

Diversität und Chancengleichheit! EQUAL im „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“

Die Europäische Kommission hat 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ erklärt. Im Zentrum stehen die Grundprinzipien des Rechts auf Gleichbehandlung und des Rechts auf ein Leben ohne Diskriminierung. Diese Zielsetzung spiegelt sich auch in EQUAL wider: Insbesondere sind Maßnahmen initiiert worden, die den Nutzen von Vielfalt und den damit verbundenen Reichtum an Talenten und Ideen sowohl auf institutioneller und gesellschaftlicher Ebene als auch auf der Ebene des einzelnen Menschen in den Blickwinkel rücken.

Im „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ werden Aktivitäten durchgeführt, die helfen sollen, Diskriminierungen abzubauen, denen Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung ausgesetzt sind.



Aspekten des (Berufs-)Lebens für alle Menschen, nicht nur um physische Zugänglichkeit, sondern auch um den Zugang zu Informations- und Kommunikations-Technologien, geht es in dem Teilprojekt „Neue Technologien als integrationsförderndes Moment“. In dem Projekt werden Qualifizierungen im IT-Bereich durchgeführt, um Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das Besondere an dem Projekt ist, dass die Teilnehmenden im Sinne des Empowerment in den Gestaltungsprozess der jeweiligen Kurse einbezogen sowie individuell qualifiziert werden. Dieses Vorgehen gewährleistet, dass die Kompetenzen des Einzelnen gezielt gefördert werden. Dies bedeutet auch, dass ein Kurswechsel erfolgen kann, wenn sich zeigt, dass der gewählte Kurs doch nicht den individuellen Möglichkeiten und Erwartungen der oder des Teilnehmenden entspricht.

Diesem Ansinnen möchte auch der vorliegende Newsletter Rechnung tragen und widmet sich beispielhaften Ansätzen, die dazu beitragen, Diskriminierungen auf unterschiedlichen Ebenen entgegenzuwirken. Insbesondere sind eine Reihe von Beiträgen zur Thematik „Menschen mit Behinderungen“ enthalten, die nachahmenswerte Beispiele von Integrationsmöglichkeiten in Arbeit und somit letztendlich in gesellschaftliche Strukturen aufzeigen. Es geht in den beschriebenen Projekten nicht nur um die Schaffung von Möglichkeiten zu Ausbildung und Beschäftigung, sondern immer mehr auch um Wiedereingliederung in Arbeit.

Die Bandbreite der dargestellten Projektansätze reicht von individueller Hilfeplanung über die Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die beispielhafte Umsetzung von Konzepten zum Disability and Diversity Management bis hin zur Umsetzung eines Tandem-Modells in Wissenschaft und Forschung. Um Zugänglichkeit zu den vielfältigen

Individuelle Lösungen werden auch in dem Teilprojekt „Individuell und schnell“ erarbeitet. Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung werden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben angeboten, die dem individuellen Hilfebedarf angepasst sind. Möglich wird die individuelle Hilfeplanung durch den Integrierten Behandlungs- und Rehabilitationsplan (IBRP), dessen wesentliches Merkmal ist, dass nicht nur die Einschränkungen des jeweiligen Menschen berücksichtigt werden, sondern auch seine Stärken und Interessen.

„Frauen in so genannten Männerberufen“ sind ebenso Teil des Newsletters wie „Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ und „Strafgefangene“. Gerade Strafgefangene gehören zu den benachteiligten Menschen, die häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Es wird ein gelungenes Beispiel aufgezeigt, wie Strafgefangene während ihrer Haft arbeitsmarktnah ausgebildet werden können, um nach ihrer Entlassung realistische Chancen auf einen Arbeitsplatz zu haben.

Chancengleichheit

INHALT

- 2 Mehr Chancen für den Jobeinstieg
- 3 Aktuelles
- 4 WWW.ICHHOERNIX.DE
- 5 Individuell und schnell!
- 6 Qualifizierter Berufseinstieg im IT-Bereich
- 7 Mehrwert durch Austausch
- 8 Integration statt Ausgrenzung
- 9 Chancen trotz Krankheit
- 10 Kompetenz in eigener Sache
- 11 Work-Life-Balance als Vision
- 12 Tandems in Wissenschaft und Forschung
- 13 Rückkehr in ein eigenständiges Leben
- 14 Wiedereingliederung fördern und einen Rückfall vermeiden
- 15 Computer im „Schneckenhaus“
- 16 Fachberatung für Sicherheitslösungen
- 16 Impressum

1

Die EP „ATYPICO – Beratung, Qualifizierung und Begleitung in atypischer Beschäftigung“

Ziele:

Es werden Instrumente für das Übergangsmanagement von atypischer Beschäftigung in reguläre Beschäftigung entwickelt, erprobt und evaluiert. Informell erworbene Kompetenzen sollen zertifiziert und ein Service-Pool für Bewerberinnen und Bewerber aufgebaut werden.

Schwerpunkte:

- Qualifizierung im Bereich Altenpflege, haushaltsnahe Dienste, Sicherheit und Service
- Qualifizierung für psychisch Beeinträchtigte
- Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund
- Individuelles Coaching
- Minijob-Monitoring
- Zeitarbeit

Struktur:

- Koordination: REGE mbH in Bielefeld
- Zehn Teilprojekte
- Transnationale Partner aus Italien und Polen

Kontakt:

Anne Meuer-Willuweit
REGE mbH Bielefeld
E-Mail: a.meuer-willuweit@rege-mbh.de

Mehr Chancen für den Jobeinstieg

Berufliche Perspektiven von Geringqualifizierten verbessern

Können flexible Beschäftigungsverhältnisse den beruflichen Einstieg für Menschen ermöglichen, die sonst kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Entwicklungspartnerschaft ATYPICO in Ostwestfalen-Lippe. In zehn Teilprojekten werden Konzepte für das Übergangsmanagement von atypischer in reguläre Beschäftigung entwickelt und erprobt. Dabei zeigt sich, dass Qualifizierung ein entscheidender Faktor ist, damit sich aus Minijob, Zeitarbeit oder gemeinnütziger Arbeit tatsächlich eine berufliche Perspektive entwickelt. Außerdem gilt es neue Arbeitsfelder zu erschließen, denn für Geringqualifizierte gibt es immer weniger Jobs.

Zwei Beispiele:

In dem Projekt „**Vom MiniJob zum Midijob Bielefeld**“ werden Langzeitarbeitslose innerhalb von sechs Monaten zum Sicherheits- und Serviceassistenten bzw. zur Sicherheits- und Serviceassistentin qualifiziert und für die Arbeit bei Wach- und Sicherheitsunternehmen vorbereitet. Herzstück des Projektes ist ein fünfmonatiges Praktikum bei dem Bielefelder Verkehrsunternehmen moBiel. Fahrkartenkontrolle, Menschen mit Behinderung in die StadtBahn helfen, Auskunft geben oder einen Streit schlichten – die Aufgaben sind vielseitig. Einmal in der Woche hat die Gruppe Gelegenheit, die Arbeitserfahrungen zu reflektieren. Außerdem gibt es vor dem Praktikum einen vierwöchigen Theorie-Block zu rechtlichen Themen, Erster Hilfe und Verhaltenspsychologie.

„In dem Projekt nutzen wir die Möglichkeiten des Ein-Euro-Jobs, der vom Gesetzgeber geschaffen wurde, um Menschen wieder an Arbeit heranzuführen und zu qualifizieren,“ erklärt der Projektleiter. Der mit 40 Prozent hohe Schulungsanteil hilft den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch, am Ende die Sachkundeprüfung der Industrie-

und Handelskammer zu bestehen – die Voraussetzung für die Anstellung bei einem Wach- oder Sicherheitsdienst. Von den insgesamt 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 40 Prozent inzwischen eine Arbeit gefunden. Es wird erwartet, dass die Quote bis zum Ende des Projektes im September 2007 noch erhöht wird.

Qualifizierung steht auch im Mittelpunkt des Projektes „**Vom MiniJob zum Midijob Gütersloh**“. Hier werden insgesamt 67 Langzeitarbeitslose speziell für die Arbeit in der Pflegebranche geschult. Fünf Monate lang sammeln sie mit gemeinnütziger Arbeit in Seniorenzentren Berufserfahrung. Zusätzlich werden die Praktikantinnen und Praktikanten im Bereich Pflege weiterqualifiziert, damit sich aus der Arbeitsgelegenheit eine längerfristige Perspektive entwickeln kann. Am Ende erhalten sie ein Zertifikat als Betreuungs-Assistenten und können Arbeiten übernehmen, für die Fachkräfte im Seniorenzentrum oft keine Zeit haben: mit älteren Menschen spazieren gehen, mit Demenzzkranken reden und vorlesen. 20 Teilnehmende sind bislang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt worden, 15 Männer und Frauen machen mit einer Ausbildung weiter. „Viele Seniorenheime erinnern sich auch an unsere Leute, wenn eine Stelle frei wird“, so die Erfahrung der Projektleiterin. Außerdem ist der Servicepool PAULA aufgebaut worden, über den die Betreuungs-Assistenten selbständig ihre Dienste für ältere Menschen oder Menschen mit Behinderung anbieten können. Sie helfen z.B. beim Einkauf oder der Hausarbeit und entlasten Angehörige bei der Pflege von Hilfebedürftigen. Ein Angebot, das auch nach der EU-Förderung weiter laufen soll, denn der Bedarf ist groß und der Bereich bietet Arbeitsmöglichkeiten für Jobsuchende.

www.atypico.de



i-award Bundespreis für Integration und Innovation

Im Rahmen der Abschlussveranstaltung der Koordinierungsgruppe „Menschen mit Behinderungen“ sollen am 27. November 2007 im Rahmen von EQUAL erstmalig ein Unternehmen und eine Schule ausgezeichnet werden, die in besonders vorbildhafter Weise zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt beitragen.

