



BAG UB

„Den richtigen Kurs finden!“

Bildungscoaching bei beruflicher Weiterbildung für
Arbeitnehmer_innen mit Unterstützungsbedarf

Von Birgit Nickel und Claus Sasse

Praxishandbuch



Zu den Autor_innen



Birgit Nickel

ist Diplom Sozialpädagogin, Mediatorin BM®, NLP-Master (DVNLP), Supervisorin und Coach. Bei der BAG UB ist sie zuständig für den Bereich Beratung und Weiterbildung und war von 2014 bis 2018 im Projekt Karriereplanung inklusive tätig.



Claus Sasse

ist bei der BAG UB zuständig für das Fachmagazin impulse und als Projektmitarbeiter tätig. Von 2014 bis 2018 war er an der Umsetzung des Projekts Karriereplanung inklusive beteiligt.

Impressum

Titel

„Den richtigen Kurs finden“

Bildungscoaching bei beruflicher Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Unterstützungsbedarf

Autor_innen

Birgit Nickel und Claus Sasse

Lektorat

Jörg Bungart

Gestaltung

Claus Sasse

Fotos und Graphiken

Titelseite: Janine Lancker

Druck

Druckwerk München

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.

Schulterblatt 36

20357 Hamburg

Hamburg, August 2018

„Den richtigen Kurs finden“

Bildungskoaching bei beruflicher Weiterbildung für
Arbeitnehmer_innen mit Unterstützungsbedarf

von Birgit Nickel und Claus Sasse

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
2	Karriereplanung inklusive: Berufliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderung.....	8
3	Berufliche Weiterbildung	13
4	Weiterbildungsbedarfe und -angebote	17
5	Der Unterschied zwischen Jobcoach und Bildungscoach	38
6	Der Bildungscoachingprozess	44
7	Curriculum der Weiterbildung zum Bildungscoach	82
8	Erfahrungen aus den Weiterbildungsbegleitungen.....	89
9	Praxisbeispiele	112
10	Erfahrungen mit Weiterbildungsangeboten – Abbau von Barrieren.....	123
11	Peer Support.....	130
12	Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung.....	150
13	Empfehlungen.....	155
14	Abkürzungsverzeichnis.....	159

1 Einleitung

Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung ist immer wieder Thema politischer und ökonomischer Debatten. Der allgemeine Bedarf an Fachkräften wächst, technische und strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern eine ständige Anpassung des Wissens von Arbeitnehmer_innen. Ein großer Teil von ihnen hat jedoch keinen oder keinen adäquaten Zugang zu Angeboten der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zu dieser Gruppe gehören auch viele Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in sogenannten geringqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sind.

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds geförderte Projekt Karriereplanung inklusive hat zwischen 2014 und 2018 Möglichkeiten erprobt, berufliche Weiterbildung für diese Personengruppe zugänglich zu machen. In diesem Handbuch dokumentieren wir die Ansätze und Konzepte, die im Projekt erprobt wurden.

Der Leitfaden richtet sich in erster Linie an Leitungs- und Fachpersonen von Fachdiensten, die Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten und die nach Wegen suchen, diesem Personenkreis berufliche Weiterbildung zugänglich zu machen. Sie finden hier vielfältige Anregungen, Konzepte und Hintergrundinformationen, die im Laufe des Projekts Karriereplanung inklusive zusammengetragen, entwickelt und erprobt wurden.

Im Kapitel 2 werden zunächst die Ansätze und Ziele des Projekts Karriereplanung inklusive beschrieben und die beteiligten Projektpartner vorgestellt. In Kapitel 3 finden Sie Informationen zu gesetzlichen Grundlagen für berufliche Weiterbildung. In Kapitel 4 dokumentieren wir die Ergebnisse von Befragungen zum Bedarf und zu Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung, die zu Beginn des Projekts Karriereplanung inklusive mit Arbeitnehmer_innen, Arbeitgebern, Weiterbildungsanbietern und Fachdienstmitarbeiter_innen durchgeführt wurden.

Ein zentraler Baustein des Projekts Karriereplanung inklusive war die Ausbildung von Bildungscoaches zur Begleitung von Menschen mit Behinderung in berufliche Weiterbildungsangebote. In Kapitel 5 finden Sie eine Beschreibung des Tätigkeits- und Aufgabenfelds des Bildungscoachs im Verhältnis zum Jobcoach. In Kapitel 6 werden die einzelnen Schritte des Bildungscoachingprozesses dargestellt, in Kapitel 7 dokumentieren wir das Curriculum der Weiterbildung zum Bildungscoach, die während des Projekts durchgeführt wurde. Die Erfahrungen, die die Bildungscoaches im Rahmen des Projekts Karriereplanung inklusive mit der Begleitung von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung in berufliche Weiterbildungsangebote gemacht haben, werden in Kapitel 8 beschrieben. Die anschließend dokumentierten Praxisbeispiele in Kapitel 9 sollen Ihnen als Veranschaulichung der vielfältigen Möglichkeiten dienen, die durch Bildungscoaching eröffnet werden können. In Kapitel 10 haben wir, abgeleitet aus den

Erfahrungen der Bildungscoaches im Projekt Karriereplanung inklusive, zusammengestellt, welche Kriterien Weiterbildungsangebote erfüllen müssen, um von Menschen mit Behinderungen genutzt werden zu können und welche Gestaltungsmöglichkeiten Weiterbildungsanbieter haben, um Kurse zumindest ausreichend barrierefrei zu machen.

Kapitel 11 erläutert das Konzept und die Bedeutung von Peer Support Angeboten, die in einem weiteren zentralen Baustein im Rahmen des Projekts entwickelt und erprobt wurden. Hier können Sie auch die jeweiligen Ausbildungscurricula finden, die von den drei Praxispartnern des Projekts Karriereplanung inklusive in Chemnitz, Nürnberg und Hamburg entwickelt wurden. In Kapitel 12 gehen wir abschließend auf die Erfahrungen ein, die im Bereich Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit gesammelt wurden. Im Kapitel 13 finden Sie unsere Empfehlungen zum Thema Öffnung von beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Unterstützungsbedarf, die noch einmal die wesentlichen Erkenntnisse aus der vierjährigen Projektarbeit bündeln.

Ein umfangreicher Anhang mit unterschiedlichen Materialien, Leitfäden und Checklisten, die im Projekt entwickelt wurden, rundet das Handbuch als Arbeits- und Praxishilfe für die Begleitung von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung ab. Die einzelnen Kapitel sind bewusst so verfasst, dass sie auch für sich genommen als Praxisanleitung genutzt werden können. Insofern sind einige sich wiederholende Erklärungen nicht zu vermeiden gewesen. Wir bitten diejenigen, die diesen Leitfaden als Ganzes studieren, über die Redundanzen wohlwollend hinwegzulesen. Das Handbuch und die Materialien sind auch online auf der Webseite des Projekts als Download für Sie verfügbar: <https://www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/projektergebnisse> oder unter <https://www.bag-ub.de/publikationen>.

Noch ein Hinweis zur Schreibweise im Leitfaden: Wir fühlen uns einer geschlechter-sensiblen und nicht-diskriminierenden Schreibweise verpflichtet. Wir verwenden deshalb bei Personenbezeichnungen das sogenannte „Gender Gap“ (Geschlechter-Lücke), das sich als Mittel der sprachlichen Darstellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten langsam etabliert. Der Unterstrich beziehungsweise die „Lücke“ soll sichtbar machen, dass in einer unbestimmten Personengruppe mehr als nur die zwei Geschlechtsidentitäten ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ versammelt sein können. Dadurch sollen Menschen mit beispielsweise transsexueller oder intersexueller Identität sprachlich nicht mehr ausgeschlossen werden.

2 Karriereplanung inklusive: Berufliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderung

Inhalt

2.1 Aufgaben und Ziele des Projekts Karriereplanung inklusive	8
2.2 Die Projektpartner	10

2.1 Aufgaben und Ziele des Projekts Karriereplanung inklusive

Fortbildung und berufsbegleitende Weiterbildung gehören zu den Standards für Berufstätige. Die Realität bei Arbeitnehmer_innen mit Behinderung weicht von dieser Normalität ab, insbesondere bei Personen mit Lernschwierigkeiten. Sie sind bislang weitgehend von gängigen Weiterbildungsangeboten ausgeschlossen, weil diese nur sehr unzureichend an ihre Lernvoraussetzungen und Bildungsbedarfe angepasst sind.

Der Anteil der berufserfahrenen, formal Geringqualifizierten bei den Beschäftigten in Deutschland liegt seit den 1990er Jahren kontinuierlich über 10 Prozent, aktuell sind es schätzungsweise sieben Millionen.¹ Menschen mit Lernschwierigkeiten in Arbeit zählen nahezu ausnahmslos dazu. Formal geringqualifiziert bedeutet, über keinen zertifizierten Abschluss zu verfügen. Kompetenzen für berufliche Handlungsfähigkeit werden aber auch in großem Umfang informell und non-formal erworben. Lernen geschieht im Arbeitsprozess beiläufig, Lernimpulse entstehen aus praktischen Anforderungen und Lernen findet bei der Bewältigung dieser Anforderungen statt. Was fehlt ist ein Anerkennungssystem. Im Gegensatz zu verschiedenen anderen europäischen Staaten wie Norwegen, Finnland, Frankreich oder den Niederlanden, ist es in Deutschland bisher nicht etabliert, Nachweise für informell erworbene Kenntnisse und Kompetenzen zu erhalten, die im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt etwas gelten.² Insgesamt ist das berufliche Bildungssystem in Deutschland bisher für Menschen mit niedriger formaler Qualifikation kaum zugänglich.

Der Handlungsauftrag ergibt sich in zweierlei Hinsicht: zum einen durch eine Initiative des Europäischen Rates, zum anderen durch die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK). Mit Beschluss vom 20. Dezember 2012 hat der Europäische Rat seine Mitgliedsstaaten dazu aufgefordert, bis zum

¹ Siehe dazu: Kalina und Weinkopf (2016) und auch: Gaylor, Schöpf und Severing (2015)

² Ebenfalls zu finden bei : Gaylor, Schöpf und Severing (2015)

Jahr 2018 Zertifizierungsmöglichkeiten für informell erworbene Kompetenzen zu schaffen. Arbeitskräfte mit Lernschwierigkeiten können davon erheblich profitieren, weil daraus Anerkennung betrieblicher Praxis und Weiterbildung in Kursen und Seminaren erwachsen kann, die zu mehr Chancengleichheit im Bildungssystem und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führt.

Inklusion verlangt, das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt zunehmend auch für Menschen mit atypischen, sehr unterschiedlichen Bildungs- und Berufsverläufen zugänglich zu machen.

Das Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter (bifos) hat vor diesem Hintergrund das Projekt Karriereplanung inklusive initiiert, das diese Herausforderungen aufnehmen und einen Beitrag leisten sollte, berufliche Weiterbildungsangebote inklusiv und möglichst barrierefrei zu gestalten.

Mit dem Projekt wurden

- Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und ohne formalen Berufsabschluss ermutigt, sich fortzubilden und darüber beruflich weiterzuentwickeln,
- Arbeitgeber gewonnen, gering qualifizierte Mitarbeiter_innen mit Behinderung zunehmend in ihrer Fortbildungsplanung zu berücksichtigen,
- Fort- und Weiterbildungsträger sensibilisiert, ihre Angebote so zu gestalten, dass sie auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten zugänglich werden,
- Fachkräfte zur Teilhabe am Arbeitsleben als Bildungskoaches ausgebildet, die Weiterbildungsangebote finden, anpassen und Arbeitnehmer_innen mit Behinderung in der Weiterbildung und beim Transfer in die Praxis begleiten und
- Peer Supporter_innen (Menschen mit Behinderung aus der Zielgruppe) gefunden und qualifiziert, ein Beratungsangebot für interessierte Arbeitnehmer_innen mit Behinderungen vorzuhalten und als Expert_innen in eigener Sache für einen gleichberechtigten Zugang zu beruflicher Weiterbildung zu werben.

In der Praxis wurde das Modellprojekt an drei Standorten umgesetzt: in Chemnitz vom Sozialen Förderwerk, in Nürnberg von Access Integrationsbegleitung und in Hamburg von der Hamburger Arbeitsassistentin. Als weiterer Projektpartner führte die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung die Evaluation des Projekts und das Monitoring durch. Das Projekt wurde aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und lief von September 2014 bis Juni 2018.

Eine Bestandsaufnahme, die in Form von Interviews mit unterstützten Arbeitnehmer_innen, Arbeitgebern und Weiterbildungsträgern in der ersten Phase des Projekts erhoben wurde, bestätigte das Interesse von Arbeitnehmer_innen und den Wunsch von Arbeitgeber_innen an passenden Angeboten beruflicher Weiterqualifizierung.

Mit der Orientierung auf Öffnung bestehender Weiterbildungsangebote und der Ermöglichung beruflicher Qualifizierung für einen Personenkreis, der bisher weitgehend davon ausgeschlossen war, erfüllte das Projekt Karriereplanung inklusive und der Ansatz des Bildungscoachings für Menschen mit Behinderung wesentliche Forderungen der Vereinten Nationen. Im Rahmen der Prüfung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat der Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen am 17. April 2015 seine abschließenden Bemerkungen zum Staatenprüfungsverfahren Deutschlands veröffentlicht. Der Ausschuss empfiehlt zum Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung), in Deutschland einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen, der den Richtlinien der Konvention entspricht. Für Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, ist deren erfolgreiche Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangebote eine wichtige Bedingung für eine dauerhafte, langfristige Beschäftigung.³

Das Projekt Karriereplanung inklusive hat sich dieser Herausforderung gestellt und erste Schritte unternommen, den Zugang insbesondere von Menschen mit Lernschwierigkeiten zum beruflichen Bildungssystem zu öffnen. Bestehen bleibt die Aufgabe, ein berufliches Bildungssystem zu schaffen, das eine Kompetenzerkennung leistet und fördert und damit non-formales und informelles Lernen anerkennt und Wege zu Chancengleichheit im Arbeitsleben eröffnet.

2.2 Die Projektpartner

bifos e.V.

Das Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter, bifos, besteht seit 1992 und ist ein Verein von und für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen. bifos e.V. ist eng mit der Selbstbestimmt Leben Bewegung behinderter Menschen in Deutschland und der internationalen Behindertenbewegung verbunden und ist Mitglied des Dachverbandes „Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben Behinderter in Deutschland -ISL- e.V.“. bifos e.V. war Träger des Projekts Karriereplanung inklusive und war im Projekt als Projektleitung und -koordination tätig.

Internet: <https://www.bifos.org>

Soziales Förderwerk e.V.

Das Soziale Förderwerk e.V. (SFW) wurde 1994 gegründet. Im Mittelpunkt steht die berufliche Integration und Begleitung von benachteiligten Menschen; insbesondere die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Das SFW ist in den Regionen Chemnitz, Mittelsachsen und im Erzgebirgskreis sowohl durch den Integrationsfachdienst als auch durch die Ausführung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ und des Eingangsverfahrens beziehungsweise Berufsbildungsbereichs der WfbM als Persönliches Budget aktiv.

³ Vgl: Deutsches Institut für Menschenrechte (2015)

Neben allgemeinen Beratungsangeboten für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben liegen die Schwerpunkte des SFW in der Beratung zu Fragen beim Übergang Schule – Beruf und der Unterstützung beim Übergang Werkstatt für behinderte Menschen – allgemeiner Arbeitsmarkt. Ein weiterer inhaltlicher Aspekt der Arbeit liegt für das SFW in der Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern zu Fragen der Beschäftigung behinderter Menschen. Das SFW ist Träger der „support“ Geschäftsstelle Chemnitz/Südwestsachsen, einem Dienstleistungsnetzwerk für alle Arbeitgeber in Sachsen, das die Betriebe bei der Gewinnung von betrieblichen Fachkräften sowie die bei der Lösung von Problemlagen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützt.

Internet: <https://www.sfw-chemnitz.de>

Access Integrationsbegleitung Nürnberg gGmbH

Die Access Integrationsbegleitung gGmbH (Access) unterstützt seit 1998 als Fachdienst für berufliche Inklusion Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf. Access initiiert und beteiligt sich seit seiner Entstehung an Modellprojekten, um die berufliche Inklusion für Menschen mit Behinderung voranzubringen (Übergang-Schule-Beruf, Übergang Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt). Besonders bekannt wurde der Fachdienst durch seine Vorreiterrolle in Sachen Unterstützte Beschäftigung. Ein Erfolgsfaktor ist sicher auch, dass im Team behinderte und nichtbehinderte Kolleg_innen gemeinsam für die Inklusionsidee arbeiten. 25 % der Mitarbeitenden bei ACCESS haben selbst eine anerkannte Schwerbehinderung. Für sein besonderes Engagement wurde der Fachdienst vielfach gelobt und ausgezeichnet – zuletzt im Jahr 2017 als Best Service Provider im Rahmen der europäischen Konferenz Employment for All in Belfast.

Gesellschafter von Access sind drei ebenfalls gemeinnützige Vereine: das Zentrum für Selbstbestimmtes Leben Behinderter e. V. (ZSL) in Erlangen, Gemeinsam Leben - Gemeinsam Lernen Nürnberger Land e. V. und der Freundeskreis des Wichernhauses Altdorf e. V. Access hat Standorte in Erlangen, Nürnberg und Bamberg und ist regional mit allen wichtigen Akteuren vernetzt, so auch als Gesellschafter und Kooperationspartner der Integrationsfachdienst gGmbH in Mittelfranken. Im Projekt Karriereplanung inklusive war Access als Praxisstandort beteiligt, hat Bildungskoaches und Peer Supporter_innen ausgebildet und Weiterbildungsbegleitungen durchgeführt. Die Mitarbeitenden von Access geben ihr Know How in Seminaren, Workshops und Vorträgen an andere Fachkräfte und Akteure der beruflichen Inklusionsszene weiter.

Internet: <https://www.access-ifu.de>

Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH

Die Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH (HAA), entstanden 1992 im Rahmen eines Modellprojekts aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der damaligen Hauptfürsorgestelle Hamburg, ist ein Fachdienst zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung. Seit 2002 ist die HAA auch Integrationsfach-

dienst in Hamburg und zuständig für die Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Lernschwierigkeiten / geistiger Behinderung. Seit 2009 ist die HAA im Verbund des Integrationsfachdienstes auch Träger der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“. Weitere Unterstützungsangebote der HAA liegen im Bereich Übergang von der Schule in den Beruf und zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung am Arbeitsplatz. Mit dem Modellprojekt Budget für Arbeit Hamburg, das 2015 verstetigt worden ist, bietet die HAA darüber hinaus Verbesserungen einer beruflichen Teilhabe für Menschen, die von einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf einen Arbeitsplatz wechseln möchten.

Die HAA ist eine gemeinnützige GmbH, Gesellschafterin ist die Landesarbeitsgemeinschaft Eltern für Inklusion e.V.

Internet: <https://www.hamburger-arbeitsassistentz.de>

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB) setzt sich seit ihrer Gründung 1994 bundesweit für die Verbreitung des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung ein, um Menschen mit Behinderungen faire Chancen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu ermöglichen.

Die BAG UB vertritt die Interessen der verschiedenen Akteure, die den Grundsätzen der Unterstützten Beschäftigung nahe stehen und sie verbreiten. Dazu zählen: Menschen mit Behinderungen, ihre Unterstützer_innen, (Integrations-) Fachdienste und sonstige Anbieter zur Teilhabe am Arbeitsleben, Schulen sowie die Behinderten(selbst-)hilfe. Entsprechend breit ist das Spektrum der Mitglieder der BAG UB.

Im Projekt Karriereplanung inklusive waren die Aufgaben der BAG UB das Projektmonitoring und die Evaluation.

Internet: <https://www.bag-ub.de>

Literatur:

Deutsches Institut für Menschenrechte (2015): Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands. Als Download https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf

Gaylor, Claudia; Schöpf, Nicolas und Severing, Eckart (2015): Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden; Bielefeld, Bertelsmann Stiftung.

Kalina, Thorsten und Weinkopf, Claudia (2016): Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten. IAQ-Report 2016-03; Duisburg, Institut für Arbeit und Qualifikation.

3 Berufliche Weiterbildung

Inhalt:

3.1 Was ist berufliche Weiterbildung?	13
3.2 Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung	14

3.1 Was ist berufliche Weiterbildung?

„Ein Bedarf an Bildung und Weiterbildung besteht in der Regel für behinderte wie für nicht behinderte Menschen ein Leben lang. Weiterbildung stellt eine wichtige Form des lebenslangen Lernens dar. Berufliche Weiterbildung verfolgt das Ziel, berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.“¹

Die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung und lebenslangem Lernen in Zeiten einer sich immer schneller verändernden Produktionswelt wird von allen Beteiligten gleichermaßen betont. Allerdings gibt es immer wieder Verwirrung bei der Verwendung der Begriffe „Fortbildung“ und (berufliche) „Weiterbildung“. Nach der Definition des Deutschen Bildungsrates wird mit dem Begriff Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Ende einer ersten Bildungsphase und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ definiert. Er umfasst: „berufliche Weiterbildung, allgemeine Weiterbildung, Erweiterung der Grundbildung und politische Bildung“, aber nicht das Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz.² Danach ist Weiterbildung ein umfassender Begriff unter den auch der der Fortbildung fällt.

Bei einer Fortbildung steht eine konkrete Weiterqualifizierung im Fokus, die sich auf den derzeit ausgeübten Job bezieht. Hierbei geht es um den gezielten Erwerb weiterführender Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die Ausübung neuer, bevorstehender Aufgaben des Jobs ausgerichtet sind. Auch der berufliche Aufstieg kann ein Grund für die Fortbildung sein. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) definiert Fortbildung als Teil der formalen Berufsbildung neben Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Umschulung: In Artikel 1 heißt es dazu: „Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.“³

Eine Weiterbildung muss keinen direkten Bezug zum bestehenden Arbeitsplatz haben. Vielmehr steht für die Arbeitnehmer_in im Vordergrund, das individu-

¹ Vgl. BMAS, einfach-teilhaben.de

² Deutscher Bildungsrat (1970)

³ BBiG (2005), S. 5

elle Qualifikationsprofil auszubauen. Ein Erwerb von Zusatzqualifikationen in den unterschiedlichsten Bereichen ist vorstellbar. Mit der Weiterbildung muss auch kein konkreter betrieblicher Zweck verfolgt werden. Berufliche Weiterbildung ist „jeder Bildungsvorgang, der eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft oder erweitert. Sie findet in der Form von organisiertem Lernen statt. Vorangegangen sind frühere Bildungsphasen und zwischenzeitliche Berufstätigkeit. [] Sofern die Weiterbildung vom Unternehmen ausgeht und im Unternehmenskontext erfolgt, spricht man von betrieblicher Weiterbildung.“⁴

Friderike Behringer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) beschreibt Weiterbildung als Oberbegriff für Erwachsenenbildung, die unterschiedliche Funktionen erfüllen soll. Im beruflichen Kontext soll sie: „einerseits [...] das Nachholen von Schulabschlüssen ermöglichen, neue Chancen eröffnen und die Persönlichkeitsentwicklung fördern. Andererseits soll sie dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu stärken, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen sowie die am Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen bereitzustellen und so die Realisierung wirtschaftlicher Potentiale erleichtern.“⁵

In einer Untersuchung für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) kommt Behringer zum dem Ergebnis, dass berufliche Weiterbildung von Menschen in un- oder angelernten Tätigkeiten im Vergleich mit Fach- oder Führungskräften am wenigsten wahrgenommen wird: „Drei Viertel (75 %) der Arbeiter und Angestellten auf Führungsebene nehmen Weiterbildung wahr. Unter den Un- und Angelernten liegt die Quote mit 44 % weit darunter. Die Beteiligung der Fachkräfte liegt mit 64 % dazwischen“.⁶ Zwar sei ein Anstieg der Teilnahmequoten bei den Un- und Angelernten zu verzeichnen, allerdings liege hier der Schwerpunkt im betrieblichen Weiterbildungssegment, in dem ein großer Teil der Maßnahmen nur wenige Stunden dauert.

Diese Werte entsprechen auch den Ergebnissen einer nichtrepräsentativen Umfrage unter sozialversichert arbeitenden Menschen mit Schwerbehindertenstatus, die zu Beginn des Projekts Karriereplanung inklusive durchgeführt wurde: Über die Hälfte der befragten Arbeitnehmer_innen hatte noch nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen (siehe Kapitel 4). Angesichts der Bedeutung, die beruflicher Weiterbildung von allen Seiten beigemessen wird, um dauerhaft eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern, ist der Handlungsbedarf auf diesem Feld gerade für Menschen mit Behinderung besonders hoch.

3.2 Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung

Gesetzliche Grundlagen der Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung sind in Deutschland das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerks-

⁴ Vgl. Wikipedia Eintrag zu Weiterbildung: https://de.wikipedia.org/wiki/Berufliche_Weiterbildung, (Zugriff am 18.7.2018)

⁵ Behringer (2011), S. 15

⁶ BMBF (2014), S.6

ordnung (HwO). In der in §§ 66 BBiG/42m HwO genannten Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen von Menschen mit Behinderung veröffentlicht. Vorrangiges Ziel ist dabei, behinderte Menschen „zu einem berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu führen.“ Ein weiteres „Ziel [] ist es, Benachteiligungen von behinderten Menschen im Sinne des Artikels 3 Grundgesetz in Ausbildung, Umschulung und Prüfung zu verhindern. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn behinderte und nicht behinderte Menschen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und behinderte Menschen dadurch in der gleichberechtigten Teilhabe an der beruflichen Bildung unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden.“⁷ Ein wichtiges Instrument um Menschen mit Behinderung den Zugang zu beruflichen Bildungsangeboten zu ermöglichen, ist der Nachteilsausgleich, der in § 65 des BBiG und § 42l der HwO geregelt ist. Damit können individuell bestehende Einschränkungen durch geeignete Maßnahmen ausgeglichen werden. In der Regel sind das zum Beispiel Zeitverlängerungen bei Prüfungen oder der Einsatz von Gebärdensprachdolmetscher_innen. Es kann aber auch der Einsatz einer „vertrauten Person“ als Assistenz für einen Menschen mit Behinderung darunter fallen.⁸ Näheres dazu findet sich auch in dem vom BIBB herausgegeben Handbuch „Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende“.⁹

Die Anwendung des Nachteilsausgleichs kann auch nicht auf die gesetzlich geregelten Aus- und Weiterbildungen beschränkt werden, sondern ist für alle beruflichen Weiterbildungsangebote anzuwenden. Die gesetzliche Grundlage liefert neben der UN-Behindertenrechtskonvention und der Grundrechtecharta der Europäischen Union zunächst das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In § 2, Absatz 1, Satz 3 heißt es dort: Benachteiligungen [...] sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf: [...] den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung.“¹⁰

In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union wird in Artikel 14 bestimmt: „Jede Person hat das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung.“¹¹ Nach Artikel 24 UN-Behindertenrechtskonvention sollen die Vertragsstaaten das „Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung [anerkennen]“. Sie verpflichten sich auch, sicherzustellen, „dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“ haben.¹²

⁷ BIBB (2006), S. 1

⁸ Vgl. Vollmer (2017), S. 11

⁹ Vgl. BIBB (2014)

¹⁰ Vgl. AGG (2013), S. 1

¹¹ Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000), S. 11

¹² Vgl. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/bildung-3907/>

Literatur:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2013). Als Download: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf>
- Behringer, Friderike (2011): Betriebliche Weiterbildung in Europa, in: Wirtschaftsdienst 13-2011; Hamburg, ZBW. Als Download: <https://archiv.wirtschaftsdienst.eu/jahr/2011/13/betriebliche-weiterbildung-in-europa/>
- BBiG, Berufsbildungsgesetz (2005). Als Download: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales: einfach teilhaben - Webportal für Menschen mit Behinderung, URL: https://www.einfach-teilhaben.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Neu_orientieren/Weiterbildung/weiterbildung_node.html
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014, Bonn. Als Download: https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf
- BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2006): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen. Als Download: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_empfehlung_ha_pm_20-2006.pdf
- BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2014): Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende. Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis; Bielefeld, W. Bertelsmann-Verlag
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000). Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 18.12.2000. Als Download: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf
- Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission - Strukturplan für das Bildungswesen; Stuttgart.
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>
- Vollmer, Kirsten (2017): Für viele ist Inklusion schon Realität, in: Bildungspraxis 03-2017; München, AVR. Als Download: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a4_vollmer_interview_bildungspraxis_2017.pdf

4 Weiterbildungsbedarfe und –angebote

Inhalt:

4.1 Auswertung der Recherche zu Weiterbildungsbedarfen	17
4.1.1 Interviews mit Arbeitnehmer_innen	18
4.1.2 Interviews mit Betrieben	21
4.1.3 Interviews mit Fachdiensten	26
4.1.4 Fazit	29
4.2 Auswertung der Recherche zu Weiterbildungsangeboten	31
4.2.1 Integrationsämter	31
4.2.2 Handels- und Handwerkskammern	32
4.2.3 Bildungsträger der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften	33
4.2.4 Freie Bildungsanbieter	34
4.2.5 Fazit	35

Zu Beginn des Projekts Karriereplanung inklusive wurden Rechercheinterviews mit Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und Ansprechpersonen in deren Betrieben geführt, um ein genaueres Bild davon zu bekommen, welchen Stellenwert berufliche Weiterbildung für den Personenkreis im betrieblichen Alltag spielt. Darüber hinaus wurden bundesweit Fachdienste dazu befragt, welche Erfahrungen sie in der Begleitung von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung bezüglich des Themas Berufliche Weiterbildung haben.

Neben der Ermittlung von Bedarfen der Beteiligten zum Thema Berufliche Weiterbildung wurden auch verschiedene Weiterbildungsanbieter zu ihren Erfahrungen mit der Zielgruppe und eigenen Angeboten befragt. Im Folgenden finden Sie eine Darstellung und Auswertung der Befragungsergebnisse. Sie sind im wissenschaftlichen Sinne nicht repräsentativ, zumal der Umfang der Befragungen zu klein war.

4.1 Auswertung der Recherche zu Weiterbildungsbedarfen

Um sich der Thematik zu nähern und die Erfahrungen der Praxis systematisch zu erfassen, wurde die Methode des halbstrukturierten Interviews gewählt. Dafür wurden Interviewleitfäden entwickelt mit denen der/die Interviewer_in offene Fragen zum Thema stellt und den/die Gesprächspartner_in frei assoziieren lässt und gegebenenfalls Nachfragen stellt.

