

bfz informiert:

Ausgabe: 1 | 2015
www.bfz.de



1 Vorwort

Immer weiter

Kontinuierliche Weiterentwicklung ist die Leitlinie meiner Arbeit als Hauptgeschäftsführerin der bbw-Unternehmensgruppe, für die ich bereits seit 2002 in der Geschäftsleitung die Verantwortung mitgetragen habe. Nach nunmehr 25 Jahren Firmenzugehörigkeit betreue ich mit der Nachfolge von Herbert Loebe, der in den Ruhestand ging, also beileibe kein Neuland.

Ich stehe für das Prinzip, unsere Leistungen stets auf den individuellen Bedarf abzustimmen und in unseren Lösungen keinen Widerspruch zwischen berechtigten Interessen des Einzelnen und ökonomischen Notwendigkeiten zuzulassen. Unternehmerisch gilt es, unsere sehr gute Marktposition zu sichern ohne stehen zu bleiben. Mein Ziel ist daher, unse-

re vielfältigen, eng miteinander verknüpften Geschäftsfelder weiter auszubauen und die erfolgreiche Internationalisierung voranzubringen. Wir bleiben für unsere Kunden der gewohnt engagierte, kompetente und verlässliche Partner, der mit seinem umfassenden Dienstleistungsangebot inhaltlich und technisch stets auf dem neuesten Stand ist.

Ihre



Anna Engel-Köhler

Vorsitzende der Geschäftsführung
Berufliche Fortbildungszentren
der Bayerischen Wirtschaft (bfz)
gemeinnützige GmbH

2 Ausbildung Behinderter

Mehr lernen im Betrieb

Dem gleichberechtigten Zugang behinderter Jugendlicher zur beruflichen Bildung widmete sich das bundesweite Projekt TrialNet, in dem das bfz München und das bfz Ravensburg praktische Erfahrungen mit modularen Ausbildungen sammelten.

Auch kleine Schritte führen zum Ziel. Und wenn das Ziel nur auf diese Weise zu erreichen ist, spielt es keine Rolle, wenn das Ganze auch mal länger dauert als üblich. Das bundesweite Projekt „TrialNet“, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und wissenschaftlich begleitet vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), nutzte die Methode der kleinen Schritte zur beruflichen Qualifizierung kognitiv, seelisch-psychisch und körperlich behinderter Jugendlicher. Von 2009 bis März 2015 wurden im Rahmen von TrialNet rund



Inklusion in der Ausbildung: Unverzichtbar

Themen

- Vorwort von Anna Engel-Köhler
- 1 Immer weiter**
 - Ausbildung Behinderter
- 2 Mehr lernen im Betrieb**
 - Kommentar
- 3 Strategie der Stabilität**
 - Inklusion
- 4 Sehen statt hören**
 - HDBW
- 5 Gründung abgeschlossen**
 - Blended Learning
- 6 Computergestützt selbstgesteuert**
 - Kita
- 7 Perspektiven für Pädagogen**
 - Aus der bbw-Unternehmensgruppe:
- 8 Erst schnuppern, dann entscheiden**
 - Viele Fachkräfte sind schon da
 - Effizienz der Inklusionsberatung

400 junge Menschen mit Handicap von 264 Unternehmen in 13 Berufen ausgebildet. Kooperationspartner der Ausbildungsbetriebe waren Berufsbildungswerke (für Auszubildende mit größerem Unterstützungsbedarf, Förderkategorie III) und Bildungsträger (bei geringerem Bedarf, Förderkategorie II) sowie das bfz München und Ravensburg.