Der Preis wird durch die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen und Schirmherrin des Wettbewerbs, Karin Evers-Meyer, in einem Festakt im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin überreicht. Neben einer Skulptur und einer Urkunde wird pro Kategorie ein Preisgeld von 10.000 EUR zu einer zweckgebundenen Verwendung vergeben. Kriterien für die Auswahl sind neben einer innovativen Herangehensweise, die Aspekte Nachhaltigkeit und Empowerment. Der Preis soll in den beiden Kategorien „betriebliche Beschäftigung“ sowie „Ausbildung/Qualifizierung/Übergang Schule-Beruf“ vergeben werden.

Bewerben können sich EQUAL-Projekte mit ihren betrieblichen und schulischen Partnern. Die Ausschreibung des Preises erfolgt in Kürze auf der EQUAL-Website www.equal.de

EQUAL-Kampagne „Vielfalt-ist-Gewinn“ ist gestartet!

Die EQUAL-Kampagne „Vielfalt-ist-Gewinn“ ist Mitte März 2007 gestartet. Ziel der Kampagne ist die interkulturelle Öffnung von Unternehmen. Die Umsetzung erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

Vertreten war die Kampagne am 23. Mai 2007 auf der Messe „Personal 2007“ in Stuttgart, wo die Handwerkskammer Region Stuttgart als bundesweit erste Handwerkskammer, die die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben hat, ausgezeichnet wurde. Die „Charta der Vielfalt“ fördert die Anerkennung von Diversität in der Unternehmenskultur und kann von Unternehmen und öffentlichen Dienststellen unterzeichnet werden, die sich verpflichten, ein von Diskriminierung jeglicher Art freies Arbeitsumfeld zu schaffen.

EQUAL – Ausgewählter Ort 2007

Film über die Situation von Menschen mit nicht- sichtbaren Defiziten am Arbeitsplatz

Mit der Entwicklungspartnerschaft „LINK-UP“ wurde die Gemeinschaftsinitiative EQUAL von der Initiative „Deutschland – Land der Ideen“ als ein „Ausgewählter Ort 2007“ gekürt. Getragen von der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft unter Schirmherrschaft von Bundespräsident Horst Köhler begleitet die Initiative „365 Orte im Land der Ideen“ insgesamt 365 Veranstaltungen in diesem Jahr an einer einzigartigen Reihe von „Orten“. Diese repräsentieren stellvertretend die Innovationskraft und die Leistungsfähigkeit Deutschlands.

Vorrangige Ziel von „LINK-UP“ der Deutschen AIDS-Hilfe e.V ist es, die Teilhabe von Menschen mit HIV und Aids am Erwerbsleben zu erleichtern. Denn mit der besseren Behandelbarkeit der Krankheit hat sich die Lebenserwartung der mit dem HIV-Virus infizierten Menschen erheblich erhöht und Arbeit spielt im Rahmen einer aktiven Zukunfts- und Lebensplanung eine wichtige Rolle. HIV-Positive haben zwar je nach Gesundheitszustand auch mit Leistungseinschränkungen zu tun, aber die unterscheiden sich vielfach nicht von denen, die Menschen mit anderen chronischen Erkrankungen oder nicht sichtbaren Behinderungen haben.

Mit einem kurzen Animationsfilm, der den Umgang mit diesen „hidden disabilities“ am Beispiel von HIV thematisiert und im Rahmen des Welt-Aids-Tages 2007 am 1. Dezember 2007 in einem Großraumkino in Berlin uraufgeführt werden soll, möchte LINK-UP die Öffentlichkeit sensibilisieren und dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und offen mit nicht sichtbaren Erkrankungen am Arbeitsplatz umzugehen.

Kontakt:

LINK-UP
Michael Krone
Mommssenstr. 45
10629 Berlin
Tel.: 030 233690-81
E-Mail: m.krone@schwulenberatungberlin.de

Informationen zur Initiative
„Deutschland – Land der
Ideen“ finden Sie unter:
www.land-der-ideen.de

Deutschland
Land der Ideen



Ausgewählter Ort 2007

Die EP „Bessere Ausbildungs- und Arbeitsplatzchancen für hörgeschädigte Jugendliche“

Ziel:

Unterstützung hörgeschädigter Jugendlicher bei der Aufnahme eines Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnisses nach Beendigung ihrer Schullaufbahn.

Teilprojekte:

■ **Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und -gestaltung der Ruhr-Universität Bochum:**

Entwicklung von Bewerbungsstrategien und Anwendung in Workshops. Analyse der Arbeitsbedingungen Hörgeschädigter, Entwicklung und Umsetzung eines Diversity-Konzeptes.

■ **büschler kuntscher piorr GbR, Personal- und Organisationsentwicklung:**

Entwicklung und Durchführung von Integrationsworkshops, Akquise von Unternehmen.

■ **Diakoniewerk Essen, Internat für hörgeschädigte Schülerinnen und Schüler:**

Interaktive Begleitung von Hörgeschädigten während ihrer beruflichen Orientierungsphase, Erstellung von Kompetenzprofilen, Kontaktaufnahme und Vermittlung zu Ausbildungsbetrieben.

■ **RWTÜV Akademie GmbH:**

Konzeption und Entwicklung einer datenbankgestützten Internetplattform (www.startindenjob.de), Aufbau einer Online-Stellenbörse.

Kontakt:

RWTÜV Akademie GmbH

- IQ-Concept -

Dipl. Oec. Andreas Wickers

Gildehofstr. 2

45127 Essen

Tel.: 0201 82155950

E-Mail: awickers@tuev-nord.de

www.ichhoernix.de

www.startindenjob.de



WWW.ICHHOERNIX.DE

Optimierte Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche für hörgeschädigte Jugendliche

Die Chancen von hörgeschädigten Jugendlichen auf Ausbildungs-, Arbeits- und Praktikplätze zu erhöhen, ist Hauptziel der Entwicklungspartnerschaft „Bessere Ausbildungs- und Arbeitsplatzchancen für hörgeschädigte Jugendliche“. Hierbei wird an zwei bedeutenden Stellen angesetzt: Hörgeschädigte Jugendliche werden qualifiziert, um sich optimal bewerben zu können und potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden für das Thema „Hörschädigung“ sensibilisiert sowie hinsichtlich Integrationsanforderungen aufgeklärt.

Wesentliche Erfolgsfaktoren der entwickelten Bewerbungsstrategien, über die in den Workshops informiert wird, sind der persönliche Kontakt zu Arbeitgebern (über Praktika und Ferienjobs), aber auch das Wissen über persönliche Stärken, die hörgeschädigte von hörenden Beschäftigten positiv abheben können, wie hohe Motivation, großes Engagement und Betriebstreue.

Ein Ergebnis der wissenschaftlichen Begleitung ist, dass die Unternehmen insbesondere die Motivation, das Engagement und die Betriebstreue von Hörgeschädigten schätzen. Parallel zu der Sensibilisierung von Unternehmen werden die teilnehmenden Jugendlichen während ihrer beruflichen Orientierungsphase betreut. Über ein Profiling werden je nach persönlicher Qualifikation

und Neigung geeignete Berufe für die Jugendlichen ermittelt. Daran schließt sich die Kontaktaufnahme und die Vermittlung zu möglichen Ausbildungsbetrieben an.

Flankiert werden diese Maßnahmen durch das Internetportal www.ichhoernix.de. Des Herstück sind Berichte von hörgeschädigten Jugendlichen über ihre Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzsuche, Berichte der involvierten Unternehmen über die erfolgreiche Integration von hörgeschädigten Mitarbeitenden in die betrieblichen Abläufe.

Stolz sind die Jugendlichen darauf, ein eigenes Layout entwickelt, einen Namen für die Seite ausgesucht und das Logo entworfen zu haben. Die Internetplattform wird redaktionell von ihnen gestaltet, um den Praxisbezug sicherzustellen. Sie stellt aufgrund der starken Identifikation der Jugendlichen mit „ihrer Internetseite“ eine ideale Voraussetzung für ihre Motivation dar, sich z.B. mit eigenen Berichten zu beteiligen, um damit anderen Gleichaltrigen Mut bei der Ausbildungsplatzsuche zu machen. Daneben gibt es Infos über laufende Veranstaltungen wie z.B. Schüler-Workshops, die fit machen für das Bewerbungsverfahren, eine EQUAL-Sprechstunde, Tipps zu Bewerbungsstrategien, diverse „deaf“-Links zu Websites für Hörgeschädigte und zu Organisationen sowie ein Diskussionsforum.

Individuell und schnell! IBRP als Instrument der Hilfeplanung

Für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Frauen und Männern mit Beeinträchtigung sind in Deutschland unterschiedliche Kostenträger auf unterschiedlicher gesetzlicher Grundlage tätig. Unklare Zuständigkeiten und komplizierte Verwaltungsabläufe erschweren in diesem System den Zugang der Hilfebedürftigen zu staatlichen Leistungen.

Das Teilprojekt „Regionales Rehabilitationsnetzwerk“ der Brücke Schleswig-Holstein gGmbH führt in Kiel im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „Indigo“ ein neues Verfahren der Hilfeplanung ein. Dies erprobt, wie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Frauen und Männer mit einer psychischen Beeinträchtigung schnell, unkompliziert und auf den individuellen Hilfebedarf zugeschnitten organisiert werden können. In einer Hilfeplankonferenz werden gemeinsam mit allen relevanten Kostenträgern, Leistungserbringern und zuweisenden Stellen Empfehlungen zur Hilfeleistung abgestimmt. Dies geschieht auf der Basis eines gemeinsamen Hilfeplaninstrumentes: dem Integrierten Behandlungs- und Rehabilitationsplan (IBRP).

