

#GetInvolved: Teilhabestrukturen im Betrieb analysieren und entwickeln

Ein Instrument für das Selbstmonitoring

Neben Zeitmangel und fehlenden Fortbildungen ist beim Ausbildungspersonal auch mangelndes Bewusstsein für strukturelle Diskriminierung ein Hindernis, demokratische und gesellschaftliche Teilhabe in der Ausbildung zu vermitteln. Im Erasmus+-Projekt #GetInvolved wurde ein Selbstmonitoring-Tool entwickelt, mit dem Betrieben ein Werkzeug an die Hand gegeben wird, um die eigenen Teilhabestrukturen analysieren und verbessern zu können.

Demokratisches Bewusstsein fördern

Das Erstarken rechter und populistischer Strömungen ist nicht erst seit Kurzem ein europaweites Problem. Das Thema nimmt auch zunehmend Raum im Handlungsfeld der beruflichen Bildung ein. Umso problematischer ist daher der Umstand, dass der Demokratiebildung in der Ausbildung bislang wenig Platz eingeräumt wird. Ziel des Erasmus+-Projekts #GetInvolved (vgl. Infokasten) ist daher, demokratisches Bewusstsein, Engagement und Teilhabe in der Berufsbildung zu fördern. Der entwickelte Projektansatz setzt dabei vier Schwerpunkte:

- Fortbildung von Berufsbildungspersonal, Betrieben und Lernenden,
- Projektarbeit und kleine Wettbewerbe für Auszubildende, um sie zu animieren, sich mit gesellschaftlichen Themen auseinanderzusetzen,

- Selbstmonitoring-Tool für Betriebe, um ihre eigenen Strukturen auf demokratische Teilhabe zu überprüfen,
- Auszeichnung besonders demokratischer Betriebe/Ausbildungsinstitutionen; durch die Entwicklung eines Labels soll ihr Engagement sichtbar werden.

Der Beitrag konzentriert sich auf die Entwicklung und den Einsatz des Selbstmonitoring-Tools zur Stärkung demokratischer Teilhabe im Betrieb. Demokratische Teilhabe wird hier verstanden als individueller Handlungsraum im alltäglichen Miteinander, in dem Gesellschaft im Kleinen (z.B. am Ausbildungsplatz) gestaltet und Machtstrukturen und Privilegien erkannt und aufgebrochen werden.

Entwicklung des Selbstmonitoring-Tools

Beim Thema demokratische Teilhabe am Ausbildungsplatz ist sich ein Gros des Ausbildungspersonals der eigenen Rolle nicht bewusst. Basierend auf dem Ansatz der Inclusive Citizenship (vgl. LANGE/KLEINSCHMIDT 2017) setzt sich das Tool daher mit der Frage nach Machtverhältnissen auseinander. Macht heißt hier, die Fähigkeit, Einfluss zu nehmen und mitgestalten zu können. Für die Nutzer/-innen bedeutet dies ganz konkret, dass sie ihre eigenen Haltungen und betrieblichen Strukturen auf den Prüfstand stellen, indem sie sich mit Fragen auseinandersetzen wie:



ANDREA WISOTZKI
Projektleiterin bei der QBS
Werkstatt gGmbH
wisotzki@gewerkstatt.de

#GetInvolved

Projektlaufzeit: 01.11.2020 – 28.02.2023

Förderprogramm: Erasmus+

Projektpartner:

- QBS Werkstatt gGmbH, Deutschland
- 3s research laboratory, Österreich
- PKZ Voca Train, Polen
- Leibniz Universität Hannover – IDD, Deutschland
- ISFORCOOP, Italien

Alle im Projekt entwickelten Materialien stehen zum Download zur Verfügung:
www.getinvolved-project.eu

- Wo werden Entscheidungen in unserem Unternehmen getroffen und von wem?
- Welche Privilegien habe ich gegenüber meinen Auszubildenden?
- Wie können wir benachteiligte Gruppen wirklich beteiligen?

