

INBEL PROJEKT BRIEF

Integration durch betriebliche Lernbegleiter

Qualitätssicherung durch betriebliche Lernbegleiter

Zertifikate für Beschäftigte der Caritas, Ahaus

Qualifizierte Beschäftigte bilden den Grundstock für ein erfolgreiches Unternehmen. Jedoch steigen in allen Bereichen der Wirtschaft und Arbeitswelt die Anforderungen durch den technischen und organisatorischen Wandel. Weil Unternehmen ihr Wissenspotenzial mit Hilfe von eigenen Qualifizierungsteams besser nutzen können, waren der Caritasverband Ahaus und das Caritas-Bildungswerk Ahaus gern auf ein Angebot des Projekts Inbel zur Ausbildung von betrieblichen Lernbegleitern eingegangen. Nachdem diese Ausbildung erfolgreich abgeschlossen war, erhielten nun acht Beschäftigte die entsprechenden Zertifikate.

„Wir erhielten viele hilfreiche Anregungen, wie wir bei uns in der Caritas Lernbedarfe ermitteln können und wie wir das Gelernte in die Praxis umsetzen können.“ fasst Teilnehmerin Iris Ehler vom Caritasverband ihre Eindrücke zusammen. „Auch die Übungen zu Internet-Recherchen waren für uns sehr interessant.“



Die Caritas erhielt eine Urkunde, weil sie mit der Teilnahme an dem Programm „XENOS“ deutlich gemacht hat, dass sie das lebensbegleitende Lernen ihrer Beschäftigten unterstützt.

Information:

Wilfried Rehfeld • Tel. 02571 2587
dialog@muenster.net

Shorty GmbH: „Lernbegleiter verbessern Arbeitsklima“

Die Firma Shorty Industrie Kabelverlegungen ist ein Unternehmen, das sich auf die Montage von Energieleitern spezialisiert hat. Die vorübergehende Kurzarbeit hat sie genutzt, um seine Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu qualifizieren. Insgesamt 16 Lernbegleiter wurden ausgebildet. Im Fokus stehen zukünftig das Wissensmanagement und die Teamarbeitskompetenz, auf die die Lernbegleiter besonders achten wollen.



Ergün Durmus von der Geschäftleitung der Firma Shorty sah einen zusätzlichen Gewinn für den Betrieb und sagte nach der Qualifizierung: „Das Arbeitsklima in unserem Betrieb wird erheblich verbessert.“

Information:

Hüseyin Avgan • Tel. 0221 9255493
didf@didf.de

Integration und Weiterbildung „Wir können mehr“

„Jetzt erst recht“ könnte man angesichts der Krise sagen. Weiterbildung sichert Arbeitsplätze. Gerade jetzt gilt es, die Möglichkeiten der Weiterbildung - auch für Zuwander/innen - zu nutzen. Eine Tagung des DGB-Bildungswerks NRW informiert über Fördermöglichkeiten, Projekte sowie methodische Ansätze. Auch ein „Markt der Möglichkeiten“ ist vorgesehen. Die kostenlose Veranstaltung findet statt am 25. Mai 2010 in Gelsenkirchen.

Information:

Holger Wittlage • Tel. 02361 906-3816
hwittlage@dgb-bildungswerk-nrw.de

dialog – ein Partner stellt sich vor



Der Verein dialog mit seinem gleichnamigen Bildungswerk fördert als politisch und konfessionell unabhängige Bildungseinrichtung politische Weiterbildung und Beratung zur Entwicklung demokratischer Teilhabe in der Gesellschaft und im Beruf.

Ziel der Bildungs- und Beratungsarbeit ist es, Teilnehmende dabei zu unterstützen, gesellschaftliche, ökonomische und ökologische Zusammenhänge zu verstehen, Interessen zu formulieren und Beteiligung zu sichern.

Weiterbildung

Das Bildungswerk veranstaltet in Nordrhein-Westfalen Kurse, Seminare, Workshops und Foren zu den Schwerpunkten: Bürgerbeteiligung, Zukunft von Arbeit und Technik, Globalisierung und Migration, Wissensmanagement und Sicherung von Nachhaltigkeit sowie politisches Management. Diese Themenbereiche werden auch im Rahmen der Arbeitnehmerweiterbildung angeboten und aktuell weiter entwickelt.