Besonderes Merkmal des IBRP ist, dass nicht nur die Defizite eines Menschen mit Behinderung deutlich werden, sondern auch seine vorhandenen Ressourcen, Interessen und Ziele Berücksichtigung in der Hilfeplanung finden. Gleichzeitig werden alle Lebensbereiche in die Hilfeplanung einbezogen. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass jegliche Unterstützung, die zum Erreichen einer nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben notwendig ist, gewährt werden kann. Der IBRP wurde speziell für den Personenkreis psychisch

erkrankter Menschen entwickelt und ist in einigen Bundesländern bereits verbindlich eingeführt. Der Bogen kann unter www.ibrp-online.de heruntergeladen werden.

Seit dem 01. November 2006 finden in Kiel regelmäßig alle vier bis sechs Wochen unter Beteiligung der Kostenträger wie der Stadt Kiel, der Agentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung Nord und Bund, der Servicestelle und dem Jobcenter Kiel diese Hilfeplankonferenzen statt.

Auf der Basis des IBRP wird in Fallbesprechungen der benannte Hilfebedarf geprüft, diskutiert, eventuell ergänzt und eine Empfehlung zur Hilfeleistung ausgesprochen. Darüber hinaus werden Schnittstellen zwischen Leistungsträgern identifiziert und unterschiedliche Leistungen aufeinander abgestimmt. Die Empfehlung aus der Hilfeplankonferenz nutzen die Leistungsträger als professionelle Entscheidungsgrundlage ihrer Leistungszusage.

Moderiert und unterstützt werden die Hilfeplankonferenzen von der Aktion „Psychisch Kranke e.V.“. Die Aktion ist maßgeblich an der Einführung von Hilfeplankonferenzen innerhalb des gesamten Bundesgebietes beteiligt.

Ein Fazit der ersten Hilfeplankonferenz ist: Um schnelle und passgenaue Hilfeerbringung und somit eine erfolgreiche berufliche Reintegration von Betroffenen voranzubringen, müssen alle Beteiligten an einem Tisch sitzen. Dies bestätigen auch alle Vertreterinnen und Vertreter der Kostenträger.

Teilnehmende der ersten Hilfeplankonferenz.



Die EP „Indigo – Integrierte Dienstleistung gemeinsam organisieren“

Ziel:

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben nachhaltig verbessern.

Schwerpunkte:

Zusammenarbeit mit Unternehmen

Die Entwicklungspartnerschaft macht sich stark für das Thema Prävention im Betrieb. Unternehmen erhalten Informationen darüber, was sie tun können, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu erhalten oder erkrankten Beschäftigten die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu ermöglichen und somit Ausgliederung zu verhindern.

Verbesserung der Strukturen für die Rehabilitation und Integration von Menschen mit Behinderung

Da in Deutschland für die Rehabilitation und Integration von Menschen mit Behinderung unterschiedliche Kostenträger auf unterschiedlicher gesetzlicher Grundlage tätig sind, ist der Zugang für Hilfebedürftige zu Leistungen oft erschwert. Indigo entwickelt neue Verfahren, wie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben schnell, unkompliziert und auf den individuellen Hilfebedarf zugeschnitten werden können.

Koordination:

Brücke Schleswig-Holstein gGmbH
Antje Land, Jutta Prager
Muhliusstr. 94
24103 Kiel
Tel.: 0431 98205-43
E-Mail: a.land@bruecke-sh.de

www.bruecke-sh.de
www.equal-indigo.de

Die EP „Move it: Qualität und Vielfalt – neue Chancen für Menschen mit Behinderung“

Ziele:

Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung und damit auch auf die Erhöhung der Chancen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Eine Grundhaltung ist, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht nur ein sozialer Akt sein kann, sondern einen konkreten Nutzen für Betriebe und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben muss. Die Aktivitäten erfolgen deshalb in enger Abstimmung mit den betrieblichen Interessen.

Struktur:

Die Entwicklungspartnerschaft besteht aus zehn Teilprojekten, die jeweils eigene innovative Ansätze erproben. Erfolgreiche Ansätze werden gemeinsam weiter genutzt und bekannt gemacht.

Kontakt:

EP „Move it“
Teilprojekt „Neue Technologien als integrationsförderndes Moment“
Ron Hoffmann
IAD-Informationsverarbeitung und angewandte Datentechnik GmbH
Maximilian-Welsch-Str. 2A
99084 Erfurt
Tel.: 0361 65930-0
Fax: 0361 65930-33

www.iad.de

Qualifizierter Berufseinstieg im IT-Bereich Menschen mit Handicap finden Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt

Es ist ein kalter Märztag. Ein lang gezogenes Gebäude im Herzen Erfurts, kühl anmutende Flure und Schulungsräume wechseln sich ab. Beim Öffnen der Tür zum PC-Raum blickt fast niemand auf, man kann eine Stecknadel auf den Boden fallen hören. Es ist unverkennbar: Die Aufmerksamkeit ist enorm. Alle sind hoch motiviert und das nicht ohne Grund: Denn hier findet eine Weiterbildung statt, die in dieser Art ihresgleichen sucht.

Initiiert durch die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Move it“ kommen hier jeden Tag Menschen mit ganz unterschiedlichen Behinderungen zusammen, um eine zehnmonatige Qualifizierung im IT-Bereich zu absolvieren. Ziel ist es, die Teilnehmenden individuell zu qualifizieren, um die Kompetenzen der Einzelnen gezielt zu fördern. Dazu zählt auch die Möglichkeit, sich auf international anerkannte Zertifizierungen in den Bereichen Netzwerk, Datenbanken und Programmierungen vorzubereiten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bestimmen ihr Bildungsziel selbst, abhängig von der Vorqualifikation und den Arbeitsmarktanforderungen, denn schließlich soll am Ende der Schulung eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt stehen.

Waren anfangs zwei Gruppen geplant, so sind es nun zeitweise fünf Kleingruppen. Alle Teilnehmenden absolvieren einen Test und entscheiden anschließend, welchen der beiden Ausgangskurse sie belegen möchten: Einen anwenderorientierten Kurs im kaufmännischen Bereich oder einen Kurs im High-End Bereich der Informationstechnik, der sich mit Netzwerkmanagement und Programmierung beschäftigt.

Merkt der eine oder die andere nach kurzer Zeit, dass der gewählte Kurs doch nicht das Richtige ist, so ist auch ein Gruppenwechsel möglich. Jedes Modul wird vorher besprochen und der Fortgang gemeinsam entschieden, um die Lerninhalte aktiv zu beeinflussen. Entscheidend für erfolgreiches und individuelles Lernen ist auch die Gruppengröße. Nicht mehr als zehn Personen sind in einer Kleingruppe, um möglichst individuell auf die Fragen und Potenziale der Teilnehmenden einzugehen.

Die Tatsache, dass hier Menschen mit ganz unterschiedlichen Behinderungen zusammenkommen, ist eine große Herausforderung für das Projekt. So sind zum Beispiel ganz



individuelle Lösungsansätze für einen Teilnehmer gefragt, der unter einer massiven Hörbehinderung leidet. Eine innovative Lösung musste her, um seine Barrieren zu überwinden. Also wurde eine Sprachaufzeichnung vom Unterricht angefertigt, die der Teilnehmer mit Hilfe einer speziellen Software so abspielen konnte, dass er die Tonlagen auf seine Hörfrequenz einstellen und das Sprachtempo verlangsamen konnte.

Dies alles trägt zum Erfolg der Qualifizierung bei: Schon vor Ende der Laufzeit haben 32 % der Teilnehmenden einen Arbeitsplatz. Neben dem individuell gestalteten Curriculum und der Beteiligung der behinderten Menschen an allen ausbildungsrelevanten Stellen, trägt vor allem auch das gut funktionierende Netzwerk mit unterschiedlichen Betrieben zum Erfolg bei, das die Projektleitung geschaffen hat.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind stolz auf den Erfolg, aber es bleibt auch ein Wehmutstropfen: „Man sieht mit Freude die Lernfortschritte und muss dann hinnehmen, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorzeitig die Qualifizierung beenden, weil sie einen Job bekommen haben. Natürlich freut man sich mit ihnen, aber man hätte sie gerne bis zum Ende des Projektes begleitet, hätte ihnen gerne zum Abschluss feierlich das Zertifikat überreicht.“ Letzte Woche erst ist ein Teilnehmer nach Japan gezogen, allerdings auch aus privaten Gründen. Er ist mit einer Japanerin verheiratet. Aber dies hat das EQUAL-Projekt ausnahmsweise nicht arrangiert.

Mehrwert durch Austausch

Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im transnationalen Vergleich

Eine transnationale Arbeitsgruppe, die sich der Beseitigung von Beschäftigungshemmnissen widmet, geht das überhaupt? Die arbeitsmarktlichen Voraussetzungen in den beteiligten Ländern könnten unterschiedlicher nicht sein. In Großbritannien herrscht mit einer Arbeitslosenquote von 4% quasi Vollbeschäftigung. Österreich klagt über eine Arbeitslosigkeit von 7%. In Deutschland gibt es Teile der neuen Bundesländer, aber auch Teile von Nordrhein-Westfalen, wo die Quote deutlich über 15%, gebietsweise sogar über 20% liegt. Gemeinsam ist allen Ländern jedoch, dass deutlich mehr Menschen mit Behinderung arbeitslos sind als Menschen ohne Behinderung.

Die Haupthinderungsgründe bei der Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt sind Vorurteile und Unwissenheit seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Unabhängig voneinander haben die Projekte „Disability Equals Business“ für West Sussex, „Pro-Fit NÖ“ für Niederösterreich und das deutsche Projekt „Akzente“ Dienste (Services) für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entwickelt, die sensibilisieren und aufklären und somit den Weg zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ebnen.

Als wichtige Methoden bei der Sensibilisierung wurden Marketing, Identifikation und Kontaktaufnahme mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Networking und das Anbieten spezieller Dienste erkannt. Diese

Methoden werden von allen Projekten in ähnlicher Gewichtung wahrgenommen.