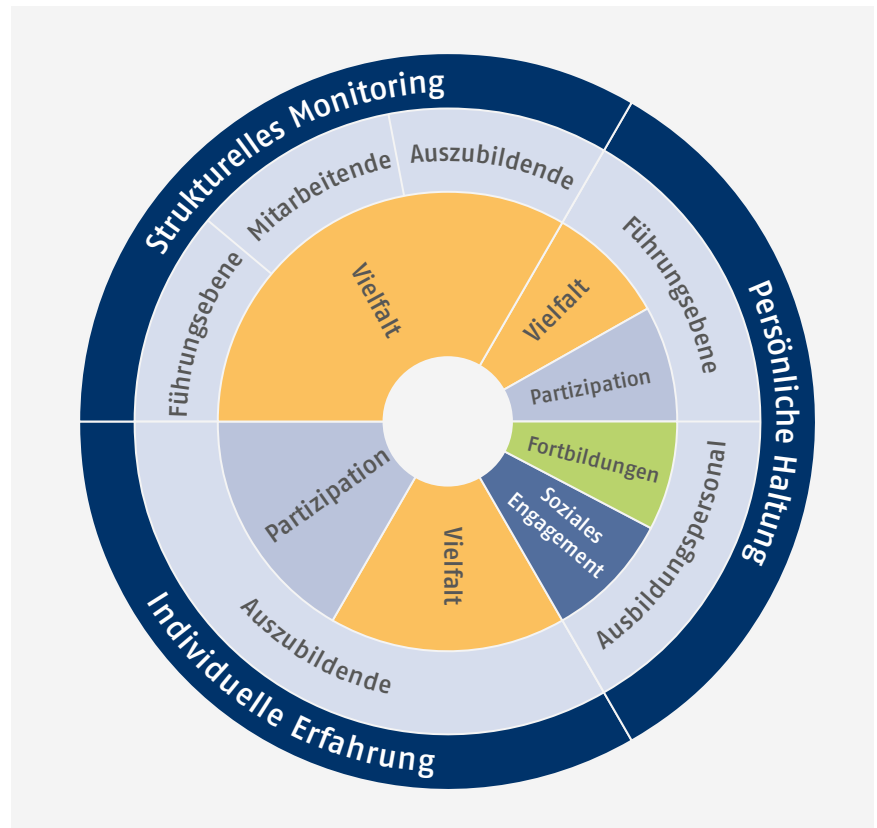
Vom Komplexen zum Anwendbaren

Erste Entwicklungsworkshops zeigen, wie umfangreich die Analyse demokratischer Strukturen ist und welche Herausforderungen bestehen, das Tool attraktiv und anwendbar zu gestalten. Neben der Frage, auf welche Evaluierungskriterien man sich konzentrieren sollte, sticht vor allem die Heterogenität der Zielgruppe heraus: Das Tool sollte für kleine Handwerksbetriebe ebenso komplikationslos anzuwenden sein wie für große Unternehmen mit eigener Personalentwicklungsabteilung. Außerdem sollte es sich an betriebliche wie schulische Lernorte gleichermaßen richten. Zudem ist wichtig, dass Nutzer/-innen das Tool wirklich selbst anwenden können, ohne eine Beratung durch die Projektpartner in Anspruch nehmen zu müssen. Diese Überlegungen führten dazu, das Instrument möglichst anschaulich zu gestalten und auf die wichtigsten Kriterien herunterzubrechen. Entstanden ist letztlich ein Workbook, das eigenständig durchgearbeitet werden kann und seine Nutzer/-innen bei ihren Schritten in demokratischere Strukturen begleitet.

Form und Anwendung

Wie in der Abbildung dargestellt, lassen sich zunächst drei übergeordnete Dimensionen unterteilen: Strukturelles Monitoring, Monitoring der eigenen, persönlichen Haltung sowie der individuellen Erfahrungen. Darunter sind drei Ebenen des befragten Personenkreises beschrieben. Gerade bei der Frage nach Machtverhältnissen ist es wichtig, dass die Führungs-

Abbildung
Struktur des Selbstmonitoring-Tools



ebene sowie die der Mitarbeitenden (inkl. Ausbildungspersonal) und Auszubildenden unterschieden werden. Schließlich wurden für das Monitoring vier Kriterienfelder definiert, die das zugrundeliegende Demokratiekonzept von #GetInvolved widerspiegeln: Vielfalt, Partizipation, Fortbildung der Mitarbeitenden, Soziales Engagement.

Start simpel: Welche Daten haben wir bereits?

Im strukturellen Monitoring befassen sich die Betriebe mit ihren bereits vorhandenen Daten, um zusätzliche Arbeit zu vermeiden. Das Tool umfasst hierbei nur das Kriterium der Vielfalt, da die Datenerhebung in den weiteren Kategorien zu aufwändig wäre. Viele Institutionen erfassen bereits Daten wie das Geschlechterverhältnis, Beschäftigte mit einer Behinderung oder die Staatsangehörigkeit der Mitarbei-

ter/-innen. Im Rahmen des Selbstmonitorings werden diese Kennzahlen allerdings ins Verhältnis gesetzt. Dabei erfolgt eine Orientierung an folgenden Reflexionsfragen:

- Wenn wir uns einen vielfältigen Betrieb nennen, finden wir Vielfalt wirklich auf allen Ebenen?
- In welchen Positionen sind Menschen mit Migrationsgeschichte, Frauen und Menschen mit Behinderung beschäftigt? Begegnen wir ihnen auch auf der Leitungsebene und damit in Entscheidungspositionen oder eher auf Ebene der Auszubildenden?

Mit Reflexionsfragen wie diesen sowie weiteren Informationen zum Thema Vielfalt leitet das Tool die Nutzer/-innen an, ihre Zahlen tiefer zu analysieren und über erste Veränderungsmöglichkeiten nachzudenken.