Noch immer ist Inklusion in der beruflichen Bildung die große Ausnahme: Jährlich werden zwar 50.000 Förderschüler ihre Schulzeit, aber nur 3.500 behinderte Jugendliche finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Die meisten werden außerbetrieblich qualifiziert. „Um vermehrt beeinträchtigte Jugendliche, deren Selbstbild häufig durch eine schulische Sonderkarriere geprägt ist, zur betrieblichen Ausbildung zu führen, sind Berufspädagogen gefragt“, berichtet Ottmar Waterloo, Produktmanager Rehabilitation des bfz. Desweiteren werde die Strukturierung der Ausbildung in Ausbildungsbausteinen sowohl von den Jugendlichen, als auch von den Betrieben als hilfreich geschätzt. Professor Eckart Severing, Geschäftsführer des f-bb, bestätigt: „Durch die Unterteilung in Ausbildungsabschnitte, die jeweils mit Kompetenzprüfungen abgeschlossen werden, erfahren die Jugendlichen Erfolgserlebnisse, und sie verfügen auch dann über auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Zertifikate, wenn sie die Ausbildung nicht erfolgreich abschließen.“ Einzelne Industrie- und Handelskammern in Bayern zertifizieren bereits Teilqualifikationen.

Das Engagement von Unternehmen für die Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf ist Grundvoraussetzung,



Betriebliche Ausbildung: Auch mit Handicap

die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller an der Ausbildung Beteiligten eine weitere Bedingung. TrialNet-Partnerbetrieb Roos Nutzfahrzeuge GmbH in Ravensburg erfüllt diese Voraussetzungen in engem Kontakt zum bfz. Dort erhält eine junge Frau, die Roos zur Bürokauffrau ausbildet, punktgenauen Stützunterricht. Die Münchner Firma Druckring bot einem Azubi mit Beeinträchtigungen nach vielen Fehlschlägen seine wohl letzte Chance. Vom bfz München intensiv betreut, gilt er jetzt als Vorbild, seine Einschränkungen scheinen sich aufgelöst zu haben. Die Firmenleitung denkt bereits daran, ihm später eine Aufstiegsqualifizierung zu ermöglichen. Je länger Jugendliche ihre Ausbildung im Betrieb absolviert haben, desto größer ihre Chancen am Arbeitsmarkt. Inklusion ist also auch eine Strategie gegen den Fachkräftemangel. ■

4 Inklusion

Sehen statt hören

Inklusion auf einer Vortragsveranstaltung praktizierte das bfz Bayreuth während seines bundesweit durchgeführten Medizinforums für Krankenhausmitarbeiter: Gebärdendolmetscher ermöglichten Gehörgeschädigten die Teilnahme.

Wenn schon behindertengerechte öffentliche Gebäude die Ausnahme sind, wie oft kommt es dann vor, dass Publikumsveranstaltungen von Menschen mit Beeinträchtigung besucht und mit Gewinn verfolgt werden können? Das bfz Bayreuth ermöglichte genau das erstmals im vergangenen Herbst auf seinem alljährlichen, in sechs deutschen Städten durchgeführten Medizinforum. Schon seit 1995 bietet das Medizinfo-

rum Bayreuth Ärzten, Krankenhausleitungen und medizinischen Fachkräften die Gelegenheit, sich in einer Tagesveranstaltung praxisorientiert fortzubilden. An den Krankenhausfachtagungen, dieses Mal zu aktuellen Entwicklungen im deutschen Fallpauschalen-Abrechnungssystem in der stationären Versorgung (German Diagnosis Related Groups), nahmen rund 400 Krankenhausärzte und Verwaltungsmitarbeiter teil – zwei von ihnen mit starken Höreinschränkungen. Gebärdendolmetscher sorgten dafür, dass die beiden Fachleute trotz ihres Handicaps auf die Live-Vermittlung neuester Informationen durch hochkarätige Referenten nicht verzichten mussten – eine neue und positive Erfahrung auch für die Veranstalter. ■



3 Kommentar

Strategie der Stabilität

Ulrich Voigt, Bereichsleitung Personal, über Stabilität und Beschäftigungssicherheit in der Personalpolitik des bfz

Fortschrittliche Personalverantwortliche erheben zunehmend Forderungen, die im bfz nicht nur Programm, sondern bereits Realität sind: So gilt bei uns hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse das Prinzip der Stabilität. Personalstandentwicklung auf wachsendem Niveau, insbesondere die Zunahme unbefristeter Arbeitsplätze um zehn Prozent in den letzten fünf Jahren, sind Beleg hierfür. Beschäftigungssicherheit für unsere Mitarbeiter bedeutet für

unsere Kunden personelle Kontinuität und damit die Stabilisierung vertrauensvoller Zusammenarbeit. Als zuverlässiger Partner zufriedener Kunden legen wir großen Wert auf den Erhalt der Qualität unserer Leistungen und der Kompetenz unserer Mitarbeiter.