Neben Veranstaltungen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber allgemein über Beschäftigungsmöglichkeiten und rechtliche Bestimmungen informieren, ist das wichtigste Instrument die individuelle Beratung, die nicht selten zur Anstellung einer behinderten Person führt. In dem Teilprojekt „Akzente“ können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus dem Großraum Erlangen-Nürnberg-Fürth aus verschiedenen Angeboten die gewünschten Leistungen wählen, wie etwa ein Beratungsgespräch zu konzeptionellen oder rechtlichen Fragen oder einen Betriebsbesuch mit Analyse von Arbeitsabläufen (und Optimierungsmöglichkeiten) und zur Klärung von Praktikummöglichkeiten. Bei dem österreichischen Projekt „Pro-Fit“ können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Bedarf einen umfassenden Analyse- bzw. Consulting-Prozess durchlaufen, der – ähnlich wie im britischen Projekt – im Optimalfall zur Einstellung eines Menschen mit Behinderung führt.

In der transnationalen Zusammenarbeit wurden die jeweiligen Maßnahmen diskutiert und Vorgehensweisen und Resultate auf ihre Anwendbarkeit im eigenen Land hin überprüft. So entstand sowohl ein reger Austausch als auch ein wichtiger Mehrwert für alle Beteiligten. Die Ergebnisse der transnationalen Arbeit können abgerufen werden unter: www.equal-talente.de.

Gewichtung der Methoden bei der Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Vergleich

Methode	Disability Equals Business	Pro-Fit NÖ	Akzente
Marketing	Zeitaufwand 15%	Zeitaufwand 5%	Zeitaufwand 15%
Identifikation & Kontaktaufnahme	Zeitaufwand 5%	Zeitaufwand 20%	Zeitaufwand 10%
Networking	Zeitaufwand 20%	Zeitaufwand 10%	Zeitaufwand 35%
Arbeitgeberservices	Zeitaufwand 60%	Zeitaufwand 65%	Zeitaufwand 40%

Die EP „Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung & Wahlmöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderung“

Ziel:

Verbesserung des Übergangsprozesses Schule-Beruf sowie die Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarkts.

Teilprojekte:

- ACCESS gGmbH, Erlangen
- BAG-UB, Hamburg
- DAA, Merseburg
- EAF Sachsen, Dresden
- Gustav-Heinemann-Schule, Pforzheim, Graf-von-Galen-Schule, Heidelberg, Staatl. Seminar für Didaktik, Heidelberg
- Hamburger Arbeitsassistenten, Hamburg
- IQZ, Sangerhausen
- IEB, Aurich
- Neurologisches Rehabilitationszentrum, Bremen

Transnationale Partner in der Arbeitsgruppe „Working towards Diversity“ zur Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind **Pro-Fit Niederösterreich (A)** und **Disability Equals Business (UK)**

Kontakt:

Kirsten Hohn
Bundesarbeitsgemeinschaft
Unterstützte Beschäftigung
(BAG-UB)
Tel.: 040 43253123
E-Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de

Die EP „BIBER – Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt“

Ziele:

Entwicklung, Eprobung und Etablierung von neuen, nachhaltigen Wegen und Methoden zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Schwerpunkte:

- Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Menschen mit Behinderungen
- Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze
- Entwicklung und Umsetzung barrierefreier Qualifizierungsangebote
- Coachingangebote zur beruflichen Integration
- Ressourcenorientiertes Profiling
- Entwicklung von Monitoringverfahren zur Vernetzung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation

Kontakt:

**MA&T Organisationsentwicklung GmbH
D-Quadrat Management**
Normen Girmann
Gerhart-Hauptmann-Str. 34
39108 Magdeburg
Tel.: 0391 73474-08
E-Mail: d-quadrat@equal-biber.de

Koordination:

MA&T Organisationsentwicklung GmbH
Maike Jacobsen
Gerhart-Hauptmann-Str. 34
39108 Magdeburg
Tel.: 0391 73474-08
www.equal-biber.de

Die Studie „Diskriminierung in der Europäischen Union“, die im Eurobarometer Spezial 263 erschienen ist, steht als Download zu Verfügung unter: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_de.pdf

Integration statt Ausgrenzung

Diskriminierungsfreie Unternehmenspraxis durch Disability und Diversity Management

Bundesweit sind von etwa 3,1 Millionen schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter nur 30% der Männer und 21% der Frauen in den Arbeitsmarkt integriert. Stellt man diesen Zahlen die Erwerbsquote der deutschen Gesamtbevölkerung (80,4% Männer; 66,8% Frauen) gegenüber, wird die Situation noch deutlicher.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „BIBER“ verfolgt die MA&T Organisationsentwicklung GmbH mit dem Teilprojekt „D-Quadrat Management“ bewusst solche Ansätze, die Benachteiligte gar nicht erst als defizitär betrachten, sondern ihre besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen fördern und produktiv in Unternehmen integrieren.

Die Idee von D-Quadrat Management

Das Projekt gründet auf den Konzepten Disability und Diversity Management (zusammengeführt in „D-Quadrat Management“), die in den USA, Kanada sowie in Deutschland und weiteren EU-Staaten seit einigen Jahren unabhängig voneinander entwickelt werden und in Gestaltungs- und Weiterbildungskonzepte münden. Die Konzepte gehen davon aus, dass unterschiedliche Personengruppen auch spezifische Bedürfnisse und Kompetenzen haben und dementsprechend in eine Organisation eingebunden werden sollten. Das Disability Management setzt darauf, Prozesse zu etablieren, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit berufsbedingten Langzeiterkrankungen und Behinderungen in das Unternehmen integrieren. Durch Maßnahmen der Gesundheitsförderung und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollen darüber hinaus gesundheitliche Beeinträchtigungen und Behinderungen vermieden werden.

Das Diversity Management will die Unternehmenskultur positiv beeinflussen, indem

die Strukturen, Prozesse und Produkte von Organisationen insgesamt diskriminierungsfrei gestaltet werden. Es betrachtet Vielfalt in einer Organisation als Bereicherung für deren Entwicklung.

Basierend auf diesen Ansätzen, entwickeln und erproben die Partner im Projekt „D-Quadrat Management“ eine Weiterbildungsreihe für Personalverantwortliche sowie ein Beratungskonzept für KMU.

Wie kommen diese Konzepte in Unternehmen?

Die Zusammenarbeit mit den Unternehmen und Einrichtungen wird anhand folgender Produkte realisiert:

- Unternehmens-Check zur Überprüfung der IST-Situation in Organisationen
- Weiterbildungsangebot befähigt Akteure aus Unternehmen dazu, die Instrumente und Maßnahmen des Diversity und Disability Managements in der eigenen betrieblichen Praxis anzuwenden
- Praxisprojekte von Teilnehmenden der Qualifizierung dienen der unmittelbaren Bearbeitung von praktischen Umsetzungsfragen in den KMU und Einrichtungen.

Mit der im Projekt „D-Quadrat Management“ angebotenen Weiterbildung werden bis zum August 2007 in zwei Kursen und einer Inhouse-Schulung knapp 30 Teilnehmende qualifiziert. Aus der Weiterbildung bzw. dem Unternehmens-Check initiieren die Teilnehmenden bis zum Ende der Projektlaufzeit drei Umsetzungsprojekte, welche die MA&T Organisationsentwicklung GmbH begleitet.

Es zeichnet sich ab, dass die innovative Verknüpfung der beiden Konzepte gerade für KMU Erfolg versprechend ist, weil sie zu einer Bündelung von Ressourcen und

Blended-Learning-Ansatz im Projekt „D-Quadrat Management“

Präsenzlernen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vermittlung von Grundlagenwissen und Austausch zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ■ Referate, Übungen, Kleingruppenarbeit, Fallbeispiele
Mediengestütztes Einzellernen (MEL)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vertiefung des Grundwissens sowie gezielte und individuell interessengeleitete Aneignung von weiterem Wissen ■ Lernplattform „moodle“ mit Texten, Studien, Beispielen und Protokollen
Telekooperatives Lernen (TKL)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Austausch zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und gezielte Wissensvertiefung ■ Online Konferenzen, Lernplattform „moodle“ mit Forum, Chat und E-Mail

Kompetenzen in einer Person führt. Dennoch ist zu konstatieren, dass Prinzipien des Diversity und Disability Management in Unternehmen noch nicht durchgängig angekommen sind. Gründe hierfür liegen nach den Erfahrungen des Projektes in den Unternehmensstrukturen und der Arbeitsmarktsituation im Land Sachsen-Anhalt. Besonders das Tagesgeschäft in KMU

erschwert strategische Entscheidungen zur Implementierung von Maßnahmen des Diversity und Disability Management. Möglicherweise bergen der demografische Wandel und die konstruktive Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des SGB IX Chancen für die Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung.

Chancen trotz Krankheit Individuelle Lösungen sind gefragt

Jeder Fall ist anders. Standardlösungen kann es nicht geben. Das zeigt die Erfahrung der Entwicklungspartnerschaft „That will work“. Das Projekt arbeitet mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusammen, die krankheitsbedingt nicht mehr zu 100% an ihrem Arbeitsplatz tätig sein können. Für diese Menschen bedeutet dies, dass sie ihre ausgeübte Tätigkeit aufgeben müssen, gleichzeitig existiert jedoch (noch) kein auf ihre gesundheitliche Situation zugeschnittener Arbeitsplatz im Unternehmen. Für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fallen diese Beschäftigten häufig wegen Krankheit aus, trotzdem wollen und können viele nicht auf das Wissen und die Kompetenz der kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichten.

