

Inklusive Berufsausbildung. Barrieren und Lösungen – Ergebnisse von InKA

Hochschultage Berufliche Bildung 2017, Universität zu Köln
Fachtagung Berufliche Rehabilitation/Inklusion, 13.03.2017

Dipl.-Psych. Lena Bergs
Prof. Dr. Mathilde Niehaus

Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation
Universität zu Köln

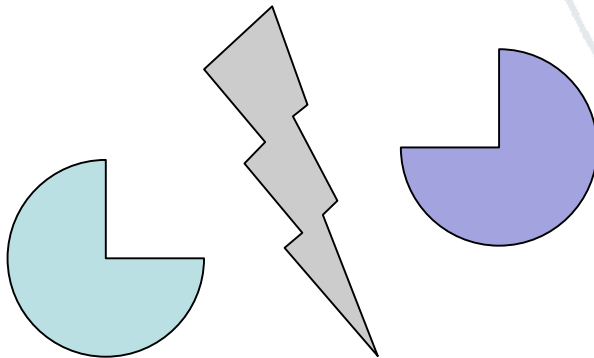


Ablauf

- **Hintergrund: Inklusive Ausbildung**
- **Projekt Inka**
 - Projektvorstellung
 - Begleitforschung
 - Ergebnisse
 - Barrieren aus Sicht der Unternehmensvertreter*innen
 - Barrieren aus Sicht der Auszubildenden
 - Lösungsstrategien
- **Fazit**

Hintergrund: Inklusive Ausbildung

- Vergleichsweise wenige Auszubildende mit einer Behinderung in betrieblicher inklusiver Berufsausbildung
- Besonderer Schutz, Sondereinrichtungen bieten Entlastung
(Euler & Severing, 2014; Euler, 2016)



Hintergrund: Inklusive Ausbildung

- **Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK)**
- **Menschen mit Behinderung sollen „gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“ erhalten (Artikel 24 (5))**
- **Nationaler Aktionsplan der deutschen Bundesregierung (BMAS, 2011): Anzahl der inklusiven Berufsausbildungen soll erhöht werden**

Gemeinsam die
UN-Behindertenrechts-
konvention umsetzen



Hintergrund: Inklusive Ausbildung

Forderungen:

- Identifikation von Exklusionsrisiken und Inklusionsstrategien (Bylinski & Rützel, 2016)
- Qualitative Untersuchungen zu Barrieren/Herausforderungen und Rahmenbedingungen für Veränderungen (Euler, 2016)

**Training
Development**

- Barrieren identifizieren, Lösungsstrategien ableiten

Hintergrund: Inklusive Ausbildung

Studien: Barrieren aus Unternehmenssicht

(Enggruber & Rützel, 2014; Metzler, Pierenkemper & Seyda, 2015, 2016; Niehaus, Kaul, Marfels & Menzel, 2011)

- **Wenige Bewerbungen**
- **Mehraufwand**
- **Mangelnde Kenntnisse über Fördermöglichkeiten**
- **Unflexible Ausbildungsstrukturen**
- ...



- **Weitere Blickwinkel?**
- **Lösungsstrategien/Best practice während der Ausbildung?**



Projektvorstellung

!nkA: Inklusionsprojekt zur gemeinsamen Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung

- Projekt des Unternehmensforums e. V.



BERTELSMANN



KFW



MERCK



VORWEG GEHEN



SCHOTT
glass made of ideas





Projektvorstellung

- 38 inklusive Ausbildungsplätze für Jugendliche mit einer Schwerbehinderung
- Laufzeit: 2013-2019
- Koordination: Annetraud Grote (Paul-Ehrlich-Institut)

Projektförderung

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Bundesagentur für Arbeit
- Land Rheinland-Pfalz: Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
- Land Hessen: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration





Projektvorstellung

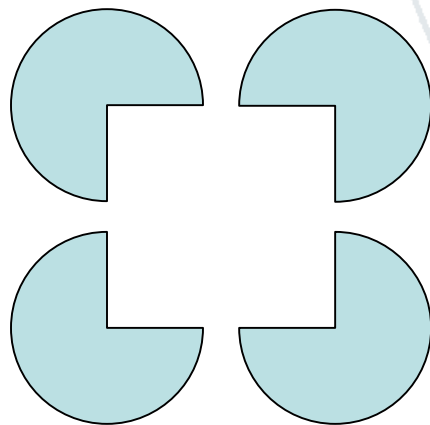
- Robert Koch-Institut, 13302 Berlin
- Deutsche Bahn AG, 10785 Berlin
- F.H. Papenmeier GmbH & Co. KG, 58239 Schwerte
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI), 50676 Köln
- GALERIA Kaufhof GmbH, 50676 Köln
- Technische Hochschule Mittelhessen (THM), 35390 Gießen
- Kraftwerke Mainz-Wiesbaden AG, 55120 Mainz
- Zweites Deutsches Fernsehen, 55127 Mainz
- Boehringer-Ingelheim Pharma GmbH & Co.KG, 55216 Ingelheim am Rhein
- ING-DiBa AG, 60486 Frankfurt am Main
- Mainova AG, 60623 Frankfurt am Main <http://www.unternehmensforum.org/projekte/nka.html>
- Fraport AG, 60547 Frankfurt am Main
- KfW Bankengruppe, 60325 Frankfurt a.M.
- Paul-Ehrlich-Institut, 63225 Langen
- Randstad Deutschland GmbH & Co.KG, 65760 Eschborn
- BASF SE, 67056 Ludwigshafen
- Flughafen München GmbH, 85356 München