Wir investieren laufend in die Fort- und Weiterbildung unseres Personals, indem wir interne und externe Schulungs- und Personalentwicklungsprogramme unterhalten. Dass wir unsere Werte glaubhaft vertreten, zeigt zudem die Tatsache, dass bei uns 54 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind. ■

5 HDBW

Gründung abgeschlossen

Die Gründung der Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) ist mit der Wahl des früheren vbw-Präsidenten Professor Randolph Rodenstock zum Vorsitzenden des Hochschulrats beendet.

Mit dem Wintersemester 2014/2015 hat die HDBW am Hauptsitz München und den Standorten Bamberg und Traunstein ihre Lehrtätigkeit aufgenommen. Der Gründungsprozess dieser privaten Hochschule unter dem Dach der bbw-Unternehmensgruppe fand im Januar mit der konstituierenden Sitzung des Hochschulrats seinen Abschluss: Die zentralen Organe – Hochschulleitung, Senat

und Hochschulrat – sind nun komplett. Dem Gremium gehören neben dem Vorsitzenden unter anderem bbw-Hauptgeschäftsführerin Anna Engel-Köhler, bayerische Unternehmer wie Manfred E. Neubert, Hans Rosenberger und Johannes Winklhofer sowie die Mitglieder des Hochschulsenats an.

Der langjährige Präsident der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, Rodenstock, betont die enge Zusammenarbeit der HDBW mit bayerischen Unternehmen zum Nutzen des Fachkräfteangebots wie der Karriereperspektiven der Absolventen. Mehr dazu unter: www.hdbw-hochschule.de ■

7 Kita

Perspektiven für Pädagogen

Akademisch qualifizierte pädagogische Fachkräfte sollen die Entwicklung von Kindern in Kitas unterstützen. Im bfz Augsburg und Neu-Ulm können sich Lehrer und Quereinsteiger entsprechend weiterbilden.

Die frühkindliche Erziehung bildet den Grundstock für ein gelingendes Leben. Für die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages sind qualifizierte Fachkräfte erforderlich. Um dem vermehrten Bedarf an pädagogischen Fachkräften nachzukommen, fördert das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration ein Trainee-Programm für Grundschullehrer und sonstige Quereinsteiger mit einem



Gebärdensprache: Im Kongress bewährt

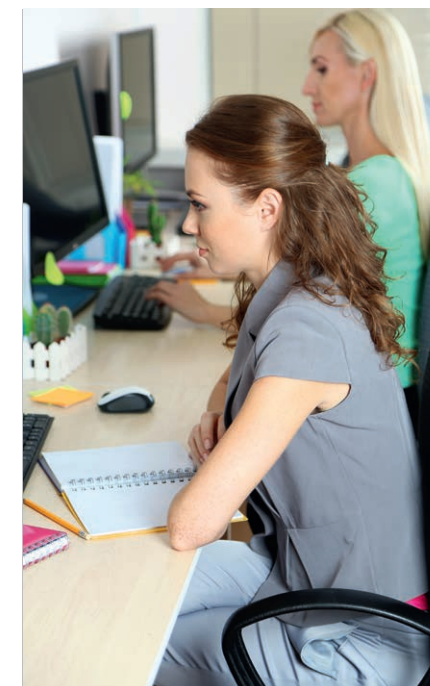
6 Blended Learning

Computergestützt selbstgesteuert

Die moderne Lernform „Blended Learning“ nutzt die Vorteile des virtuellen Klassenzimmers wie jene des klassischen Unterrichts. Wie das genau geht, präsentierte das bfz in Schweinfurt und Rosenheim seinen öffentlichen Kunden.