So war es auch bei der Firma Christoffers Pflugbeil Anlagen- und Gebäudetechnik. „Einer unserer Monteure hatte erhebliche Rückenbeschwerden und musste mehrfach operiert werden. Es war nur eine Frage der Zeit, bis er der körperlich schweren Arbeit auf der Baustelle nicht mehr gewachsen war“, erinnert sich Michael Pflugbeil. „Eine ausschließliche Bürotätigkeit wäre aus betrieblichen Gründen nicht machbar gewesen.“ Heute hat Reinhard Scharf zwei Arbeitsplätze. Die richtige Lösung für ihn und den Arbeitgeber ist die Kombination aus leichter körperlicher Arbeit und Einsätzen auf der Baustelle. Umgesetzt werden konnte diese Modell durch die Hilfe des EQUAL-Projekts „That will work“.

Denn da es nicht immer gelingt, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter allein durch medizinische Rehabilitation weiter oder wieder am Erwerbsleben teilhaben zu lassen, müssen neue Ideen her. Die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter entwickeln gemeinsam mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nachhaltige Lösungsansätze und bieten vom Zeitpunkt der Problemdarstellung Unterstützung bei

- der Kontaktaufnahme zu zuständigen Institutionen,
- den notwendigen Antragstellungen,

- den beruflichen Anpassungsqualifizierungen und
- einer nachhaltigen Wiedereingliederung in das Berufsleben.

Seit Projektbeginn Anfang Juli 2005 konnten in bereits mehr als 60 Fällen individuelle Lösungen für eine geeignete Weiterbeschäftigung geschaffen bzw. Unternehmen für eine Neubeschäftigung Betroffener akquiriert werden.

Um die kranken Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer exakt auf die neuen Tätigkeitsbereiche vorzubereiten, müssen spezifische Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen entwickelt und durchgeführt werden. Das Projekt setzt dabei verstärkt auf den Einsatz innovativer Lehr- und Lernmethoden. Die Teilnehmenden erhalten ein Notebook und Zugang zu einer Online-Plattform. So können sie sich im Betrieb und auch zu Hause weiterbilden, um Kompetenzen für ein neues Arbeitsfeld zu erlangen. Unterstützt werden sie durch einen Tutor, der auch die entsprechenden Prüfungen abnimmt. Durch diese Qualifizierungsform kann das vermittelte Wissen umgehend in die betrieblichen Abläufe implementiert werden. Gleichzeitig reduzieren sich die gesundheitlichen sowie finanziellen Belastungen einer täglichen Anfahrt zu einem externen Qualifizierungsort.

Mit dieser Unterrichtsform können Praktikum, Anpassungsqualifizierung, unternehmensspezifische Einarbeitung und betriebliche Integration des Betroffenen in einer Maßnahme bedient werden. Der Nachhaltigkeitsaspekt wird durch unternehmensspezifische Coaching-Maßnahmen erheblich gestärkt. Die Arbeit mit den Unternehmen hat gezeigt, dass sie ihre kranken Beschäftigten nicht verlieren wollen. Die Personalverantwortlichen erkennen allerdings häufig nicht die möglichen Ressourcen und Lösungen für eine Weiterbeschäftigung. Das EQUAL-Projekt der Handwerkskammer Chemnitz hat hier neue Lösungen gefunden.

Die EP „That will work“

Ziel:

Die EP entwickelt, erprobt und verbreitet Konzepte, um Probleme von Rehabilitanden zu lösen, denen ein Arbeitsplatzverlust aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit droht. Zusammen mit den betroffenen Beschäftigten und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern werden individuelle Lösungen gesucht, um einen behindertengerechten Arbeitsplatz einzurichten und so den Erhalt von wertvollen Kompetenzen und Ressourcen im Unternehmen zu gewährleisten.

Das Teilprojekt „Beschäftigungsperspektiven für Rehabilitanden im Handwerk“ der Handwerkskammer Chemnitz informiert bei Unternehmensbesuchen, Workshops und Innungsversammlungen über das Thema Gesundheitliche Prävention. Unternehmen werden sensibilisiert, gesundheitsbedingtem Ausfall von Beschäftigten frühzeitig entgegenzuwirken.

Kontakt:

Handwerkskammer Chemnitz
Steffi Herzog
Projektkoordinator
Limbacher Str. 195
08258 Markneukirchen
Tel.: 0371 5364 159
Fax: 0371 5364 516
E-Mail: s.herzog@
hwk-chemnitz.de

www.hwk-chemnitz.de

Die EP „FAIRWAY – neue Wege zu selbstbestimmtem ErwerbsLeben durch mehr Barrierefreiheit“

Ziele:

- FAIRWAY erprobt neue Wege, um Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind (insbesondere Menschen mit Behinderungen), den (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen.
- FAIRWAY will zur Stärkung der Barrierefreiheit in der Gesellschaft beitragen.

Partner:

- Technologie- und Gründerzentrum Ostprignitz-Ruppin GmbH Neuruppin
- Landestourismusverband Brandenburg e.V. Potsdam
- DEAFCOM gGmbH Potsdam
- NeumannConsult Münster/Berlin
- Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH Belzig

Zu den strategischen Partnern zählen u.a. der Landesbehindertenbeauftragte, der Allgemeine Behindertenverband und das Integrationsamt Brandenburg.

Koordination:

Dr. Wolfgang Fritsch
Technologiezentrum
Neuruppin
Tel.: 03391 446351
E-Mail: wolfgang.fritsch@nordicenter.com

www.equal-fairway.de



Die ersten Absolventen der EQUAL-Weiterbildungen erhielten am 30.10.2006 im barrierefreien Hotel „Haus Rheinsberg“ ihre Zertifikate als „Call-Center-Agent“ bzw. „Produktmanager mit Know-how im barrierefreien Tourismus“.

Kompetenz in eigener Sache Neue Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt für gehörlose und mobilitätsbehinderte Menschen

Im Mittelpunkt des Brandenburger EQUAL-Projektes FAIRWAY steht die Förderung der besonderen Kompetenzen von Menschen mit Behinderung, um ihnen einen Einstieg in neue Arbeitsmarktfelder und -nischen zu ermöglichen.

Ein Beispiel dafür ist die DEAFCOM gGmbH Potsdam. Das im Jahr 2005 in Vorfeld zum eigentlichen Start der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft FAIRWAY gegründete Unternehmen hat vorwiegend gehörlose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In drei Bereichen werden hörbehinderte Menschen für ganz spezifische Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt ausgebildet.

Dazu zählt beispielsweise die Ausbildung als „Gebärdensprachdozent/in“. Gehörlose werden vorwiegend durch gehörlose Dozentinnen und Dozenten befähigt, später selbst als Lehrende Gehörlosen und Hörenden die Deutsche Gebärdensprache zu vermitteln. An dem 2 1/2 jährigen Ausbildungsgang nehmen 27 gehörlose Menschen teil. Volkshochschulen und Tourismusanbieter haben bereits Interesse an den Absolventinnen und Absolventen signalisiert.

Insgesamt 20 Menschen mit Behinderung nehmen an dem Ausbildungszweig „Kommunikationsassistent“ teil. Hier geht es vor allem um die Pflege und Betreuung von älteren Menschen und Kindern mit Hör- und Mehrfachbehinderungen (Relaisdolmetschen), aber auch um die Kommunikation zwischen Hörenden und Gehörlosen innerhalb von Familien.

Im Ausbildungsgang „Digitale Mediengestaltung und Videojournalismus“ werden Gehörlose in die Lage versetzt, Video-Guides in Gebärdensprache für Museen, Ausstellungen oder Stadtrundfahrten zu planen und praktisch zu realisieren. Die 14 Auszubildenden haben bereits zwei Video-Guides-Prototypen für die Bildergalerie im Park Sanssoucis und für die Ausstellung „30jähriger Krieg in Wittstock“ entwickelt. Gehörlose können mit Hilfe der Geräte die Beschreibungen zu den Ausstellungsgegenständen in Gebärdensprache auf einem Display ansehen. Auch hier gibt es erste Kontakte mit Museen, die ihr barrierefreies Angebot ausbauen möchten.

Gerade im Bereich „Barrierefreier Tourismus“ sieht FAIRWAY ein großes Potenzial für die Tourismusunternehmen vor Ort und somit auch für potenzielle Arbeitsplätze. So wurde das „Netzwerk Barrierefreier Tourismus im Ruppiner Land“ mit zurzeit 26 Unternehmen gegründet, das die Vernetzung der Tourismusangebote in diesem Bereich verbessern soll. Gleichzeitig wird durch das Netzwerk auch der potenzielle Bedarf an Arbeitskräften ermittelt, die wiederum in den Projekten der Entwicklungspartnerschaft ausgebildet werden. Das Technologiezentrum Neuruppin hat beispielsweise ein Projekt zur Arbeitsmarktintegration in den Tourismusbereich für behinderte und nicht behinderte arbeitslose Menschen ins Leben gerufen. In gemeinsamen Schulungen wurden sie zu „Barriere-Scouts“ ausgebildet. Dabei haben behinderte und nicht behinderte Menschen zusammen gelernt, die Tourismusangebote von Städten

auf Barrierefreiheit zu untersuchen. Es wurde eine Datensammlung zu öffentlichen Institutionen, Kultureinrichtungen, Hotels, Gaststätten, Banken und Geschäften erstellt. Diese wurde von Rollstuhlfahrern und anderen behinderten Menschen in der Praxis getestet, korrigiert und insbesondere in Bezug auf den Zustand der Verkehrswege ergänzt. Das Ergebnis dieser Zusammenarbeit von behinderten und nicht behinderten Menschen

sind vier barrierefreie „Stadtpläne für Menschen mit Gehbehinderung und Rollstuhlfahrer“, die im Januar 2007 für die Städte Neuruppin, Neustadt (Dosse), Rheinsberg und Wittstock erschienen sind. Sie haben in der Öffentlichkeit gute Resonanz gefunden, so dass bereits eine Neuauflage geplant ist. In diesem Jahr sollen noch vier weitere Stadtpläne entstehen.