Projektvorstellung

Besonderheiten:

- Unterstützung und „direkter Draht“ zur Projektkoordination
- Netzwerk!!! Unternehmen unterstützen sich gegenseitig
- Einbezug der Auszubildenden, Austausch wird unterstützt





Begleitforschung

Wissenschaftliche Begleitforschung und Evaluation:

- Stakeholderorientiert
 - Mehrperspektivisch
 - Evaluation der Zielerreichung
 - Herausarbeiten der Barrieren und Lösungsstrategien aus best-practice-Beispielen
-
- 14 Interviews mit Unternehmensvertreter*innen
 - 20 Interviews mit Auszubildenden

Ergebnisse: Barrieren aus Sicht der Unternehmensvertreter*innen

„Also ich glaube, die größte Schwierigkeit hat nicht so viel mit dem Azubi zu tun, sondern eher mit dem administrativen Aufwand, der da dann halt dahinter noch kam.“

Ergebnisse: Barrieren aus Sicht der Unternehmensvertreter*innen

1. Bürokratieaufwand

- Antragstellung: Hilfsmittel, Nachteilsausgleiche
- Unklare Zuständigkeiten und Regelungen

2. Personalführung

- Betreuungsaufwand
- Umgang mit Behinderung
- Schulische Vorkenntnisse

„Wenn er in einer ‚vernünftigen‘ Regelschule gewesen wäre, was er wahrscheinlich gekonnt hätte, denn so stark ist seine Behinderung nicht, hätte er weniger Schwierigkeiten in der Ausbildung gehabt, gerade am Anfang der Ausbildung“

Ergebnisse: Barrieren aus Sicht der Unternehmensvertreter*innen

3. Zusammenarbeit

- Berufskammern
- Berufsschulen

4. Unternehmenskultur

- Vorurteile/ Bedenken
- Bereitschaft, inklusiv auszubilden

5. Wenige Bewerbungen

„Notlösung: Falls alle Stricke reißen, können sie dem Auszubildenden für die Prüfung im Unternehmen eine Möglichkeit geben, was aber einen hohen Aufwand bedeuten würde. Wünschenswert wäre, dass sich die Schule darum kümmern würde.“

Ergebnisse: Barrieren aus Sicht der Auszubildenden

„Also bei uns sind die Lehrer dann noch auf die Person eingegangen und haben sich dann auch einzeln mit Schülern zusammengesetzt und erklärt. Das ist jetzt da natürlich nicht möglich und das merkt man auch und der Stoff wird quasi mehr durchgerattert, sage ich jetzt mal. Ja und einfach dieses Berufsschulleben oder generell diese Art von Regelschule, sage ich jetzt mal, war ich einfach nicht gewöhnt.“

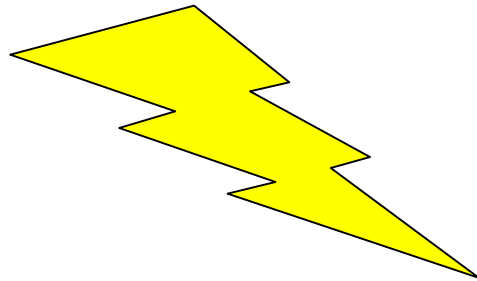
Ergebnisse: Barrieren aus Sicht der Auszubildenden

1. Rahmenbedingungen der Berufsschule

- Hohe Anforderungen

2. Negative Einstellungen

- Bei Mitschüler*innen, Lehrer*innen und Ausbilder*innen



3. Sorge, den betrieblichen Anforderungen nicht genügen zu können

- Häufige Krankheitsausfälle

Lösungsstrategien

Bürokratie vermindern

- ❖ **Best Practice:**
- ❖ Beratung und Unterstützung im Hintergrund: Ansprechpartner*in
- ❖ Checkliste

Verständnis von Behinderung verbessern

- ❖ **Best Practice:**
- ❖ Schulungen durchführen
- ❖ Austausch im InkA-Netzwerk
- ❖ Innerbetriebliche Mentoren-Patenmodelle