Die Fragen im Gesprächsleitfaden wurden zielgerichtet ausgewählt, um Aussagen zu den bisherigen Erfahrungen mit Weiterbildungen, den Bedarfen und den Barrieren bei der Teilnahme an Weiterbildungen zu erhalten. Um ein möglichst umfassendes Bild an Erfahrungen und Sichtweisen zu erhalten, wurden die Interviews mit Betrieben, den Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und mit den Mitarbeiter_innen von Fachdiensten, die die Arbeitnehmer_innen begleiten, geführt. Für jede Zielgruppe wurde ein Interviewleitfaden erstellt, der die gleichen Aspekte erfasst, im Detail jedoch auf die spezifische Situation eingeht. Der Interviewleitfaden für die unterstützten Arbeitnehmer_innen wurde in leichter Sprache formuliert. Die Antworten wurden in einen entsprechenden Auswertungsbogen übertragen.

Die drei Projektpartner aus der Praxis haben in ihrer jeweiligen Region die Kontakte zu Betrieben und Arbeitnehmer_innen mit Behinderung genutzt und dort Interviews geführt. Die BAG UB hat Interviews mit Mitarbeiter_innen aus Fachdiensten geführt, dieses sowohl mit den Mitarbeiter_innen der Projektpartner und darüber hinaus bundesweit mit weiteren Fachdiensten.

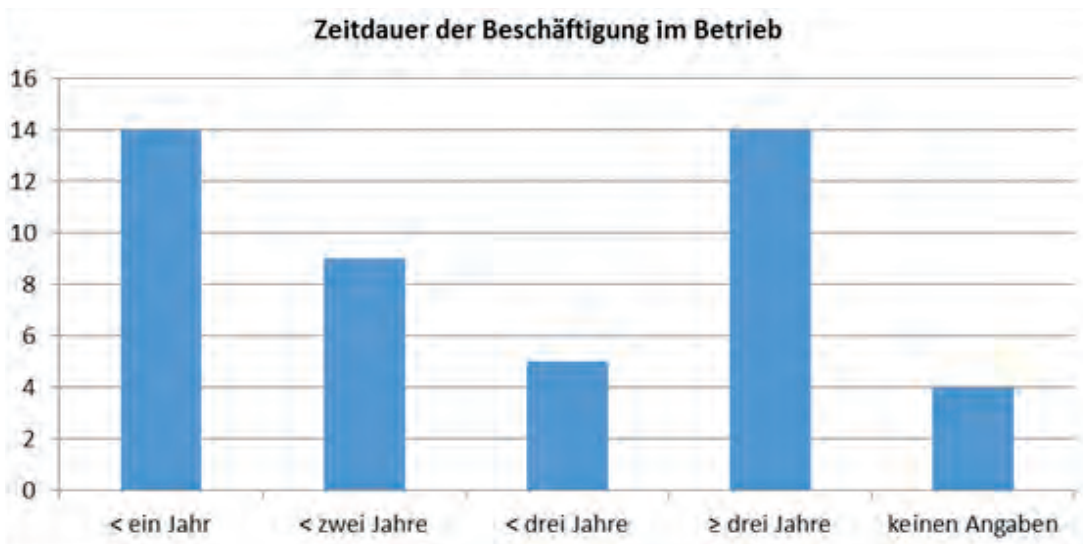
4.1.1 Interviews mit Arbeitnehmer_innen

Angaben zu den Arbeitnehmer_innen

Die drei Projektpartner aus der Praxis (Hamburger Arbeitsassistentz gGmbH, Soziales Förderwerk e.V. Chemnitz und Access Integrationsbegleitung gGmbH Nürnberg) haben insgesamt 46 Arbeitnehmer_innen interviewt. Diese Arbeitnehmer_innen werden von den Projektpartnern am Arbeitsplatz begleitet/unterstützt. Die Arbeitnehmer_innen wurden vor Interviewbeginn über das Projekt und deren Inhalte informiert. Dabei wurde Wert darauf gelegt, den Begriff „Weiterbildung“ zu erläutern. Die Beschreibungen lagen den Interviewer_innen auch in Leichter Sprache vor. Die Übersetzung in Leichte Sprache wurde durch Mitarbeitende von Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V. übersetzt und geprüft.

Von den Arbeitnehmer_innen arbeiten 38 in Betrieben in der Stadt und acht in Betrieben auf dem Land. Die Betriebe sind verschiedenen Branchen zuzuordnen, mit folgender Verteilung:

Branche	Anzahl
Einzelhandel	8
Gastronomie/Küche	11
Gebäudemanagement	4
Dienstleistungssektor, sozial und gewerblich	11
Handwerk	1
Verwaltung	5
Sonstiges (z.B. Produktion, Pferdehof)	6



Erfahrungen mit Weiterbildungen

Die Arbeitnehmer_innen wurden gefragt, ob sie wissen was eine berufliche Weiterbildung sei, welche gegebenenfalls eigenen Erfahrungen sie damit haben und wie sie die Teilnahme bewerten.

Von den interviewten Mitarbeitenden hatte ein Viertel noch nichts von beruflicher Weiterbildung gehört, beziehungsweise können sich darunter nichts vorstellen. Auf die Frage nach der eigenen Teilnahme und der Bewertung der Weiterbildung hat ein weiteres Viertel der Befragten keine Angaben gemacht.

Die Hälfte der interviewten Mitarbeitenden hat nach eigenen Aussagen bereits an Weiterbildungen teilgenommen. Das Themenspektrum der Weiterbildungen an denen die Mitarbeitenden teilgenommen haben, war so groß wie die Vielfalt der Branchen, in denen die Mitarbeitenden tätig sind. Häufig genannt wurden Schulungen zu Hygiene, Erste Hilfe, Arbeitsschutzbelehrungen, die in bestimmten Branchen regelmäßige Pflichtschulungen sind. Weitere beispielhafte Nennungen waren PC-Schulungen, Produktschulungen und Schulungen im Bereich Deutsch, Lesen, Rechtschreibung und Rechnen. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer_innen, die zu ihren Erfahrungen Aussagen machten, hob positiv hervor, dass ihnen in der Weiterbildung der Kontakt zu den Kolleg_innen bzw. Kursteilnehmer_innen, also das Lernen in der Gruppe, gut gefallen hat. Einige der Interviewten nannten explizit den Aspekt „Dazugehören zu der Gruppe der Kolleg_innen, die sich weiterbilden“. Einige Interviewte sahen ihre Teilnahme beziehungsweise auch ihre Nichtteilnahme als Hinweis für ihre gleichberechtigte beziehungsweise nicht gleichberechtigte Position im Kolleg_innenkreis.

Viele Mitarbeitende fühlten sich durch die Teilnahme an der Weiterbildung auf ihrem Arbeitsplatz sicherer und besser vorbereitet als vor der Weiterbildung. Sie fühlten sich selbstbewusster und sicherer im Umgang mit bestimmten Situationen, zum Beispiel in Gefahrensituationen, bei schwierigen Kundenkontakten und im Umgang mit den Eltern der Kindergartenkinder. Wenige Mitarbeitende

beschrieben, dass die Weiterbildung tatsächlich zu einer Erweiterung/Verbesserung des Aufgabenspektrums (zum Beispiel kann jetzt die Kasse alleine bedienen) geführt hat.

Die meisten Mitarbeitenden, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, hoben als positive Aspekte in der Wissensvermittlung Folgendes hervor: angemessenes Arbeitstempo, gut verständlich aufbereitet (zum Beispiel mit Videos, mit praktischen Anteilen, wenig Fremdworte, auf Fragen eingehen) und eine/n als positiv empfundene/n Referent_in.

Die Arbeitnehmer_innen berichteten nahezu alle, dass die Kosten und die Freistellung von der Arbeit über den Betrieb finanziert wurden. Lediglich ein/e Arbeitnehmer_in berichtet davon, sich an den Kosten beteiligt zu haben.

Barrieren und der Umgang mit Barrieren

Die Mitarbeitenden wurden nach den aus ihrer Sicht bestehenden Gründen befragt, weshalb sie bislang nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben und welche Barrieren sie bei der Teilnahme an den Weiterbildungen für sich erlebt/gesehen haben. Außerdem wurden sie gebeten zu beschreiben, wie eine Weiterbildung sein müsste, an der sie gerne teilnehmen würden. In diesem Zusammenhang wurde auch die Unterstützung durch einen Bildungscoach thematisiert.

Die Arbeitnehmer_innen, die bislang noch nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben, nannten als Gründe dafür:

- noch in der Einarbeitungsphase, ist im Moment noch zu früh
- fehlende Informationen beziehungsweise fehlendes Angebot durch den Betrieb, benötigt dafür Unterstützung, zum Beispiel um die Informationen zu recherchieren, um Schüchternheit zu überwinden
- Vorbehalte gegen Teilnahme wg. schlechter Vorerfahrungen mit Bildung
- gewünschte Weiterbildungen sind wg. Erkrankung nicht umsetzbar (zum Beispiel Gabelstaplerschein bei Epilepsie)

Die Mitarbeitenden mit eigener Weiterbildungserfahrung antworteten in den Interviews auf die Frage „Was hat ihnen nicht gefallen?“ vielfach, dass eigentlich alles gut gewesen sei. Es gab einige wenige Nennungen zu Hindernissen (zum Beispiel zu viele Fachbegriffe, zu hohes Lerntempo).

Über die Hälfte der Befragten fände eine persönliche Unterstützung /Begleitung durch einen Bildungscoach hilfreich (zum Beispiel zum Mitschreiben, den Lernstoff nachbereiten, Hilfe bei der Informationsrecherche zu Weiterbildungen, um die Referent_innen auf die behinderungsbedingten Bedarfe aufmerksam zu machen). Ein Viertel der Befragten lehnte eine Unterstützung durch einen Bildungscoach dagegen ab beziehungsweise sahen kein Erfordernis und ein weiteres Viertel hat keine Angaben dazu gemacht.

Auf die Frage wie eine Weiterbildung sein müsste, damit Menschen mit Behinderung gut daran teilnehmen könnten, konnten nahezu alle Interviewten Aussagen machen und nannten folgendes:

- Person der/des Referent_in (zum Beispiel freundlich, geduldig, gibt Feedback zu Lernfortschritten)
- individuell auf die Teilnehmenden eingehen
- genügend Zeit/langsames Tempo bei Wissensvermittlung, auf Fragen eingehen
- Leichte Sprache
- kein/wenig Frontalunterricht
- Möglichkeit nachzufragen
- kleine Gruppen, einige Nennungen auch: Einzelunterricht
- ausreichend Pausen
- Praxisbezug in der Wissensvermittlung, praktisches Erproben
- Unterstützung bei Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben
- Barrierefrei (zum Beispiel Fahrstuhl, behindertengerechte Toilette)

Sensibilisierung

Die Interviewpartner_innen wurden gefragt, was sie tun würden, um ihr Interesse an einer Weiterbildung umzusetzen. Nahezu alle interviewten Arbeitnehmer_innen beantworteten diese Frage.

Knapp die Hälfte der Interviewten würde sich an den Betrieb oder den Jobcoach/Bildungscoach wenden. Einige würden sich selbst bei verschiedenen Stellen informieren (zum Beispiel Internetrecherche, Integrationsamt ansprechen) eine weitere kleine Gruppe hatte keine Idee, wie sie vorgehen könnten. Einige der befragten Arbeitnehmer_innen wollten nach eigener Angabe nicht von sich aus aktiv werden, würden aber an einer Weiterbildung teilnehmen, wenn der Betrieb es in die Wege leitet.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass ein Viertel der interviewten Arbeitnehmer_innen angibt noch nichts von Weiterbildung gehört zu haben und ebenfalls ein Viertel der Befragten keine Angaben zu einer eigenen Teilnahme an Weiterbildungen macht. Die Arbeitnehmer_innen, die an Weiterbildungen teilgenommen haben, bewerten dies grundsätzlich positiv. Neben dem Wissenserwerb empfinden sie vor allem auch den Aspekt des „Dazugehörens“ als sehr positiv. Es werden verschiedene Aspekte benannt, die die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten erleichtern: z.B. genügend Zeit, freundliches Eingehen auf die Teilnehmerbedarfe, kleine Gruppen und Praxisbezug. Eine große Gruppe der Arbeitnehmer_innen begrüßt die Unterstützung durch einen Bildungscoach. Die Kosten und Freistellung von der Arbeit für die Weiterbildungen wurden in der Regel von den Betrieben übernommen.

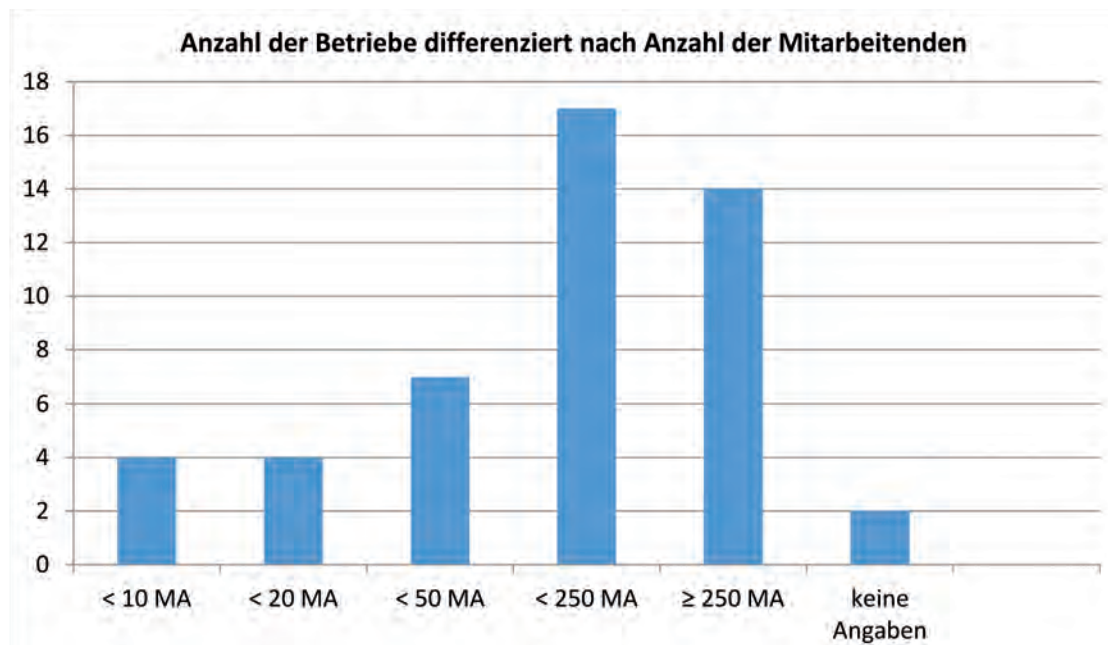
4.1.2 Interviews mit Betrieben

Angaben zu den Betrieben

Die drei Projektpartner aus der Praxis (Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH, Soziales Förderwerk e.V. Chemnitz und Access Integrationsbegleitung gGmbH

Nürnberg) haben insgesamt 48 Betriebe interviewt, in denen die Projektpartner Arbeitnehmer_innen mit Behinderung/Unterstützungsbedarf begleiten. Die Betriebe lagen in 39 Fällen im städtischen Bereich. Die Betriebe waren aus verschiedenen Branchen, die zahlenmäßig folgendermaßen zuzuordnen sind:

Branche	Anzahl
Einzelhandel	8
Gastronomie/Küche	9
Gartenlandschaftsbau	1
Gebäudemanagement und Reinigung	5
Dienstleistungssektor sozial und gewerblich (z.B. Senioreneinrichtungen, Kindertageseinrichtungen, Callcenter)	17
Sonstiges (z.B. Produktion, Softwareentwicklung, Planung elektronischer Anlagen)	8



Die interviewten Betriebsangehörigen hatten Vorgesetzten- oder Personalleitungsfunktion, in vier Interviews war die/der Interviewpartner_in zusätzlich Vertretung für die Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb. Auswahlkriterium war, dass die Personen verbindliche Aussagen zu den Fragen machen können.

Betriebskultur bezüglich Weiterbildungen

Die Betriebe wurden gefragt, welchen Stellenwert Weiterbildungen in ihrem Unternehmen haben und welche Erfahrungen vorliegen.

Die überwiegende Zahl der interviewten Betriebe bewertete die Relevanz von Weiterbildungen als hoch und bietet regelmäßig Fort- und Weiterbildungen für ihre Mitarbeitenden an. Mehr als die Hälfte der interviewten Betriebe hatte ein

strukturiertes Vorgehen, um das Thema Weiterbildung zu platzieren (Bestandteil des Mitarbeiter_innen-Gesprächs, Weiterbildungsplan in dem alle Mitarbeiter_innen aufgeführt werden, Anforderung eines Mindestmaß an jährlich abzu leistender Weiterbildung). Lediglich ein Betrieb sprach von „Weiterbildungen gibt es so gut wie gar nicht.“ Alle anderen waren an Weiterbildung für die Mitarbeitenden interessiert und klagten eher über eine zu geringe Bereitschaft der Mitarbeitenden und wünschten sich häufig dort mehr Initiative. Einige Betriebe hatten bereits versucht, diese zu aktivieren. Als Motivation für ihr Engagement bezüglich Weiterbildungen nannten die Betriebe insbesondere zwei Gründe:

- die Mitarbeitenden sollen die Fachlichkeit in ihrem Arbeitsbereich erhöhen, zum Beispiel durch Einhalten der gesetzlichen Regeln, durch mehr Selbständigkeit, Anwendung von neuem Wissen, Wissen an Kolleg_innen weitergeben, und
- sie möchten die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, zum Beispiel durch Kompetenzgewinn, erfolgreichen Abschluss einer Weiterbildung, persönliche Weiterentwicklung, steigern.

In der Mehrzahl der Betriebe wurden branchentypische Pflichtschulungen, zum Beispiel Hygieneschulung, Arbeitsschutz und Umgang mit Menschen mit Demenz, regelmäßig angeboten. Einige der Betriebe nannten hier auch Schulungen über E-Learning – Programme.

Die Schulungen/Fortbildungen wurden sowohl von externen als auch von internen Anbietern/Referent_innen durchgeführt. Die Kosten für die Weiterbildungen und die Freistellung von der Arbeit trug in der Regel der/die Arbeitgeber_in. Ein Betrieb nannte, dass bei längeren Weiterbildungen, die Mitarbeitenden sich mit Urlaubstagen beteiligen müssten, ein weiterer nannte eine finanzielle Beteiligung des Mitarbeitenden bei einer kostenintensiven Weiterbildung.

Erfahrungen bezüglich Weiterbildungen für die Mitarbeitenden mit Behinderung

Die Betriebe wurden gefragt, welche Erfahrungen sie mit der Teilnahme von Menschen mit Behinderung an Weiterbildungen haben und ob Sie spezielle Bedarfe sehen.

In nahezu allen Betrieben nahmen die Mitarbeitenden mit Behinderung an betrieblichen Weiterbildungen teil. Hier wurde regelmäßig erwähnt, dass keine Unterschiede zwischen behindert oder nichtbehindert gemacht würden. Wenn die Weiterbildung zum Arbeitsplatz gehört, dann nimmt der Mitarbeitende teil. In drei Betrieben wurden die Mitarbeitenden mit Behinderung nicht mit in die Weiterbildungen aufgenommen mit dem Argument, es würde die Mitarbeitenden nicht voranbringen, sondern im Gegenteil eher zu Verwirrung und Überforderung führen.

Einige Betriebe nannten als Bedarf Qualifizierungen für ihre Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, die notwendig sind um das Stellenprofil, welches praktisch schon ausgefüllt wird, auch formell besetzen zu können. Beispiele waren

Kinderpflegerin (fehlende Qualifizierung macht die Finanzierung schwierig) oder Elektroschulung für Mitarbeiter_innen ohne Ausbildung in dem Bereich, die aber Voraussetzung ist, um dort arbeiten zu dürfen. Die Themen der Weiterbildungen an denen die Mitarbeitenden mit Behinderung teilnahmen waren so vielfältig wie das Spektrum der Branchen, die interviewt wurden.

Drei Betriebe nannten als speziellen Bedarf für ihre Mitarbeitenden mit Behinderung Weiterbildungen zu persönlichkeitsbildender Qualifizierung, insbesondere Stärkung des Selbstvertrauens, Kommunikation und Kritikfähigkeit, Umgang mit Stress.

Die Weiterbildungen fanden mit verschiedensten Anbietern von Weiterbildungen statt, häufig gab es hausinterne Referent_innen. Ungefähr ein Drittel der Betriebe äußerte, dass sie auch mit Referent_innen zusammenarbeiten, die über die behinderungsspezifischen Bedarfe informiert sind und dieses berücksichtigen. Das bezieht sich dann jedoch nicht auf alle Anbieter mit denen der Betrieb zusammenarbeitet. Mehrere Betriebe aus unterschiedlichen Regionen nannten Anbieter, die im Bereich Gabelstaplerschein, Maschinenführerschein etc. weiterbilden, die sich gut auf die verschiedenen Personengruppen einstellen.

Barrieren und der Umgang mit Barrieren

Die Interviews zielten in ihrer Fragestellung darauf ab, ob und wenn ja, welche Barrieren die Betriebe sehen bezüglich der Weiterbildungsteilnahme von Mitarbeitenden mit Behinderung und welche Anforderungen sie stellen, damit eine Verbesserung für die Situation der Mitarbeitenden mit Behinderung erfolgen kann.

Die Interviewpartner_innen wurden nicht explizit nach den Behinderungsarten der Mitarbeitenden gefragt, über die sie sprechen. Die Auswertung der Interviews gibt jedoch einigen Anhalt dazu. So sprachen die Betriebe in der Mehrzahl der Fälle von Menschen mit Lernschwierigkeiten, mit Sinnesbehinderung und mit psychischer Erkrankung.

Einige Betriebe sahen es als Barriere, dass Mitarbeitende mit Behinderung vermeiden würden an Weiterbildungen teilzunehmen, weil sie schlechte Erfahrungen mit Bildung gemacht hätten, beziehungsweise nur mit größten Vorbehalten zum Beispiel an Pflichtschulungen teilnehmen.

Die Referent_innen waren nur selten (siehe oben) auf die behinderungsspezifischen Bedarfe vorbereitet und richteten ihre Didaktik nicht auf die Erfordernisse aus. Für den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten wurden als wesentliche Barrieren genannt: zu viel Schriftsprache, zu hohes Tempo bei der Wissensvermittlung, zu schwierige Ausdrücke und in einigen Fällen zu lange Veranstaltungstage. Zwei Betriebe beschrieben als Barrieren für Mitarbeitende mit psychischer Erkrankung den hohen Druck, dem sich die Mitarbeitenden ausgesetzt fühlten und auch hier zu lange Veranstaltungszeiten, die die Konzentrationsfähigkeit überstiegen.

Viele Betriebe berichteten insbesondere bei den Mitarbeitenden mit Lernschwierigkeiten von nur unzureichender Wissensaufnahme beziehungsweise unzureichender langfristiger Sicherung des Gelernten. Ebenso stellten Prüfungen eine Hürde dar, wegen starker Prüfungsangst und dem Nichtbestehen der Prüfungen. Vier Betriebe berichteten, dass Mitarbeitende nicht an Weiterbildungen zur Höherqualifizierung (siehe auch Punkt 4.3.) teilnehmen konnten, da die Anforderung der theoretischen Wissensvermittlung an den Mitarbeitenden zu hoch war und der Betrieb die notwendige Unterstützung nicht leisten konnte.

Die Betriebe zeigten sich nahezu alle sehr empathisch mit den Mitarbeitenden mit Behinderung und wollten die Barrieren gerne minimieren. Einige Betriebe beschrieben betriebliche Unterstützung: Kolleg_innen unterstützen in der Weiterbildung, vorgesetzte Person bietet Nachbereitung des Gelernten an, es wird Mut gemacht. Die Mehrzahl der Betriebe beschrieb einen Bedarf, um die Situation für die Mitarbeitenden mit Behinderung innerhalb der Weiterbildungen zu verbessern.

Die Betriebe nannten als wesentliche Aspekte, die eine Verbesserung für die Mitarbeitenden mit Behinderung in den Weiterbildungen bringen würden:

- Klima in der Weiterbildungsgruppe, zum Beispiel wertschätzender Umgang
- Referent_innen über die besonderen Unterstützungsbedarfe informieren
- Vielschichtigkeit in der Didaktik (mehrere Informationskanäle nutzen, wenig Frontalunterricht)
- Praxisbezug in der Wissensvermittlung
- Haltung des/der Referent_in („auf Augenhöhe begegnen“)
- Geringeres Lerntempo
- Leichte Sprache
- Individuelles Eingehen auf die Bedürfnisse der Weiterbildungsteilnehmer_innen
- Kleinere Gruppen
- Mehr zeitliche und personelle Ressourcen um den Stoff nachzubereiten

Einige Betriebe ließen sich über die Weiterbildungen von ihren Mitarbeitenden berichten (einige wenige strukturiert, zum Beispiel Ausfüllen eines Feedbackbogens, Gespräch mit vorgesetzter Person unmittelbar nach der Weiterbildung, die die Aussagen notiert und in anderen Betrieben eher durch ein Gespräch ohne eine auswertende Struktur) und nahmen das auch als Gradmesser für den Erfolg einer Weiterbildung, beziehungsweise die erneute Beauftragung des Anbieters.

Sensibilisierung

Die Interviewpartner_innen wurden gefragt, welche Anregungen/Ideen sie für die Umsetzung im Betrieb nach dem Gespräch haben.

Im Interviewleitfaden wurde nicht explizit nach der Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit einem Bildungskoach gefragt. Die hier erfolgten Nennungen sind vermutlich mit der zu Beginn des Interviews erfolgten Beschreibung des Projektes und dessen geplanten Aktivitäten zu erklären.

Eine Vielzahl der Betriebe zeigte sich gegenüber der Idee eines Bildungscoachings aufgeschlossen. Einige Interviewpartner wollten das Thema Weiterbildung expliziter in die Mitarbeiter_innengespräche aufnehmen und nach Weiterbildungswünschen fragen. Viele Betriebe nannten für ihr eigenes betriebliches Handeln keine Ideen/ Anregungen zu Veränderungen, obwohl die Betriebe die Barrieren für die Mitarbeiter_innen mit Behinderung sahen.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Betriebe sich dem Thema Weiterbildung gegenüber offen zeigen und die Mitarbeiter_innen mit Behinderung in der Mehrzahl der Betriebe gleichermaßen Berücksichtigung finden. Die Mehrzahl der Betriebe weiß um die Unterstützungsbedarfe der Mitarbeitenden gut Bescheid und engagiert sich teilweise für deren Umsetzung. Die meisten Betriebe zeigen sich offen, Unterstützung (zum Beispiel durch einen Bildungscoach) anzunehmen.

Die Kosten für die Weiterbildungen werden wie in 4.2. dargestellt von den Arbeitgeber_innen übernommen (Ausnahme zeigten sich in wenigen Fällen, jedoch nur bei kostenintensiveren und langandauernden Weiterbildungen). Die Betriebe selbst haben bei der Frage, welche Ideen/Anregungen sie bezüglich Weiterbildungen in ihrem Betrieb haben, wenig konkrete Antworten, die sich auf betriebliche Umsetzung beziehen. Hier könnten Bildungscoaches mit ihrer Weiterbildungsberatung ansetzen und in Auswertungsgesprächen dazu beitragen, Vorschläge zu entwickeln.

4.1.3 Interviews mit Fachdiensten

Angaben zu den Fachdiensten

Die Mitarbeiter_innen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) haben Mitarbeitende von Fachdiensten, die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung auf dem Arbeitsplatz begleiten/unterstützen, interviewt. Die BAG UB hat 29 Interviews mit Mitarbeitenden aus bundesweit 20 Fachdiensten geführt. Die befragten Fachdienste sind gleichermaßen im ländlichen wie auch städtischen Bereich vertreten.

Erfahrungen mit Weiterbildungen

Die Mitarbeiter_innen der Fachdienste wurden gefragt, welchen Bedarf an Weiterbildungen sie für die von ihnen begleiteten Arbeitnehmer_innen sehen und welche Erfahrungen mit Weiterbildungen vorliegen, an denen die Arbeitnehmer_innen teilgenommen haben.

Drei der Befragten sahen für die von ihnen begleiteten Arbeitnehmer_innen keinen Bedarf an Weiterbildungen, sie haben auch keine Kenntnis darüber, dass Arbeitgeber_innen den Bedarf sehen. Die anderen interviewten Personen sahen einen großen Bedarf an Weiterbildung für die Arbeitnehmer_in-

nen. Als Zeitpunkte an dem der Bedarf besonders augenfällig ist, wurde der Beginn der Tätigkeitsaufnahme genannt sowie nach längerer (mehrere Jahre) Tätigkeit auf dem gleichen Arbeitsplatz. Weiterbildungen wären für die/den Arbeitnehmer_in – gerade bei jahrelanger gleichbleibender Tätigkeit – Motivation, um sich sowohl fachlich als auch persönlich weiter zu entwickeln.

Ein großer Bedarf wurde für persönlichkeitsbildende Themen, wie Sozialkompetenz und Themen zur Gesunderhaltung gesehen. Berufspraktische Bedarfe wurden zu verschiedenen Themenkomplexen zurückgemeldet, die im Zusammenhang mit der jeweiligen Branche stehen, in denen die Arbeitnehmer_innen beschäftigt sind, zum Beispiel Maschinenscheine, Hygieneschulungen, Kassenschulung, PC-Schulungen. Mehrfach wurde der Bedarf an geeigneten Weiterbildungsmöglichkeiten für Helfertätigkeiten genannt, zum Beispiel Kinderpfleger_in und Sterilisationsassistent_in. Hierdurch würden die Arbeitnehmer_innen, die die praktische Arbeit gut bewältigen auch ein entsprechendes Zertifikat erhalten, welches benötigt wird, um den Arbeitsplatz formal besetzen zu können.

In vielen Fällen wurde der Kfz-Führerschein als Bedarf für die Arbeitnehmer_innen gesehen. Dabei handelte es sich in der Regel allerdings nicht um ein unmittelbar betriebliches Erfordernis. Vielmehr wäre die damit verbundene Mobilität gerade in ländlichen Regionen ausgesprochen wichtig, um die Wege zum Betrieb zurückzulegen.

Nennungen von Weiterbildungen an denen die Arbeitnehmer_innen teilgenommen hatten, waren vielfältig und deckten das Spektrum der Branchen ab. Hierbei wurden sowohl die häufig fehlenden geeigneten Weiterbildungsanbieter benannt, andererseits wurde aber auch von guten Erfahrungen mit Weiterbildungsanbietern berichtet. In mehreren Regionen waren es insbesondere Anbieter von Gabelstaplerscheinen, Maschinenscheinen etc., die auf die besonderen Bedarfe der jeweiligen Personengruppe gut eingingen. Vielfach lagen auch gute Erfahrungen mit Fahrschulen vor, die sich auf den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten eingestellt hätten.