Work-Life-Balance als Vision Neue Wege zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in der Region Westmecklenburg

Die Aktionen der Entwicklungspartnerschaft „Work-Life-Balance für Menschen mit Behinderungen“ richten sich auf eine ganzheitliche Betrachtung und Förderung der beruflichen Absichten von benachteiligten Menschen im Einklang mit ihren persönlichen Zielen und ihrer Lebenssituation. Unter Beachtung der aktuellen Möglichkeiten des regionalen Arbeitsmarktes haben sich neun Partner – Bildungsträger, Personaldienstleister und Unternehmen der Region Westmecklenburg – die Aufgabe gestellt, neue Wege und Methoden für eine berufliche Integration von Menschen mit Behinderung zu entwickeln und zu erproben. Besonders bewährt hat sich die fachkundige Beratung und Begleitung aller Teilprojekte durch den Beratungsdienst der Agentur der Wirtschaft Schwerin.

Der Beratungsdienst fungiert im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft als Eingangstor für Hilfesuchende. Hier werden die Interessierten unter dem Blickwinkel „Work-Life-Balance“ in Bezug auf ihre weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beraten. Menschen mit Behinderung haben es besonders schwer, Beruf und Privatleben in eine ausgewogene Balance zu bringen. Daher hat sich ein spezielles Herangehen als notwendig erwiesen. Durch den Beratungsdienst erfolgt das Erfassen der individuellen Problemlagen und Fähigkeiten der Interessierten. Im Zusammenwirken mit den Teilprojekten werden auf der Grundlage spezieller Kompetenz-Checks persönliche Stärken, soziale Fähigkeiten sowie berufliche Interessen der Teilnehmenden festgestellt. Anhand dieser Ergebnisse

erhalten die Interessierten passgenaue Angebote für Weiterbildungsmaßnahmen der Teilprojekte.

Der Beratungsdienst hält auch während der Teilnahme an Weiterbildung und Praktika Kontakt zu den Menschen mit Handicap. Die Betroffenen werden, falls ein Wechsel in ein anderes Teilprojekt sinnvoll erscheint, unterstützt.

Der Beratungsdienst sensibilisiert Unternehmen zur Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen und öffnet den Blick für das spezielle individuelle Leistungsvermögen der Teilnehmenden. Er informiert die Unternehmen über die rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Eingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und bleibt Gesprächspartner für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in der Einarbeitungsphase und darüber hinaus.

Bisher wurden durch den Beratungsdienst der Entwicklungspartnerschaft 415 Teilnehmerinnen und Teilnehmer beraten, bereits deutlich mehr, als für die gesamte Projektlaufzeit geplant.

Im verbleibenden Projektzeitraum kommt es darauf an, die positiven Erfahrungen der Projektarbeit zu analysieren und mit den strategischen Partnern, insbesondere der Agentur für Arbeit und den ARGen zu prüfen, welche Instrumente und Methoden in die regionalen Aktivitäten zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes aufgenommen werden.

Die EP „Work-Life-Balance für Menschen mit Behinderungen“

Ziel:

Entwicklung vernetzter Strategien zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen unter dem Aspekt Work-Life-Balance.

Schwerpunkte:

- Work-Life-Balance Beratungsdienst für Menschen mit Handicap
- Selbständige Tätigkeit für Menschen mit Behinderung
- Integration von Migrant/-innen mit Behinderung
- Assistenz lernbehinderter Jugendlicher durch Integrationscoaching
- Entwicklung innovativer Jobkonzepte
- Berufsziele und Berufschancen im Dritten Sektor
- Weiterbildung für Berufstätige mit Handicap
- Casemanagement-Coaching von langzeitkranken Menschen
- Mobilitätsentwicklung für Jugendliche mit Handicap

Kontakt:

**AGENTUR DER WIRTSCHAFT
Gesellschaft für Personal-
entwicklung und Personal-
integration (ADW) mbH
Bernd Heiden
Lübecker Str. 285
19059 Schwerin
Tel.: 0385 477330
E-Mail: heiden@adwi.de**

www.ep-wlb.de

Die EP „Vieles ist möglich ... Tandempartner in der Wissenschaft“

Ziel:

In Zusammenarbeit mit den Projektpartnern soll die Integration von Menschen mit Behinderungen in dem Bereich „Wissenschaft und Forschung“ gefördert werden.

Projektpartner:

- Robert Koch Institut, Berlin
- Merck KGaA, Darmstadt
- Vamed GmbH, Berlin
- THC Pharm GmbH, Frankfurt
- Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, Brühl
- Justus-Liebig-Universität Gießen
- BAG Behinderung und Studium e.V., Mainz
- Zentrum für Behinderung und Studium, Dortmund

Strategische Partner:

- Landeswohlfahrtsverband Hessen
- Zentralstelle für Arbeitsvermittlung
- Bundesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen

Koordination:

Paul-Ehrlich Institut
Paul-Ehrlich-Str. 51-59
63225 Langen
Tel.: 06103 77-0
E-mail: info@tandem-in-science.de

www.tandem-in-science.de



Tandems in Wissenschaft und Forschung Jobperspektiven ohne Barrieren

Menschen mit einer schweren Behinderung sind in Wissenschaft und Forschung immer noch unterrepräsentiert, obwohl sie mit entsprechend angepassten Unterstützungsmöglichkeiten ihren erlernten Berufen nachgehen könnten.

Ziel der Entwicklungspartnerschaft „Vieles ist möglich“ ist es von daher, den gesamten beruflichen Werdegang von Menschen mit Behinderungen vom Ausbildungsberuf über das Studium und die Promotion bis zur Qualifikation als Fachwissenschaftler zu erproben. Dadurch soll beispielhaft eine integrative Gestaltung des Ausbildungs- und Arbeitsumfelds aufgezeigt und somit eine Vorbildfunktion für andere Bereiche von Forschung und Wissenschaft erfüllt werden.

Im Vordergrund stehen dabei folgende Ziele:

- Weiterentwicklung des Tandemmodells für schwerbehinderte Menschen in Wissenschaft und Forschung
- Verbreitung des Modells in anderen Bereichen, insbesondere in der privaten Wirtschaft
- Verbesserung des Übergangs von der Schule zum Studium
- Verbesserung des Übergangs von Ausbildung/Studium/Promotion zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Bisherige Erfolge:

- Um die Ressourcen und das Know-how aller Beteiligten sinnvoll zu bündeln, wurden drei thematische Schwerpunkte festgelegt (Allgemeiner Arbeitsmarkt, Ausbildung und Studium) und projektübergreifende Arbeitsgruppen gebildet. Spezifische Probleme wurden durch die Einbindung der strategischen Partner zielgerichtet diskutiert und gelöst.

- In den beteiligten Unternehmen wurden 34 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen – einige werden über EQUAL hinaus bestehen bleiben.
- Durch Kooperationen des Paul-Ehrlich und des Robert Koch-Institutes mit Wirtschaftsunternehmen aus dem Bereich Wissenschaft und Forschung (Merck KGaA und Vamed GmbH) konnten darüber hinaus einige Jugendliche mit Schwerbehinderung eine Ausbildung z.B. als Biologielaborantin/Biologielaborant oder Bürokauffrau/Bürokaufmann beginnen.

Die Umsetzung des Tandem-Modells zeigt, dass die Weitergabe und Verbreitung der Projekterfahrungen von besonderer Bedeutung sind, will man Nachhaltigkeit erreichen. Aufgrund dessen gibt die Entwicklungspartnerschaft einen eigenen Newsletter heraus, in dem aktuelle Projektergebnisse veröffentlicht werden. Hinzu kommt die Veröffentlichung von Fachbeiträgen in anderen Publikationen.

Im Rahmen zahlreicher Veranstaltungen und Gespräche mit externen Fachleuten konnten die Öffentlichkeit sowie Verantwortliche in Behörden und weitere Multiplikatoren über die Ansätze und Möglichkeiten des Tandem-Modells informiert werden. Hier ist insbesondere die Podiumsdiskussion „Jobs ohne Barrieren – auch in der Wissenschaft?“ am 22.06.2006 in Berlin hervorzuheben, an der u.a. Abgeordnete aller im Bundestag vertretenen Parteien teilnahmen.

Weitere Informationen dazu und zur Entwicklungspartnerschaft sind auf der Homepage www.tandem-in-science.de abrufbar.



Rückkehr in ein eigenständiges Leben Integrationschancen von Menschen mit Suchterkrankungen verbessern

Die Fachklinik Melchiorsgrund ist eine Einrichtung für Suchtkranke, die rund um einen Bauernhof im hessischen Vogelsbergkreis entstanden ist und in den mehr als zwanzig Jahren ihres Bestehens zu einem „therapeutischen Dorf“ angewachsen ist. Dort leben und arbeiten ca. 70 ehemals alkohol- oder drogenabhängige Menschen, die überwiegend auch psychisch erkrankt sind. Nach Beendigung ihrer Therapie sollen sie wieder in ein eigenständiges Leben zurückkehren. Mangelnde berufliche Perspektiven und fehlende soziale Integrationschancen sind allerdings ein häufiger Grund für Rückfälle – nicht nur im „Melchiorsgrund“, sondern generell in der therapeutischen Arbeit mit Suchtkranken. Deshalb sucht man auch hier nach Mitteln und Wegen, die Chancen für eine berufliche Wiedereingliederung dieser Menschen zu verbessern.

„In unserem Dokumentationsmodell geht es darum, den Klientinnen und Klienten gezielte Angebote zur medizinischen, sozialen und beruflichen Rehabilitation zu machen und diese von Anfang an miteinander zu verknüpfen“, erläutert Prof. Dr. Bruno Hildenbrand vom Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena und Leiter des Teilprojekts „Verbesserung der berufsfördernden Integration durch Informations- und Kommunikationstechnologien“. Es ist eines von sieben EQUAL-Teilprojekten zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung von Suchtkranken im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft SKR, die die Fachklinik Melchiorsgrund initiierte. Prof. Hildenbrand und seine Mitarbeiterinnen Anja Elstner und

Christiane Sachse beschäftigen sich in dem von ihnen in Kooperation mit dem Softwareentwickler DataSwiss entwickelten Dokumentationssystem damit, wie sich die Koordination therapeutischer Maßnahmen ressourcenorientiert verbessern und so letztlich die Chancen der Klientinnen und Klienten auf eine soziale und berufliche Integration erhöhen lassen.