Beratung

Das Bildungswerk unterstützt Initiativen und Vereine bei der Umsetzung ihrer Ideen in die Praxis, plant mit Betrieben, Verbänden und Verwaltungen Qualifizierungsangebote und Weiterbildungsprogramme. Es beteiligt sich an der Entwicklung eines weiterbildungsgerechten Beratungsprofils.

Entwicklung

Die Entwicklung von Bildungsprojekten sowie die Projektbegleitung gehören ebenso wie die Entwicklung von Methoden zur Beteiligungsförderung zum Angebot des Bildungswerkes.

Moderation

Das Bildungswerk bietet Moderationsunterstützung im Rahmen beteiligungsorientierter Verfahren (z.B. Zukunftsforen, Open Space, Dialog) und qualifiziert dafür Moderatorinnen und Moderatoren.

Kooperation

Kooperation gehört zum Selbstverständnis des Bildungswerkes. Kooperation wird gesucht, unterstützt und gestaltet. dialog ist Kooperationspartner verschiedener Einrichtungen in NRW.

Information:

Wilfried Rehfeld • Tel. 02571 2587
dialog@muenster.net

Methoden zur Lernbegleitung

InbeL wird in seinen Projektbriefen (neue) Methoden der Lernbegleitung vorstellen. In dieser Ausgabe wird die Dialogmethode erläutert, die zwar nicht vom Projektpartner dialog entwickelt wurde, aber von ihm angewandt wird.



Lernen durch den Dialog

Lernkompetenz durch den „Dialog“ zu stärken, ist eine ungewöhnliche Form des Lernens. Der „Dialog“ ist eine nicht alltägliche Art, miteinander zu reden und einander zuzuhören. Der „Dialog“ will einen Raum schaffen, in dem gemeinsames, kreatives Denken gefördert wird. Er ist ein Entwicklungsfeld für soziale Kompetenzen in Organisationen, Teams und in der persönlichen Entwicklung.

Die Dialogmethode hat Eingang gefunden in Bildungskonzepte, Organisationsentwicklung und in die politische Strategieentwicklung. Sie ist zurückzuführen auf Ideen von Martin Buber und auf Forschungsergebnisse von Bill Isaacs, Leiter des Dialog-Forschungsprojektes am Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Cambridge/USA. Für beide ist der Sinn eines „Dialogs“, Lernprozesse zu fördern, Denkfilter zu erkennen und gemeinsam das Denken ins Fließen zu bringen, um neue Formen der Zusammenarbeit durch die Überwindung alter Rituale und unflexibler Denkmuster zu unterstützen. Weitere Informationen siehe unter „Materialien“ bei www.inbel.de

Information:

Wilfried Rehfeld • Tel. 02571 2587
dialog@muenster.net

Vorankündigung:

Neue Lernformen in der Weiterbildung für MigrantInnen

Open-Space-Veranstaltung am 29.09.2010 im TAT

Bei der Veranstaltung steht die Frage im Vordergrund, welche neuen Lernformen die Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund fördern können. Konkret: Welche Ansätze der Lernunterstützung haben sich bewährt? Welche hemmenden und fördernden Faktoren gibt es? Wie können Theorie und Praxis besser verzahnt werden?

Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung von osteuropäischen Migrantinnen – Ergebnisse einer Studie

Im Rahmen ihres Praktikums bei InbeL und der anschließenden Bachelorarbeit hat die Soziologie-Studentin Iryna Pashkevich eine Befragung zum Thema „Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung von Migrantinnen“ durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden dargestellt. Sie sind aufgrund der zu geringen Fallzahl nicht repräsentativ, aber dennoch exemplarisch für das noch wenig untersuchte Forschungsfeld.

An der Befragung nahmen 28 gering bis hoch qualifizierte Frauen im Alter zwischen 29 und 58 Jahren teil, die überwiegend aus Osteuropa und den baltischen Staaten stammen.