Einige Interviewpartner_innen berichteten, dass sie direkt Unterstützung in dem Weiterbildungsprozess geleistet haben, zum Beispiel Unterstützung bei Anbieterrecherche, Unterstützung bei Finanzierungsfragen, Nachbereiten des Lernstoffes, Vorbereiten auf eine Prüfung. Eine/r der befragten Personen, die im Weiterbildungsprozess unterstützte, hatte dafür explizit Ressourcen für die eigene Tätigkeit mit dem Leistungsträger verhandelt. Mehrere Fachdienstmitarbeiter_innen nannten knappe Ressourcen in der beruflichen Begleitung/Unterstützung als Grund für eine fehlende, aber häufig notwendige Unterstützung in der Weiterbildung.

Erwartungen an die Weiterbildung

Die befragten Mitarbeiter_innen der Fachdienste wurden gefragt, wie Weiter-

bildungen gestaltet sein müssten, damit sie für die von ihnen begleiteten/unterstützten Arbeitnehmer_innen geeignet sind. Bis auf wenige Ausnahmen konnten dazu alle Interviewpartner_innen Aussagen treffen.

Die Empfehlungen, die sich direkt auf das Weiterbildungsangebot richteten, bezogen sich im Wesentlichen auf folgende Schwerpunkte:

- Person des/der Referent_in (geht auf die individuellen Bedarfe ein, ermutigt, Umgang mit heterogener Gruppe)
- Rahmenbedingungen (kleine Gruppe, Peers in der Gruppe, angenehme Lernatmosphäre, ausreichend Pausen, genügend Zeit, Teamteaching, Akzeptanz der Teilnehmenden untereinander, barrierefreie Räume)
- Didaktik (leichte Sprache/wenig Fachvokabular, visualisieren, unterschiedliche Sinneskanäle ansprechen, angepasste Materialien, Wiederholungsmomente)
- Praxisbezug des Themas (Inhalte praktisch erproben, Bezug zum Arbeitsgebiet)

Verschiedene Interviewpartner_innen sahen die Notwendigkeit der Unterstützung vor und nach der Weiterbildungsveranstaltung durch zum Beispiel den Fachdienst der beruflichen Begleitung. Dabei wurden genannt:

- Unterstützung bei Finanzierungsfragen
- Organisation von zum Beispiel Gebärdensprachdolmetscher_innen
- Recherche geeigneter Weiterbildungsanbieter
- Nachbereiten des Lernstoffes und
- Unterstützung des Transfers in den Arbeitsalltag.

Insbesondere zum letztgenannten Punkt, sprachen viele der Interviewpartner_innen von derzeit fehlenden Ressourcen.

Präsenz des Themas im Fachdienst und Sensibilisierung

Die interviewten Personen der Fachdienste wurden gefragt, ob die von ihnen gemachten Erfahrungen mit Weiterbildungen in ihrem Dienst gesammelt beziehungsweise systematisch erfasst würden und welche Anregungen/Ideen für die eigene Umsetzung sie nach dem Gespräch sehen.

In einem der Dienste wurden Erfahrungen und Kenntnisse zu Weiterbildungen systematisch erfasst. In den anderen Diensten erfolgte dies nicht, der Austausch dazu erfolgte zum Beispiel Anlass bezogen im kollegialen Austausch.

Das Interview hat vielen Befragten vielfältige Anregungen und Ideen für die eigene Umsetzung gegeben. Die meisten der interviewten Personen wollten das Thema „Umgang mit Weiterbildung“ stärker in den Fokus nehmen und zum Beispiel bei Betrieben und Arbeitnehmer_innen gezielt Weiterbildungen ansprechen. Viele hielten es auch für sehr nützlich, die Erfahrungen mit Weiterbildungen im eigenen Fachdienst systematisch zu erfassen, ein Feedback der Arbeitnehmer_innen zu Weiterbildungen einzuholen, um daraus zum Beispiel eine Liste mit geeigneten Weiterbildungsanbietern zusammenzustellen.

Einige Befragte wurden angeregt, sich im direkten Weiterbildungsprozess einzubringen, zum Beispiel die Referent_innen über behinderungsspezifische Bedarfe zu informieren, mit der/dem Arbeitnehmer_in im Vorwege klären wie und durch wen die/der Referent_in informiert werden sollte, Weiterbildung flankieren durch Nachbereiten, etc.

Zusammenfassung

Die meisten der befragten Mitarbeiter_innen der Fachdienste sehen einen großen Bedarf an Weiterbildungen für die unterstützen Arbeitnehmer_innen, sowohl für fachliche als auch persönlichkeitsbildende Themen.

Direkte Unterstützung in den Weiterbildungsprozessen wurde nur von einer Minderheit geleistet, wird aber gleichwohl, je nach Situation, als empfehlenswert beziehungsweise notwendig angesehen. Viele der Fachdienste benennen dazu die momentan fehlenden Ressourcen. Die befragten Mitarbeiter_innen möchten als Anregung nach dem Interview der Thematik Weiterbildung mehr Beachtung schenken und offensiver als bisher in die betriebliche Begleitung einbringen.

4.1.4 Fazit

Vorhergehend wurden die Interviews mit den Betrieben, Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und den Mitarbeiter_innen von Fachdiensten, die die Arbeitnehmer_innen begleiten, ausgewertet und deren Aussagen, differenziert nach diesen drei Gruppen, dargestellt.

Die Kernaussagen der jeweiligen Perspektiven werden im Folgenden miteinander verknüpft und gebündelt, um Aufschluss zu weiteren Handlungsansätzen zu geben. Die Betriebe sind Weiterbildungen gegenüber aufgeschlossen und machen in der Regel keine Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung. Dabei zeigen sich die Betriebe sehr empathisch gegenüber den Bedarfen der Mitarbeitenden mit Behinderung und wissen um deren Unterstützungsbedarf. In der Beauftragung der Weiterbildungsanbieter werden die Referent_innen nur selten von den Betrieben über behinderungsbedingte Bedarfe informiert, beziehungsweise werden Anbieter nicht danach ausgewählt auf diese Bedarfe gezielt eingehen zu können. Betriebe könnten diese Anforderung stärker an Weiterbildungsanbieter/ Referent_innen herantragen. Dies korrespondiert mit den vielfach genannten Anregungen der Fachdienste, systematisch zu erfassen, welche Erfahrungen mit Weiterbildungen vorliegen, um über dieses Feedback zum Beispiel einen Eindruck zu bekommen, ob und wie sich Anbieter an den Bedürfnissen der Teilnehmer_innen orientieren.

Die Betriebe, Arbeitnehmer_innen und Fachdienste sehen den Bedarf die Mitarbeitenden mit Behinderung im Weiterbildungsprozess zu unterstützen, insbesondere um den Lernstoff zu verfestigen beziehungsweise in den Alltag zu transferieren und zur Vorbereitung auf Prüfungen. Betriebe und Fachdienste

haben für diese Art der begleitenden und vor allem auch nachbereitenden Unterstützung derzeit keine ausreichenden Ressourcen. Mit den entsprechenden Leistungsträgern könnte dieses Defizit thematisiert werden, mit dem Ziel, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Die Arbeitnehmer_innen machen deutlich, dass Weiterbildung ein wichtiger Faktor für sie darstellt (zum Beispiel Wissenserwerb macht sicherer für den Arbeitsplatz, erhöht das Gefühl der betrieblichen Zugehörigkeit) und sie sich gerne daran beteiligen möchten, gleichzeitig aber fehlende Informationen, Unsicherheiten, schlechte Vorerfahrungen mit Bildung etc. bestehen. Weiterbildung mit seinen Zielen, Effekten und mögliche Themen sollte schon frühzeitig, zum Beispiel in der Berufsvorbereitung angesprochen werden.

Die Mitarbeitenden von Fachdiensten und die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung haben in den Interviews vielfältig und teilweise sehr konkret benannt, welche Anforderungen sie an passgenaue Weiterbildungen stellen. Der Bildungscoach könnte für die Weiterbildungsanbieter/Referent_innen diese Kriterien zusammenstellen und ihnen wertvolle Hinweise geben, damit diese ihre Weiterbildungen/Veranstaltungen an die Bedarfe der unterstützten Arbeitnehmer_innen anpassen können.

Für alle Beteiligten kann die Entwicklung eines Qualitätsmanagements für Weiterbildungen hilfreich sein. Eine zentrale Funktion innerhalb des Qualitätsmanagements könnte ein Bildungscoach wahrnehmen. Ein Bildungscoach kann an den Verbindungsstellen der drei Akteure Arbeitnehmer_in – Betrieb – Weiterbildungsanbieter ansetzen und den Prozess der Weiterbildung begleiten. Er/Sie kann zum Beispiel Finanzierungsfragen klären, die Arbeitnehmer_innen darin unterstützen den Lernstoff zu festigen und in den Arbeitsalltag zu transferieren oder sich auf Prüfungen vorzubereiten. Ein entsprechendes Aufgaben- und Stellenprofil für Bildungscoaches wurde im Rahmen des Projektes entwickelt (siehe dazu Kapitel 6). Zur Vermittlung der notwendigen Kompetenzen wurde eine Weiterbildung zum Bildungscoach mit einem entsprechenden Curriculum konzipiert und durchgeführt (siehe dazu Kapitel 7).

Mit den erstellten Interviewleitfäden, die für die vorliegende Interviewauswertung genutzt wurden, liegen Instrumente vor, welche zukünftige Bildungscoaches nutzen können, um Erfahrungen und Bedarfe von Betrieben und Arbeitnehmer_innen zu Weiterbildungen zu ermitteln¹. Parallel zur Auswertung der Erfahrungen und Bedarfe zu beruflicher Weiterbildung wurde eine Recherche zu den Angeboten von Weiterbildungen durchgeführt und ausgewertet. Mit den dafür entwickelten Fragebögen können Bildungscoaches in der eigenen Region die Weiterbildungsanbieter, deren Angebote und die Berücksichtigung von behinderungsbedingten Erfordernissen, zum Beispiel barrierefreie Räumlichkeiten oder Erfahrungen mit inklusiver Weiterbildung, ermitteln und festhalten.

¹ Sie finden die Leitfäden im Materialteil zum Praxishandbuch. Download unter <https://www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/projektergebnisse> oder unter <https://www.bag-ub.de/publikationen>

4.2 Auswertung der Recherche zu Weiterbildungsangeboten

Für die Erhebung von bestehenden inklusiven Kursangeboten zur beruflichen Weiterbildung, also Kursen, die allgemein angeboten werden und dabei auch für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung geeignet sind, wurde die Methode des halbstrukturierten Interviews gewählt. Dafür wurden Interviewleitfäden entwickelt mit denen der/die Interviewer_in offene Fragen zum Thema stellt und den/die Gesprächspartner_in frei assoziieren lässt und gegebenenfalls Nachfragen stellt.

Um einen möglichst umfassenden Überblick über bestehende Angebote zu bekommen, erfolgte die Recherche in vier verschiedenen Bereichen:

- Integrationsämter - vor allem als Hinweisgeber,
- Handels- und Handwerkskammern als Instanzen für die Abnahme von Prüfungen und auch als eigenständige Anbieter von Kursen zu beruflicher Weiterbildung,
- Bildungswerke von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und
- freie Bildungsanbieter

Der Bereich der Berufsförderungswerke wurde nicht mit einbezogen, da sie als Rehabilitationseinrichtungen für ihre Angebote einen Leistungsanspruch zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX voraussetzen und vor dem Hintergrund einen exklusiven Angebotscharakter haben.

In den Rechercheinterviews wurde zunächst erfragt, ob es im Weiterbildungsprogramm der Anbieter Kurse gibt, die grundsätzlich für eine Teilnahme von Menschen mit Behinderung und insbesondere auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung geeignet sind und ob Menschen mit Behinderung schon einmal an den angebotenen Kursen teilgenommen haben. Wenn das der Fall war, wurde im weiteren Gesprächsverlauf erfragt, was die Themen und Inhalte dieser Weiterbildungen sind, wie sie konzipiert sind und welche Erfahrungen mit der Durchführung inklusiver Kurse gemacht wurden. Gab es keine inklusiven Kursangebote beziehungsweise noch keine Erfahrungen mit Teilnahmeanfragen von Menschen mit Behinderung, wurde im nächsten Schritt versucht, für das Thema Inklusion in der beruflichen Weiterbildung zu sensibilisieren. Insgesamt wurden 45 Interviews geführt. In allen vier genannten Bereichen bilden die Interviews jeweils einen regionalen Querschnitt der Bundesrepublik ab.

4.2.1 Integrationsämter

Es wurden Interviews bei sieben Integrationsämtern durchgeführt.

Die Integrationsämter finanzieren bei einer Teilnahme an „Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten“ auf der Grundlage von § 102 SGB IX in Verbindung mit § 24 SchwbAV (Schwerbehinder-

ten-Ausgleichsabgabeverordnung) behinderungsbedingten Mehraufwand. Das sind Kosten, die bei einer beruflichen Weiterbildungsveranstaltung beispielsweise durch die notwendige Inanspruchnahme eines/r Gebärdensprachdolmetschers/in entstehen. In den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) von 2013 wird in diesem Zusammenhang ausdrücklich auf die in Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention geforderten Zugangsmöglichkeiten in berufliche Aus- und Weiterbildung Bezug genommen.²

Die Integrationsämter bieten neben der Finanzierung von behinderungsbedingtem Mehraufwand bei Teilnahme an Weiterbildungen auch eigene Seminare und Kurse für Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretungen an, diese Kurse sind aber inhaltlich auf das Thema Arbeitsrecht und Schwerbehindertenvertretung beschränkt, also keine berufliche Weiterbildung im engeren Sinn. Teilweise werden die Kurse über externe Bildungsanbieter durchgeführt. Die Teilnahme von Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen und körperlichen Behinderungen ist bei diesen Kursen Normalität. Eine Teilnahme von Menschen mit kognitiven Einschränkungen konnte sich keine/r der Befragten vorstellen. Es wurde unter anderem mit dem Hinweis argumentiert, dass zur Aufgabe von Schwerbehindertenvertretungen ja auch das Verstehen von Gesetzestexten gehöre. Diese würden auch nicht in Leichter Sprache vorliegen, was eine zusätzliche Hürde bedeute. Hinweise für eine weitere Recherche zu inklusiven Weiterbildungsangeboten konnten nicht gegeben werden, weil es keine entsprechenden Erfassungsrahmen für geförderte Maßnahmen gäbe, auf den dafür zurückgegriffen werde könnte. Es gab auch keine Möglichkeit zu erfahren, wie oft es bisher im Rahmen der Sicherung von Arbeitsverhältnissen zu Anträgen auf Förderung von beruflicher Weiterbildung gekommen ist. Es wurde allgemein auf das Kursangebot der BIH verwiesen. Dort gibt es eine Übersicht über die jeweiligen Kursangebote der Integrationsämter in den Bundesländern (<https://www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort>) und Online-Kurse zu den Themen SBV, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Integrationsvereinbarung.

Eines der befragten Integrationsämter bietet ein inklusives Seminar für gehörlose und nicht-gehörlose Arbeitskolleg_innen an, mit dem Ziel, besserer Verständigung und Kommunikation im betrieblichen Alltag.

4.2.2 Handels- und Handwerkskammern

Es wurden zwölf Interviews mit Berater_innen von Handels- und Handwerkskammern geführt.

Bei der Hälfte der befragten Institutionen werden keine eigenen Weiterbildungskurse angeboten, sondern nur Prüfungen abgenommen. Fast alle Gesprächspartner_innen bei den Kammern verwiesen auf das Online-Informationsportal „WeiterbildungsInformationsSystem“ (<https://www.wis.ihk.de>) auf dem ein Ge-

² Vgl. BIH (2013)

samtangebot von 45.000 Einzelseminaren bei 500 privaten Seminaranbietern katalogisiert ist. Eine Kategorie für barrierefrei oder inklusiv konzipierte Seminare gibt es nicht. Zum Stichwort „Barrierefrei“ finden sich 37 Seminarangebote zum Erstellen barrierefreier Dokumente und Internetseiten oder für die Planung barrierefreier Wohnungen. Bei drei Befragungen wurde von KammerBerater_innen auch auf die Möglichkeit der sogenannten Teilqualifizierungen verwiesen.

Bei den Kammern, die eigene Weiterbildungsangebote durchführen, bestand eine grundsätzliche Offenheit für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung, allerdings richtet sich ein großer Teil der dort angebotenen Kurse an Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Erfahrungen mit erfolgreichen Kursteilnahmen gab es vor allem mit Menschen mit körperlichen Einschränkungen. Nur eine Befragte hatte bereits auch Erfahrung mit der Teilnahme von Menschen mit psychischen Einschränkungen. Die Kursleitungen könnten sich nach Einschätzung der interviewten Bildungsberater_innen der Kammern gut auf die Bedarfe von Menschen mit körperlichen Einschränkungen einstellen und in der Regel die Kurse barrierefrei anbieten. Es gibt sowohl Kurse in Vollzeit wie auch als Teilzeitangebot. Alle Kurse werden mit einheitlichen Prüfungen und Zertifikaten abgeschlossen.

4.2.3 Bildungsträger der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften

Es wurde jeweils mit einer Institution ein Interview geführt.

Beim Bildungswerk einer Gewerkschaft gibt es keine beruflichen Weiterbildungsangebote im engeren Sinn. Es gibt Seminare für Betriebsräte, an einem Standort speziell zum Thema Arbeit & Gesundheit. Es werden zwar einzelne Zusatzausbildungen als Suchthelfer oder Facility-Manager angeboten, ob diese Kurse barrierefrei sind, wurde von der Befragten bezweifelt. Möglicherweise gäbe es ein oder zwei Tagungsorte, für die das zutrifft. Für berufliche Weiterbildungsangebote verwies die Interviewpartnerin auf die Angebote der Berufsförderungswerke (BFW).

Beim Bildungswerk eines Arbeitgeberverbandes gibt es seit ca. zehn Jahren Kurse zur beruflichen Qualifizierung vor allem im Bereich Computeranwendungen, an denen Menschen mit Behinderung teilnehmen würden. Auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten stünden nach Auskunft der Interviewpartner_in die Kurse offen. Die Referent_innen hätten eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation und wären in der Lage auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden einzugehen. Kursmaterial in Leichter Sprache gebe es aber nicht. Die Rückmeldungen der Betriebe auf die Kurse wären sehr positiv und es gebe Überlegungen, das Angebot auszubauen. Hintergrund für die Entwicklung der Angebote wäre der Fachkräftemangel.

4.2.4 Freie Bildungsanbieter

Es wurden 24 Interviews mit freien Bildungsanbietern durchgeführt. Die in diesem Bereich geführten Interviews lassen sich in drei Untergruppen unterteilen:

- Anbieter allgemeinbildender und beruflicher Weiterbildung mit Zertifikatsabschluss
- Anbieter beruflicher Weiterbildung mit Anbindung an Organisationen sozialer Dienstleistungen
- Anbieter vorrangig allgemeinbildender Kurse wie Volkshochschulen (VHS), die in der Regel ohne Zertifikat und Prüfung abgeschlossen werden

Die einzelnen Bildungsanbieter waren sehr unterschiedlich aufgestellt und hatten auch bisher in sehr unterschiedlicher Weise Erfahrungen mit der Teilnahme von Menschen mit Behinderung gemacht. Grundsätzlich bestanden bei den meisten keine Erfahrungen und (dadurch) offene Fragen, was die Teilnahme von Menschen mit Lernschwierigkeiten angeht. Dabei ging es vor allem darum, ob diese Teilnehmer_innen der Vermittlung der Inhalte überhaupt folgen könnten beziehungsweise wie die Vermittlung von Lerninhalten für die Zielgruppe didaktisch zu gestalten sei. Ausnahmen waren hier vor allem die VHS, die sich mit Fragen der barrierefreien Nutzung (im weitesten Sinne) von Bildungsveranstaltungen und inklusiven Kursangeboten offenbar schon intensiver auseinandergesetzt hatten (siehe unten).

Im Bereich der beruflichen Weiterbildungsanbieter, die sich in Anbindung an Organisationen sozialer Dienstleistungen befinden, war die Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema Inklusion sehr groß. Sieben von acht befragten Anbietern in dem Bereich boten aber letztendlich exklusive Weiterbildungen für Menschen mit Behinderung an, also Kurse an denen nur Menschen mit Behinderung teilnehmen. Das lag in erster Linie daran, dass diese Institutionen speziell als Anbieter für diesen Personenkreis ins Leben gerufen wurden. Die inhaltliche Bandbreite der Angebote umfasste Kreativ-Seminare, Maschinenscheine, PC-Kenntnisse, hauswirtschaftliche Kurse und Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung. Die Referent_innen verfügten hier alle über Zusatzqualifikationen und betonten die Bedeutung der individuellen Unterstützung der einzelnen Teilnehmer_innen. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung gab es aber auch in diesem Sektor die gleichen Hürden und Fragen, wie bei (vielen) anderen Anbietern.

Bei den anderen beruflichen Weiterbildungsträgern war ebenfalls eine grundsätzliche Offenheit für die Teilnahme von Menschen mit (körperlichen- und Sinnes-) Einschränkungen vorhanden, bei vielen gab es dazu auch bereits konkrete Erfahrungen. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten gab es aber nur bei zwei Anbietern die uneingeschränkte Bereitschaft, ihre Angebote - soweit sinnvoll - auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten bereit zu halten. Dort wurden aber auch bereits wiederholt gute Erfahrungen gemacht. Die Idee, zur Unterstützung der Teilnehmenden auch Bildungscoaches einzusetzen, wurde von keinem Anbieter abgelehnt. Ein Anbieter setzte ausschließlich auf E-Learning-Formate bei seinen Angeboten. Die Kurse deckten inhaltlich ein breites Spektrum berufli-

cher Themen ab und wurden mit Zertifikat abgeschlossen; es ließen sich aber auch einzelne bestandene Module zertifizieren. Betreuung durch die Kursleitung würde online erfolgen. Auch hier gab es gegen eine Unterstützung durch Bildungscoaches keine Bedenken. Bisher hätten nach Auskunft des Anbieters allerdings noch keine Menschen mit Lernschwierigkeiten teilgenommen.

Im Bereich der Volkshochschulen war die Aufgeschlossenheit für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung sehr groß und die Skepsis gegenüber einer Teilnahme von Menschen mit Lernschwierigkeit oder geistiger Behinderung am geringsten. Die inhaltlichen Angebote der Kurse lagen vor allem im Kreativ-Bereich, Computergrundkenntnisse und Alphabetisierung und Fremdsprachenerwerb. Informationen in Leichter Sprache oder in einfacher Sprache gab es bei drei Anbietern. Die meisten Kurse werden ohne Zertifikat beziehungsweise Prüfung abgeschlossen. Informationen über die Referent_innen und mögliche Zusatzqualifikationen zu bekommen, war bei den VHS nur mit viel Aufwand möglich. Es gab bei verschiedenen Volkshochschulen inzwischen Kooperationen mit anderen Organisationen, um das Thema inklusives Lernen weiter voran zu bringen und auch Formate inklusiven Unterrichtens zu entwickeln und anzubieten.

4.2.5 Fazit

Für eine Teilnahme von Menschen mit körperlichen und Sinnesbeeinträchtigungen gibt es eigentlich bei allen Weiterbildungsanbietern zumindest eine grundsätzliche Offenheit, bei vielen auch bereits seit längerem ausreichend Erfahrung, um Kurse barrierearm anzubieten. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung sind Angebote dagegen rar und die Skepsis der Anbieter, ob eine Teilnahme möglich gemacht werden könnte, groß. Das korreliert damit, dass es auch keine Erfahrungen mit der Teilnahme dieser Personengruppe gibt. Dort, wo bereits jetzt Weiterbildungen inklusiv durchgeführt werden, werden Bildungscoaches/Assistenzen zur Unterstützung des Lernprozesses auch eingesetzt oder als hilfreich angesehen.

Die interviewten Integrationsämter konnten keine Hinweise zu Weiterbildungsanbietern geben, die auch inklusive Angebote vorhalten. Die Finanzierung von beruflicher Weiterqualifizierung für Menschen mit Sinnes- und Körpereinschränkungen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben scheint aber unproblematisch zu sein. Die befragten Integrationsämter konnten keine näheren Informationen geben, in welchem Umfang bisher Förderanträge für Weiterbildungen von Menschen mit Lernschwierigkeiten gestellt wurden. Eingeschätzt wird, dass dies bisher eher sehr selten geschieht. Im Bereich der Sicherung von Arbeitsverhältnissen kommt nach Aussagen der Mitarbeiter_innen in den Integrationsämtern ganz allgemein eine Beantragung von Weiterbildungsförderung nur vereinzelt vor.

Bei den Angeboten der befragten Kammern, kommt den Teilqualifizierungen eine besondere Bedeutung als Weiterbildungsoption zu. Teilqualifizierungen

sollen zur Ausübung einzelner Tätigkeiten innerhalb eines anerkannten Ausbildungsberufs befähigen. Sie werden sowohl von freien Trägern wie auch von einzelnen Bildungseinrichtungen der Kammern angeboten. Die verschiedenen Module werden einzeln geprüft und zertifiziert. Es gibt unter anderem Teilqualifizierungen in den Bereichen Handwerk (zum Beispiel Metallverarbeitung), Gewerbe (zum Beispiel Lager, Logistik, Textil, CAD) und Büro (zum Beispiel Rechnungswesen, Büroorganisation). Der Ansatz hinter dem Konzept der Teilqualifizierungen entspricht aber dem Gedanken, durch das Aufgliedern komplexerer Tätigkeitsprozesse passgenaue(re) Arbeitssituationen zu schaffen, die den individuellen Möglichkeiten der Arbeitnehmer_innen Rechnung tragen. Inwieweit die inhaltlichen Anforderungen der bestehenden Teilqualifizierungskonzepte für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine noch immer unüberwindbare Hürde darstellen, muss noch geprüft werden. Erfahrungen dazu konnten in den Interviews nicht ermittelt werden.

Beim Bildungswerk einer Gewerkschaft ergab die Recherche keine verwendbaren Ansätze für inklusive Weiterbildungen. Das Bildungswerk eines Arbeitgeberverbands repräsentiert einen sehr pragmatischen und leistungsorientierten Zugang zum Thema inklusive Weiterbildung. Der Impuls für inklusive Angebote entstand aus der Situation eines strukturellen Fachkräftemangels, die auch nach wie vor weiterbesteht. Allerdings differenziert der Anbieter explizit zwischen Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit geistiger Behinderung. Für letzteren Personenkreis ist es aus Sicht des Bildungswerkes eine besondere Herausforderung, aufgrund fehlender Erfahrungen, adäquate Kursangebote vorhalten zu können.

Im Bereich der freien Bildungsanbieter sind die Volkshochschulen aufgrund ihrer Kurskonzeption (also normalerweise keine Voraussetzung von Bildungsabschlüssen für die Teilnahme und keine Abschlussprüfung), ihrer inhaltlich breiten Aufstellung und geringer Kursgebühren ein wichtiger Bildungsanbieter auch für Menschen mit Behinderung. Die Kurse bei Volkshochschulen sind zwar in der Regel keine beruflichen Weiterbildungen im engeren Sinne. In einem umfassenderen Verständnis sind aber auch diese Angebote für viele Menschen mit Behinderung durchaus für eine berufliche Weiterentwicklung von Bedeutung. Eine hohe berufliche Relevanz haben zumindest die Alphabetisierungs-Kurse zum Erlernen von Lese- und Schreibkompetenz und Computerkurse vor allem für die klassischen Text- und Datenverarbeitungs-Programme.

Die wenigen Anbieter inklusiv gestalteter Weiterbildungen betonen, dass ihre Kurse besonders praxisorientiert konzipiert sind und sich deshalb für die Teilnahme zum Beispiel von Menschen mit Lernschwierigkeiten eignen. Das entspricht auch vielen Empfehlungen aus den Fachdienst-Interviews. Parallel wird im beruflichen Weiterbildungsbereich allerdings auch E-Learning als Format immer mehr eingesetzt. Es wäre zu diskutieren, ob E-Learning als Methode den Kriterien für inklusives Lernen entspricht und zu prüfen, wie es in Verbindung mit dem von vielen Seiten empfohlenen praxisnahen Lernen erfolgreich einsetzbar ist.

Literatur:

BIH, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2013): Empfehlungen für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten gemäß § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe e) SGB IX in Verbindung mit § 24 SchwbAV. Als Download: <https://www.integrationsaemter.de/BIH-Empfehlungen/547c236/index.html>

5 Der Unterschied zwischen Jobcoach und Bildungscoach

Inhalt:

5.1 Tätigkeitsbereiche und Kompetenzen des Jobcoachs	39
5.2 Tätigkeitsbereiche und Kompetenzen des Bildungscoachs	40
5.3 Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Jobcoach und Bildungscoach	41

Das Projekt Karriereplanung inklusive hat sich zum Ziel gesetzt, berufliche Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, zugänglich zu machen. Vor allem Menschen mit Lernschwierigkeiten nehmen bisher kaum an beruflicher Weiterbildung teil. Gründe dafür sind vor allem, dass bestehende Angebote oft inhaltlich zu komplex, zu umfangreich und didaktisch für diese Zielgruppe nicht angemessen konzipiert sind. Durch individuelles Bildungscoaching sollten deshalb bestehende Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderung nutzbar gemacht, oder eigene passende Weiterbildungsangebote von den Projektpartnern entwickelt werden. Vor diesem Hintergrund wurde im Projekt Karriereplanung inklusive ein Curriculum mit fünf Modulen für die Ausbildung zum „Bildungscoach“ entwickelt und durchgeführt (siehe Kapitel 7). Bildungscoaching wird dabei als zielgerichtete Unterstützung und individuelles Coaching im Bereich formalisierter beruflicher Qualifizierungsprozesse verstanden. Ziel des Bildungscoachings ist es, die beruflichen Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu erweitern sowie Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeitserfahrungen zu ermöglichen. Langfristig soll für diesen Personenkreis berufliche Veränderung und lebenslanges Lernen ermöglicht werden. Der Bildungscoach arbeitet dabei auch mit den Betrieben und Weiterbildungsanbietern zusammen und kann sie unterstützen und beraten. Für diese Aufgaben benötigt ein Bildungscoach spezifisches Wissen sowie methodische und didaktische Kenntnisse, die Coachingkompetenz entspricht aber im Wesentlichen dem des Jobcoachs. Zur Präzisierung des Verständnisses des Aufgaben- und Kompetenzprofils des Bildungscoachs im Unterschied zum Jobcoach erfolgt in diesem Abschnitt eine Gegenüberstellung. Im folgenden Kapitel 6 finden Sie dann eine detaillierte Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten des Bildungscoaches im Rahmen des Bildungscoachingprozesses.