„Am Ende soll ein EDV-gestütztes Dokumentationssystem stehen, das die komplexen Abläufe während der Therapie überschaubar und planbar macht, aber gleichzeitig gerade diejenigen Faktoren berücksichtigt, die im Grunde nicht standardisierbar sind, nämlich die individuellen Lebens- und Familiengeschichten und die damit verbundenen Lebenskrisen“, erklärt Hildenbrand. Dieser Schwierigkeit des „Spagats“ zwischen Standardisierung und fallbezogener Betreuung im Rehabilitationsprozess wird begegnet, indem ein Konzept zur Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit dem Dokumentationssystem erarbeitet und durchgeführt wird. Das Dokumentationssystem, welches nun in der Fachklinik Melchiorsgrund eingeführt wird, steht zudem in einer weiteren therapeutischen Einrichtung, der Holzmühle Kämmeritz im thüringischen Saale-Holzland-Kreis, im Hinblick auf seine Generalisierbarkeit auf Bewährungsprobe. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in einem Handbuch „EDV-gestütztes Dokumentationssystem in der beruflichen Rehabilitation von Klientinnen und Klienten mit Abhängigkeitserkrankungen und/oder psychischen Erkrankungen“ festgehalten.



Führung durch das therapeutische Dorf

Die EP „SKR – Suchtklinisches Kompetenzzentrum für soziale Reintegration“

Ziel:

Ziel ist es, für den Prozess der beruflichen und sozialen Eingliederung von Personen mit Abhängigkeitserkrankung neue Wege zu entwickeln und erproben.

Struktur:

Mit sieben teilweise aufeinander aufbauenden Teilprojekten wurden berufliche Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert, die von Modulen der Gesundheitsförderung und sozialen Stabilisierung flankiert werden. Das Ineinandergreifen von medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitationsangeboten, zwischen denen die Teilnehmenden pendeln können, führt zu Synergieeffekten und ist wichtigster Erfolgsfaktor. Der Zugang zu vielfältigen Arbeitssituationen, der den Teilnehmenden sonst verwehrt bliebe, fördert den Kontakt zu unterschiedlichsten Menschengruppen und baut Schwellenängste ab.

Kontakt:

Teilprojekt „Verbesserung der berufsfördernden Integration durch IuK“
Prof. Dr. Bruno Hildenbrand
Friedrich-Schiller-Universität
Jena
Institut für Soziologie
Tel.: 03641 945550
E-Mail: bruno.hildenbrand@uni-jena.de

Koordination:

Christiane Kurz
Tel.: 030 288351-37
E-Mail: christiane.kurz@melchiorsgrund.de

www.skr-equal.de

Ziel:

Ziel ist es, die Anpassungsfähigkeit des Bildungsangebotes im Strafvollzug angesichts veränderter Arbeitsmarkterfordernisse zu steigern, um die Beschäftigungsfähigkeit (ehemaliger) Gefangener verbessern zu können. Dabei sollen die spezifischen Belange von weiblichen Inhaftierten besonders berücksichtigt werden.

Arbeitsschwerpunkte:

- Modellierung einer medien-gestützter Verknüpfung allgemein- und berufsbildender Lehr- und Lernangebote im Strafvollzug
- Modularisierung und Integration von Berufsqualifizierungsmaßnahmen für Inhaftierte mittels moderner E-Learning Technologie
- Mobilisierung vollzugs-externer Fachkompetenz zur Steigerung der Arbeitsmarktnähe von beruflichen Wiedereingliederungsmaßnahmen für Strafgefangene und Haftentlassene

Koordination:

Kriminologischer Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen
Wolfgang Wirth
Tel.: 0211 837 2696
E-Mail: info@krimd-nrw.de

www.zubilis.de

Wiedereingliederung fördern und einen Rückfall vermeiden

Moderne Berufsqualifizierung für Strafgefangene und Haftentlassene

Kriminelle Karrieren und mangelnde berufliche Integration gehen oft Hand in Hand. Das Bildungsniveau Inhaftierter ist erschreckend gering. Zudem erschwert der Makel einer Inhaftierung die Chancen auf einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt enorm. Im Strafvollzug des Landes Nordrhein-Westfalen haben deshalb vor allem berufliche Qualifizierungsmaßnahmen einen hohen Stellenwert. Dem überkommenen Klischee des „Tütenklebens“ wird hier durch eine ausdifferenzierte Praxis unterschiedlicher Förderangebote der Nährboden entzogen. Allerdings muss die Berufsförderung „hinter Gittern“ an den Wandel der Arbeitsmärkte „draußen“ angepasst werden, wenn die soziale und berufliche Wiedereingliederung gelingen soll.

Die Entwicklungspartnerschaft ZUBILIS hat sich dieser Aufgabe verschrieben. Sie betrachtet die Verringerung der Bildungsdefizite von Inhaftierten und die Steigerung der Arbeitsmarktnähe von Qualifizierungsangeboten im Strafvollzug als zwei Seiten einer Medaille. Die strukturelle Modernisierung von Bildungsangeboten soll individuellen Qualifizierungs- und veränderten Arbeitsmarkterfordernissen gleichermaßen Rechnung tragen.

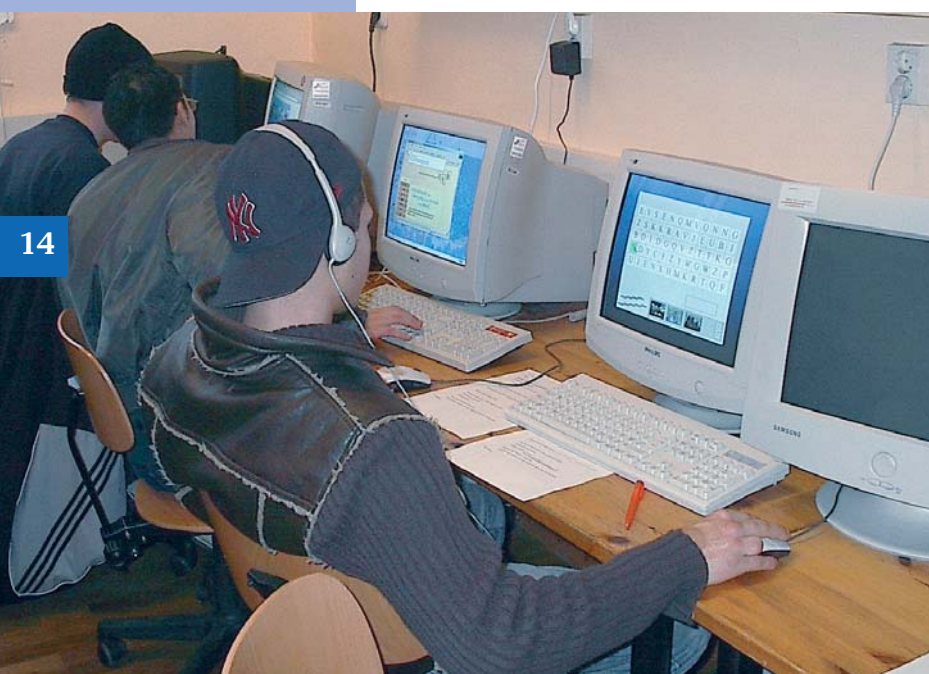
Zum Programm gehören eine bessere Verzahnung allgemein- und berufsbildender Maßnahmen, die Erprobung von E-Learning unter Vollzugsbedingungen und eine Entlassungsvorbereitung mit Beteiligung von Zeitarbeitsunternehmen. Flankiert wird all

dies durch Begleitforschungsprojekte und „Arbeitsmarktsurveys“, die den Ist-Zustand der Bildungsangebote im Strafvollzug beschreiben und geeignete Zukunftsperspektiven aufzeigen.

Was wurde bisher erreicht? Hier nur einige Beispiele aus der bisherigen Leistungsbilanz: Sechs Justizvollzugsanstalten wurden mit einer „E-Learning-Plattform“ vernetzt, auf der mittlerweile etwa 60 Qualifizierungsmodule mit weit mehr als 100 Lernbausteinen zur Nutzung bereit stehen. Bildungsträger wie das Berufsfortbildungswerk des DGB, die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, die RAG Bildung GmbH, thinkhouse GmbH und das Centrum für eCompetence NRW arbeiten hier als operative Partner mit dem Landesjustizvollzugsamt NRW zusammen.

Gemeinsam mit externen Berufskollegs haben die Vollzugsanstalten „Tandems“ gebildet, um Bildungsangebote zu entwickeln, die bei einer Fortsetzung der Qualifizierung nach der Haft angerechnet werden können. Mit dem Ministerium für Schule und Weiterbildung und den nachgeordneten EU-Geschäftsstellen der Bezirksregierungen hat die Justizverwaltung NRW hier starke Partner, deren Kooperation die Mainstreaming-Perspektiven der Arbeitsergebnisse deutlich erhöht. In einer „konzertierten Aktion“ erproben Praktikerinnen und Praktiker in Vollzug und Nachsorge, Forscherinnen und Forscher und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW zusammen mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen und der START-Zeitarbeit NRW GmbH außerdem zukunftsweisende Konzepte für ein Übergangmanagement, das Inhaftierten neue Wege der beruflichen Integration nach der Entlassung eröffnet.