So facettenreich die Gestaltungsformen des methodisch-didaktischen Konzepts „Blended Learning“, also der Mischung aus Distance Learning und Face-to-Face-Unterricht, auch sein mögen – in der beruflichen Weiterbildung des bfz ist Blended Learning eindeutig definiert: tägliche Anwesenheit in den Räumen des bfz, permanente Erreichbarkeit des Online-Tutors, klarer Stoffplan. Der Unterricht findet zwar im virtuellen Klassenzimmer statt, der dafür notwendige Computer steht aber in einem realen Klassenzimmer. Die Anwesenheitspflicht schmälert die Vorteile des Online-Lernens keineswegs, im Gegenteil: Jeder bestimmt sein Lerntempo in Selbstlernphasen, gewinnt Routine im Umgang mit dem PC und kann bei Bedarf auch direkte, persönliche Betreuung in Anspruch nehmen.

Wie die modulare Qualifizierung im virtuellen Klassenzimmer genau abläuft, zeigten das bfz Schweinfurt und das bfz Rosenheim Mitarbeitern, Teamleitern und Vermittlern der Arbeitsagentur und der Jobcenter. Die Gäste sollten sich mit der Leistungsfähigkeit des Blended Learning vertraut machen und damit ihr Beratungswissen für ihre Kunden ver-



Lernen am PC: Methode präsentiert

tiefen können. Während der gut besuchten Infoveranstaltungen konnten die Teilnehmer auch eine Schulungssequenz live verfolgen und sich so ein unmittelbares Bild vom Ablauf des Online-Unterrichts machen. Abschließend beantworteten bfz-Verantwortliche Fragen, die Perspektiven und Grenzen des Lernarrangements wurden diskutiert. Weitere bfz-Standorte werden ihren interessierten Kunden einen Einblick in diese Lernform bieten. ■



Akademiker in Kitas: Qualität für Kids

einschlägigen akademischen Abschluss und mindestens zweijähriger relevanter Praxiserfahrung. Die Absolventen sollen nach der Weiterbildung dazu beitragen, durch Sprachförderung und allgemeine Schulvorbereitung auf den Übergang von der Kindertageseinrichtung in die Grundschule besser vorzubereiten. In der staatlich geförderten, sechsmonatigen, berufsbegleitenden Ausbildung werden die Teilnehmer auf die Prüfung auf dem Niveau der Fachakademie vorbereitet. Schwerpunkte ihrer späteren Tätigkeit als pädagogische Fachkräfte in der Kita sind etwa das Anregen von Bildungsprozessen, Spracherziehung, das Vermitteln von Werten und der Aufbau einer Bildungs- und Erziehungspartnerschaft von Eltern und Kita. ■

Aus der bbw-Unternehmensgruppe

Impressum

Herausgeber:

Berufliche Fortbildungszentren
der Bayerischen Wirtschaft (bfz)
gemeinnützige GmbH
Infanteriestraße 8
80797 München
Tel.: 089 44108200
Fax: 089 44108-399
E-Mail: info@zentrale.bfz.de
Internet: www.bfz.de

Verantwortlich:

Anna Engel-Köhler, Dorothee Meiser

Redaktion:

Derschka Wirtschaftspublizistik
78343 Gaienhofen

Gestaltung, Satz:

Gudrun Czempiel

Druck:

bfz Hausdruckerei

Fotos:

bfz-Fotoarchiv,
Artikel 2: © Photographee.eu / fotolia.com
Artikel 4: © lawcain / fotolia.com
Artikel 6: © Africa Studio / fotolia.com
Artikel 7: © micromonkey / fotolia.com
Artikel 8b: © theojohns / istockphoto.com

Herstellung und Vertrieb:

Berufliche Fortbildungszentren
der Bayerischen Wirtschaft (bfz)
gemeinnützige GmbH