5.1 Tätigkeitsbereiche und Kompetenzen des Jobcoachs

„Jobcoaching ist die methodisch fundierte Unterstützung der betrieblichen Inklusion eines Menschen mit Behinderung an seinem Praktikums- oder Arbeitsplatz durch Förderung der hierfür notwendigen individuellen und betrieblichen Lernprozesse.“¹ Die Definition der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen lautet: „Jobcoaching ist eine individuelle Unterstützungsleistung eines (schwer-) behinderten Beschäftigten durch ein zeitlich befristetes Training unmittelbar am Arbeitsplatz im Zusammenwirken mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes mit dem Ziel einer besseren Angleichung von Fähigkeiten und Anforderungen.“² In der Praxis wird der Begriff oft weit gefasst und in einem allgemeineren Sinn verwendet. Danach wird zu den Aufgaben des Jobcoachs die Beratung, Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung bei der Jobsuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bei der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, bei der Begleitung am Arbeitsplatz und auch bei der Sicherung von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen gerechnet. Dazu kommt die Beratung und Unterstützung von Betrieben im Zusammenhang mit der Beschäftigung der Menschen die begleitet werden, sowie die Arbeits- und Praktikumsplatzakquise. Weitere Aufgaben können die Gestaltung von Projekttagen im Rahmen der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ sein, die Zusammenarbeit mit den zuständigen Leistungsträgern und Dokumentationsaufgaben. Die Leitfrage für die Tätigkeit des Jobcoachs könnte zusammengefasst lauten: „Was und wo möchten Sie arbeiten bzw. was möchten Sie in der Arbeit verändern, und wie kann ich Sie dabei unterstützen?“

Die notwendigen Kompetenzen für die Erfüllung der Aufgaben eines Jobcoachs sind:

- Beratungskompetenz
- Prozessplanungskompetenz
- Methodische und didaktische Fähigkeiten für die Durchführung von beruflichen Bildungsangeboten, beim Anlernen, Qualifizieren und Begleiten am Arbeitsplatz sowie zur Krisenintervention und Arbeitsplatzsicherung
- Mediatorische Kompetenz
- Evaluationstechniken
- Kenntnisse des Arbeitsmarkts

Jobcoaching im Sinne des Konzepts Unterstützte Beschäftigung folgt der Idee des „Training on the job“: im Rahmen der Arbeitsplatzanbahnung bedeutet das zunächst die Suche nach einem zur Person und ihren Interessen und Fähigkeiten passenden Betrieb und Arbeitsplatz und dann der unmittelbaren Qualifizierung der Person im Betrieb speziell für ihre konkreten Aufgaben und Arbeitstätigkeiten. „Die Unterstützung [durch den Jobcoach] erfolgt individuell und unmittelbar am Arbeitsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und

¹ Vgl. Hötten/Hirsch (2014), S. 11

² Vgl. BIH (o.J.)

in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Kollegen/Kolleginnen.“³ Dieses Prinzip gilt genauso für das Jobcoaching im Handlungsfeld Arbeitsplatzsicherung. Die Integration am Arbeitsplatz ist als ein „dynamischer, kontinuierlicher Prozess“ zu sehen, „in dem es immer wieder auch unvorhergesehene, neue Entwicklungen gibt und Hürden zu überwinden sind.“⁴ Es geht zuerst nicht um die Vermittlung, Prüfung und Zertifizierung formaler Qualifikationen zu einem Beruf(sbild). Basierend auf dem Konzept der Personenzentrierung ist der Ausgangspunkt der Unterstützung durch einen Jobcoach die jeweilige Person mit ihren individuellen Interessen, Fähigkeiten und Stärken.

In diesem Sinne trägt Jobcoaching dazu bei, eine inklusive Gesellschaft im Bereich Arbeit zu verwirklichen.

5.2 Tätigkeitsbereiche und Kompetenzen des Bildungscoachs

Die Aufgaben des Bildungscoachs beim Projekt Karriereplanung inklusive liegen in der Beratung, Begleitung und Unterstützung von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Menschen mit Behinderung für berufliche Weiterbildung. Dazu gehört das Identifizieren geeigneter Weiterbildungsthemen für die arbeitende Person, die Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten, die Abstimmung mit betrieblichen Weiterbildungsbedarfen und -anforderungen, die Zusammenarbeit mit Kursleitungen bei der Vorbereitung und Durchführung der Weiterbildungsangebote, die Unterstützung und Begleitung der begleiteten Person beim Lernen und gegebenenfalls beim Transfer des Gelernten in den betrieblichen Alltag. Die Leitfrage für die Tätigkeit des Bildungscoachs könnte zusammengefasst lauten: „Worin möchten Sie sich weiterbilden und wie kann ich Sie dabei unterstützen?“

Die notwendigen Kompetenzen eines Bildungscoachs für seine/ihre Aufgaben entsprechen denen des Jobcoachs:

- Beratungskompetenz
- Prozessplanungskompetenz
- Methodische und didaktische Fähigkeiten für die Anpassung von bestehenden beruflichen Bildungsangeboten und beim Transfer am Arbeitsplatz / in den Betrieb
- Mediatorische Kompetenz
- Evaluationstechniken
- Kenntnisse des Weiterbildungsmarktes

Das im Projekt Karriereplanung inklusive entwickelte Konzept des Bildungscoachings basiert auf dem in der UN-Behindertenrechtskonvention formulierten Recht einer umfassende Teilhabe, die auch einen Anspruch auf lebenslanges (berufliches) Lernen und beruflichen Aufstieg einschließt (UN-BRK Art. 24 und

³ Vgl. BAR (2010), S. 9

⁴ Vgl. BAG UB (2014), S. 1

27) und versucht, berufliches Lernen von vorne herein so inklusiv wie möglich stattfinden zu lassen. Ausgangspunkt sind beim Bildungscoaching die individuellen Wünsche und Ziele der begleiteten Person. Allerdings findet das Lernen im Gegensatz zum „Training on the job“ vorrangig zunächst in einem formalisierten Kontext und an einem Lernort jenseits des Arbeitsplatzes statt und muss gegebenenfalls in einem Transferprozess für die konkrete Arbeitstätigkeit der begleiteten Person nutzbar gemacht werden. In Anlehnung an die Beschreibung von Jobcoaching von Hötten und Hirsch (2014) könnte man sagen: Bildungscoaching ist die methodisch fundierte Unterstützung der beruflichen Weiterbildung eines Menschen mit Behinderung an unterschiedlichen Lernorten durch Förderung der hierfür notwendigen individuellen und formalen Lernprozesse.

In diesem Sinne trägt Bildungscoaching dazu bei, eine inklusive Gesellschaft im Bereich Arbeit und Bildung zu verwirklichen.

5.3 Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Jobcoach und Bildungscoach

Beim Jobcoaching geht es bisher (verkürzt) in erster Linie um die Begleitung auf einen (oder einem) sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz. Angestrebt wird der Abschluss eines möglichst unbefristeten Arbeitsvertrags beziehungsweise die Arbeitsplatzsicherung oder die Verhinderung einer Kündigung. Jobcoaching ist ein Angebot für Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (weiterhin) arbeiten möchten, aber auch an Betriebe, Menschen mit Behinderung einzustellen und dauerhaft zu beschäftigen. Bildungscoaching kann zwar zur Sicherung von bestehenden Arbeitsverhältnissen sinnvoll sein, zielt aber unabhängig davon auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung der unterstützten Arbeitnehmer_innen und begreift sich auch als Unterstützungsangebot für Betriebe bei der allgemeinen (Weiter)Qualifizierung der Mitarbeiter_innen mit Behinderung. Wie oben beschrieben geht es beim Bildungscoaching anders als beim Jobcoaching um eine Begleitung der Menschen in formale Lernsituationen auch jenseits des betrieblichen Alltags. Das betrifft sowohl die beruflichen Weiterbildungsangebote bei externen Bildungsträgern, individuelle Schulungen wie E-Learning-Formate und auch die durch die Projektpartner/Fachdienste selbst initiierten und entwickelten Lernkurse oder –angebote. Die Lernergebnisse können zum Teil zertifiziert, also formal „bescheinigt“ werden und müssen dann in den betrieblichen Alltag transferiert werden. Im Unterschied dazu findet das „Training on the job“ als Konzept beruflicher „Qualifizierung und Begleitung“ unmittelbar am Arbeitsplatz statt und bezieht sich direkt auf die Vermittlung und Erweiterung der erforderlichen praktischen und sozialen Fertigkeiten und Kenntnisse für die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten. Eine Zertifizierung findet normalerweise nicht statt.

Die Herangehensweise beim Jobcoaching, einen Arbeitsplatz auf die individuellen Fähigkeiten und Bedarfe einer unterstützten Arbeitnehmer_in anzupassen

um Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten, findet seine Entsprechung beim Bildungscoaching, wenn bestehende Weiterbildungsangebote durch den Bildungscoach „zugänglich“ gemacht und da wo es notwendig ist, den individuellen Bedarfen der begleiteten Person entsprechend angepasst und aufbereitet werden. Dies ist aber ein Tätigkeitsbereich, den es bisher im Jobcoaching nicht gegeben hat und der besondere Kompetenzen erfordert. Er umfasst Aufgaben wie die Recherche von geeigneten Weiterbildungsangeboten, die Unterstützung und Beratung der Kursleitung in Bezug auf eine gute Kursgestaltung und Materialaufbereitung, die Assistenz Tätigkeit bei einer Prüfung bei einem notwendigem Nachteilsausgleich und bei Bedarf auch den Transfer von außerbetrieblich gelernten Inhalten in die betriebliche Situation.

Inhaltlich geht es sowohl beim Jobcoaching wie beim Bildungscoaching um Kompetenzfeststellung, personenzentrierte Planung von Lernprozessen, das Matchen und Moderieren von Arbeitnehmer_innen- und Arbeitgeberinteressen, die Begleitung beim Arbeiten beziehungsweise Lernen sowie bei der Anwendung von Wissen und Fertigkeiten im betrieblichen Arbeitsalltag. Auch der theoretische Ausgangspunkt ist beim Bildungscoaching ähnlich wie beim Jobcoaching: Niemand braucht grundsätzlich einen geschützten Rahmen zum Arbeiten beziehungsweise zum Lernen. Inklusives Lernen geht für alle – so wie inklusives Arbeiten grundsätzlich für alle möglich ist. Hürden für inklusives Lernen können zum Beispiel in mangelnder Barrierefreiheit oder mangelnder Modularisierbarkeit der Bildungsangebote bestehen. Die Hürden können aber überwunden werden. Die Besonderheit beim Bildungscoaching ist das Thema „Inklusives Lernen“. Die Herausforderung für den Bildungscoach ist dabei, geeignete Bedingungen herzustellen um individuelle Lernziele und Lernvoraussetzungen mit bestehenden Weiterbildungsangeboten in Einklang zu bringen. Dafür sind spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich, die bisher nicht zum gängigen Repertoire von Jobcoaches gehören.

Bildungscoaching ist die kontinuierliche Begleitung der individuellen beruflichen Weiterentwicklung. In diesem Verständnis soll Bildungscoaching nicht auf die Situation der Krisenintervention oder Arbeitsplatzsicherung beschränkt sein, sondern idealerweise ein Standard werden, auf den unterstützte Arbeitnehmer_innen einen Anspruch haben, um ihnen die Möglichkeit zu lebenslangem Lernen tatsächlich zu eröffnen.

Literatur:

BIH, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (o.J.): Eckpunkte zum Jobcoaching

BAR, Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (2010): Gemeinsame Empfehlung nach § 38a Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“; Frankfurt am Main. Als Download: <https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/>

[dateiliste/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/downloads/BARGeEmUnterstBesch.web.pdf](#)

BAG UB, Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (2014): Job Coaching – Kernelement der Unterstützten Beschäftigung. Auszüge aus den Weiterbildungsunterlagen der BAG UB. Als Download: [https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/BAG UB Modul Job Coaching.pdf](https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/BAG_UB_Modul_Job_Coaching.pdf)

Hötten, Reinhard; Hirsch, Thorsten (2014): Jobcoaching. Die betriebliche Wirklichkeit von Menschen mit Behinderung gestalten; Köln, Balance.

6 Der Bildungscoachingprozess

Inhalt:

6.1 Bildungscoaching - Gedanke und Ziel	45
6.2 Aufgaben des Bildungscoachs	46
6.2.1 Allgemeine Aufgabenbeschreibung	46
6.2.2 Konkrete Aufgaben des Bildungscoachs	46
6.3 Zusammenwirken der Aufgaben des Bildungscoachs und des Jobcoachs	48
6.4 Der Bildungscoachingprozess	49
6.4.1 Startphase	50
6.4.2 Coachingphase der Weiterbildung	56
6.4.3 Bewertungsphase des Bildungscoachings	65
6.5 Thematisieren „Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung“	69
6.5.1 Thematisieren mit Arbeitnehmer_innen	70
6.5.2 Thematisieren im Betrieb	73
6.5.3 Thematische Verankerung im Fachdienst	75
6.6 Die Finanzierung von beruflichen Weiterbildungen für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung	77
6.6.1 Finanzierung des Bildungscoachings	77
6.6.2 Finanzierung der Weiterbildungskosten	78
6.6.3 Erfahrungen aus der Praxis	80
6.7 Fazit	80

Dieser Abschnitt des Handbuchs beschreibt die Begleitung beruflicher Weiterbildungen von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung durch einen Bildungscoach. Dabei wird der Prozessverlauf der Weiterbildungsbegleitung dargestellt (siehe Kapitel 6.4). Im Rahmen des Projektes Karriereplanung inklusive wurden von Fachdiensten an drei Praxisstandorten während der knapp vierjährigen Projektlaufzeit zwischen 2014 und 2018 Erfahrungen zum Thema Weiterbildungen für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, insbesondere mit individuell begleiteten Weiterbildungen, gesammelt. Im Rahmen einer projekteigenen Weiterbildung zum Bildungscoach haben Mitarbeiter_innen der Projektfachdienste ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf diesem Gebiet erworben beziehungsweise erweitert (siehe Kapitel 7). Im Rahmen des Projektmonitorings und der Projekttreffen wurden die teilweise regional unterschiedlichen Erfahrungen zusammengetragen und hier gebündelt dargestellt (siehe Kapitel 6.5 und 6.6). Sie, lie-

be Leser_innen, finden in diesem Leitfaden Materialien und Tools, die im Projekt entwickelt und erprobt wurden.

6.1 Bildungscoaching - Gedanke und Ziel

In den vergangenen Jahren hat die Vermittlung von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch gesetzgeberische Vorgaben deutlich zugenommen. Es handelt sich dabei in der Regel um Menschen mit Behinderungen, die Anlern Tätigkeiten ausüben, da sie behinderungsbedingt nicht in der Lage waren beziehungsweise sind, eine anerkannte Ausbildung zu absolvieren. Lebenslanges Lernen gilt für alle Bevölkerungsgruppen als bedeutsam, vor allem aber für Menschen, die im Berufsleben stehen. In den projektbezogenen Interviews mit Betrieben, Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und begleitenden Fachdiensten hat sich der Bedarf und das Interesse an Weiterbildung von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und deren Anstellungsbetrieben bestätigt (siehe Kapitel 4).

Das Ziel der Teilhabe an (beruflicher) Bildung und lebenslangem Lernen findet sich zudem in der UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 24 wieder: „Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen []“¹. Ziel ist es, eine berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf in einem inklusiven Arbeitsmarkt zu ermöglichen (nach Art. 27 UN-BRK).

Dennoch ist die Teilnahme an Weiterbildungen für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung noch nicht selbstverständlich. Gründe hierfür finden sich auf Seiten aller Beteiligten und sind in den Interviewauswertungen in Kapitel 4 und in Kapitel 8 näher benannt. Beispielhaft sind fehlende Unterstützungsmöglichkeiten bei der Umsetzung, fehlendes Wissen von Weiterbildungsmöglichkeiten bei Betrieben und Arbeitnehmer_innen, nicht angepasste Weiterbildungsinhalte und nicht angepasste Methodik bei der Vermittlung der Inhalte auf Seiten der Weiterbildungsanbieter, negative Erfahrungen mit Bildung und daraus resultierend wenig/keine Motivation/Mut zu neuen Erfahrungen bei den Arbeitnehmer_innen. Um für die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und ihren Betrieben die Teilnahme an Weiterbildungen zu ermöglichen und für sie zu öffnen, ist im Projekt Karriereplanung inklusive ein Modell des Bildungscoachings entwickelt worden. In diesem Modell arbeitet der Bildungscoach mit Betrieben, Arbeitnehmer_innen und Weiterbildungsanbietern zusammen, um das Ziel einer Teilnahme an Weiterbildungen für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung zu erreichen. Dies erfolgt zum einen durch die individuelle Unterstützung der genannten Akteure in bestehenden Weiterbildungsangeboten und zum anderen im Initiieren von Bildungsangeboten, um den Bedarfen der Beteiligten gerecht zu werden.

¹ Vgl. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/bildung-3907/>

6.2 Aufgaben des Bildungscoachs

6.2.1 Allgemeine Aufgabenbeschreibung

Die Aufgaben des Bildungscoachs sind:

- unterstützte Arbeitnehmer_innen, Betriebe, Weiterbildungsanbieter und auch Fachdienstkolleg_innen über/für Weiterbildung zu informieren, zu sensibilisieren und zu motivieren
- die Weiterbildungsbedarfe und Anforderungen bei Arbeitnehmer_innen, Betrieben und passende Weiterbildungsangebote zu recherchieren
- die Bedarfe und Anforderungen zu koordinieren
- die Begleitung und Unterstützung von Arbeitnehmer_innen während der Weiterbildungen
- die Nachbereitung und Sicherung der Weiterbildungsinhalte
- Arbeitnehmer_innen, Betrieben und Weiterbildungsanbietern Sicherheit und Rückmeldung für einen gelingenden Prozessverlauf zu geben
- Öffentlichkeitsarbeit für inklusive Weiterbildungen und Bildungscoaching
- Etablierung von Bildungscoaching innerhalb des Fachdienstes

Die genannten Aufgaben stellen einen Ablauf/Prozess dar, der je nach individuellem Bedarf alle oder nur einzelne Aufgabenumsetzungen erfordert und im Folgenden als Bildungscoachingprozess bezeichnet wird.

6.2.2 Konkrete Aufgaben des Bildungscoachs

in der Unterstützung von Arbeitnehmer_innen

Der Bildungscoach:

- macht seine Rolle transparent (Begleitung, Beratung und Unterstützung von Arbeitnehmer_in, Betrieb und Weiterbildungsanbieter/Leitung im Verlauf des Weiterbildungsprozesses)
- informiert Arbeitnehmer_in über die Weiterbildungskultur im Betrieb
- erfragt die Weiterbildungswünsche/Berufswünsche des/der Arbeitnehmer_in
- motiviert Arbeitnehmer_in für Weiterbildungen
- gibt einen Überblick über konkrete Weiterbildungsangebote
- recherchiert gemeinsam mit Arbeitnehmer_in konkrete Weiterbildungsangebote
- informiert Arbeitnehmer_in über Finanzierungsmöglichkeiten
- thematisiert mit Arbeitnehmer_in die Ressourcen, die Ängste und Widerstände, die Unterstützungsbedarfe
- motiviert Arbeitnehmer_in während der Weiterbildung
- bespricht mit Arbeitnehmer_in, wie eine angemessene Unterstützung/Begleitung aussehen muss
- bespricht mit Arbeitnehmer_in, was Dozent_innen an Vorwissen über die Person/Lernbedingungen haben sollten
- passt die Weiterbildungsinhalte auf die individuellen Bedarfe des/der Arbeitnehmer_in an und hilft bei der Vor- und Nachbereitung der Bildungsinhalte

- unterstützt bei der Umsetzung der Weiterbildungsinhalte in den Arbeitsalltag
- wertet die Weiterbildungsteilnahme mit Arbeitnehmer_in aus (Feedback über Prozessverlauf einholen/geben)

in der Beratung von Betrieben

Der Bildungscoach:

- macht seine Rolle transparent (Begleitung, Beratung, Unterstützung von Arbeitnehmer_innen, Betrieb und Weiterbildungsanbieter/Leitung im Verlauf des Weiterbildungsprozesses)
- macht sich ein Bild über die betriebliche Weiterbildungskultur
- klärt mit dem Betrieb, welche Weiterbildungserfordernisse allgemein für die betriebliche Weiterentwicklung gesehen werden
- sensibilisiert den Betrieb für die Stärken und die Veränderungswünsche des/der Arbeitnehmer_in
- klärt, welche Möglichkeiten der Betrieb für den/die Arbeitnehmer_in sieht
- weist den Betrieb auf konkrete Weiterbildungsangebote für den/die Arbeitnehmer_in hin
- klärt, wie der/die Arbeitnehmer_in partizipieren kann (Zeitumfang, Finanzierung, Freistellung) klärt, ob die Weiterbildung eine positionelle Veränderung nach sich zieht (Gehalt, Aufgaben, Aufstieg)
- nimmt dem Betrieb Bürokratie ab (Antrag auf Förderung etc.)
- klärt mit dem Betrieb, wie das Gelernte gefestigt werden kann
- klärt mit dem Betrieb, wie das Erlernte nutzbringend in die Arbeitsprozesse integriert werden kann
- trägt dazu bei, dass die Investitionen in Weiterbildung „lohnend“ sind
- wertet die Weiterbildungsteilnahme mit dem Betrieb aus (Feedback über Prozessverlauf, Lernerfolg, Umsetzung der Lerninhalte einholen/geben)

in der Kooperation mit Weiterbildungsanbietern

Der Bildungscoach:

- klärt seine/ihre Rolle während der Weiterbildung (Begleitung/ Beratung/ Unterstützung von Arbeitnehmer_in, Betrieb und Weiterbildungsanbieter/Referent_in im Verlauf des Weiterbildungsprozesses) mit dem/der Dozent_in und bespricht, wie die gegebenenfalls Teilnahme des Bildungscoachs in der Weiterbildung den Kursteilnehmenden vermittelt wird
- klärt, ob es schon Erfahrungen mit Teilnehmer_innen mit Behinderung gibt
- erfragt die bestehenden Weiterbildungsangebote
- ist Ansprechperson für Anbieter und Kursleiter_innen und klärt über Unterstützungsbedarfe auf
- klärt Möglichkeiten und Grenzen der inhaltlichen Vor- und Nachbereitung und den Umgang mit Lernmaterialien
- klärt die spezifischen Fragen der Barrierefreiheit
- begeistert den Weiterbildungsanbieter, (neue) Kursangebote (weiter) zu entwickeln
- dokumentiert die Ergebnisse der Angebotsrecherche
- wertet die Weiterbildungsteilnahme mit dem/der Weiterbildungsanbieter/ Kursleitung aus (Feedback über Prozessverlauf einholen/geben)

6.3 Zusammenwirken der Aufgaben des Bildungscoachs und des Jobcoachs

Bildungscoaching, als ein Arbeitsfeld des Jobcoaches, kann die Chance nutzen, bereits während der ersten Qualifizierungsphase (zum Beispiel im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX) Optionen und Möglichkeiten von Weiterbildung und den Unterstützungsmöglichkeiten einzubeziehen und mit dem Betrieb und (zukünftigen) unterstützten Arbeitnehmer_innen zu thematisieren.

Während beim Jobcoach bisher das Thema Weiterbildung eher in allgemeiner Form in den Phasen der Qualifizierung oder bei drohender Kündigung oder zur Arbeitsplatzsicherung platziert ist, bekommt es durch die spezifische Tätigkeit als Bildungscoach eine weitergehende Bedeutung. Ein Bildungscoaching ist bei dem Fachdienst angesiedelt, welcher die Arbeitnehmer_innen unterstützt oder begleitet. Die Aufgaben des Bildungscoachs können eine wichtige Teilaufgabe des Jobcoachs oder ein eigenständiger – jedoch in den Fachdienst eingebundener – Arbeitsbereich sein. Letztlich sind beide Formen (als Teilaufgabe der Jobcoach-Tätigkeit oder als eigener Arbeitsbereich) möglich und die Art der Organisationsform ist eher eine Frage des erforderlichen (beauftragten) Umfangs im jeweiligen Fachdienst sowie abhängig von der jeweiligen Aufbau- und Ablaufstruktur in der Organisation. Entscheidend ist eine intern abgestimmte Aufgabenbeschreibung inklusive eines Kompetenzprofils des Bildungscoachs, die auch Bestandteil von Qualitäts- und Organisationsentwicklungsprozessen ist.

Erfahrungen aus der Praxis:

Im Projekt Karriereplanung inklusive wurde deutlich, dass der Bildungscoach über eigene Fachkompetenzen und Fachkenntnisse verfügen muss. In der Projektpraxis haben zunächst die Projektmitarbeitenden als Bildungscoaches im eigenen Fachdienst gewirkt. Dabei sind beide Varianten,

a: „Bildungscoach mit einem ausschließlichen Stundenanteil als Bildungscoach“ und

b: „mehrere Bildungscoaches fungieren in Personalunion auch als Jobcoach“ umgesetzt worden. Anfragen nach Unterstützung bei Weiterbildungen wurden zunächst an die Bildungscoaches weitergereicht und dort bearbeitet. Insofern hat sich zunächst bei wenigen Mitarbeitenden des Fachdienstes ein Spezialwissen angesammelt. Um dieses Wissen im Fachdienst zu dokumentieren und zu sichern, ist es erforderlich, das Tätigkeitsfeld Bildungscoaching als eigenen Bereich ins Qualitätsmanagement aufzunehmen und festzuhalten, zum Beispiel Abläufe, Zuständigkeiten, Kenntnis über zur Verfügung stehende Dokumente und Pflege der Dokumentation. Wenn Bildungscoach und Jobcoach zwei verschiedene Personen sind, entsteht eine Schnittstelle, die sowohl bei der Auftragsübergabe vom Jobcoach zum Bildungscoach als auch zurück zum Jobcoach transparent und klar gestaltet und kommuniziert sein muss. Nicht zuletzt ist es für Betrieb und Arbeitnehmer_in wichtig zu wissen, wer wann und wofür zuständig ist. In der Praxis hat sich gezeigt, dass der Jobcoach häufig den Transfer der Weiterbildungsinhalte in den betrieblichen Alltag übernimmt. Das hat den

Vorteil, dass der Jobcoach den Betrieb und die dortigen Abläufe kennt und birgt den Nachteil, dass er nicht die umfassenden Kenntnisse der Weiterbildung hat, wenn diese durch den Bildungscoach begleitet wurde. Es ist wichtig, einen guten Transfer auch innerhalb des Fachdienstes herzustellen. Eine gemeinsame Verlaufsdocumentation während der Bildungscoachingphase und ein gemeinsames Übergabegespräch mit der/dem Arbeitnehmer_in stellen Möglichkeiten dar, die Transparenz zu gewährleisten.

Über die Teilnahme an der projekteigenen Weiterbildung zum Bildungscoach (siehe Kapitel 6) haben die bislang als Jobcoach tätigen Mitarbeitenden Fachkenntnisse erlangt. Die Auswertungen der Bildungscoaches zu ihren Erfahrungen mit dem Bildungscoaching (siehe Kapitel 8) und die Teilnehmer_innen-Auswertung der Weiterbildung zum Bildungscoach machen deutlich, wie hilfreich eine Weiterbildung zum Bildungscoach ist, um die Tätigkeit umzusetzen.

6.4 Der Bildungscoachingprozess

Um Arbeitnehmer_innen mit Behinderung die Teilnahme an Weiterbildungen zu ermöglichen, wird durch einen Bildungscoach Unterstützung geleistet. Diese Unterstützung erfolgt im sogenannten Bildungscoachingprozess. Dieser Prozessverlauf orientiert sich an einem gängigen Phasenverlauf aus dem Coachingbereich und verläuft nach den drei Phasen Start, Coaching und Bewertungsphase. Die Phasen sind in einzelne Schritte untergliedert, die in der jeweiligen Phase thematisiert beziehungsweise bearbeitet werden. Die oben genannten Aufgaben des Bildungscoachs finden sich dort wieder. Die Phasen sind in dem umseitigen Ablaufdiagramm dargestellt.

Dieses Diagramm bietet eine praxisnahe Darstellung dessen, was an welcher Stelle erfolgen soll und bietet eine Orientierung, ob an alles gedacht ist.

Anhand dieses Diagramms und der skizzierten Schritte in den Phasen soll im Folgenden ein exemplarischer Verlauf konkret beschrieben werden und mit Materialien und Tools, die im Projekt entwickelt und genutzt wurden, unterlegt werden.

Die Praxiserfahrungen im Projekt Karriereplanung inklusive haben gezeigt, dass vor dem im Diagramm dargestellten Prozess des Bildungscoachings die Notwendigkeit besteht, die Beteiligten zum Thema „Weiterbildung“ zu sensibilisieren und zu informieren. In Kapitel 4 sind die Auswertungsergebnisse zu den zahlreich geführten Interviews mit Arbeitnehmer_innen, Betrieben und Weiterbildungsanbietern dargestellt, die den unterschiedlichen Kenntnis- und Erfahrungsstand zum Thema Weiterbildung verdeutlichen. In Kapitel 8 werden Schritte beschrieben, mit denen die Fachdienste Erfahrungen gesammelt haben, um verschiedene Zielgruppen für das Thema zu sensibilisieren und zu informieren.



Bildungscoaching



6.4.1 Startphase

Die Startphase beinhaltet die Auftragsklärung, die in diesem Kapitel mit ihren Bestandteilen dargestellt wird. Zwei Beispiele sollen eine Vorstellung dieser Startphase vermitteln.

Beispiel Startphase „Gabelstaplerschein“

Herr M. erfährt von seinem Jobcoach bei einem seiner regelmäßigen Gespräche von der Möglichkeit an Weiterbildungen teilzunehmen. Herr M. ist von dieser Aussicht sehr erfreut, denn er ist schon seit längerer Zeit daran interessiert etwas zu erlernen bei dem er „Fahren“ kann. Für ihn ist es wichtig, seine neuen Fähigkeiten in seiner beruflichen Tätigkeit nutzen zu können. Schnell wird im Gespräch mit dem Jobcoach deutlich, dass er lernen möchte, wie ein Gabelstapler zu bedienen ist. Der Jobcoach wendet sich an die Kollegin, die fachdienstintern als Bildungscoach tätig ist und bittet diese, mit Herrn M. gemeinsam die nächsten Schritte bezüglich einer Weiterbildung in die Wege zu leiten. Der Bildungscoach und Herr M. lernen sich für ihre gemeinsame Zusammenarbeit kennen. Gemeinsam erarbeiten sie die Ressourcen, Barrieren und den Unterstützungsbedarf bezüglich einer Gabelstaplerweiterbildung. Es wird deutlich, dass die schriftliche Bearbeitung der Themen für Herrn M. schwierig sein wird, da er langsam liest und Inhalte nur langsam aufnimmt.