Gerade Letzteres hat in einer weit über NRW hinaus beachteten Konferenz zum Thema „Zeitarbeit – Eine Chance für die Wiedereingliederung Haftentlassener“ bereits viel Zuspruch erfahren. Aber auch zu den anderen Aktionsfeldern gibt es eine Vielzahl positiver Rückmeldungen aus nationalen und transnationalen Netzwerken, die zeigen, dass es hier um weit mehr geht als „nur“ um die Steigerung der Wiedereingliederungschancen einer besonders schwierigen Problemgruppe des Arbeitsmarktes – nämlich immer auch um eine Senkung der Rückfallrisiken und um die Verbesserung der öffentlichen Sicherheit.



Computer im „Schneckenhaus“ Höhere Qualität in der Kinderbetreuung durch moderne Informationstechnik



Viele Kindertagesstätten sind inzwischen mit PCs ausgestattet, deshalb benötigen auch die Erzieherinnen gute Computerkenntnisse.

Für eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung ist ausschlaggebend, dass schon frühzeitig Spiel mit kindgerechter Pädagogik verbunden wird“, meint Sabine Sandig, Leiterin der Kindertagesstätte „Zum Schneckenhaus“ in Chemnitz. Die Qualität der angebotenen Bildung ist ein wichtiges Kriterium für viele Eltern, die ihre Kinder der Kindertagesstätte anvertrauen. Dabei stellt vor allem die Informationstechnik die überwiegend ältere Belegschaft vor neue Aufgaben. „Viele unserer Mitarbeiterinnen sind nur oberflächlich mit diesen Technologien vertraut, einige haben nicht einmal einen Computer zu Hause. Die Kinder jedoch verfügen meist schon über gut entwickelte Kenntnisse auf diesem Gebiet.“

Seitdem die Kindertagesstätten der Stadt, nicht zuletzt durch großes Engagement der Eltern, mit PCs inklusive kindgerechter Spiel- und Lernsoftware ausgestattet wurden, mussten sich auch die Erzieherinnen entsprechendes Wissen aneignen. „Denn“, so Sabine Sandig, „schließlich ist es unsere Aufgabe, den Kindern etwas beizubringen – und nicht umgekehrt.“

Auch auf der Leitungsebene der Kindertagesstätte ist der Computer inzwischen unerlässlich. Abrechnungen, Dienstpläne, Präsentationen und Informationsanhänge werden zu großen Teilen computergestützt umgesetzt. Das Internet macht eine umfangreiche Recherche möglich. Doch die Arbeitszeiten verlangen eine hohe Flexibilität, die eine regelmäßige Teilnahme an herkömmlichen Computerkursen für die Mitarbeiterinnen schwierig macht.

Da kam das Angebot der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „InnKoop“ wie gerufen. Hier werden Konzepte entwickelt, die durch flexible Kursplanung in Verbindung mit intergenerativen Unterrichtsmethoden das benötigte Lernen auch für Betriebe und Einrichtungen mit sehr flexiblen Arbeitszeiten ermöglichen. „InnKoop“ konzipierte für die Kindertagesstätte Kurse, die in die Arbeitszeit integriert wurden. Die Inhalte waren auf die Kenntnisse der älteren Beschäftigten abgestimmt, es wurde vor allem auf die berufstypischen Komponenten eingegangen und das Lerntempo den jeweiligen Erfordernissen angepasst. Der Mix aus Coaching, Frontalunterricht und Individuallernen wurde sehr positiv angenommen, auch der Wissenstransfer von Erzieherinnen mit höherem Wissensstand zu denen auf Anfängerniveau hat gut funktioniert.

Der Erfolg der Weiterbildungen wird für alle Erzieherinnen bei der Arbeit mit den Kindern schnell sichtbar. Sie können den PC jetzt zusammen mit den Kindern bedienen und zur Vorbereitung auf die Schulzeit nutzen. Auch die Resonanz der Eltern ist durchweg gut. Doch dies ist nicht der einzige Effekt, beschreibt die Leiterin der Kindertagesstätte: „Wir haben uns nicht nur persönliche Kenntnisse zur Computertechnik aneignen können, die wir beruflich und privat anwenden. Wir nutzen auch einige Methoden der Entwicklungspartnerschaft „InnKoop“ für unsere pädagogischen Konzepte. Dabei lernen die Kinder von uns, wie auch wir von ihnen.“

Die EP „InnKoop – Konzepte und Ideen für den Job ab 50“

Ziele:

Im Mittelpunkt steht die Entwicklung und Erprobung verschiedener Ideen und Konzepte, um Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhalten und erfahrene Wissensträgerinnen und Wissensträger im Unternehmen zu halten. Damit reagiert InnKoop auf die zu erwartende demografische Entwicklung und den Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung und des Fachkräftenachwuchs.

Schwerpunkte:

- altersgerechte IT-Lernformen
- Kooperationsmodelle zum Abbau von Altersbarrieren
- Wissens- und Erfahrungstransfer im Tandem
- „HIGH-TECH LEARNING“ für Ältere
- Integration von Wissen in der ingenieurtechnischen Qualifizierung
- Regionale Bildungsdienstleistungen für Ältere

Koordination:

Kooperationsverbund IT – Dienstleister Südwestsachsen e.V. (KITD)
Rene Trommer
Annaberger Str. 240
09125 Chemnitz
Tel.: 0371 5347 283
Fax: 0371 5347 284
E-Mail: trommer@kitd.de

www.innkoop-equal.de

Chancengleichheit

Die EP „ProSicherheit“ in Halle – Leipzig – Erfurt

Ziel:

Ziel von „ProSicherheit“ ist es, Zukunftschancen in der Wach- und Sicherheitsbranche zu verbessern. Dies erfolgt durch Sensibilisierung von Multiplikatoren für Veränderungen, Entwicklung neuer Fortbildungsangebote und -maßnahmen sowie Beratung und Coaching.

Teilprojekte:

- ProServicepoint
b.i.g. Schule GmbH
- ProLearning
IBS Institut für Bildung und Beratung
- ProMotivation
Schubert & Schubert
Institut für Selbstmanagement und Innovation GmbH
- ProTechnik
Rutte Sicherheitstechnik GmbH
- ProCoaching
Aufbauwerk Region Leipzig GmbH

Koordination:

b.i.g. Schule GmbH
Fiete-Schulze-Str. 15
06116 Halle

IMPRESSUM

Bestell-Nr.: A 479
Herausgeber:
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL
53107 Bonn
<http://www.equal.de>
V.i.S.d.P.: Dr. Michael Heister
Druck:
jva druck + medien, Geldern
Auflage: 11.000
Gefördert durch das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales und
den Europäischen Sozialfonds



Foto: Carltos, PHOTOCASE

Fachberatung für Sicherheitslösungen

Chancen für Frauen in der Wach- und Sicherheitsbranche

Eher besorgt um die Zukunft muteten die Blicke und Gespräche der Vertreterinnen und Vertreter aus der Wach- und Sicherheitsbranche auf den durchgeführten Workshops an. Seit einigen Jahren stagnieren die Umsatzzahlen, die Tariflöhne der Mitarbeitenden liegen am untersten Level der Existenzsicherung und Skandale überschatten das Image. Eine Hauptsorge gilt dem wachsenden Vordringen von technischen Lösungen und dem damit einhergehenden Verlust traditioneller Tätigkeiten. Die Branche steht vor einem Paradigmenwechsel. Für diesen Prozess zu sensibilisieren und neue Wege zu erschließen, hat sich die Entwicklungspartnerschaft „ProSicherheit“ zur Aufgabe gestellt.

Eine Möglichkeit, dem Sog in das Dumping zu entgehen, wird in der Entwicklung und Etablierung neuer Fortbildungsangebote für den Verkauf gesehen. Gut ausgebildete Beschäftigte für Verkauf und Marketing sind in den Sicherheitsunternehmen derzeit eher die Ausnahme.

Welche Rolle spielen Frauen in den Sicherheitsunternehmen? Statistisch betrachtet entspricht die Anzahl der beschäftigten Frauen in dieser Branche dem gesellschaftlichen Durchschnitt. Allerdings konzentriert sich ihr Einsatz stark auf den Empfangsdienst und die Buchhaltung. Dies, obwohl Frauen im Allgemeinen über gute Kommunikationsfähigkeiten verfügen, eine Fähigkeit, die gerade im Verkauf unerlässlich ist und ihnen neue Perspektiven im Wach- und Sicherheitsgewerbe eröffnen kann.

Vor diesem Hintergrund entstand in der Entwicklungspartnerschaft das Konzept für eine Fortbildung „Fachberater/Fachberaterin für Sicherheitslösungen“, wobei Frauen eine wesentliche Zielgruppe darstellen. Um vorhandene Kompetenzen dieser Zielgruppe zu erweitern, liegt der inhaltliche Schwerpunkt auf der Erlangung und Verbesserung der Beratungsfähigkeit, da davon ausgegangen wird, dass der Kern der Arbeitsaufgabe eine Beratung von Unternehmen und Privatpersonen sein wird. Zur Entwicklung eines passgenauen Angebotes braucht der Berater/die Beraterin vor allem ein gutes Überblickswissen über Lösungsmöglichkeiten und Kontakte zur Sicherheitsbranche. Daher wird mit der Fortbildung auf ein bestehendes und zu erweiterndes Netzwerk zwischen Wachfirmen, Sicherheitstechnikfirmen und den Beratenden gesetzt, wobei letztere eine Art Multiplikationsfunktion übernehmen.

Im Anschluss an die Fortbildung stehen den zukünftigen Fachberaterinnen und Fachberatern verschiedene Optionen zur Verfügung:

- Festeinstellung in einem Wach- und Sicherheitsunternehmen
- Gründung eines Subunternehmens zu Technik- und Sicherheitsfirmen
- Existenzgründung als Makler verschiedenen Sicherheitsprodukte

In Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Dresden wird im Rahmen von EQUAL eine Fachkraftprüfung entstehen. Nach erfolgreicher Pilotphase soll die Fortbildung in weiteren Bundesländern angeboten werden.

Thema im nächsten



NEWSLETTER

„Jüngere Menschen“