Eye Opening: Welche Rolle spiele ich in unserer Teilhabestruktur?

Das Monitoring der persönlichen Haltung findet auf der Führungs- sowie auf der Ebene des Ausbildungspersonals statt, denn diese Personen haben im Betrieb den größten Einfluss, bestehende Strukturen zu ändern. Vielen sind die eigenen Privilegien nicht bewusst, die zum Ausschluss von Gruppen oder ganz konkret zur Benachteiligung von Auszubildenden führen. Einfache Checklisten und offene Fragen erbringen dabei in allen vier Kategorien (Vielfalt, Partizipation, Fortbildung und soziales Engagement) neue Erkenntnisse.

Je Kategorie gibt es eine einseitige Checkliste, deren Fragen mit Ja oder Nein beantwortet werden. Dabei setzen sich Führungspersonen bspw. mit Fragen nach einer Inklusionsstrategie oder nach der Förderung von Fortbildungen zu demokratischen Kompetenzen auseinander. Das Ausbildungspersonal hingegen befasst sich konkret mit der Ausbildungssituation: Welche Personengruppen werden in Lernmaterialien dargestellt oder ist Raum und Offenheit da, mit Auszubildenden gemeinsam Entscheidungen über den Arbeitsalltag zu treffen?

Jede Checkliste endet mit einer Ergebnisseite, die weiterführende Informationen, Methoden und Reflexionsfragen liefert, um Themen eigenständig vertiefen und konkrete Veränderungen angehen zu können.

Wichtig ist: Das Tool ist keine Prüfung, bei der man gut oder schlecht abschneidet. Nutzer/-innen sollen es vielmehr als Start bzw. Zwischenstand sehen und zur Selbstreflexion heranziehen.

Nicht vergessen: Was sagen die Auszubildenden?

Um tatsächliche Mitgestaltungsmöglichkeiten auf den Prüfstand zu stellen, darf die Perspektive der Auszubildenden nicht fehlen. Diese Erfahrungen sollten den Selbsteinschätzungen aus dem vorigen Teil gegenübergestellt werden, um eventuelle Wahrnehmungsschiefen sichtbar zu machen.

Der Anspruch der Projektpartner von #GetInvolved war ursprünglich, eine umfassende Befragung aller Beschäftigten und Auszubildenden durchzuführen, um herauszufinden, wie es um Diskriminierungserfahrungen und Mitbestimmung steht. Allerdings ist die Umsetzung herausfordernd: Fragen nach Diskriminierungserfahrungen sind sehr sensibel und sollten anonym erfolgen. Gerade in kleinen Betrieben ist Anonymität jedoch schwer zu gewährleisten. Daher schlagen die Projektpartner vor, diese Befragungen erst ab einer gewissen Betriebsgröße durchzuführen. In einem offenen und familiären Betriebsklima könnte man sie auch als Grundlage für Gespräche nutzen – allerdings sollten sich die Akteure des Abhängigkeitsgefälles zwischen Auszubildenden und Betrieb bewusst sein, sodass infrage steht, wie ehrlich die Antworten ausfallen.

Zur leichteren Umsetzung wurden zwei überschaubare Fragebögen für die Auszubildenden entwickelt, in denen konkrete Fragen zu Erfahrungen mit Diskriminierung und Partizipation gestellt werden. Da das Projekt vor allem zum Handeln anregen will, gehen die Fragen über eine reine Auflistung der Situationen hinaus und umfassen z. B. auch folgende Aspekte:

- Wurden die Situationen gemeldet und gab es Konsequenzen?
- Habe ich selbst eingegriffen und denke, ich kann helfen?
- Werde ich in Entscheidungsprozesse bzgl. der Arbeit einbezogen und bei welchen Themen wünsche ich mir mehr Mitbestimmung?

Erfahrungswerte

Durch das Ende der Projektförderung kann offiziell keine Evaluation der Anwendung erfolgen. Welche konkreten Veränderungen in Betrieben bereits angeregt wurden, ist aus Sicht der Projektpartner nicht systematisch nachzuvollziehen. Erste Feedbacks aus Bildungseinrichtungen belegen eine leichte Praktikabilität des Tools. Die einzelnen Instrumente des entwickelten Selbstmonitoring-Tools stehen allen Interessierten online zur freien Nutzung zur Verfügung (vgl. Link im Infokasten). Um einzelne Instrumente bzw. das Tool insgesamt weiterzuentwickeln, begrüßen die Projektpartner jedwedes Feedback von Nutzer/-innen. ◀

LITERATUR

LANGE, D.; KLEINSCHMIDT, M.: Inclusive Citizenship Education. In: DIENDORF, G.; SANDNER, G.; TUREK, E.: (Hrsg.): Populismus – Gleichheit – Differenz. Herausforderungen für die politische Bildung. Schwalbach 2017, S. 63–82

(Alle Links: Stand 17.10.2024)