						
gefördert	38.972	15,5	38.972	15,5						
<b>II. Alternativer Verbleib</b>	175.388	100,0			101.932	100,0	73.456	100,0		
darunter:										
Schulbildung	61.735	35,2			44.280	43,4	17.455	23,8		
Studium	7.278	4,1			6.689	6,6	589	0,8		
berufsvorbereitendes Jahr	1.358	0,8			747	0,7	611	0,8		
Berufsgrundbildungsjahr	3.960	2,3			2.299	2,3	1.661	2,3		
Praktikum	10.232	5,8			3.401	3,3	6.831	9,3		
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	19.337	11,0			11.438	11,2	7.899	10,8		
darunter:										
Berufsausbildung ungefördert	5.079	2,9			3.899	3,8	1.180	1,6		
Berufsausbildung gefördert	14.258	8,1			7.539	7,4	6.719	9,1		
Erwerbstätigkeit	23.551	13,4			16.055	15,8	7.496	10,2		
Bundeswehr/Zivildienst	5.292	3,0			3.806	3,7	1.486	2,0		
freiwilliges soziales/ökologisches Jahr	3.996	2,3			2.595	2,5	1.401	1,9		
berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	25.134	14,3			4.487	4,4	20.647	28,1		
berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – Reha	363	0,2			274	0,3	89	0,1		
Einstiegsqualifizierung	5.838	3,3			1.417	1,4	4.421	6,0		
sonstige Förderung	7.236	4,1			4.389	4,3	2.847	3,9		
sonstige Reha-Förderung	78	> 0,1			55	0,1	23	> 0,1		
	71.488									
<b>III. Verbleib noch ungeklärt bzw. nicht näher bekannt</b>	105.792	100,0			96.189	100,0			9.603	100,0
<b>Insgesamt</b>	533.361	100,0	252.181	47,3	198.121	37,0	73.456	13,8	9.603	1,8

# Schlüsselqualifikationen

- Arbeitstugenden  
(Pünktlichkeit,  
Zuverlässigkeit, Ordnung..)
- soft skills: Kommunikation,  
Teamfähigkeit,  
Konfliktverhalten

## Umgang mit Konflikten – was soll man vermeiden



- nur an sich selbst denken .....



- den anderen nicht ernstnehmen ...



- sich verhalten wie eine Schnecke .....
- nichts sagen, sich zurückziehen, alles in sich hineinfressen

- sich verhalten wie ein Löwe .....
- beschimpfen, beleidigen, anschreien  
Gewalt androhen oder sogar gewalttätig werden



- eigene Fehler abstreiten .....



- dem anderen nicht zuhören .....



- tratschen, lästern .....



- andere beschuldigen .....



# Qualifizierung nach Neigung



*Wir unterstützen die berufliche Integration  
von Menschen mit Behinderung.*



# Weiß, weiß, weiß sind alle meine Kleider...

- › berufliche Identität  
wesentliches  
Identitätsmerkmal
- › Ressourcen- statt  
defizitorientierte  
Charakterisierung
- › Rückmeldung „Ich kann  
was“
- › gesellschaftliche  
Anerkennung
- › Qualifizierungs-  
“bezeichnungen“  
in diesem Zusammen-  
hang wichtig



# Qualifizierung nach Möglichkeiten

- › **Betrieblicher Ressourcencheck:**
  - › **Didaktische Konzepte**
  - › **nutzbare Tätigkeitsfelder**
  - › **Anleitungskapazitäten (Know How)**
  - › **Weiterbildungsmöglichkeiten für AnleiterInnen**
  - › **Anleitungsressourcen (Personalstunden)**
  - › **Verfügbarkeit von Hintergrundmaterial**

# Zielgruppenspezifische Vermittlung

- › „Erst platzieren, dann qualifizieren“
- › Fokussierung aufs Wesentliche und Notwendige
- › Arbeit in der „Zone der nächsten Entwicklung“
- › Organisation in Schleifenform
- › Motivation
- › Arbeitsprozess-orientierung
- › Kompetenzentwicklung
- › reflexive Handlungsfähigkeit
- › betriebliche Kompetenzmodelle

# Anforderungen an Menschen mit Behinderung

- **Motivation**
- **Motivation**
- **Motivation**
- **unterstützendes Umfeld**
- **Vielfältige Tätigkeitsbereiche Chance und Schwierigkeit**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Rebecca Kleinheit  
FiBL Deutschland e.V.  
Tel: +49 4231 957-557  
Fax: +49 4231 957- 40  
[Rebecca.Kleinheit@fibl.org](mailto:Rebecca.Kleinheit@fibl.org)

[www.netzwerk-alma.de](http://www.netzwerk-alma.de)

[www.fibl.org](http://www.fibl.org)

[www.gruene-werkstatt.de](http://www.gruene-werkstatt.de)