Insgesamt erwies sich, dass die Arbeitsmarktintegration der befragten Migrantinnen insofern als nicht zufriedenstellend angesehen werden kann, als die Frauen hinsichtlich der wichtigen Arbeitsmarktindikatoren – wie Arbeitslosenquote und berufliche Stellung – weitestgehend schlechte Ergebnisse erzielten. So war eine deutliche Mehrheit der befragten Frauen entweder arbeitslos oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen (geringfügige und/oder unqualifizierte Tätigkeiten) tätig – unabhängig vom Bildungs- und Qualifikationsniveau. Die Tendenz der Ergebnisse stimmt mit den Befunden in der Fachliteratur überein.

An beruflicher Weiterbildung bzw. Qualifizierung hatten zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 12 von 16 Frauen teilgenommen. Eine geringe Weiterbildungsbeteiligung der befragten Migrantinnen bestätigt ebenfalls die Befunde der bis jetzt wenigen Statistiken, denen zufolge Menschen mit Migrationshintergrund sich vergleichsweise seltener an beruflicher Weiterbildung beteiligen als Deutsche ohne Migrationshintergrund.

Die Untersuchung zeigte dennoch, dass sich die meisten

Migrantinnen der Notwendigkeit einer Verbesserung ihrer beruflichen Perspektiven bewusst sind. Die überwältigende Mehrheit der Befragten bekundete eine hohe Relevanz der beruflichen Weiterbildung für die Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen. Die meisten Frauen sahen für sich persönlich einen Bedarf an Weiterbildung und gaben an, durch diese zu höheren beruflichen Positionen gelangen zu wollen. Dieses Weiterbildungsmotiv könnte mit der Tatsache zusammenhängen, dass die überwiegende Mehrheit der Migrantinnen mit der Auswanderung nach Deutschland einen sozialen und beruflichen Abstieg erleben musste. Ein Grund liegt u. a. in der fehlenden Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Schul- und Berufsabschlüsse.

Für die Weiterbildungsbeteiligung der Migrantinnen erwiesen sich die folgenden Faktoren als besonders hindernd:

1. fehlende finanzielle Ressourcen und somit keine Möglichkeit, eine Weiterbildung eigenständig zu finanzieren;
2. fehlende Orientierung im deutschen Weiterbildungssystem und
3. Mangel an spezifischen, auf die Bedürfnisse der Migrantinnen zugeschnittenen Weiterbildungsmaßnahmen.

Als besonders fördernd für die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung stellten sich die folgenden Faktoren heraus:

- Das Vorhandensein eines festen Ansprechpartners für Fragen der Weiterbildung bei der Arbeit und/oder im (Kultur-)Verein
- Möglichkeit einer Übernahme der Weiterbildungskosten durch einen externen Träger und
- Möglichkeit einer Teilnahme an Weiterbildungsangeboten, die mit anerkanntem Abschluss/Zertifikat enden.

Dass sich die Migrantinnen für Fragen der Weiterbildung einen festen Ansprechpartner wünschen, bestätigt noch einmal, wie schwierig die berufliche (Neu-)Orientierung in Deutschland für diese Frauen ist und wie sehr sie auf eine Unterstützung angewiesen sind. In diesem Zusammenhang leistet das Projekt InbeL mit der Ausbildung von ehrenamtlichen Lernbegleiter/inne/n in Migrantinnenorganisationen einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung und Förderung der Weiterbildungsbereitschaft von Migrant/inn/en (vgl. auch Bericht auf der nächsten Seite). Die Befragungsergebnisse und weitere Informationen sind nachzulesen in der Bachelorarbeit, die auf der Internetseite von InbeL unter „Materialien“ eingestellt ist.

Information:

Iryna Pashkevich • Tel. 0251 14966717
 irishka_vit@yahoo.de

InbeL Kurzvorstellung

Das Projekt InbeL

- fördert eine lernoffene und tolerante Kultur im Arbeitsleben
- unterstützt die allgemeine und berufliche Weiterbildungsbereitschaft
- verbessert die Chancen am Arbeitsmarkt und die Möglichkeiten gesellschaftlicher Beteiligung.