Die Prüfungsfragen sollten ihm mündlich gestellt werden, damit er sein Wissen präsentieren kann. Mit diesen Informationen sucht der Bildungscoach einen geeigneten Weiterbildungsanbieter und spricht diesen auch schon in der Sondierungsphase auf Nachteilsausgleiche bei der Prüfung an.

Ein geeigneter Anbieter ist gefunden und Herr M. möchte dort teilnehmen. Herr M. möchte die Weiterbildung selbst finanzieren.

Beispiel Startphase „mehr Selbstsicherheit erlangen“

Frau S. arbeitet in einem Baumarkt und ist dort für das Einräumen von Ware zuständig. Sie beherrscht dieses Tätigkeitsfeld gut. Die Arbeitgeberin spricht jedoch nach einiger Zeit den Jobcoach an und schildert die beobachtete Unsicherheit von Frau S. im Kundenkontakt. Sie muss die Kund_innen nicht zu Produkten beraten, jedoch bei Ansprache durch Kund_innen an erfahrene Kolleg_innen weiterleiten. Dabei zeigt sich häufig Unsicherheit im Verhalten von Frau S. Die Arbeitgeberin wünscht sich eine Weiterentwicklung für Frau S. und spricht den Jobcoach mit diesem Anliegen an. Der Jobcoach ist mit dem Fachwissen und Erfahrungen als Bildungscoach ausgestattet und geht mit Frau S. und dem Betrieb ins Gespräch für die nächsten Schritte.

Der Bildungscoach, der Betrieb und Frau S. besprechen miteinander, welche Ziele mit der Weiterbildung erreicht werden sollen und verabreden dafür eine Zusammenarbeit und klären die Zuständigkeiten für die Zielerreichung.

Für Frau S. ist es wichtig in einem Rahmen zu lernen, in dem sie sich sicher fühlt und sie ihre Unsicherheit langsam ablegen kann. Der Bildungscoach recherchiert zwei Möglichkeiten für Frau S.: 1. Die fachdienstinterne Schulung „Fit im Job“, ein Seminar zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für das Berufsleben. Diese Schulung ist konzipiert für unterstützte Arbeitnehmer_innen. 2. Einen Kurs „Überzeugen durch selbstsicheres Reden“ eines Weiterbildungsanbieters im Wohnort von Frau S. Frau S. möchte zunächst an „Fit im Job“ teilnehmen und glaubt sehr daran, sich dann zu trauen an einem bestehenden Weiterbildungsangebot eines Weiterbildungsanbieters teilzunehmen.

Was ist das Ziel der Startphase?

Der Bildungscoach erfährt vom Interesse beziehungsweise der Notwendigkeit bezüglich einer Weiterbildung und leitet mit den Beteiligten die ersten klärenden Schritte ein.

Aufgabe zur Zielerreichung:

- Auftragsklärung

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Das Interesse beziehungsweise die Notwendigkeit bezüglich einer Weiterbildung sind kommuniziert und als solches erkannt worden. Die nächsten Schritte der Auftragsklärung werden verabredet.

6.4.1.1 Startphase/Auftragsklärung

Was ist das Ziel der Auftragsklärung?

In der Startphase, die inhaltlich in der Auftragsklärung besteht, entsteht der Kontakt zwischen Bildungscoach und den jeweiligen Beteiligten (Betrieb, Arbeitnehmer_in, Weiterbildungsanbieter). Die Beteiligten wissen am Ende der Phase ob und wie sie miteinander zu einem konkreten Weiterbildungsbedarf/ Weiterbildungswunsch zusammenarbeiten wollen beziehungsweise können.

Wie wird das Ziel erreicht?

Für die Zielerreichung werden die folgenden Schritte der „Auftragsklärung“ miteinander bearbeitet:

- Klärung von Anlass und Ziel der Weiterbildung
- Thematisierung von Ressourcen und Unterstützungsbedarf/-wunsch mit Arbeitnehmer_in
- Ermittlung geeigneter Angebote und eine Entscheidung für ein Angebot mit Arbeitnehmer_in und gegebenenfalls Betrieb
- Klärung der Finanzierung mit Arbeitnehmer_in und/oder Betrieb
- Kooperationsabsprachen miteinander treffen

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Die Beteiligten sind ausreichend zu verschiedenen Aspekten der Weiterbildung beziehungsweise des Bildungscoachings informiert und können miteinander Absprachen zu nächsten Schritten der Umsetzung treffen.

6.4.1.1.1 Startphase/Auftragsklärung: Klärung von Anlass und Ziel der Weiterbildung

Im Folgenden werden die genannten Bestandteile der Auftragsklärung näher erläutert.

Was ist das Ziel der Klärung?

Betrieb und Arbeitnehmer_in und gegebenenfalls der zuständige Jobcoach verschaffen sich Klarheit, welches Ziel mit einer Weiterbildung erreicht werden soll.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Der Bildungscoach erfährt von dem Wunsch beziehungsweise Bedarf nach Weiterbildung. Die Erfahrungen zeigen unterschiedliche Zugangswege zum Auftrag „Bildungscoaching“. Beispiel: über Informationsveranstaltungen wird der Wunsch/Bedarf an den Bildungscoach herangetragen; der Betrieb oder die/der Arbeitnehmer_in wendet sich an den Jobcoach.
- Abstimmung aller am Prozess beteiligten Personen, ob eine Weiterbildung z.Zt. als geeignet eingeschätzt wird oder gegebenenfalls andere Themen im Vordergrund stehen, zum Beispiel private Themen/Probleme.
- Bildungscoach und Jobcoach stimmen ihre Zusammenarbeit und die Zuständigkeiten ab (siehe auch Kapitel 6.4).
- Der Bildungscoach nimmt Kontakt zu der/dem Arbeitnehmer_in und Betrieb

auf und legt den Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

- Der Bildungscoach verdeutlicht seine/ihre konkrete Zuständigkeit und die Abgrenzung zu den Aufgaben des Jobcoachs.
- Der Bildungscoach erhebt die für ihre/seine Tätigkeit relevanten Daten.
- Der Bildungscoach macht Mut zur Weiterbildung und nimmt Bezug auf den Mehrwert, auch für die Persönlichkeitsentwicklung und das Erleben von Selbstwirksamkeit für die Arbeitnehmer_innen.
- Der Bildungscoach erwägt mit dem Beteiligten (Betrieb und /oder Arbeitnehmer_in), ob noch andere Personen mit einzubeziehen sind, zum Beispiel direkte Kolleg_innen, Personen aus dem privaten Kontext.
- Der Bildungscoach unterstützt die Beteiligten, sich über das konkrete Ziel der Weiterbildung klar zu werden.
- Der Bildungscoach weiß, dass diese Phase der Zielformulierung gegebenenfalls Unterstützung benötigt und hat dafür diverse Kommunikationsmittel parat.
- Der Bildungscoach moderiert ein Gespräch zwischen mehreren Beteiligten.
- Der Bildungscoach hält die Informationen aus den Gesprächen schriftlich fest, sorgt für Transparenz der notwendigen Informationen und wahrt die Vertraulichkeit der gegebenenfalls persönlichen Gesprächsinhalte.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Die Beteiligten kennen den Bildungscoach und wissen, welches ihre/seine Zuständigkeiten sind, gegebenenfalls auch in Abgrenzung zum Jobcoach. Die Beteiligten haben ihre Vorstellungen zu einer Weiterbildung konkretisiert und wissen, was sie erreichen möchten.

Praxismaterialien:

Erstkontaktbogen (A-01a, A-01b)

Datenschutzvereinbarung (A-02a)

Datenschutzvereinbarung in einfacher Sprache (A-02b)

Kommunikationstechniken (A-03)

Anleitung zur Moderation eines Gespräches und Checklisten (A-04)

6.4.1.1.2 Startphase/Auftragsklärung: Thematisierung von Ressourcen und Unterstützungsbedarf

Was ist das Ziel der Thematisierung?

Die/Der Arbeitnehmer_in ist sich bewusst, welche Ressourcen ihr zur Verfügung stehen und welchen Unterstützungsbedarf oder -wunsch sie/er bezogen auf die gewünschte Weiterbildung hat und hat sich darüber mit dem Bildungscoach verständigt.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Der Bildungscoach und die/der Arbeitnehmer_in lernen sich zunehmend (besser) kennen.
- Der Bildungscoach unterstützt die/den Arbeitnehmer_in darin sich über ihre Ressourcen bewusst zu werden.

- Der Bildungscoach kennt den Unterschied zwischen formalem Wissen, welches durch diverse Zertifikate, Zeugnisse belegt ist und dem informellen oder auch impliziten Wissen. Das implizite Wissen ist im direkten Handeln in den unterschiedlichen Lebensbereichen erworben. Es ist in der Regel nicht bewusst und muss „gehoben“, das heißt bewusst gemacht werden.
- Der Bildungscoach kennt verschiedene Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen und passt sie auf den Einzelfall an.
- Der Bildungscoach kennt verschiedene Fragetechniken und gegebenenfalls kreative Methoden, um mit der/dem Arbeitnehmer_in abwechslungsreich ins Gespräch zu gelangen.
- Der Bildungscoach exploriert mit der/dem Arbeitnehmer_in die Ressourcen, Fähigkeiten und Kenntnisse und dokumentiert diese für die /den Arbeitnehmer_in.
- Der Bildungscoach weiß, dass diese Schritte zeitintensiv sein können und klärt mit der/dem Arbeitnehmer_in den jeweiligen Wunsch nach Intensität.
- Der Bildungscoach weiß, dass diese Arbeit an persönliche Grenzen geraten kann und geht sensibel mit den Ängsten und Unsicherheiten des /der Arbeitnehmer_in um.
- Der Bildungscoach bespricht mit der/dem Arbeitnehmer_in den Unterstützungsbedarf oder -wunsch in der konkreten Zusammenarbeit und respektiert die Wünsche beziehungsweise die Grenzsetzungen der/des Arbeitnehmer_in.
- In einem gemeinsamen Prozess wird festgehalten, welche Anforderungen an ein geeignetes Weiterbildungsangebot gestellt werden.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Die /Der Arbeitnehmer_in hat Kenntnisse oder ein Bewusstsein über die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse und den Unterstützungsbedarf oder –wunsch, bezogen auf eine Weiterbildungsteilnahme erhalten.

Praxismaterialien:

Fähigkeitsbogen (A-05a)

Kompetenzkarten (A-05b)

Kompetenzbilanz (A-05c)

Anwendung Kompetenzbilanz (A-05d)

6.4.1.1.3 Startphase/Auftragsklärung: Ermittlung geeigneter Angebote und eine Entscheidung für ein Angebot mit Arbeitnehmer_in und gegebenenfalls Betrieb

Was ist das Ziel dieser Ermittlung?

Verschiedene Weiterbildungsangebote sind recherchiert worden und der/die Arbeitnehmer_in hat sich für eines der Recherche-Ergebnisse entschieden.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Der Bildungscoach verfügt über Kenntnisse der regionalen Weiterbildungs-Anbieterlandschaft.
- Die Beteiligten stimmen sich ab, wie und durch wen die Recherche für ein passendes Weiterbildungsangebot erfolgt.
- Wenn Betrieb und/oder Arbeitnehmer_in die Angebote recherchieren, steht der Bildungscoach für Rückfragen zur Verfügung.
- Der Bildungscoach recherchiert und kontaktiert für den konkreten Anlass Weiterbildungsanbieter.
- Der Bildungscoach sieht die konkrete Recherche auch als Anlass, ihre/seine Kenntnisse der Weiterbildungsbranche zu erweitern und notiert sich Ansprechpersonen, Weiterbildungsthemen etc.
- Der Bildungscoach kennt die gesetzlichen Grundlagen zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen und erfragt die Möglichkeiten beziehungsweise die Erfahrungen dazu bereits in der Recherchephase. Die Weiterbildungsanbieter haben unterschiedliche Erfahrungen damit und benötigen gegebenenfalls im Vorfeld noch Informationen zur Umsetzung. Um für die/den Arbeitnehmer_in schon vor Beginn des Kurses Transparenz zu bieten, wie eine Unterstützung bei Prüfungen aussehen kann, sollte der Bildungscoach dieses rechtzeitig ansprechen.

Bildungscoach und Arbeitnehmer_in, gegebenenfalls gemeinsam mit Betrieb, wählen aus den Möglichkeiten das geeignete Weiterbildungsangebot aus und entscheiden sich.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Arbeitnehmer_in und Betrieb haben ausreichende Informationen erhalten, um sich für ein Weiterbildungsangebot zu entscheiden.

Praxismaterialien:

Gesprächsleitfaden Weiterbildungsanbieter (A-06)

6.4.1.1.4 Startphase/Auftragsklärung: Klärung der Finanzierung mit Arbeitnehmer_in und/oder Betrieb

Was ist das Ziel dieser Klärung?

Es werden die Möglichkeiten zur Finanzierung der Weiterbildung und der Beauftragung des Bildungscoachs ermittelt.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Der Bildungscoach kennt Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildungen (regional und überregional) und kann auf diese Kenntnisse zurückgreifen.
- Der Bildungscoach kennt die Möglichkeiten zur Beauftragung der Weiterbildung und einer Begleitung durch zum Beispiel das Integrationsamt, kennt Ansprechpersonen und hat Erfahrung, entsprechende Anträge zu formulieren.
- Der Bildungscoach kennt die länderspezifischen Bestimmungen zum Bildungsurlaub.

- Der Bildungscoach spricht mit dem Betrieb und der/den Arbeitnehmer_in die Freistellung von der Arbeitszeit an.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Für das Weiterbildungsangebot und die Unterstützung durch den Bildungscoach ist die Finanzierung geklärt.

Praxismaterialien:

Ablauf Antrag Bildungsprämie (D-10)

Weiter Hinweise auf Finanzierungsmöglichkeiten im Abschnitt 6.6 ab Seite 77

6.4.1.1.5 Startphase/Auftragsklärung: Kooperationsabsprachen miteinander treffen

Was ist das Ziel der Kooperationsabsprachen?

Bildungscoach, Betrieb und Arbeitnehmer_in treffen miteinander verbindliche und klare Absprachen zur Zusammenarbeit und halten diese auf geeignetem Wege fest.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Der Bildungscoach versteht den Auftrag zum Bildungscoaching als separaten Auftrag, auch bei gegebenenfalls schon vorliegender Zusammenarbeit mit den Beteiligten als Jobcoach.
- Der Bildungscoach hat Rollenklarheit für sich und ihre/seine Aufgaben.
- Der Bildungscoach kennt Vertragsabsprachen im „Dreieck“ und ist sich über die unterschiedlichen Konstellationen bewusst.
- Die Absprachen sorgen bei allen Beteiligten für die notwendige Klarheit und Orientierung darüber, wer welche Aufgabe hat.
- Die Absprachen erfolgen im Einvernehmen, das heißt die Selbstbestimmung der/des Arbeitnehmer_in wird gewahrt.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Die Beteiligten wissen, wer welche Aufgabe bei der Umsetzung und Begleitung der Weiterbildung hat.

Praxismaterialien:

Kontrakt im Dreiecksverhältnis (A-07)

Checkliste Rollenklarheit (A-08)

6.4.2 Coachingphase der Weiterbildung

Die Coachingphase beinhaltet die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung, die in diesem Kapitel mit ihren Bestandteilen dargestellt wird. Vorangestellt ist die fortgeführte Schilderung von zwei Beispielen.

Beispiel: Coachingphase „Gabelstaplerschein“

Herr M. trifft in gemeinsamer Beratung mit dem Bildungskoach eine Wahl für einen Weiterbildungsanbieter, der sich auf seine Anforderungen bezüglich der Prüfungsgestaltung einstellt und sich in der Nähe von Herrn M.'s Wohnort befindet. Der Bildungskoach erhält im Vorwege vom Weiterbildungsanbieter die Unterlagen mit der Theorie für die Gabelstaplerweiterbildung, fasst Inhalte in Leichter Sprache und arbeitet sich an einigen Stellen in die Inhalte ein, um sie mit Herrn M. durchgehen zu können. Beide treffen sich zweimal wöchentlich, um schon vor Weiterbildungsbeginn die Themen zu schulen. Da die Prüfung im unmittelbaren Anschluss an die anderthalbtägige Theorieschulung stattfindet, ist es für Herrn M. wichtig, sich länger mit den Themen beschäftigen zu können und häufig zu wiederholen.

Der Bildungskoach begleitet Herrn M. zur Gabelstaplerschulung beim Weiterbildungsanbieter und darf im Rahmen des Nachteilsausgleichs bei der anschließenden Prüfung anwesend sein. Das gibt Herrn M. die nötige Sicherheit in der für ihn ungewohnten Prüfungssituation. Im praktischen Teil der Schulung, Fahren mit dem Gabelstapler, besteht Herr M. die Fahrprüfung, obwohl er zum ersten Mal einen Gabelstapler bedient, und ist stolz es geschafft zu haben. Der Bildungskoach und der Jobcoach besprechen gemeinsam den Abschluss der Weiterbildung und verständigen sich mit Herrn M. darauf, dass Herr M. und der Jobcoach den Betrieb informieren und dort schauen, ob und wie die Kenntnisse dort zum Einsatz kommen können und der Jobcoach dafür zur Verfügung steht.

Beispiel: Coachingphase „mehr Selbstsicherheit erlangen“

Der Bildungskoach unterstützt Frau S. bei der Anmeldung zum Kurs „Überzeugen durch selbstsicheres Reden“ nachdem Frau S. an der fachdienstinternen Schulung „Fit im Job“ teilgenommen hat. Frau S. bittet den Bildungskoach darum mit der Kursleitung Kontakt aufzunehmen und zu informieren, dass sie bislang keine Erfahrung mit Weiterbildung hat und aufgeregt ist. Die Referentin ist sehr verständnisvoll und kann zusichern, dass es sich um eine kleine Gruppe handeln und sie auf Frau S. individuell eingehen wird. Frau S. nimmt an der Weiterbildung teil. Der Bildungskoach und Frau S. haben in zusätzlichen gemeinsamen Sitzungen die Inhalte und Übungen aus den beiden besuchten Kursen wiederholt. Zudem hat der Bildungskoach vom Betrieb interne Unterlagen zur Mitarbeiterschulung im „Kundenkontakt“ erhalten und konnte diese teilweise nutzen, um die betrieblichen Belange in die Übungen mit einfließen zu lassen.

Was ist das Ziel der Coachingphase?

Die Coachingphase der Weiterbildung unterteilt sich in die drei Säulen

1. Vorbereitung der Weiterbildung
2. Durchführung der Weiterbildung
3. Nachbereitung der Weiterbildung

Die Entscheidung für eine Weiterbildung ist getroffen und die grundsätzliche Zusammenarbeit zwischen Betrieb, Arbeitnehmer_in und Bildungscoach ist weitestgehend im Vorfeld besprochen und abgeklärt. In der Coachingphase stehen die konkrete Weiterbildung und die dafür notwendige konkrete Zusammenarbeit zu verschiedenen Aspekten im Fokus. Es wird die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten und die Teilnahme an der Weiterbildung umgesetzt und die Nachbereitung oder auch Wiederholung von Weiterbildungsinhalten durchgeführt.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Unterstützung bei der Anmeldung
- Informationsmanagement
- Umgang mit Emotionen
- Begleitung bei der Weiterbildung
- Wiederholung beziehungsweise Vertiefung der Weiterbildungsinhalte
- Zusammenarbeit mit dem/der Dozent_in
- Nachhaltigkeitskontrolle

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde:

Der/Die Arbeitnehmer_in hat an einer Weiterbildung teilgenommen und hat an den für sie/ihn notwendigen oder gewünschten Stellen Unterstützung erhalten.

6.4.2.1 Coachingphase: Vorbereitung in der Coachingphase

Im Folgenden werden die Bestandteile der Vorbereitung der Weiterbildung näher erläutert.

6.4.2.1.1 Coachingphase/Vorbereitung: Unterstützung bei der Anmeldung

Was ist das Ziel dieser Unterstützung?

Der/die ArbeitnehmerIn und gegebenenfalls der Betrieb konkretisieren die getroffene Entscheidung für eine Weiterbildung und nehmen eine verbindliche Anmeldung vor.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Kontaktaufnahme mit dem Weiterbildungsanbieter
- Klären, welche Unterlagen für eine Anmeldung notwendig sind
- Die Anmeldeunterlagen werden zusammengestellt.
- Betrieb und Arbeitnehmer_in wissen, wer welchen Anteil der Kosten trägt.
- Der Bildungscoach klärt mit der/dem Arbeitnehmer_in, ob gegebenenfalls jemand aus dem sozialen Umfeld mit einbezogen werden sollte, zum Beispiel für Vertragsgestaltung ein gesetzlicher Betreuer.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Die/Der Arbeitnehmer_in ist für die Weiterbildung verbindlich angemeldet.

6.4.2.1.2 Coachingphase/Vorbereitung: Informationsmanagement

Was ist das Ziel des Informationsmanagement?

Die/Der Arbeitnehmer_in soll über Rahmenbedingung der Weiterbildung informiert werden und damit Orientierung erhalten. Der konkrete Unterstützungsbedarf soll identifiziert werden. Die Umsetzung der Weiterbildung ist zu planen.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Der Bildungskoach recherchiert beziehungsweise unterstützt bei der Recherche bezüglich der Informationen zum genauen Weiterbildungsort, zu -zeiten und -dauer.
- Die/Der Referent_in ist namentlich und mit Kontaktdaten bekannt.
- Seminarzeiten und Pausenzeiten werden erfragt und gegebenenfalls die Frage nach geeigneter Verpflegungsmöglichkeit geklärt.
- Gegebenenfalls vorliegende Barrieren werden in Erfahrung gebracht.
- Mit der/dem Arbeitnehmer_in und dem Betrieb wird besprochen, wie die/der Arbeitnehmer_in den Weiterbildungsort erreicht.
- Es wird recherchiert, wie der Weiterbildungsort zu erreichen ist, zum Beispiel ÖPNV.
- Der vorliegende Unterstützungsbedarf bei der Anreise wird geklärt und deren Umsetzung geplant.
- Benötigte Arbeitsmittel sind bekannt und vorhanden, zum Beispiel Sicherheitsbekleidung oder Schreibutensilien

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Die/Der Arbeitnehmer_in kennt die Rahmenbedingungen der Weiterbildung und fühlt sich gut informiert und hat diese Informationen auf geeignetem Wege für sich gesichert zur Verfügung. Die/Der Arbeitnehmer_in und der Betrieb wissen, wer die notwendige Unterstützung an welchen Stellen leistet.

Praxismaterialien:

Erinnerungszettel Infomanagement (B-01)

6.4.2.1.3 Coachingphase/Vorbereitung: Umgang mit Emotionen

Was ist das Ziel dieses Umgangs?

Gegebenenfalls vorliegende Emotionen bei der/dem Arbeitnehmer_in, die eine Teilnahme an der Weiterbildung erschweren oder verhindern werden erkannt und thematisiert und soweit möglich bearbeitet oder vermindert, so dass eine Teilnahme an der Weiterbildung möglich ist.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Der Bildungskoach ist sich bewusst, dass die/der Arbeitnehmer_in gegebenenfalls negative Lernerfahrungen hat.

- Der Bildungscoach ist sich bewusst, dass die/der Arbeitnehmer_in starke emotionale Reaktionen haben kann, zum Beispiel in Form von Ängsten, Widerständen, starker Aufregung, hohem Erwartungsdruck an die eigene Leistung, etc.
- Der Bildungscoach ist sich bewusst, dass diese Emotionen einer gelingenden Teilnahme an der Weiterbildung gegebenenfalls im Wege stehen.
- Der Bildungscoach ist sich bewusst, dass diese Emotionen einerseits und der Wunsch/Bedarf nach Teilnahme an der Weiterbildung andererseits einen inneren Konflikt für die/den Arbeitnehmer_in darstellen können und dass sich diese durchaus widerstreitenden Regungen in unterschiedlicher Weise abbilden können. Der Bildungscoach weiß, dass diese Reaktionen der/dem Arbeitnehmer_in selbst nicht unbedingt bewusst sind.
- Der Bildungscoach ist sich bewusst, dass es sich hierbei für die/den Arbeitnehmer_in um ein sensibles und sehr persönliches Thema handelt.
- Der Bildungscoach ist sich bewusst, dass die/der Arbeitnehmer_in diese Emotionen in ihrem/seinen beruflichen Kontext evtl. nicht offenbaren möchte.
- Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer_in und Bildungscoach ist in diesem Kontext von einem besonders hohen Maß von Vertraulichkeit geprägt.
- Der Bildungscoach stellt einen vertraulichen Gesprächsrahmen her und klärt mit der/dem Arbeitnehmer_in, inwieweit hierbei eine Unterstützung/Klärung mit dem Bildungscoach erfolgen soll und kann.
- Der Bildungscoach arbeitet mit verschiedenen ressourcenorientierten Methoden/Kommunikationsmitteln um mit der/dem Arbeitnehmer_in in den Austausch zu gelangen.
- Arbeitnehmer_in und Bildungscoach klären inwieweit eine weitere Unterstützung durch eine Person/Institution, zum Beispiel Beratungsstelle erfolgen sollte.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Die/Der Arbeitnehmer_in kennt die eigenen gegebenenfalls hinderlichen Emotionen und hat Möglichkeiten mit diesen umzugehen.

Praxismaterialien:

Phantasiereise (B-02)

6.4.2.2 Coachingphase: Durchführung in der Coachingphase

Im Folgenden werden die Bestandteile der Durchführung der Weiterbildung näher erläutert.

6.4.2.2.1 Coachingphase/Durchführung: Begleitung der/des Arbeitnehmer_in bei der Weiterbildung

Was ist das Ziel der Begleitung?

Die/der Arbeitnehmer_in bekommt die notwendige Unterstützung innerhalb der Weiterbildung, die notwendig und gewünscht ist.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Mit der/dem Arbeitnehmer_in klären, ob eine Begleitung der Weiterbildung sinnvoll und gewünscht ist.
- Mit der/dem Arbeitnehmer_in besprechen, was die Option einer Begleitung bedeutet.
- Die Zielsetzung der Begleitung der Weiterbildung genau klären.
- Festlegen wann und wie miteinander reflektiert wird, ob eine zuvor verabredet Begleitung in die Weiterbildung sich zwischenzeitlich erübrigt hat.
- Mit der/dem Arbeitnehmer_in absprechen wie die Rolle des Bildungscoachs vor der Referent_in und den anderen Seminarteilnehmer_innen erläutert und eingeführt werden kann und wer das übernimmt.
- Der Bildungscoach macht sich selbst bewusst, in welcher Funktion und Rolle sie/er in der Weiterbildung erscheinen möchte/kann, beziehungsweise was zum Weiterbildungssetting oder –thema passt.
- Arbeitnehmer_in und Bildungscoach machen sich im Vorfeld Gedanken was genau der Unterstützungsbedarf ist, beziehungsweise wie dieser innerhalb der Weiterbildung kommuniziert/angezeigt wird, zum Beispiel Zeichen verabreden.
- Der Bildungscoach macht sich bewusst, dass ihre/seine Anwesenheit für Irritationen sorgen kann.
- Der Bildungscoach macht sich bewusst, dass ihre/seine aktive Unterstützung zeitweilig nicht notwendig ist und reflektiert den Umgang mit Zeiten des „Nichtstuns“.
- Bildungscoach und Arbeitnehmer_in besprechen mit der/dem Referent_in die Teilnahme des Bildungscoachs und stimmen ein Vorgehen in der Zusammenarbeit ab.
- Der Bildungscoach geht auf etwaige Unsicherheiten oder Widerstände der/des Referent_in ein und versucht diese nachzuvollziehen und im Sinne der Zielerreichung für die/den Arbeitnehmer_in die Bedenken aufzulösen. .
- Der Bildungscoach verfügt über Kenntnisse zum Thema Lernen und kann diese nutzen, um didaktisch und methodisch zu unterstützen.
- Bildungscoach und gegebenenfalls Arbeitnehmer_in klären, welche Infos die/der Referent_in zu dem besonderen Unterstützungsbedarf haben möchte oder sollte und inwieweit es ihr/ihm möglich ist, diese im üblichen Seminara-blauf zu berücksichtigen.
- Der Bildungscoach holt sich regelmäßig im Verlauf ein Feedback über die Zusammenarbeit ein und steuert gegebenenfalls nach.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Die/Der Arbeitnehmer_in hat an der Weiterbildung teilgenommen, hat die notwendige Unterstützung erhalten und konnte im Verlauf der Zusammenarbeit ihre/seine Wünsche einbringen. Notwendig gewordene Anpassungen wurden erkannt und vorgenommen. Die Teilnehmer_innen der Weiterbildung und die/der Referent_in waren informiert und konnten die Rolle des Bildungscoachs einordnen.

Praxismaterialien:

Weiterbildungs-Auswertung (B-03)

6.4.2.2 Coachingphase/Durchführung: Wiederholung beziehungsweise Vertiefung der Inhalte

Was ist das Ziel der Wiederholung beziehungsweise Vertiefung?

Die/der Arbeitnehmer_in kann zwischen den Einheiten der Weiterbildung die Weiterbildungsinhalte wiederholen beziehungsweise vertiefen. Lernen erfolgt durch viele Wiederholungen und durch die Anwendung. Die Zeiten der Weiterbildung sind in der Regel auf reine Inhaltsvermittlung angelegt. Die Wiederholung oder Vertiefung und somit Festigung soll die Nachhaltigkeit der Wissensvermittlung sichern. Gegebenenfalls dient es auch der Vorbereitung auf eine Prüfung am Ende der Weiterbildung.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Bildungscoach und Arbeitnehmer_in klären, ob und wie eine Wiederholung/Vertiefung der Weiterbildungsinhalte gut gelingen kann und gewünscht ist.
- Der Bildungscoach weiß, dass für eine nachhaltige Wissensvermittlung die Wiederholung der Inhalte und das Anwendung/Übertragen des Gelernten in den (Arbeits)-Alltag wichtig und notwendig ist.
- Der Bildungscoach kann für diese oben genannten Aspekte bei der/dem Arbeitnehmer_in werben.
- Der Bildungscoach verabredet mit der/dem Arbeitnehmer_in für die gemeinsamen Wiederholungseinheiten Zeit und Ort.
- Der Bildungscoach hat Kenntnis über die Weiterbildungsinhalte, die es zu vertiefen oder wiederholen gilt, zum Beispiel über Weiterbildungsunterlagen.
- Der Bildungscoach hat verschiedene Techniken oder Methoden zum Thema Lernen parat und kann individuell passende Methoden anbieten.
- Der Bildungscoach kann Weiterbildungsinhalte methodisch/didaktisch aufbereiten, damit sie dem individuellen Unterstützungsbedarf der/des einzelnen Arbeitnehmer_in entsprechen.
- Der Bildungscoach kann fachfremde Weiterbildungsinhalte für sich erschließen beziehungsweise kann sich die dafür notwendige Unterstützung einholen.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Die/der Arbeitnehmer_in konnte die Möglichkeit nutzen, Weiterbildungsinhalte zu wiederholen beziehungsweise zu vertiefen.