Besuchen Sie uns auf Facebook:



www.facebook.com/bbwev

Erst schnuppern, dann entscheiden

Das Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT* Bayern im bbw unterhält seit 2005 das Online-Portal www.sprungbrett-bayern.de, die landesweit größte Praktikumsbörse für Schüler. Auf dieser jetzt neu gestalteten Plattform finden Jugendliche Praktikumsplätze in allen Branchen, um die sie sich auch gleich online bewerben können. Mit mehr als 32.000 Praktikantenstellen und rund 15.000 registrierten Unternehmen, so der aktuelle Stand, bietet *sprungbrett bayern* umfassend und praxisnah Orientierung beim Übergang in den Beruf. Auch Eltern und Lehrer sind in die Berufsfindung eingebunden: Elternabende vermitteln wertvolle Hinweise, wie Kinder bei

der Berufswahl am besten zu unterstützen sind. Rund 2.000 Lehrer wurden bereits von *sprungbrett* zum Thema Berufsorientierung geschult. Sehr erfolgreich bietet *sprungbrett* Speed Datings an: Die Jugendlichen können sich in kurzen Zeitblöcken den Personalverantwortlichen regionaler Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie vorstellen. Um die Treffen möglichst passgenau zu gestalten, werden vorab die Interessen und Qualifikationen der Bewerber mit den betrieblichen Anforderungen abgeglichen.

Diese Veranstaltung wird exklusiv von *bayme vbm* – Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber gesponsert. ■

Viele Fachkräfte sind schon da

Als Bildungsträger, der sich intensiv mit der Arbeitsmarktintegration von Migranten befasst, war das bbw in das Netzwerk „MigraNet“ eingebunden. Dessen Partner entwickeln und erproben im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ des Bundesarbeitsministeriums Instrumente, Handlungsempfehlungen sowie Beratungs- und Qualifizierungskonzepte.

Auf der Nürnberger MigraNet-Veranstaltung „Internationale Fachkräfte gewinnen“ im Dezember 2014 waren das bbw und bfz mit der Themeninsel „Gesundheitsberufe“ vertreten. Die Resonanz auf die dort gebotenen Fachvorträge und eine Fotoausstellung war sehr positiv. Die Bilder zeigten Arbeitnehmer mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund an den Arbeitsplätzen, die ihnen bbw und bfz nach ihrer Teilnahme an Qualifizierungs-

maßnahmen vermittelt hatten. Insgesamt hatte die Veranstaltung zum Ziel, Arbeitgeber über die Integration internationaler Fachkräfte, ihre Anstellung und die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen zu informieren. Immerhin haben etwa drei Millionen in Deutschland lebende Migranten bereits in ihrem Herkunftsland einen Berufs- oder Hochschulabschluss erworben. ■



Potenzial nutzen: Qualifizierte Migranten

Effizienz der Inklusionsberatung

Die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung am politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben ist Ziel einer inklusiven Gesellschaft. In der Arbeitswelt ist hierfür die Berufsausbildung – möglichst im Betrieb und innerhalb des bewährten dualen Ausbildungssystems – eine wichtige Voraussetzung. Hierfür benötigen Unternehmen und deren Ausbildungspersonal eine fachgerechte Beratung, die u. a. die zuständigen Stellen leisten. Welchen Beratungsbedarf Ausbilderinnen und Ausbilder in kleinen und mittleren Betrieben haben und welche Unterstützung und Weiterqualifizie-

rung Inklusionsberatungsfachkräfte bei den zuständigen Stellen benötigen, untersucht das f-bb im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Dafür werden bis Ende Oktober 2015 leitfadengestützte Interviews und eine standardisierte Online-Befragung durchgeführt und ausgewertet. Die Studie soll dazu beitragen, die Inklusionsberatung zu optimieren und Betriebe bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Jugendliche mit Behinderung im Übergang in eine betriebliche Ausbildung besser zu unterstützen. Außerdem soll sie Erkenntnisse für mögliche Anpassungen der Rahmenregelungen und -curricula in der Rehabilitationspädagogik liefern. ■