In Unternehmen und Verwaltungen werden Beschäftigte zu betrieblichen Lernbegleitern qualifiziert. Arbeitnehmersvertretungen werden in außerbetrieblichen Schulungen in das Konzept „Betriebliche Lernbegleiter“ eingeführt und sorgen als „Türöffner“ für die Einführung von Lernbegleitern in ihren Betrieben. In Migrantenorganisationen werden ehrenamtliche Multiplikatoren zu Lernbegleitern ausgebildet. Sie sollen den Mitgliedern einen Zugang zum Lernen und zur Weiterbildung erleichtern. Das Projekt hat eine Laufzeit vom 01.05.2009 bis 30.04.2012.

Ehrenamtliche unterstützen die Weiterbildung in Migrantenselbstorganisationen

Um das Thema Weiterbildung noch besser in den Migrantenselbstorganisationen (MSO) zu verankern, bietet der InbeL-Projektpartner DIDF als Dachverband in seinen bundesweiten Vereinen die Ausbildung zu ehrenamtlichen Lernbegleitern an. Qualifizierte Beschäftigte braucht jedes Unternehmen und jede Organisation, und Weiterbildung ist einer der Schlüssel für den beruflichen Aufstieg oder die Arbeitsmarktintegration. Doch das Wo-Wer-Wie und staatliche Förderungen der Weiterbildungsteilnahme sind häufig nicht bekannt. Dabei sollen Lernbegleiter in den MSO helfen. Die Vorsitzende des Essener Frauenvereins „Ana-Tolia“, Nihal Erciyas, sagte im Anschluss an die Seminare: „Nach dieser Ausbildung werden wir unsere Arbeit in den Vereinen noch koordinierter und zielgerichteter durchführen“, und Vildan Pehlivan aus Krefeld ergänzte: „Wir werden unsere Mitglieder besser motivieren können.“ Nachdem die Module erfolgreich abgeschlossen waren, erhielten 12 Teilnehmende aus Bochum, Essen, Düsseldorf und Krefeld die entsprechenden Zertifikate. Vorteil für die Lernbegleiter: Sie können viele der erworbenen Qualifikationen neben ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit auch am Arbeitsplatz nutzen.

Information:

Hüseyin Avgan • Tel. 0221 9255493
didf@didf.de

Zertifikate für Beschäftigte und Teilnehmende bei IMAZ

„Als Team das Lernen neu lernen, gemeinsam arbeiten und entwickeln und Werkzeuge zur Lernunterstützung erproben – das war für mich die Ausbildung als Lernbegleiterin“, formuliert eine der 15 Teilnehmenden ihre Eindrücke nach der Qualifizierung. Auch IMAZ Interkulturelles MigrantInnenzentrum e. V. in Düsseldorf hat erkannt, wie wichtig das Thema Weiterbildung für Zuwanderer/Zuwanderinnen ist. Neben den Zertifikaten für die Lernbegleiter/innen erhielt auch IMAZ eine Auszeichnung. Die Urkunde bescheinigt, dass IMAZ die Weiterbildung seiner Beschäftigten und ein Kursangebot für seine eigenen Teilnehmer/innen unterstützt.

Information:

Ursula Schäfer-Rehfeld • Tel. 05971 990-102
ursula.schaefer@tat-zentrum.de

TERMINE 2010

25.05.2010

Integration und Weiterbildung „Wir können mehr“
Tagung in Gelsenkirchen

26.06.2010

Multiplikator/innenschulung im
TAT, Rheine

07. bis 08.09.2010

Ausbildung Betriebliche Lernbegleiter/innen (I)
bei der Caritas, Rheine

29.09.2010

Neue Lernformen in der Weiterbildung für
Migranten und Migrantinnen
Open-Space-Veranstaltung im TAT, Rheine

September/Oktober 2010

Ausbildung Betriebliche Lernbegleiter/innen bei
der Kreisverwaltung, Steinfurt

04. bis 05.10.2010

Ausbildung Betriebliche Lernbegleiter/innen (II)
bei der Caritas, Rheine

18. bis 19.11.2010

Ausbildung Betriebliche Lernbegleiter/innen (III)
bei der Caritas, Rheine

Weitere Termine in Planung und auf Anfrage

IMPRESSUM

INBEL PROJEKT-BRIEF MAI 2010
Herausgeber: TAT International GmbH
Hovesaatstr. 6, 48432 Rheine
www.tat-zentrum.de
Redaktion: ppa. Ursula Schäfer-Rehfeld