Praxismaterialien:

Übungsfragen Gabelstapler (B-04)

Kreative Lernmethoden (B-05)

6.4.2.2.3 Coachingphase/Durchführung: Zusammenarbeit mit der/dem Dozent_in

Was ist das Ziel der Zusammenarbeit?

Die Zusammenarbeit zwischen Bildungscoach, Arbeitnehmer_in und Dozent_in wird in dem gewünschten und notwendigen Maße abgestimmt. Erreicht werden

soll darüber gegebenenfalls eine Anpassung der Didaktik im Kurs beziehungsweise die Zusammenarbeit mit dem Bildungscoach. Bei notwendigen Prüfungen soll mit der/dem Dozent_in der individuell notwendige Nachteilsausgleich abgesprochen werden. Ein über den Einzelfall hinausgehendes Ziel ist es, die Dozent_innen für das Thema „Menschen mit Behinderung“ in Weiterbildungen zu sensibilisieren, z. B. durch Informationen des Bildungscoachs und/oder der/dem Arbeitnehmer_in zu notwendigen Anpassungen in der Stoffvermittlung und durch Erfahrungen mit der Personengruppe.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Bildungscoach und/oder Arbeitnehmer_in nimmt Kontakt zur/zum Dozent_in auf und erläutert Bildungskoaching.
- Dozent_in erhält notwendige Vorinformationen bezüglich Unterstützungsbedarf der/des Arbeitnehmer_in in Abstimmung mit dieser/m.
- Bildungscoach klärt, inwieweit die Weiterbildungsinhalte für Vor und Nachbereitung zur Verfügung gestellt werden können.
- Bildungscoach klärt mit Dozent_in die Art der Zusammenarbeit.
- Bildungscoach klärt, inwieweit Bedarf an Unterstützung zur Barrierefreiheit besteht. Zum Beispiel Anpassung von Materialien in Leichte Sprache, Barrierefreiheit im Gebäude, Gebärdensprachdolmetscher.
- Bildungscoach, Arbeitnehmer_in und Dozent_in verabreden Zeitpunkte der Kontaktaufnahme, umlassbezogen oder im Vorfeld vereinbarte Zeitpunkte zum Abgleich von Meilensteinen
- Bildungscoach spricht im Vorfeld von Prüfungen die individuell notwendigen Nachteilsausgleiche an.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Die oben genannten Beteiligten kennen einander und die Zusammenarbeit ist in dem Maße abgestimmt, um die/den Arbeitnehmer_in im gewünschten Umfang zu unterstützen und die Teilnahme an der Weiterbildung und gegebenenfalls Prüfungen auf optimale Weise vorzubereiten und abzustimmen.

6.4.2.3 Coachingphase: Nachbereitung in der Coachingphase

Im Folgenden werden die Bestandteile der Nachbereitung der Weiterbildung erläutert.

6.4.2.3.1 Coachingphase/Nachbereitung: Wiederholung beziehungsweise Vertiefung der Inhalte

Was ist das Ziel der Wiederholung beziehungsweise Vertiefung?

Die/Der Arbeitnehmer_in kann nach der Weiterbildung die Weiterbildungsinhalte wiederholen beziehungsweise vertiefen. Lernen erfolgt durch viele Wiederholungen und durch die Anwendung. Die Zeiten der Weiterbildung sind in der Regel auf reine Inhaltsvermittlung angelegt. Die Wiederholung oder Vertiefung und somit Festigung soll die Nachhaltigkeit der Wissensvermittlung sichern.

Aufgaben zur Zielerreichung

Hier wird auf die Aufgaben aus Kapitel 6.4.2.2.2 verwiesen, die hier im gleichen Maße gelten.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Die/Der Arbeitnehmer_in konnte die Möglichkeit nutzen, Weiterbildungsinhalte zu wiederholen beziehungsweise zu vertiefen.

6.4.2.3.2 Coachingphase/Nachbereitung: Transfer in den Betrieb

Was ist das Ziel dieses Transfers?

Das in der Weiterbildung erlernte Wissen soll der/dem Arbeitnehmer_in nachhaltig und für die betriebliche Umsetzung zur Verfügung stehen. Die Erweiterung der Kenntnisse ist dem Betrieb bekannt und gegebenenfalls Auswirkungen auf die Arbeitsplatzgestaltung, zum Beispiel Erweiterung der Aufgaben, sind miteinander abgestimmt und werden umgesetzt. Jobcoach und Bildungscoach sprechen sich ab, durch wen und wie der Transfer in den Betrieb erfolgt. Die Umsetzung des Transfers ist gegebenenfalls ein länger andauernder Prozess.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Bildungscoach und Arbeitnehmer_in klären den Bedarf und Wunsch nach Unterstützung beim Transfer in den Betrieb.
- Der Betrieb wird über die erweiterten Kenntnisse informiert. Bildungscoach und Arbeitnehmer_in stimmen sich über die passende Vorgehensweise dazu ab.
- Klärung mit dem Betrieb, welche Auswirkungen die erweiterten Kenntnisse konkret für die/den Arbeitnehmer_in haben, zum Beispiel Erweiterung des Aufgabenspektrums, neuer Arbeitsbereich, mehr Zutrauen in die Fähigkeiten der/des Arbeitnehmer_in durch Kolleg_innen.
- Bildungscoach und Jobcoach stimmen sich über ihre jeweiligen Zuständigkeiten ab.
- Bildungscoach und/oder Jobcoach erstellen in Abstimmung mit Betrieb und Arbeitnehmer_in einen konkreten Handlungsplan mit folgenden Bestandteilen: die Schritte zum Transfer in den Betrieb festhalten, die Zuständigkeiten klären, Ziele definieren, Aufgaben verteilen, Zeitrahmen setzen.
- Betrieb und Arbeitnehmer_in sind über die Zuständigkeiten und einen gegebenenfalls anstehenden Wechsel der Zuständigkeiten von Bildungscoach und Jobcoach informiert.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Der Transfer der Weiterbildungsinhalte ist thematisiert worden und die Beteiligten (Betrieb, Arbeitnehmer_in, Jobcoach und Bildungscoach) sind über die jeweiligen Zuständigkeiten informiert. Für den Transfer in den Betrieb ist ein Plan mit Zielen, Aufgaben, Zuständigkeiten und Zeiten erstellt worden.

6.4.3 Bewertungsphase des Bildungskoachings

Die Bewertungsphase beinhaltet den Abschluss der Weiterbildung und der Zusammenarbeit mit dem Bildungskoach. In diesem Kapitel werden die einzelnen Bestandteile der Bewertungsphase dargestellt. Vorangestellt ist die fortgeführte Schilderung der zwei Beispiele.

Beispiel Bewertungsphase „Gabelstaplerschein“

Der Bildungskoach und Herr M. treffen sich für ein Auswertungsgespräch. Herrn M. hat die Weiterbildung sehr gut gefallen. Die anderen Kursteilnehmer_innen und der Fahrlehrer waren sehr freundlich und es herrschte eine gute und entspannte Lernatmosphäre, auch mit Lachen. Erklärungen wurden wiederholt, wenn die Aufgabe beim ersten Mal nicht sofort umgesetzt werden konnte. Es war für Herrn M. aufregend an den Prüfungen teilzunehmen, aber er fühlte sich durch alle Beteiligten gut unterstützt und ermutigt.

Der Bildungskoach hat ein Auswertungsgespräch mit dem Fahrlehrer geführt, da die Teilnahme des Bildungskoachs, die veränderte Prüfungssituation und das „Vorauslernen“ neue Erfahrungen für den Fahrlehrer waren. Der Fahrlehrer bewertet die Erfahrungen positiv und freut sich über die Möglichkeit, die Kurse auch der Personengruppe „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ anbieten zu können. Er findet die Unterstützung durch den Bildungskoach sehr hilfreich und zielführend.

Herr M. möchte gemeinsam mit dem Jobcoach dem Betrieb über seine neuen Kenntnisse berichten und anbieten auch im Betrieb entsprechende Aufgaben zu übernehmen. Dafür möchte Herr M. noch etwas mehr Fahrpraxis erlangen und hat mit dem Jobcoach schon besprochen dieses gemeinsam im Betrieb zu üben.

Beispiel Bewertungsphase „mehr Selbstsicherheit erlangen“

Der Bildungskoach hat mit Frau S. ein Auswertungsgespräch geführt. Frau S. war sehr glücklich, dass sie sich getraut hat, an einem Kurs an ihrem Wohnort teilzunehmen. Mit diesen positiven Erfahrungen versehen, möchte sie gerne ihren langgehegten Wunsch „Töpferei lernen“ umsetzen und wird sich an der Volkshochschule für einen Kurs anmelden und ein neues Hobby erlernen.

Der Bildungskoach hat mit der Referentin ein Auswertungsgespräch geführt, um zu erfahren, ob und wie die Referentin sich auf die Teilnehmerin eingestellt hat. Der Bildungskoach hat mit dem Betrieb ein Auswertungsgespräch geführt, um zu erfahren, inwieweit das zuvor definierte Ziel erreicht ist. Der Betrieb beobachtet ein deutliches Mehr an Souveränität im Kundenkontakt bei der Mitarbeiterin als vor der Weiterbildung und ist sehr zufrieden.

Der Jobcoach, der in diesem Fall auch als Bildungskoach agiert hat, verabredet mit Betrieb und Frau S., im weiteren Verlauf der Zusammenarbeit das Thema „Kundenkontakt“ weiter zu beachten und gegebenenfalls kleine Übungseinheiten mit Frau S. durchzuführen, um die Kenntnisse aktiv zu halten.

Was ist das Ziel der Bewertungsphase?

Die Weiterbildung ist durchgeführt worden und die Beteiligten haben auf eine individuell notwendige und passende Weise zusammengearbeitet. Ein Rückblick auf die Zusammenarbeit und das Zusammenwirken der Beteiligten in unterschiedlichen Konstellationen oder auch gemeinsam gibt einen Blick auf die Zielerreichung. Dabei wird der neue oder veränderte Ist-Zustand miteinander resümiert. Damit erfolgt einerseits ein Endpunkt des Erreichten und gleichzeitig gegebenenfalls der Startpunkt für etwas Neues. Diese Punkte zu markieren, ist Ziel in der Phase Bewertung.

Die fortlaufende Reflexion des eigenen professionellen Handelns erfolgt über alle Phasen hinweg und stellt im Rahmen der eigenen Qualitätskontrolle einen Arbeitsschritt dar, der jederzeit erfolgt und einerseits strukturiert durchgeführt wird und andererseits durch die enge Zusammenarbeit intuitiv und im praktischen Tun miteinander erfolgt, zum Beispiel in Form von „die Stimmung ist gut“ „Es fühlt sich alles gut und stimmig an“. In beiden Fällen des Feedback-Einholens ist es entscheidend, dass es bewusst erfolgt und die Notwendigkeit einer Veränderung in der Zusammenarbeit erkannt und umgesetzt wird.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Reflexion der Unterstützungsleistung
- Abschlussgespräch und Auswertung mit Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in und gegebenenfalls Jobcoach
- Feedbackgespräch mit Bildungscoach und Dozent_in
- Überprüfung neuer Perspektiven im Betrieb

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Bildungscoach, Betrieb, Arbeitnehmer_in und Jobcoach haben miteinander ein Resümee gezogen und haben ihre Einschätzung zum Bildungscoachingprozess mit seinen vorherig benannten Phasen gegeben. Der Bildungscoach hat diese Auswertung für sich reflektiert und kann daraus gegebenenfalls etwas für sein weiteres professionelles Handeln ableiten. Die Beteiligten wissen, wann die Zusammenarbeit zum „Bildungscoaching“ endet und wer gegebenenfalls weiterhin zuständig ist.

6.4.3.1 Bewertung: Abschluss

Im Folgenden werden die genannten Schritte des Abschlusses näher beschrieben.

6.4.3.1.1 Bewertung/Abschluss: Reflexion der Unterstützungsleistung durch den Bildungscoach

Was ist das Ziel der Reflexion?

Der Bildungscoach reflektiert den durchgeführten Bildungscoachingprozess mit den unterschiedlichen Facetten und Akteuren. Dabei stehen sowohl persönliche Themen des Bildungscoachs als auch strukturelle Themen zur Umsetzung

von Weiterbildung für Menschen mit Behinderung im Fokus. Aus dieser Reflexion können sich gegebenenfalls notwendige Schritte herausfiltern, die für zukünftige Prozesse hilfreich sind, zum Beispiel einen Zusammenschluss von Weiterbildungsanbietern initiieren, um gemeinsam Barrieren in der (regionalen) Bildungslandschaft anzupacken, Finanzierungslücken in der Bildungsarbeit gemeinsam mit anderen Fachdiensten thematisieren, Kontakt zu Kammern und Berufsverbänden aufnehmen.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Der Bildungscoach nimmt sich nach dem Bildungscoaching-Prozess Zeit und reflektiert sein Handeln.
- Dem Bildungscoach stehen strukturierte Formen der Reflexion zur Verfügung, zum Beispiel Fragenkatalog, kollegiale Beratung.
- Die Ergebnisse der Reflektion werden festgehalten.
- Der Bildungscoach trägt insbesondere die Ergebnisse der strukturellen Reflexion in Gremien des eigenen Fachdienstes und thematisiert sie dort.
- Der Bildungscoach entwickelt gegebenenfalls die fachdienstinternen Verfahrensanweisungen weiter.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Der Bildungscoach hat sein eigenes Handeln und den durchlaufenen Bildungscoaching-Prozess reflektiert. Die Ergebnisse der Reflektion sind bewertet und zugeordnet. Daraus gegebenenfalls notwendige nächste Schritte können umgesetzt werden.

Praxismaterialien:

Methoden der Reflexion und Fallberatung (C-01)

6.4.3.1.2 Bewertung/Abschluss: Abschlussgespräch mit Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in

Was ist das Ziel des Abschlussgespräches?

Eine strukturierte Auswertung zu dem erfolgten Bildungscoachingprozess mit der/dem Arbeitnehmer_in und dem Betrieb zur Zusammenarbeit mit dem Bildungscoach.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Der Bildungscoach klärt, in welcher Konstellation die Auswertungsgespräche erfolgen: gemeinsam, getrennt, nacheinander, mit Jobcoach.
- Der Bildungscoach führt mit Betrieb und Arbeitnehmer_in Auswertungsgespräche nach einem strukturierten Verfahren.
- Der Bildungscoach notiert sich die Ergebnisse aus den Gesprächen.
- Die Beteiligten konnten einen Ist und Soll Abgleich vornehmen.
- Betrieb und Arbeitnehmer_in teilen mit, welchen Nutzen sie in der Weiterbildung und dem Bildungscoaching-Prozess sehen.
- Der Bildungscoach definiert das Ende der Zusammenarbeit und verdeutlicht den Beteiligten die gegebenenfalls weiteren Zuständigkeiten, zum Beispiel

Übergabe an den Jobcoach oder Ende des Auftrages Bildungscoaching.

- Der Bildungscoach nimmt die Rückmeldungen der Beteiligten für seine eigene professionelle Weiterentwicklung und die gegebenenfalls notwendigen strukturellen Themen auf.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Betrieb und Arbeitnehmer_in konnten ihre Erfahrungen bezüglich Weiterbildung und der Zusammenarbeit mit dem Bildungscoach für sich reflektieren und haben dem Bildungscoach dazu Rückmeldung gegeben.

Praxismaterialien:

Auswertungsleitfaden Arbeitgeber_in (C-02a)

Auswertungsleitfaden Arbeitnehmer_in (C-02b)

Gesprächsprotokoll Auswertung (C-02c)

6.4.3.1.3 Bewertung/Abschluss: Feedbackgespräch mit Dozent_in

Was ist das Ziel?

Bildungscoach und Dozent_in reflektieren gemeinsam die Zusammenarbeit bezüglich des konkreten Bildungscoaching und erhalten Hinweise für ihre eigene professionelle Praxis.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Bildungscoach und Dozent_in nehmen sich Zeit für ein strukturiertes Auswertungsgespräch.
- Die Ergebnisse werden schriftlich festgehalten und als Gesprächsprotokoll beiden Seiten zur Verfügung gestellt.
- Bildungscoach und Dozent_in verabreden gemeinsame nächste Schritte, zum Beispiel Kooperation miteinander, weitere Gremien hinzuziehen.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Bildungscoach und Dozent_in haben miteinander die Zusammenarbeit reflektiert und für sich Erkenntnisse gezogen, auf persönlicher und/oder struktureller Ebene. Die Ergebnisse geben gegebenenfalls Hinweise auf weitere Aktivitäten um Weiterbildungen für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung zu befördern.

Praxismaterialien:

Auswertungsleitfaden Weiterbildungs-Kursleitung (C-03)

6.4.3.1.4 Bewertung/Abschluss: Überprüfung neuer oder weiterer Perspektiven für die/den Arbeitnehmer_in

Was ist das Ziel dieser Überprüfung?

Nach Beendigung des Bildungscoaching-Prozesses betrachten Betrieb und Arbeitnehmer_in, gegebenenfalls gemeinsam mit Bildungscoach/Jobcoach, welche neuen Perspektiven sich aus den neuen Kenntnissen ergeben.

Aufgaben zur Zielerreichung:

- Gemeinsames Perspektivengespräch gegebenenfalls mit Bildungcoach und/oder Jobcoach.
- Arbeitnehmer_in kann ihre/seine Wünsche und Vorstellungen für die weiteren neuen Perspektiven einbringen. Dabei kann es sich um betriebsinterne Perspektiven handeln oder auch zum Beispiel um weiteren Weiterbildungswunsch.
- Der Betrieb bringt seine Vorstellungen und Erwartungen zum Ausdruck, wie die erweiterten Kenntnisse der/des Arbeitgeber_in im Betrieb eingesetzt werden können und sollen.
- Die nächsten Schritte werden miteinander abgestimmt und mit einem konkreten Zeit- und Aufgabenplan hinterlegt.
- Es wird gemeinsam überlegt, wie die erweiterten Kenntnisse der/des Arbeitnehmer_in in den Betrieb getragen werden und welche Effekte sich daraus ergeben sollen oder können. Das ist zum Beispiel die Ermutigung, innerhalb des Betriebes an Weiterbildungen teilzunehmen, das neue Know-how im Betrieb nutzen und anfragen und Kolleg_innen, die i. R. die/den Arbeitnehmer_in unterstützen, bitten, ihre Unterstützungsleistung an die veränderten Voraussetzungen anzupassen.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht ist?

Betrieb, Arbeitnehmer_in und Bildungcoach/Jobcoach haben miteinander überprüft, ob und welche Perspektiven sich durch die Teilnahme an der Weiterbildung verändern und haben dazu konkrete Schritte verabredet.

6.5 Thematisieren „Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung“

Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung ist ein Thema, welches nicht selbstverständlich im Blickfeld liegt. Die Projekterfahrungen und letztlich auch die Gründe für die Projektbeantragung zeigen, dass es dazu Informationsbedarf gibt. Die Auswertungsergebnisse der Interviews mit Betrieben, Arbeitnehmer_innen und Fachdiensten (siehe Kapitel 4) machen deutlich, dass der Bedarf und der Wunsch nach Weiterbildung grundsätzlich bei jeder Gruppe der befragten Akteure bestehen. Um die unterschiedlichen Gruppen jeweils für das Thema aufzuschließen und weiterführend zu informieren, erfolgten im Projektverlauf unterschiedliche Aktivitäten. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Formate zur Umsetzung vorgestellt und jeweils mit Praxiserfahrungen und mit Materialien hinterlegt, die für die eigene Praxis genutzt werden können.

6.5.1 Thematisieren mit Arbeitnehmer_innen

In diesem Abschnitt wird beschrieben mit welchen Umsetzungformaten die Arbeitnehmer_innen für das Thema „Weiterbildung“ sensibilisiert und informiert wurden.

6.5.1.1 Interviewleitfaden

Im Projekt wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt, um mit Arbeitnehmer_innen mit Behinderung zum Thema Weiterbildung ins Gespräch zu kommen und um zu erfahren, welche Einschätzung diese Gruppe dazu hat. Gefragt wurde nach dem Weiterbildungsinteresse, dem Kenntnisstand zu Weiterbildungen und eigenen Erfahrungen, den Wünschen beziehungsweise Notwendigkeiten an eine „gute“ Weiterbildung und dem konkreten Wunsch an einer Weiterbildung teilzunehmen. Abgerundet wurde das Gespräch auf Wunsch und bei Bedarf mit einer Verabredung zum weiteren gemeinsamen Vorgehen zwischen Bildungscoach und Arbeitnehmer_in.

Erfahrungen aus der Praxis:

Die Erfahrungen der Mitarbeiter_innen mit den Gesprächen und dem Interviewleitfaden waren sehr positiv. Der Interviewleitfaden hat einen guten Gesprächsanlass und eine gute Struktur für das Gespräch geliefert. Die Ergebnisse der Gespräche gaben einen Anhaltspunkt für weitere gemeinsame Absprachen. Die Bildungscoaches haben Arbeitnehmer_innen aus ihrer Tätigkeit als Jobcoach angefragt oder Kolleg_innen des eigenen Fachdienstes darum gebeten Gesprächsbereitschaft bei den Arbeitnehmer_innen zu erfragen.

Die Bildungscoaches haben für die Gespräche einen Zeitrahmen von 45 bis 60 Minuten geplant und sich dafür einen ruhigen Gesprächsrahmen innerhalb oder außerhalb des Betriebes gesucht. Mit den Betrieben konnte im Rahmen der dort ebenfalls geführten Interviews (siehe Kapitel 4) abgestimmt werden, ob die Gespräche mit den Arbeitnehmer_innen im Betrieb, während der Arbeitszeit, etc. geführt werden können. Der Gesprächsleitfaden wird als halbstrukturiertes Interview umgesetzt, das heißt der Fokus liegt darauf, Fragen zu stellen und die Gesprächspartner_innen frei assoziieren zu lassen. Bekannte Kommunikationsmittel haben die Bildungscoaches sich in einer gemeinsamen Projektsitzung vergewährt und auf die Interviewsituation bezogen ausgewählt.

Die Interviews wurden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet, damit die volle Aufmerksamkeit bei der/dem interviewten Arbeitnehmer_in liegt und nicht durch, zum Beispiel das Anfertigen von Notizen abgelenkt ist.

Um eine recht aufwändige Transkription des Interviews zu umgehen und den noch die wesentlichen Aussagen/Ergebnisse des Interviews zur Verfügung zu haben, ist es hilfreich, sich kurz nach dem Gespräch ein Gedächtnisprotokoll anzulegen und dieses entsprechend dem Fragenraster zu notieren. Dann noch fehlende Angaben können beim Abhören der Aufnahme noch ergänzt werden.

Praxismaterialien:

Interviewleitfaden für Arbeitnehmer_innen (D-01)

6.5.1.2 Informationsveranstaltungen

Die Fachdienste haben Arbeitnehmer_innen zu Informationsveranstaltungen eingeladen. Angeschrieben und informiert wurden die Arbeitnehmer_innen, die beim Fachdienst aktuell in der Berufsbegleitung sind oder die durch den Fachdienst in Arbeit vermittelt wurden. Alle eingeladenen Gäste kannten den Fachdienst und zumindest einige von dessen Mitarbeiter_innen. Es erfolgten schriftliche Einladungen in Leichter Sprache mit konkreten Angaben zu Ziel, Thema und Ausgestaltung der Veranstaltung, der Anfahrtsmöglichkeit, welche Mitarbeiter_innen dabei sein werden, etc. Einige Arbeitnehmer_innen wurden direkt durch den Jobcoach der Berufsbegleitung werbend angesprochen. Zum Ende der Veranstaltung wurden die konkret an einer Weiterbildung interessierten Arbeitnehmer_innen in eine Liste aufgenommen und es wurde verabredet, wie und wann die nächste Kontaktaufnahme erfolgt. In dem dann folgenden Schritt wurden die individuellen Wünsche konkret erfasst und weiter miteinander bearbeitet.

Erfahrungen aus der Praxis:

Es war hilfreich die Einladungen in Leichter Sprache zu verfassen und mit ganz konkreten Informationen zur Veranstaltung selbst und zu Ansprechpartner_innen auszustatten. Auch das Angebot, einen gemeinsamen Treffpunkt in der Stadt auszumachen, von wo aus die gemeinsame Weiterfahrt zum Fachdienst erfolgt, wurde gerne genutzt. Viele Arbeitnehmer_innen haben berichtet, dass es für sie sehr reizvoll war, den Fachdienst, der sie lange begleitet und unterstützt hat aufzusuchen und dort auf bekannte Menschen, Mitarbeiter_innen des Fachdienstes und andere unterstützte Arbeitnehmer_innen, zu treffen. Für den Aspekt von Vernetzung und Kontaktaufnahme gab es einen Rahmen mit Getränken und Snacks, die zum zwanglosen Miteinander einluden.

Einige Praxispartner haben regelmäßig, zum Beispiel zweimal im Jahr, eine Informationsveranstaltung durchgeführt. Eindrucksvoll und hilfreich für die Gäste war es, wenn unterstützte Arbeitnehmer_innen mit Weiterbildungserfahrung von ihren eigenen Erfahrungen berichten konnten. Der Peer Gedanke, der darin zum Tragen kommt wird in Kapitel 11 dargestellt. Deutlich wurde im Projektverlauf auch, dass die Möglichkeit Informationsveranstaltungen durchzuführen eng mit strukturellen Bedingungen des Fachdienstes zusammenhängt. In Stadtbereichen oder deren Randbereichen mit guter Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz ist es gut möglich viele Menschen zueinander zu bringen. In ländlicher Region erschweren häufig die Fahrtwege zentrale Veranstaltungen. Einen weiteren Aspekt stellt dar, wie lange der Fachdienst mit unterstützten Arbeitnehmer_innen zusammenarbeitet und die Größe des Fachdienstes. Davon hängt wesentlich die Zahl der (bereits) vermittelten und damit der einzuladenden Personen ab.

Praxismaterialien:

Einladungsschreiben Infoveranstaltung (D-02a)
Themenstruktur Infoveranstaltung (D-02b)
Antwortschreiben Infoveranstaltung (D-02c)
Anwesenheitsliste Infoveranstaltung D-02d)
Powerpoint Infoveranstaltung (D-02e)
Handout Infoveranstaltung (D-02f)
Meine Weiterbildung (D-02g)

6.5.1.3 Bildungseinheit, zum Beispiel Projekttag in der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB)

Eine weitere Möglichkeit das Thema Weiterbildung zu thematisieren ist der fachdienstinterne Bildungs- oder Projekttag, zum Beispiel für UB-Teilnehmer_innen. In dieser noch recht frühen Phase des Einstiegs in das Arbeitsleben geht es vorrangig darum, das Thema anzusprechen und ins Bewusstsein zu holen. Häufig haben die Teilnehmer_innen negative Bildungserfahrungen. Sicherlich steht in diesen Einheiten im Vordergrund zu verdeutlichen, was Bildung alles umfasst, welche Vorteile es bringt und welche positiven Erfahrungen denkbar sind und weniger die konkrete Anbahnung von Weiterbildungen.

Erfahrungen aus der Praxis:

Die Fachdienste haben diese Einheiten durch die Bildungscoaches angeboten. Der Inhalt wurde für jede Bildungsgruppe des Fachdienstes durchgeführt, so dass beispielsweise jede/r UB-Teilnehmer_in sich mit dem Thema beschäftigen kann und dieses als wiederkehrendes Thema in das Gesamtcurriculum der jeweiligen Bildungseinheit aufgenommen ist. Es wurden positive Erfahrungen mit dem Einbezug von Arbeitnehmer_innen mit Weiterbildungserfahrung gesammelt, die aus eigener erlebter Praxis berichten konnten (siehe zu Peer-Konzept auch Kapitel 11). Einer der Fachdienste hat eine oben genannte Bildungseinheit zusätzlich bei kooperierenden Fachdiensten in der Region angeboten.

Praxismaterialien:

Powerpoint Weiterbildung (D-03)
Ablaufplan Projekttag (D-04)

6.5.1.4 Regelmäßiges Thematisieren mit dem Jobcoach

Weiterbildungen für die unterstützten Arbeitnehmer_innen stellen eine wesentliche Option für die Weiterentwicklung am Arbeitsplatz und für die Arbeitsplatzsicherung dar. Um dafür zu sensibilisieren sollte der Jobcoach einerseits das Thema für sich selbst präsent haben, um bei Interesse unterstützend zu reagieren, und andererseits im Rahmen der Berufsbegleitung dieses strukturiert und regelmäßig anzusprechen. Die daraus folgende Aufgabe ist dann, mit der/dem Arbeitnehmer_in gemeinsam zu überlegen, ob und wie Weiterbildung eine Mög-

lichkeit darstellt. Hilfreich können Best practice Beispiele sein, die Mut machen und/oder aufzeigen welche Formen und Themen der Weiterbildung es gibt.

Aufnehmen in die Teilhabeplanung

Weiterbildung ist ein Bestandteil des Arbeitslebens und soll durch die Fachkräfte regelmäßig und strukturiert thematisiert werden. Steht die/der Arbeitnehmer_in am Übergang von der beruflichen Qualifizierung auf den betrieblichen Arbeitsplatz, erfolgt mit verschiedenen Akteuren (Fachdienst, Leistungsträger, Arbeitnehmer_in etc.) ein gemeinsames Gespräch für die Gestaltung des Überganges. Dafür wird in der Regel ein Teilhabeplan fortgeschrieben. Der Aspekt berufliche Weiterbildung ist in die Teilhabeplanung der/des Arbeitnehmer_in mit Behinderung aufzunehmen. Für die Beteiligten der Teilhabeplanung ist damit sichergestellt, das Thema im Blick zu behalten und sich dazu miteinander zu verständigen und gemeinsam Wege und gegebenenfalls Hürden zum Beispiel der Finanzierung anzusprechen und miteinander zu lösen.

6.5.2 Thematisieren im Betrieb

In diesem Abschnitt wird beschrieben, mit welchen Umsetzungsformaten die Betriebe für das Thema „Weiterbildung“ sensibilisiert und informiert wurden.

6.5.2.1 Interviewleitfaden

Im Projekt wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt, um mit Betrieben zum Thema Weiterbildung für ihre Arbeitnehmer_innen mit Behinderung ins Gespräch zu kommen und die Einschätzung dieser Gruppe zu erfahren. Gefragt wurde unter anderem nach der Relevanz des Themas Weiterbildung für den Betrieb im Allgemeinen und im Speziellen für die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung:

- inwieweit wird regelmäßig und strukturiert das Thema Weiterbildung im Betrieb angesprochen,
- welche Erfahrungen bezüglich der Teilnahme an Weiterbildungen der o. g. Personengruppe gibt es,
- welcher Bedarf nach Weiterbildungen und welcher Bedarf an Unterstützung bei der Umsetzung von Weiterbildungen für die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung wird gesehen.