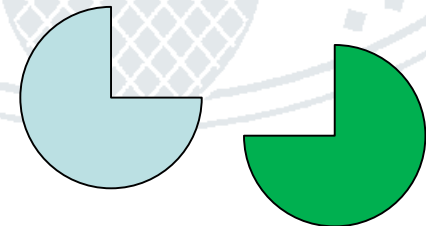
Lösungsstrategien

Flexible Ausbildungsgestaltung sinnvoll, möglichst individualisiert

- ❖ **Best Practice:**
- ❖ Teilzeitausbildung

Kommunikation und Zusammenarbeit

- ❖ **Best Practice:**
- ❖ Frühzeitige Infos
- ❖ Regelmäßiger Austausch und Treffen



Lösungsstrategien

Auf Azubis zugehen, offenen Umgang mit Behinderung fördern

Die Barrieren der Azubis wurden mehrheitlich überwunden

- abhängig davon, ob die Schwierigkeiten kommuniziert wurden!
- ❖ **Best practice:**
- ❖ Ansprechpartner/in stellen
- ❖ Über eigene Schwächen und Erkrankungen kommunizieren
- ❖ Schulungen für Azubis durchführen
- ❖ Proaktive Rekrutierungsstrategien der Unternehmen

„Vorteil ist, dass eine inklusive Arbeit viel fördert, sowohl von Seiten der Azubis als auch von Seiten anderer Mitarbeiter. Zum Beispiel fördert es den Zusammenhalt im Team, die Teamfähigkeit, die Verantwortung, die Hilfsbereitschaft, das Verständnis füreinander, die Empathie, die Anpassungsfähigkeit, die Innovationsfähigkeit, die Dynamik und einem selber fällt es leichter, eine Schwäche zuzugeben, weil die Schwäche des anderen so offensichtlich ist. Die anderen Auszubildenden ohne Behinderung wachsen an dem Zusammenspiel und an der Andersartigkeit. InkA ist für die Auszubildenden selbst sehr schön, weil sie sich in einer Gemeinschaft wieder finden können, ihre Probleme wahrgenommen werden. Ein Vorteil ist auch, dass die Auszubildenden mit Behinderung eine Art Vorbildfunktion haben, dass auch Dinge geschafft werden können trotz Behinderung. Außerdem baut die Zusammenarbeit Ängste, wie die Angst vor dem Anderssein, ab.“

Fazit

- **Zentrale, unternehmensnahe Ansprechpartner*innen und Netzwerkstrukturen hilfreich**

„Wir waren motiviert dazu, weil wir wussten, wir haben die Beratung im Hintergrund und können uns mit den anderen Unternehmen austauschen“

- **Umsetzung des Projektes und Verlauf der Ausbildung sehr positiv bewertet - Auswirkung auf weitere Bereitschaft, inklusiv auszubilden**

„Wir sind definitiv positiv überrascht, wie gut alles verlaufen ist, obwohl wir unsere Bedenken hatten. Das bleibt. Also werden wir viel weniger Bedenken haben, wenn es vielleicht mal wieder darum geht, jemanden mit einer Schwerbehinderung einzustellen.“

- **Forschungsbedarf: Repräsentative, mehrperspektivische Studien, Lösungsstrategien**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen und Anregungen willkommen:
lena.bergs@uni-koeln.de



Literatur

- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)(2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft - Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin.
- Bylinski, U., R. Rützel (2016): Zur Einführung Inklusion in der Berufsausbildung: Perspektivwechsel und neue Gestaltungsaufgabe In: U. Bylinski, R. Rützel (Hrsg.): Inklusion als Chance und Gewinn für eine differenzierte Berufsausbildung. Bielefeld, 9-25.
- Enggruber, R., Rützel, J. (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Gütersloh.
- Euler, D. (2016): Inklusion in der Berufsausbildung. Bekenntnisse – Erkenntnisse –Herausforderungen – Konsequenzen. In: Zoyke, A./Vollmer, K. (Hrsg.): Inklusion in der Berufsausbildung:. Hinführung, Überblick und diskursive Zusammenführung. Bielefeld, 27-42.
- Euler, D., Severing, E. (2014): Inklusion in der Berufsausbildung. Daten, Fakten, offene Fragen. Gütersloh.
- Metzler, Ch., Pierenkemper, S., Seyda, S. (2015): Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. Begünstigende und hemmende Faktoren. Köln.
- Metzler, Ch., Seyda, S.: Erwartete und tatsächliche Hemmnisse und Lösungen für und in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aus Unternehmenssicht. In: bwp@ 2016 (30). Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe30/metzler_seyda_bwpat30.pdf, zuletzt geprüft am 20.11.2016.
- Niehaus, M., Kaul, T., Marfels, B., Menzel, F. (2011): Automobil: Ausbildung ohne Barrieren. Partizipative Handlungsforschung in der Rekrutierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Behinderung in Unternehmen der deutschen Automobilindustrie. Köln.
- Niehaus, M., Kaul, T., Friedrich-Gärtner, L., Klinkhammer, D., Menzel, F. (2012): Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Bonn, Berlin.