Abgerundet wurde das Gespräch auf Wunsch und bei Bedarf mit einer Vereinbarung zum weiteren gemeinsamen Vorgehen zwischen Bildungscoach und Betrieb.

Erfahrungen aus der Praxis:

Die Bildungscoaches haben Betriebe aus ihrer Tätigkeit als Jobcoach angefragt oder Kolleg_innen des eigenen Fachdienstes darum gebeten, Gesprächsbereitschaft bei den Betrieben zu erfragen. Die Gespräche wurden mit der für die Fragestellungen relevanten und zuständigen Person im Betrieb geführt. Dafür ist es

wichtig im Vorfeld eine kurze aber prägnante Beschreibung des Anlasses und Ziels des Gespräches zu benennen, damit im Betrieb die Entscheidung gefällt werden kann, wer die geeignete Person ist. Ansonsten entsprechen Vorgehen und Erfahrungen denen im Kapitel 5.1.1. Auch hier wurde der Leitfaden als positiv und hilfreich eingeordnet. Die Ergebnisse der Gespräche gaben einen Anhaltspunkt für weitere gemeinsame Absprachen.

Praxismaterialien:

Interviewleitfaden für Betriebe (D-05)

6.5.2.2 Informationsveranstaltungen

Betrieb und Fachdienst haben gemeinsam zu einer betriebsinternen Informationsveranstaltung eingeladen. Ziel war es in dem Betrieb über Weiterbildungen und die mögliche Unterstützung durch den Bildungscoach zu informieren. Der Betrieb hat dafür seine Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt und über den betriebsinternen Verteiler die Einladungen kommuniziert.

Erfahrungen aus der Praxis:

Informationsveranstaltungen im Betrieb sind eine gute Möglichkeit, wenn im Betrieb eine hohe Zahl von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung tätig sind, aber auch dort, wo es aufgrund von strukturellen Bedingungen schwierig ist die Arbeitnehmer_innen gemeinsam in den Fachdienst einzuladen, weil zum Beispiel die Fahrtwege sehr lang und aufwändig sind. Die Idee und nähere Verabredung zu diesem Format hat sich bei einem der oben genannten Interviews im Betrieb entwickelt. Verschiedene Faktoren tragen zum Gelingen bei: Als wichtig hat sich erwiesen, dass der Betrieb im gemeinsamen Einladungsschreiben zu der Informationsveranstaltung ausdrücklich einlädt und dazu Stellung bezieht, ob die Veranstaltung innerhalb der Arbeitszeit liegt. Die unmittelbaren Vorgesetzten der Arbeitnehmer_innen mit Behinderung sollten informiert sein und gegebenenfalls ermuntern an der Veranstaltung teilzunehmen. Ebenfalls hilfreich und wichtig ist es, wenn der hierfür zuständige Vorgesetzte im Betrieb die Veranstaltung mit Grußworten und der Zielsetzung und Absicht der folgenden Veranstaltung eröffnet. Damit wird die betriebliche Relevanz der Informationsveranstaltung, beziehungsweise dem Wunsch die eigenen Arbeitnehmer_innen zu Weiterbildungen zu informieren und zu ermuntern, deutlich.

Praxismaterialien:

Einladungsschreiben (D-06a)

Powerpoint „Berufsbegleitenden Bildung für Menschen mit Behinderung“ (D-06b)

6.5.2.3 Regelmäßiges Thematisieren mit dem Jobcoach

Hier lässt sich auf die Aussagen in Kapitel 5.1.4 verweisen. So wie es sinnvoll und notwendig ist mit der/dem Arbeitnehmer_in regelmäßig und strukturiert

über eine Weiterbildungsteilnahme zu sprechen, ist es gleichermaßen wichtig in den Gesprächen mit dem Betrieb regelmäßig über Möglichkeiten und Nutzen von Weiterbildungen zu sprechen.

6.5.2.4 Betriebskontakte aufbauen

Es ist denkbar, Betriebe, von denen bekannt ist oder es vermutet wird, dass sie Arbeitnehmer_innen mit Behinderung beschäftigen, unaufgefordert anzusprechen mit sogenannter Kaltakquise, um zu informieren. Ziel ist dabei ebenfalls das Thema Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen im Betrieb dafür zu sensibilisieren und die Unterstützung durch den Bildungskoach anzubieten.

Erfahrungen aus der Praxis:

Notwendig sind Kontaktdaten von Betrieben beziehungsweise eine vorgeschaltete Recherche. Diese Vorgehensweise erfordert gute Akquisekenntnisse, zum Beispiel kurze und prägnante Darstellung des Anliegens, verdeutlichen des Mehrwertes für den Betrieb und nicht zuletzt ein gewisses Maß an Frustrationstoleranz bei den Akquisemitarbeiter_innen. Es ist eine gute Möglichkeit weitere Betriebe für das Thema zu erschließen, ist aber eher langwierig anzusehen, da der für die Zusammenarbeit notwendige Kontakt miteinander noch aufgebaut werden muss. Ein Angebot für eine erste Zusammenarbeit kann zum Beispiel die Durchführung einer oben genannten betrieblichen Informationsveranstaltung durch den Fachdienst sein.

6.5.3 Thematische Verankerung im Fachdienst

In diesem Abschnitt wird beschrieben, mit welchen Umsetzungsformaten im (eigenen) Fachdienst die Mitarbeiter_innen weitergehend sensibilisiert und informiert wurden zu den folgenden Aspekten:

- Weiterbildung für unterstützte Arbeitnehmer_innen als Thema bekannt machen und dafür sensibilisieren,
- die Arbeit und Fachkompetenz des Bildungskoachs und die Aspekte der Bildungskoaching-Prozesse bekannt machen.

6.5.3.1 Interviewleitfaden

Im Projekt wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt, um mit den Mitarbeitenden der Fachdienste, die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung unterstützen, zum Thema Weiterbildung für Ihre Zielgruppe ins Gespräch zu kommen und die Einschätzung der Mitarbeitenden zu erfahren. Gefragt wurde unter anderem nach den bisherigen Erfahrungen von Weiterbildungen für die unterstützten Arbeitnehmer_innen, eine eigene Einschätzung der Relevanz des Themas Weiterbildung für die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und einer Einschätzung zu Themenschwerpunkten, die erforderlich sind. Gefragt wurde auch danach,

- ob regelmäßig und strukturiert das Thema Weiterbildung im Betrieb und mit

der/dem Arbeitnehmer_in angesprochen wird,

- ob ein Bedarf oder Wunsch an Unterstützung bei der Umsetzung von Weiterbildungen für die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung besteht,
- ob eine Einschätzung zu den Kriterien für eine geeignete Weiterbildung vorliegt und inwieweit das Thema im Fachdienst auch unter den Kolleg_innen präsent ist.

Erfahrungen aus der Praxis:

Im Rahmen des Projektes haben die Mitarbeitenden der BAG UB mit Mitarbeitenden der Fachdienste die Interviews geführt. Sowohl bei den Projektpartnern, als auch darüber hinaus in einer bundesweiten Befragung von diversen Fachdiensten. Die Erfahrungen mit den Gesprächen und dem Interviewleitfaden waren sehr positiv. Der Interviewleitfaden hat einen guten Gesprächsanlass und eine gute Struktur für das Gespräch geliefert. Die Interviewer_innen haben für die Gespräche einen Zeitrahmen von 45 bis 60 Minuten geplant und entsprechend mit den interviewten Personen vorab kommuniziert. Die in Kapitel 4 dargestellten Vorgehensweisen mit den Interviewleitfäden sind hier entsprechend anzuwenden.

Praxismaterialien:

Interviewleitfaden Fachdienste (D-07)

6.5.3.2 Regelmäßiges Thematisieren in Teamsitzungen

Erfahrungen, Kenntnisse etc. zu umgesetzten und geplanten Weiterbildungen für die unterstützten Arbeitnehmer_innen sollten regelmäßig auf die Tagesordnung der Teamsitzungen von Fachdiensten gesetzt werden. Hilfreich haben sich Berichte von Best Practice Beispielen gezeigt. Dadurch werden die Kolleg_innen regelmäßig über das Thema informiert und es gelangt weiter ins Bewusstsein für das eigene professionelle Handeln. Es gibt Ideen, wie Weiterbildungen hilfreich für die Beteiligten gestaltet werden können beziehungsweise dort unterstützt werden kann und die unterschiedlichen Fachkenntnisse, die notwendig sind werden deutlich, beziehungsweise es ist bekannt, wer welche Erfahrungen und Kenntnisse im Team gesammelt hat.

Erfahrungen aus der Praxis:

Um das Thema im Team bekannt zu machen, ist es erforderlich auf verschiedenen Wegen Informationen zu präsentieren und dem Vorhaben eine gewisse Laufzeit zu geben, da die neuen Informationen und Gedanken in die bisherigen Erfahrungen und Abläufe integriert werden müssen. Beständiges Thematisieren ist für eine erfolgreiche Implementierung des Themas wichtig. Den Kolleg_innen sollte genügend Zeit und Raum für Fragen gegeben werden. Gegebenenfalls ist eine Skepsis gegenüber dem Thema oder der damit verbundenen Aufgabe spürbar. Es ist die Aufgabe der Kolleg_innen und der Vorgesetzten damit einen konstruktiven Umgang zu finden.

6.5.3.3 Informationsmaterial

Es ist hilfreich, schriftliche Informationen für die Kolleg_innen aufzubereiten und an die Hand zu geben, zum Beispiel in Form von Best Practice Beispielen. Im Rahmen des Projektes haben die Praxispartner_innen Flyer (auch in Leichter Sprache) entwickelt. Diese können zum Beispiel ebenfalls den Kolleg_innen überreicht werden.

Praxismaterial:

Flyer (D-08a)

Flyer in Leichter Sprache (D-08b)

Raster für Best Practice Beispiele (D-09)

6.6 Die Finanzierung von beruflichen Weiterbildungen für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung

Der Zugang für Menschen mit Behinderungen zum Lebenslangen Lernen muss gewährleistet werden (siehe auch Kapitel 3). Es ist zu unterscheiden zwischen den Kosten für die Weiterbildung (Prüfungsgebühren, Materialien, Fahrtkosten) und den Kosten für die Begleitung oder Unterstützung durch den Bildungskoach.

6.6.1 Finanzierung des Bildungskoachings

Der Bildungskoach stellt mit seiner Tätigkeit dem/der Arbeitnehmer_in mit Behinderung, dem Betrieb und gegebenenfalls dem Weiterbildungsanbieter personelle Unterstützung bei der Planung, Durchführung und Nachbereitung von Weiterbildungen zur Verfügung. Diese Unterstützungsleistung gewährleistet den unterstützten Arbeitnehmer_innen häufig erst die Teilnahme an einer Weiterbildung. Die Gründe für die Teilnahme an einer Weiterbildung sind zahlreich (siehe auch Auswertung der umgesetzten Bildungskoaching-Prozess aus der Matrix in Kapitel 8), z. B. Sicherung des Arbeitsplatzes, Verhinderung oder Minimierung von Krisen, Erweiterung der Schlüsselkompetenzen und des eigenen Selbstwertgefühls bei Arbeitnehmer_innen, Erhöhung der Fachkompetenz fürs eigene Tätigkeitsfeld, gesetzliche Anforderungen der Branche. Anknüpfungspunkte für die Finanzierung von Bildungskoaching hinaus finden sich zum Beispiel in den Gemeinsamen Handlungsempfehlungen der BAR zu Unterstützter Beschäftigung: Im Abschnitt „Leistungsinhalte der Berufsbegleitung“ wird explizit auf die Möglichkeit einer Finanzierung bei Nach- und Weiterqualifizierungsbedarf hingewiesen (§ 5 Abs. 5, Satz 3,6 und 7). Im Abschnitt „Anforderungen an die Prozessqualität“ wird das Thema Berufliche Weiterbildung(splanung) beim Abschluss des Arbeitsvertrags hervorgehoben (§ 8 Abs. 5 Satz 2b).

6.6.2 Finanzierung der Weiterbildungskosten

Für die Übernahme von Weiterbildungskosten gibt es einige Möglichkeiten. Es ist zu klären, inwieweit die Kosten durch den Betrieb getragen werden oder die/der Arbeitnehmer_in die Kosten selbst trägt. Daneben gibt es verschiedene Leistungsträger und Programme, die die Kosten einer Weiterbildung übernehmen können. Es ist nicht immer leicht den geeigneten Leistungsträger für den konkreten Bedarf zu finden. Neben den direkten Kosten ist auch die Freistellung von der Tätigkeit für die Zeit der Weiterbildung zu klären. Erfahrungen mit und Kenntnisse über die Finanzierungsmöglichkeiten und deren Beantragung, Voraussetzungen, Zuständigkeiten, etc. gehören somit ebenfalls zu dem Fachwissen des Bildungscoachs. Im Folgenden sind beispielhaft verschiedene Möglichkeiten zur Finanzierung von Weiterbildungen aufgezeigt:

Integrationsämter

Für Arbeitnehmer_innen mit Schwerbehindertenstatus können im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben „Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten für schwerbehinderte Menschen gefördert werden (§ 102 Abs.3 Nr.1e SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV)“ sofern eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt und durch die Förderung der Integrationsämter die berufliche Teilhabe sichergestellt werden kann. Es werden behinderungsbedingte Kosten, die durch die Teilnahme an Weiterbildungen entstehen, vom Integrationsamt gefördert oder übernommen. Die Förderung betrifft nicht die Kosten für die Weiterbildung selbst (Teilnahmegebühren). Eine weitere Fördergrundlage zur Finanzierung von Weiterbildungskosten bietet der § 27 SchwbAV, der Arbeitgebern Zuschüsse bei „außergewöhnlichen Belastungen [], die mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen verbunden sind“, gewährt. Im Rahmen der Förderung der Integrationsämter muss immer ein Einzelfallantrag gestellt und darin begründet werden, weshalb die beantragte Weiterbildung für die Berufsausübung benötigt wird.

Agentur für Arbeit

Bildungsgutschein

Mit Bildungsgutschein sollen „berufliche Kenntnisse erweitert und der technischen Entwicklung angepasst werden“. Ziel ist auch die Vermittlung eines beruflichen Abschlusses. Mit dem Bildungsgutschein werden die Kosten der Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit übernommen. Gefördert werden: Arbeitnehmer_innen, bei denen durch die Weiterbildung:

- die Arbeitslosigkeit beendet oder
- eine drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann oder
- um einen fehlenden Berufsabschluss nachzuholen.

Die Weiterbildung muss für die Förderung zugelassen sein. Die Bildungseinrichtung benötigt eine Zulassung durch eine fachkundige Stelle. Auf dem Bildungsgutschein sind das Bildungsziel, die Dauer der Maßnahme und der regionale Geltungsbereich vermerkt. Er kann bei einer Bildungseinrichtung der eigenen Wahl einlöst werden. Der Bildungsgutschein enthält auch Angaben dazu, welche

Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrtkosten) übernommen werden. Eine Beratung durch das Jobcenter oder die Arbeitsagentur ist Voraussetzung

WeGebAU – Weiterbildung von Beschäftigten

Das Förderprogramm der Bundesagentur für Arbeit fördert berufliche Weiterbildung von:

- Arbeitnehmer_innen in kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten, die vom Arbeitgeber für die Dauer der Qualifizierung freigestellt werden,
- Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens 4 Jahren einer an- oder ungelernten Tätigkeit nachgehen und den erlernten Beruf nicht mehr ausüben können.

Bei Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, tragen die Agenturen für Arbeit bis zu 75% der Lehrgangskosten. Die verbleibenden Kosten sind vom Betrieb und/ oder der Arbeitnehmerin/ dem Arbeitnehmer zu tragen. Bei jüngeren Beschäftigten ist eine Förderung nur möglich, wenn der Betrieb mindestens 50% der Lehrgangskosten übernimmt. Die Arbeitnehmer_innen erhalten für die Förderung einen Bildungsgutschein. Damit können sie unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen.

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bildungsprämie

Förderfähig ist die Teilnahme an berufsbezogenen Weiterbildungen – sofern diese nicht vom Arbeitgeber veranlasst sind. Auch wer sich im Bereich Grundbildung, Sprachen, IT oder zur Vorbereitung auf eine sogenannte Externenprüfung qualifizieren will, kann die Gutscheine beantragen. Neben Präsenzunterricht sind auch Fernlehrgänge förderfähig.

Voraussetzungen für die Förderung sind:

- Arbeitnehmer_innen müssen mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sein oder sich in Eltern- oder Pflegezeit befinden.
- Das zu versteuernde Jahreseinkommen beträgt weniger als 20.000 Euro (bei gemeinsamer Veranlagung 40.000 Euro).

Mit dem Prämiengutschein wird die Hälfte der Teilnahmegebühren (höchstens 500 Euro) übernommen.

Länderprogramme

Weiterbildungsschecks

Weiterbildungsschecks sind Förderangebote der Bundesländer, die es aber nicht in allen Ländern gibt. Diese Gutscheine können bei einem zugelassenen Bildungsträger eingelöst werden. Je nach Bundesland werden sie auch als „Weiterbildungsbonus“, „Bildungsschecks“ oder „Quali-Schecks“ bezeichnet. Förderfähig sind in der Regel berufliche Weiterbildungen mit und ohne Abschluss, mit denen Erwerbstätige ihre beruflichen Kenntnisse erweitern oder an aktuelle Entwicklungen anpassen. Die Voraussetzungen unterscheiden sich von Bundesland zu Bundesland:

- In der Regel richtet sich die Förderung an sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, aber auch Auszubildende, Berufsrückkehrer_innen, Freiberufler_innen und Kleinunternehmer_innen mit Wohnsitz im jeweiligen Bundesland.
- Unter Umständen ist die Förderung auf Ältere, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, niedrigem Verdienst, ohne Schul- oder Berufsabschluss oder in Klein- und Mittelbetrieben beschränkt.

Die Länder legen fest, bis zu welcher Obergrenze eine Förderung erfolgen kann (zum Beispiel 50 Prozent der Lehrgangskosten oder maximal 1.000 Euro). Ergänzend ist eine finanzielle Eigenbeteiligung vorgesehen.

Einen Überblick zu den länderspezifischen Programmen erhält man auf der Suchmaschine des InfoWeb Weiterbildung (IWWB) (<https://www.iwwb.de/weiterbildung.html?seite=9>)

6.6.3 Erfahrungen aus der Praxis

In der Projektpraxis hat sich gezeigt, dass es hilfreich ist, die unterschiedlichen Förderprogramme der Region zu recherchieren, zu dokumentieren und zu aktualisieren. In den umgesetzten Bildungscoaching-Prozessen gab es Beispiele von einer „Mischfinanzierung“ zum Beispiel der Betrieb finanziert die Teilnahme an der Weiterbildung und die/der Arbeitnehmer_in nimmt (teilweise) im Rahmen ihrer/seiner Freizeit an den Seminaren teil.

Praxismaterialien:

Beispiel „Beantragung einer Bildungsprämie“ (D-10)

6.7 Fazit

Im Projektverlauf wurde der in diesem Kapitel geschilderte Bildungscoachingprozess vielfach erprobt und mit Materialien und Tools ausgestattet. Dabei war die Weiterbildung zum Bildungscoach ein hilfreiches und unterstützendes Moment in der Ausgestaltung dieses Tätigkeitsfeldes und seiner Vorgehensweisen. Die vielfältigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteuren (Betrieb, Arbeitnehmer_innen und Weiterbildungsanbieter) und deren Rückmeldungen haben verdeutlicht, dass die Unterstützung durch den Bildungscoach ein wichtiges und hilfreiches Instrument ist, um für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung die Wege zu Weiterbildungen zu öffnen, beziehungsweise leichter zugänglich zu machen.

Die Zielgruppe im Projekt Karriereplanung inklusive sind Arbeitnehmer_innen mit Behinderung. Daher sind die vorliegenden Beschreibungen auf diesen Personenkreis bezogen. Die Übertragbarkeit auf andere Personengruppen, zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund oder Arbeitnehmer_innen in An-

lerntätigkeiten ist denkbar und leicht nachvollziehbar. Lebenslanges Lernen ist das Erfordernis an eine sich bewegende und mitentwickelnde Arbeitswelt. Den Arbeitnehmer_innen, denen aus individuellen oder aus strukturellen Gründen der Zugang zur Bildung erschwert ist, ist die dafür notwendige Unterstützung zu gewähren, um dem genannten Anspruch nach lebenslangem Lernen gerecht werden können. Dafür stellen der Bildungscoachingprozess und der Bildungscoach mit seinem Tätigkeitsprofil ein geeignetes Instrument dar.

Literatur:

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>

7 Curriculum der Weiterbildung zum Bildungscoach

Inhalt:

7.1 Zielgruppe	82
7.2 Module in der Weiterbildung zum Bildungscoach	83

In den in Kapitel 6 dieses Handbuchs beschriebenen Aufgaben handelt der Bildungscoach sowohl im Interesse der individuellen (beruflichen) Weiterentwicklung der unterstützten Arbeitnehmer_innen wie auch vor dem Hintergrund von Personalentwicklungskonzepten von Betrieben und in Kenntnis von allgemeinen regionalen und überregionalen (Arbeits-)Marktprozessen. Neben den Kenntnissen der Weiterbildungsangebotsstrukturen und Finanzierungsmöglichkeiten ist das präzise Wissen um die individuellen Wünsche, Fähigkeiten und Grenzen der begleiteten Arbeitnehmer_innen wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Bildungscoaching.

Mit dem folgenden Curriculum „Bildungscoach“ werden in fünf Modulen Inhalte angeboten, um den oben genannten Anforderungen des Bildungscoaching-Prozesses inhaltlich und fachlich zu entsprechen.

Ziel der Qualifizierung ist es,

- den Teilnehmer_innen die für das Arbeitsfeld erforderlichen Kenntnisse und relevanten Methoden praxisnah zu vermitteln,
- im fachlichen Austausch die eigene Arbeitsweise zu reflektieren,
- die vorhandenen Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen) zu stärken und weiterzuentwickeln,
- die fachlichen Kenntnisse im Umgang mit einzelnen Zielgruppen zu erweitern sowie
- die qualitative Weiterentwicklung der Bildungsbegleitung zu fördern.

7.1 Zielgruppe

Diese Weiterbildung wendet sich an Fachkräfte (Jobcoaches), die in der beruflichen Unterstützung beziehungsweise Begleitung von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung tätig sind.

7.2 Module in der Weiterbildung zum Bildungscoach

Übersicht

Modul 1 - Aufgaben, Rollenverständnis und Empowerment (3 Tage)

Modul 2 - Beratung und Coaching (3 Tage)

Modul 3 - Fachwissen (E-Learning, geschätzter Zeitaufwand von 2 Tagen)

Modul 4 - Bildungsprozesse begleiten (2 Tage)

Modul 5 - Umgang mit Konfliktsituationen, Qualitätssicherung (2,5 Tage)

Modul 1: Aufgaben, Rollenverständnis und Empowerment

Das erste Modul beinhaltet drei Schwerpunkte

1. Orientierung über die Gruppe und die Weiterbildungsgegebenheiten
2. Kenntnis über das Stellenprofil Bildungscoach und den Ablauf eines Bildungscoachingprozesses (zusammen 1,5 Tage) und
3. Beschäftigung mit dem eigenen Rollenverständnis und den Voraussetzungen für gute Unterstützungsmöglichkeiten in der Selbstwirksamkeit, -bestimmung der unterstützten Arbeitnehmer_innen (1,5 Tage)

Ziel:

Am Ende des ersten Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- die Gruppe kennt sich
- das Setting der Weiterbildung ist bekannt
- das Tätigkeitsprofil mit den Aufgaben und Kompetenzen des Bildungscoachs liegt vor und ist mit dem des Jobcoachs abgeglichen (Unterschiede - Gemeinsamkeiten – organisatorische Bedingungen)
- Struktur und Ablauf eines Bildungscoaching-Prozesses sind vermittelt und diskutiert worden
- Die unterschiedlichen Auftragsebenen innerhalb des Bildungscoachingprozesses wurden angesprochen
- Die eigene Einstellung zum Thema lebenslanges Lernen wurde erarbeitet und reflektiert
- Die eigene Rolle in der Unterstützung /Begleitung im Bildungscoaching-Prozess wurde betrachtet und reflektiert
- Die eigene Haltung zu „Unterstützung bekommen“ und „Hilfe annehmen“ wurde reflektiert und mit der eigenen Arbeit als Unterstützer_in in Verbindung gebracht
- hilfreiche und hemmende Aspekte für die eigene Empathiefähigkeit wurden reflektiert
- hilfreiche Bedingungen für wirksames Empowerment, Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung wurden vorgestellt und mit der eigenen Arbeit in Beziehung gesetzt

Inhalt:

Die Gruppenmitglieder lernen sich in Bezug auf den beruflichen Erfahrungshintergrund und zu ausgewählten persönlichen Fragestellungen kennen. Die Teilnehmenden erfahren Weitergehendes zu Struktur und Inhalt der gesamten Weiterbildung (zum Beispiel Bestandteil des Projektes „Karriereplanung inklusive“, Modellcharakter, Auswertung, Zertifikat). Die Referent_innen erläutern die Vorgehensweisen zum Theorie-Praxis-Transfer, stellen Vorzüge der Intervisionsarbeit vor und moderieren einen Entscheidungsfindungsprozess zu Art und Umfang der Intervisionsarbeit. Es erfolgt ein Austausch zur eigenen Motivation an Fort und Weiterbildungen teilzunehmen.

Das Stellenprofil des Bildungscoachs wird vorgestellt und mit seinen Aufgaben und Kompetenzen erläutert. Die Hintergründe zur Entstehung dieses Profils werden erläutert. Das Zusammenwirken mit dem Stellenprofil Jobcoach wird verdeutlicht und die bisherigen Kompetenzen des Jobcoachs mit denen des Bildungscoachs in Beziehung gesetzt. Die Ergebnisse der Interviewauswertungen mit den Betrieben, Arbeitnehmer_innen, den Fachdienstmitarbeitenden und den Weiterbildungsanbietern werden vorgestellt. Ein Bildungscoachingprozess wird anschaulich gemacht und die unterschiedlichen Auftragsebenen verdeutlicht. Es wird ein Problembewusstsein für daraus gegebenenfalls resultierende Rollenkonflikte geschaffen. Trotz oder gerade wegen bereits vorliegender Erfahrungen der Teilnehmenden in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung soll die eigene Haltung in der Arbeit thematisiert werden. Der Schwerpunkt liegt auf der Auseinandersetzung mit persönlichen Erfahrungen und Bewertungen im Unterstützungsprozess sich in der Rolle des/der Unterstützten zu erleben. Die Auswertungen werden mit der eigenen Arbeit als Unterstützer_in verbunden. Im Sinne von Selbstreflexion und Selbsterkenntnis sollen sich die Teilnehmenden mit Aspekten der eigenen Empathiefähigkeit beschäftigen und reflektieren. Die Bedingungen, unter denen eine gelingende Unterstützung der Arbeitnehmer_innen in ihrer Selbstwirksamkeit, Selbstbestimmung erfolgen kann werden beleuchtet. Ein Modell von verschiedenen Ausprägungsgraden der Partizipation wird vorgestellt und anhand von Beispielen verdeutlicht.

Methoden:

Kurzreferate, Gruppenarbeit, Moderation von Diskussionsprozessen, Erfahrungsaustausch, Selbstreflexion

Modul 2: Beratung und Coaching

Ziel:

Am Ende des Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- die eigene Rolle in Beratungs- und Coachingsituationen reflektiert
- den Phasenverlauf und die wesentlichen Kernelemente eines Coachings kennengelernt
- Methoden und Materialien für eine strukturierte Ist-Analyse bezogen auf den/die Arbeitnehmer_in und auf den Betrieb kennengelernt
- Methoden und Materialien kennengelernt um mit der/dem Arbeitnehmer_in

unbewusste Kompetenzen zugänglich zu machen

- Ziele formulieren gelernt
- Ausgewählte Coachingtools kennengelernt und erprobt
- Ausgewählte Kommunikationsinstrumente/Gesprächsführungstechniken kennengelernt und erprobt
- Ausgewählte Methoden zur Selbstreflexion und zur kollegialen Beratung kennengelernt und erprobt
- Grundlagen einer Gesprächsmoderation (Gruppensituation) kennengelernt und erprobt

Inhalt:

Den Teilnehmenden werden Leitsätze für die Rolle des /der Berater_in zur Verfügung gestellt, die Teilnehmenden reflektieren diese und stellen Bezüge zu den Haltungs-/Rollenverständnisfragen von Modul 1 her. Die Phasen eines Coachingprozesses werden erläutert und die jeweilige Phase mit Methoden gegebenenfalls Materialien versehen und erprobt. Es werden Methoden erprobt und Materialien vorgestellt mit denen der Bildungscoach mit dem/der Arbeitnehmer_in eine Ist-Analyse der persönlichen Situation erstellen kann und um mit dem Betrieb eine Ist/Soll-Analyse vorzunehmen und auf der Grundlage überprüfbare Ziele zu formulieren. Darüber hinaus werden Methoden erprobt und Materialien vorgestellt, um mit dem/der Arbeitnehmer_in unbewusste Kompetenzen zugänglich zu machen, im Sinne von erinnern, sammeln, wertschätzen. Hierzu werden unter anderem ausgewählte Methoden aus der Persönlichen Zukunftsplanung genutzt. Die Teilnehmenden lernen ausgewählte Coachingtools und Gesprächsführungstechniken kennen und erproben sie. Die Auswahl orientiert sich an den eingangs skizzierten Aufgaben des Bildungscoachs und stellt gegebenenfalls eine Auffrischung bekannter Techniken dar und setzt diese in den Kontext Bildungscoachingprozess, zum Beispiel Aktives Zuhören, lösungsfokussierte Fragetechniken, Reframing, Vier Seiten einer Nachricht, Walt-Disney-Strategie. Die Teilnehmenden erproben Methoden, um mit diesem Handwerkzeug die eigene Arbeit zu reflektieren unter anderem die Methoden der Kollegialen Fallberatung, das Innere Team, das Bewusstseinsrad. Um in Gruppensituationen das Gespräch zu lenken und zu strukturieren werden die Grundzüge der Gesprächsmoderation vorgestellt und in den Gruppenarbeitssequenzen erprobt.

Methode:

Kurzreferat, Gruppenarbeit, Partnerarbeit, Moderation von Gruppenarbeitsprozessen

Modul 3: Fachwissen E-Learning¹

Das Modul 3 besteht aus einem Selbststudium über E-Learning. Den Teilnehmenden steht eine internetgestützte Plattform zur Verfügung, über die das Material zur Verfügung gestellt wird.

¹ Das E-Learning-Modul stand den Teilnehmenden der Bildungscoach Weiterbildung online zur Verfügung. Die Plattform wurde mit dem Ende des Projekts abgeschaltet.

Ziel:

Am Ende des Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- Sensibilisiert für die vielfältigen Facetten des Begriffs „Barrierefreiheit“
- Materialien kennengelernt, die bei der Planung/Prüfung von barrierefreien Veranstaltungen eingesetzt werden können
- Kenntnis erlangt über die rechtlichen Grundlagen zur beruflichen Bildung/ Weiterbildung
- Kenntnis erlangt über die Leistungsträger für finanzielle Förderung von Weiterbildungen (überregional) und über regionale Förderprogramme
- Kenntnisse erlangt über die Vielfalt der Lernorte der schulischen/ beruflichen Bildung
- Kenntnis über die Funktion und Bedeutung des Instruments Ausbildungsrahmenplan und Ausbildungsverordnung und die Voraussetzungen für formale Abschlüsse erlangt
- Instrumente kennengelernt um die regionalen Weiterbildungsanbieter und deren spezifische Angebote zu recherchieren
- Verschiedene Beispiele von durchgeführten Bildungscoachingprozessen kennengelernt.

Inhalt:

Eine Auswahl der unterschiedlichen Leitfäden „Barrierefreiheit bei Veranstaltungen“ wird den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt und eine Empfehlung für erprobte, praxisrelevante Checklisten gegeben. Die Materialien zu Leichte Sprache (Regeln und Bilder) der Lebenshilfe Bremen werden vorgestellt. Systematik des rechtlichen Rahmens für Bildung wird den Teilnehmenden vorgestellt (GG, UN-Konvention, BBiG, SGB, UNESCO Leitlinien, Länderspezifische Weiterbildungsgesetze). Die Teilnehmenden recherchieren das für ihn/sie jeweils geltende Landesweiterbildungsgesetz und machen sich mit den Inhalten vertraut, zum Beispiel anhand von Fragen die dazu zu beantworten sind. Die rechtlichen Rahmenbedingungen und deren Leistungsträger werden vorgestellt (Integrationsamt, Agentur für Arbeit). Der Hinweis auf jeweils geltende regionale Programme wird gegeben, einige werden beispielhaft vorgestellt. Die Teilnehmenden recherchieren in ihrer Region geltende Förderprogramme, dazu erhalten sie Hinweise wo und wie bei der Suche vorgegangen werden kann.

Die Ergebnisse werden dokumentiert. Für diese Doku wird ein Formblatt zur Verfügung gestellt. Der Weg von der Schule über die berufliche Orientierung bis zur Weiterbildung wird aufgezeigt und den entsprechenden Lernorten (Berufsschule, Ausbildungswerkstatt, Bildungsträger, Berufsbildungswerke; Ausbildungsbetrieb) zugeordnet. Der Ausbildungsrahmenplan wird vorgestellt und die darin enthaltene Systematik verdeutlicht (verzweigt sich in Ausbildungsverordnungen). Die Rolle der Industrie und Handelskammer und Handwerkskammer bei formalen Abschlüssen wird erläutert.

Das im Projekt entwickelte Instrument „Gesprächsleitfaden zur Recherche von Weiterbildungsangeboten“ wird vorgestellt. Mit diesem sollen 3-4 regionale Weiterbildungsanbieter zu ihren Angeboten und deren Barrierefreiheit recher-

chert werden. Es wird eine Auswahl an Falldokumentationen eines Bildungskoachingprozesses, die im Projekt erstellt wurden, eingestellt.

Methoden:

Selbststudium von zur Verfügung gestellten Materialien, Durchführung von Rechercheaufträgen, Praxisbeispiele kennenlernen, Lernfragen beantworten

Modul 4: Bildungsprozesse begleiten

Ziel:

Am Ende des vierten Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- kennen Hintergründe und Faktoren, die die Lernmotivation fördern
- kennen Methoden, um diese Motivation zu unterstützen/zu befördern
- kennen die unterschiedlichen Lerntypen
- kennen Methoden, um den jeweiligen Lerntypen zu erkennen
- kennen Methoden, um den jeweiligen Lerntypen zu unterstützen
- kennen Methoden um Lerninhalte zu festigen
- kennen Faktoren, die einen Wissenstransfer unterstützen
- eine Auswahl an unterschiedlichen Lehrmethoden kennengelernt
- Beispiele von inklusiven Weiterbildungsangeboten kennengelernt

Inhalt:

Die motivationalen Bedingungen des Lernens werden vorgestellt und ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Faktoren geschaffen. Es werden Beispiele/Möglichkeiten, aber auch Grenzen aufgezeigt, wie der Bildungskoach auf welche Faktoren Einfluss nehmen kann. Die Lerntypen werden vorgestellt. Es werden Hinweise gegeben/erarbeitet, wie der jeweilige Lerntyp zu erkennen ist und welches für ihn/sie jeweils hilfreiche beziehungsweise hemmende Faktoren in der Lernsituation sind. Es wird für jeden Lerntypen eine Zusammenstellung von Methoden erarbeitet, die hilfreich anzuwenden sind. Es werden inklusive Weiterbildungsangebote und deren methodische Gestaltung vorgestellt. Die Teilnehmenden diskutieren die Aspekte unter denen eine inklusive beziehungsweise exklusive Wissensvermittlung angezeigt ist. Es werden unterschiedliche Strategien vorgestellt, mit denen sich Lerninhalte festigen lassen. Hier wird der Bezug zu Lernmotivation und Lerntypen hergestellt.

In der Seminargestaltung werden die vermittelnden Inhalte und die Methoden exemplarisch eingesetzt, so dass die Teilnehmenden durch die Erfahrungen des Seminars viele Methoden für die eigene Praxis erleben.

Methoden:

Kurzreferat, Gruppenarbeit, Einzelarbeit, Partnerarbeit, Selbstreflexion,

Modul 5: Umgang mit Konfliktsituationen, Qualitätssicherung

Dieses Modul beinhaltet zwei Schwerpunktthemen:

1. Schwierige Gespräche führen/moderieren in Konfliktsituationen (1,5 Tage)
2. Qualität sichern und die eigene Arbeit evaluieren (1 Tag)

Ziel:

Am Ende des Moduls haben die Teilnehmenden folgende Ziele erreicht:

- Hintergründe zu Konfliktentstehung und -dynamik kennengelernt
- Unterschiede von Positionen und Interessen/Bedürfnissen in Konfliktsituationen kennengelernt und an eigenen Beispielen betrachtet
- Handwerkszeug kennengelernt und erprobt, um schwierige Gespräche zu führen
- eine Einführung in die Bedeutung von Qualitätsstandards und deren Überprüfung erhalten
- Bedeutung von Selbstevaluation betrachtet
- Methoden/Instrument zur Evaluation des Bildungscoachingprozesses kennengelernt

Inhalt:

Die Teilnehmenden erfahren theoretische Hintergründe zu Konflikten (Definition, den sichtbaren und den verborgenen Aspekt in Konflikten, Eskalationsstufen). Es wird der Unterschied von Position und Interessen und Bedürfnissen erläutert und erlebbar gemacht, zunächst an eigenen Beispielen. Mit dieser Grundlage werden Methoden vorgestellt und erprobt, um schwierige Gespräche zu führen.

Den Teilnehmenden werden die Elemente eines Qualitätsstandards (Leistungsziel, Handlungsleitlinien, Verfahren zur Überprüfung der Zielerreichung) vorgestellt und mit Beispielen aus dem Bildungscoaching unterlegt. Funktionen und Perspektiven der Selbstevaluation werden von den Teilnehmenden thematisiert. Zur Überprüfung der Zielerreichung werden Instrumente zur Selbstevaluation des Bildungscoachingprozesses vorgestellt.

Methoden:

Kurzreferat, Gruppenarbeit, Selbstreflexion, Arbeitsblätter

8 Erfahrungen aus den Weiterbildungsbegleitungen

Inhalt

8.1 Wie bewerten die Bildungscoaches das Instrument Bildungscoaching für die eigene Arbeit?	90
8.1.1 Was waren Herausforderungen?	90
8.1.2 Was waren Highlights?	91
8.1.3 Welche Auswirkungen hat die Arbeit auf den Fachdienst gehabt?	92
8.2 Erfahrungen der Bildungscoaches in der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer_innen	92
8.2.1 Bietet der Bildungscoaching-Prozess für die Arbeitnehmer_innen eine subjektiv empfundene erfolgreichere Teilnahme an Weiterbildungen?	93
8.2.2 Wie bewerten Arbeitnehmer_innen rückblickend den Bildungscoaching-Prozess?	94
8.3 Erfahrungen der Bildungscoaches in der Zusammenarbeit mit Betrieben	95
8.3.1 Wie bewerten die Betriebe rückblickend den Bildungscoaching-Prozess? ..	96
8.4 Erfahrungen der Bildungscoaches in der Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern	96
8.5 Bewertung der Weiterbildung zum Bildungscoach	97
8.6 Fazit	98
8.7 Analyse der im Projekt begleiteten Weiterbildungen	99
8.7.1 Aspekte zu den Teilnehmenden der Weiterbildungen	99
8.7.2 Aspekte zu den Weiterbildungen	102
8.7.3 Tätigkeiten des Bildungscoachs	108
8.7.4 Abbrüche von Weiterbildungen	110
8.7.5 Fazit	110

Die BAG UB hat im Rahmen ihrer Tätigkeit zum Monitoring im Projekt Karriereplanung inklusive einen strukturierten Interviewleitfaden entwickelt um die Bildungscoaches der Praxisprojekte zum Projektende zu ihren Erfahrungen zu befragen. Das Ziel war, Informationen darüber zu erhalten, wie der Bildungscoach die neue Unterstützungsmöglichkeit „Bildungscoaching“ bewertet und welche Erfahrungen damit in den unterschiedlichen Phasen und mit den verschiedenen Beteiligten gesammelt wurden. Ein Fragenkomplex wendete sich an

die Rückschau auf die Weiterbildung zum Bildungscoach, um zu erfahren inwieweit in der Bildungscoach-Praxis deutlich geworden ist, welche Kompetenzen und Methoden aus der Weiterbildung zum Bildungscoach im Rückblick aus der Praxis besonders hilfreich und relevant sind und welche gegebenenfalls gefehlt haben. Dem vorliegenden qualitativen Auswertungsbericht liegen die Interviews von zehn Bildungscoaches von den drei Standorten der Praxispartner zugrunde.

8.1 Wie bewerten die Bildungscoaches das Instrument Bildungscoaching für die eigene Arbeit?

Alle interviewten Bildungscoaches haben das Instrument Bildungscoaching als sehr wertvoll und notwendig erlebt. Die Bildungscoaches haben erfahren, dass sie mit ihrem neuen Blickwinkel auf das Thema Weiterbildung deutlich zur Sensibilisierung und Thematisierung bei den unterschiedlichen Beteiligten beigetragen haben. Viele Arbeitnehmer_innen mit Behinderung sind in den Betrieben und den dortigen Abläufen und Prozessen gut angekommen und haben diese Lebensrealität für sich erobert und sind sehr froh über das Erreichte. Dennoch ist dieser Gedanke nach Weiterbildung bei den Arbeitnehmer_innen und auch den begleitenden Jobcoaches (noch) nicht überall aktiviert.

Der Bildungscoach nimmt einen Blickwinkel auf Ressourcen und die Fragestellung „Wo möchte ich noch hin?“ ein und zielt damit auf die Frage nach Entwicklungsmöglichkeiten und Veränderungswünschen bei den Arbeitnehmer_innen. Die Bildungscoaches haben die Erfahrung gemacht, dass sie mit ihren konkreten Unterstützungsangeboten bei Weiterbildungen die Wege ebnen und Mut machen können, etwas zu erproben. Ein Bildungscoach drückte es so aus: „Das Bildungscoaching ist eine wichtig Form der Unterstützung für Betriebe und Arbeitnehmer_innen, die jeder Fachdienst für sich etablieren sollte, denn Bildung ist der Rohstoff der Zukunft.“

8.1.1 Was waren Herausforderungen?

Die Bildungscoaches wurden befragt auf welche Herausforderungen und Hürden sie in der Arbeit als Bildungscoach gestoßen sind. Eine sehr häufige Aussage lautete, dass es schwierig war, passende Angebote an Weiterbildungen zu finden. Es gab keinen spezifisch auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer_innen mit Einschränkungen bezogenen Katalog für berufliche Weiterbildung, aus denen der Bildungscoach beziehungsweise der Betrieb oder die Arbeitnehmer_innen für den eigenen Bedarf etwas auswählen könnten. Um diese Angebote zu erhalten war einerseits viel Recherche notwendig und andererseits ein vielfältiges „in Kontakt gehen“, um zum Beispiel die Bereitschaft von den Referent_innen herzustellen, die vorhandenen Angebote gemeinsam entsprechend anzupassen. So war es zum Teil hilfreich, als Bildungscoach die Lerninhalte im Vorwege zu erhalten, um sie bedarfsgerecht aufzubereiten.

Eine Herausforderung lag auch im thematischen Umfang des angebotenen Weiterbildungsthemas. Vielfach benötigten die Arbeitnehmer_innen in ihren angelernten Tätigkeiten kleine Einheiten, zum Beispiel „Wie streiche ich eine Wand?“. Die angebotenen Weiterbildungen bezogen sich jedoch regelmäßig auf ein größeres Themenspektrum, bei dem zum Beispiel die genannte Frage nur einen kleinen Teilbereich ausmachte. In der Regel waren die Weiterbildungsanbieter nicht bereit, ein Modul zu einem derart speziellen Thema herauszufiltern und einzeln anzubieten. An einigen Stellen wurden als Lösung dieses Problems durch den Bildungscoach zu bestimmten Themenbereichen eigene Angebote initiiert, um den Arbeitnehmer_innen mit Behinderung die Wissensvermittlung zu ermöglichen, zum Beispiel hat ein Fachdienst mit einem Elektromeister eine Weiterbildungseinheit entworfen, um dem Arbeitnehmer die notwendigen Inhalte zu vermitteln.

Herausfordernd war weiterhin, dass die unterstützten Arbeitnehmer_innen viel Zeit aufbringen mussten, um die Lerninhalte zu verinnerlichen. Das fiel insbesondere auf, wenn durch die Gestaltung der Weiterbildung von einem bestimmten Zeitaufwand ausgegangen wurde, der auch kommuniziert wurde und dann der veranschlagte und der tatsächliche Zeitaufwand stark voneinander abwichen. Ein Beispiel dafür waren E-Learningprogramme, die in einigen Branchen für die Arbeitnehmer_innen des Betriebes zur Vermittlung beziehungsweise Auffrischung bekannten Wissens eingesetzt werden. Hierbei kamen die unterstützten Arbeitnehmer_innen sehr häufig mit der veranschlagten Zeit nicht aus.

8.1.2 Was waren Highlights?

Die Bildungscoaches wurden nach den Höhepunkten in ihrer Tätigkeit befragt. Vielfach berichtet wurde von Erlebnissen, wenn die Bildungscoaches beobachten konnten, wie jemand, der /die einer Weiterbildung gegenüber skeptisch oder ängstlich war und negative Erlebnisse mit Bildung verbunden hat, dann durchweg positive Erfahrungen machen konnte. Ein besonderes Highlight für einen der Bildungscoaches war die große Begeisterung eines unterstützten Arbeitnehmers über die neue Lernmethode, mit der er sich die neuen Lerninhalte deutlich besser als zuvor merken konnte.

Häufig wurde die Überwindung der oben genannten Herausforderungen als Highlight benannt. Mit viel Mühe war es dann gelungen eine Barriere zu beseitigen und etwas Neues möglich zu machen. Dafür wurden sehr häufig andere Akteure miteinbezogen und für eine Beteiligung am Prozess gewonnen. Es wurde als besonders positiv empfunden, wenn die Bildungscoaches erleben konnten, Lebenslanges Lernen für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung befördert und dadurch etwas bewegt zu haben. Ein Bildungscoach schildert ein persönliches Highlight: „Mit einer Gelassenheit hat der unterstützte Arbeitnehmer in dem Kurs erklärt, dass er jemanden (den Bildungscoach) bei sich hat, der ihm beim Lesen und Schreiben hilft. Die anfängliche Skepsis des Referenten ist daraufhin

in eine sehr positive Haltung und Leichtigkeit gewechselt. Weitere Begleitungen durch den Bildungscoach in diesen Kursen sind mittlerweile eine Selbstverständlichkeit für den Referenten.“¹

8.1.3 Welche Auswirkungen hat die Arbeit auf den Fachdienst gehabt?

Das spezielle Know-how des Bildungscoachs für das Thema Bildung hat insgesamt im Fachdienst das Thema Weiterbildung in den Fokus gerückt. Am Ende des Projekts zeigte sich, dass die Kolleg_innen die Bildungscoaches als kompetente Ansprechpersonen nutzten und sich zum Beispiel zu Finanzierungsfragen etc. an sie wendeten. Auch wurde der kollegiale Rat eingeholt, zum Beispiel für unterstützte Arbeitnehmer_innen, die wegen gesundheitlicher Probleme den Arbeitsplatz wechseln mussten und dafür eine Weiterbildung in Betracht kam. Die Bildungscoaches berichteten in ihren Fachdiensten regelmäßig über ihre Erfahrungen mit Weiterbildungen und deren Umsetzungen. Die dabei geschilderten Beispiele bildeten die vielfältigen Möglichkeiten der Praxis ab und öffneten den Blick der Kolleg_innen.

Die Bildungscoaches berichteten auch über den positiven Effekt von „frischem Wind“ den die strukturierte Bearbeitung des Themas Weiterbildung in den Fachdienst gebracht habe, zum Beispiel

- Kolleg_innen die ihren Bildungscoach-Kolleg_innen thematisch interessante Artikel, Informationen zu Weiterbildungen o.ä. ins Fach legen,
- Kolleg_innen, die vermehrt den Gedanken Weiterbildung in die Betriebe und zu den Arbeitnehmer_innen tragen und als eine weitere Möglichkeit der Begleitung/Unterstützung in Phasen des Umbruchs oder bei Schwierigkeiten sehen,
- Kolleg_innen, die noch einmal einen neuen Blick auf bekannte Arbeitnehmer_innen bekommen, wenn diese an einer Weiterbildung teilgenommen und diese gut bewältigt haben und einen Aha-Effekte von „das hätte ich vorher nicht gedacht“ erleben.

Die Bildungscoaches berichteten auch darüber, dass in ihren Fachdiensten das Thema Weiterbildung bereits in der Phase der Qualifizierung der unterstützten Arbeitnehmer_innen in Form von Bildungseinheiten, zum Beispiel beim UB-Projekttag, angesprochen wurde.

8.2 Erfahrungen der Bildungscoaches in der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer_innen

Die Bildungscoaches wurden gefragt, welche Erfahrungen sie in der Projektlaufzeit mit Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und der Umsetzung von Weiterbildungen gemacht haben.

¹ Aus den Auswertungsinterviews mit den Bildungscoaches

Für viele Arbeitnehmer_innen war es sehr hilfreich, bei einem Bedarf beziehungsweise Interesse an Weiterbildung im Vorfeld ein Bewusstsein dafür zu schaffen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen sie bereits erworben haben. Die Bildungscoaches haben gemeinsam mit den Arbeitnehmer_innen insbesondere das sogenannte implizite Wissen, das unbewusste, nicht bekannte Wissen, erhoben und bewusst gemacht. Alle Arbeitnehmer_innen waren sehr überrascht, erfreut und stolz als ihnen deutlich wurde, wie viel sie wissen und sich angeeignet haben, sei es in Hobby, Familienleben oder im Arbeitsalltag. Diese Erkenntnis hat wesentlich zu einem Anstieg an eigenem Zutrauen und Selbstwertgefühl beigetragen.

In der direkten Zusammenarbeit war es dann wichtig miteinander abzusprechen, was die Rolle des Bildungscoachs ist und welche Aufgaben er/sie übernimmt. Ein Bildungscoach erzählte zum Beispiel, dass mit dem Arbeitnehmer während der Begleitung zu einer Weiterbildung zu klären war, wie die Pause verbracht wird, ob beide die Pause unabhängig voneinander verbringen, um Kontakte zu anderen Teilnehmer_innen zu knüpfen. In der Zusammenarbeit Bildungscoach und Arbeitnehmer_in war es wichtig, sich gegenseitig Rückmeldung zu geben und das gemeinsame Tun miteinander abzustimmen. Für viele Arbeitnehmer_innen war das zunächst ungewohnt und sie benötigten Ermunterung ihre Wünsche und vor allem Dinge, die ihnen nicht so gut gefielen, mitzuteilen, damit eine Veränderung erfolgen kann.

Es zeigte sich, dass bei der Lernstoffvermittlung (während, vor und nach der Weiterbildung) die Faktoren Zeit und Wiederholung der Inhalte eine wesentliche Rolle spielten, um für die/den Arbeitnehmer_in eine gelungene Teilnahme zu ermöglichen. Das heißt auch, dass ausreichend Übungsmöglichkeiten durch den/die Referent_in oder Bildungscoach zur Verfügung gestellt werden müssen, um den Stoff nachzubereiten und zu festigen.

Wenn die Arbeitnehmer_innen sich für die Weiterbildung entschieden hatten, berichteten alle Bildungscoaches von einer hohen Motivation der Arbeitnehmer_innen mitzuwirken und sich einzubringen. Von Abbrüchen wegen mangelndem Interesse von Arbeitnehmer_innen hat keiner der Bildungscoaches berichtet. Viele Arbeitnehmer_innen waren sehr stolz über ihre neuen Erfahrungen und Kenntnisse und freuten sich, diese in den Betrieb zu tragen und dort davon zu berichten und in den Arbeitsalltag einfließen zu lassen.

8.2.1 Bietet der Bildungscoaching-Prozess für die Arbeitnehmer_innen eine subjektiv empfundene erfolgreichere Teilnahme an Weiterbildungen?

Die Bildungscoaches hatten alle den Eindruck, dass ihre Unterstützung zu einer subjektiv empfundenen erfolgreicherer Teilnahme der Arbeitnehmer_innen an der Weiterbildung geführt hat. Einen wesentlichen Beitrag schrieben

sie dem Aspekt „Mut machen“ zu. Viele der Arbeitnehmer_innen mit Behinderung haben negative Erfahrungen mit Bildung gesammelt und haben vielfach ein geringes Selbstwertgefühl oder haben bislang erst wenig Erfahrungen mit Weiterbildungen gesammelt und empfinden die Rahmenbedingungen als fremd und verunsichernd. Hier konnten die Bildungscoaches mit ihrer Tätigkeit eine emotionale Stärkung geben, in dem sie als Ansprechperson zur Seite standen und in der direkten Umsetzung der Weiterbildung die Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmer_innen anpassten, zum Beispiel indem über eine Kontaktaufnahme zur Referent_in die Möglichkeit geschaffen wurde, Lerninhalte gezielter vor- und nachzubereiten oder Lernmaterial in geeigneter Form zu erstellen.

Der Markt der Weiterbildungsangebote ist vielfältig und wird von den Arbeitnehmer_innen häufig als unübersichtlich empfunden. Sich in dieser Vielfalt von Angeboten zurechtzufinden und dabei zu unterstützen, das Passende herauszufiltern, wurde vielfach als ein wichtiger Beitrag für eine erfolgreiche Teilnahme an einer Weiterbildung benannt. Ohne diese Unterstützung hätten die Arbeitnehmer_innen vielfach nicht an Weiterbildungen teilnehmen können.

Einige Bildungscoaches berichteten von Arbeitnehmer_innen, die sich nach einer positiv erlebten Weiterbildung für eine weitere Teilnahme - sowohl im privaten wie auch im beruflichen Kontext - interessieren würden. Die Unterstützung durch den Bildungscoach und das Heranführen an Weiterbildung war die Initialzündung für weitere Ideen und Interessen an Weiterbildung.

8.2.2 Wie bewerten Arbeitnehmer_innen rückblickend den Bildungscoaching-Prozess?

Aus Sicht der Bildungscoaches, bewerten die Arbeitnehmer_innen die Unterstützung durch den Bildungscoach als positiv und weiterführend. Die Bildungscoaches konnten von keinen negativen Rückmeldungen berichten. In der Praxis arbeiteten die Bildungscoaches viel mit genauer Beobachtung und Wahrnehmung der/des Arbeitnehmer_in und dem direkten Ansprechen der Beobachtungen und Vermutungen. Hieraus ergaben sich die Rückmeldungen direkt in der Situation und führten zu Anpassungen in der Zusammenarbeit.

Für das Projekt wurde ein Leitfaden zur Auswertung der Bildungscoaching-Prozesse entwickelt, mit deren Hilfe die Bildungscoaches die Arbeitnehmer_innen zu ihren Erfahrungen befragen konnten. Die Erfahrungen der Befragung haben gezeigt, dass eine explizite Auswertung am Ende des Bildungscoaching-Prozesses für viele Arbeitnehmer_innen schwierig umzusetzen war. Viele Arbeitnehmer_innen konnten sich nicht mehr genau genug erinnern, um die Fragen zu beantworten oder waren auch nicht gewohnt, ihre Erfahrungen zu reflektieren. Die Bildungscoaches nutzten die Auswertungsbögen als Grundlage für Feedbackschleifen während des Prozesses. Dabei zeigte sich, dass ein direktes „Dranbleiben“ an den Arbeitnehmer_innen im gemeinsamen Bearbeitungsverlauf sehr wesentlich war und sich daraus die Rückmeldungen ergaben.

8.3 Erfahrungen der Bildungscoaches in der Zusammenarbeit mit Betrieben

Die Bildungscoaches wurden befragt, welche Erfahrungen sie mit den Betrieben gesammelt haben und welche Fragen und Erwartungen an die Bildungscoaches gerichtet wurden.

Der Zugang der Bildungscoaches zum Betrieb erfolgte auf unterschiedlichen Wegen. Die Anfragen nach Weiterbildung waren initiiert durch die/den Arbeitnehmer_in, den Betrieb oder durch den Jobcoach, der in der Begleitung des/der Arbeitnehmer_in tätig war.

Wenn die Initiative vom Betrieb kam, war es den Bildungscoaches besonders wichtig die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmenden zu klären und eindeutig einzuholen. In der Projektpraxis wurde diese Bereitschaft zur Zusammenarbeit immer gegeben. Dennoch war es im Rahmen des Projektes ein wesentlicher Aspekt, sich dieses bewusst zu machen und die Selbstbestimmung des Arbeitnehmenden nicht zu unterlaufen.

Eine wesentliche Aufgabe der Bildungscoaches bestand in der Moderation der unterschiedlichen Perspektiven der Akteure und diese jeweils deutlich herauszuarbeiten. Häufig war die Motivation und Bereitschaft zur Zusammenarbeit auf beiden Seiten vorhanden, aber in der Bewertung von Sachverhalten oder Verständnis für das, worum es dem anderen geht, gab es häufig Klärungsbedarf. Zum Beispiel waren einige Firmen der Teilnahme an Weiterbildungen gegenüber offen, hatten jedoch Bedenken, ob die Arbeitnehmer_innen daraus Hoffnungen und Ansprüche nach veränderten Arbeitsbedingungen ableiten, die die Betriebe nicht erfüllen können oder wollen.

Die Betriebe waren sehr dankbar, dass der Bildungscoach verschiedene Aufgaben von Organisation und Recherche übernommen hat. Die Betriebe haben häufig nicht die Ressourcen zur Verfügung, die oftmals zeitaufwändigen Erkundigungen nach geeigneten Weiterbildungsanbietern, den möglichen Finanzierungswegen etc. nachzugehen.

Die Fragen nach den Finanzierungsmöglichkeiten und dem Aspekt „Freistellung“ waren vielfach Themen, die die Betriebe interessiert haben, die sich jedoch in den zurückliegenden Erfahrungen gut lösen ließen.

Für den Transfer der neuen Kenntnisse in den Betrieb haben die Bildungscoaches davon berichtet, wie wichtig die Einbindung der betrieblichen Ansprechpersonen ist. Dabei ging es zum einen um die direkte Anwendung des neu Gelernten im Betrieb und die Verfestigung und Nachhaltigkeit der Lerninhalte. Andererseits war es wichtig, die direkten Kolleg_innen mit einzubeziehen, um den Arbeitnehmer_innen den Freiraum zu geben, die erweiterten Kompetenzen einzubringen und zu nutzen.

8.3.1 Wie bewerten die Betriebe rückblickend den Bildungscoaching-Prozess?

Nach Wahrnehmung der Bildungscoaches bewerten die Betriebe die Bildungscoaching-Prozesse im Nachhinein als durchweg positiv, weil die zeitaufwändigen Organisations- und Recherchetätigkeiten vom Betrieb selbst nicht zu leisten waren. Ebenso positiv bewertet wurde die Fachexpertise des Bildungscoachs zur Anpassung von Bildungsinhalten und den Kenntnissen über gelingende Lernmethoden.

Sehr viele Rückmeldungen der Betriebe bezogen sich auf beobachtbare positive Veränderung des Selbstwertgefühls der Arbeitnehmer_innen. Diese Rückmeldungen erfolgten nach Weiterbildungen jeglicher Thematik (fachpraktisch, Sozialkompetenz, etc.) und wurden als wehr wertvolles Ergebnis bewertet.

8.4 Erfahrungen der Bildungscoaches in der Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern

Die Bildungscoaches wurden gefragt welche Erfahrungen sie in der Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsanbietern gesammelt haben. Die Fragen und Antworten beziehen sich dabei einerseits eher im Allgemeinen auf die Erfahrungen mit dem Markt der Weiterbildungsanbieter und zum anderen auf konkrete Erfahrungen mit Referent_innen in der direkten Zusammenarbeit.

Die Bildungscoaches berichteten übereinstimmend, dass das Zurechtfinden in der Vielzahl der Weiterbildungsanbieter und deren Angeboten sehr zeitaufwändig und oft mühsam war, um passende und geeignete Weiterbildungen zu finden. Die Referent_innen waren in den meisten Fällen schnell bereit, sich in ihrer Kursgestaltung auf die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung einzustellen und zum Beispiel Erläuterungen zu wiederholen, die Sprache zu vereinfachen und erkundigten sich bei Arbeitnehmer_in oder Bildungscoach nach dem Erleben des Unterrichtsgeschehens. Gelegentlich waren die Referent_innen zu Beginn verunsichert über die direkte Begleitung der/des Arbeitnehmer_in durch den Bildungscoach im Kurs. Dies ließ sich jedoch durch Erläuterungen und durch die ersten Erfahrungen aus dem Wege räumen und wurde im Nachhinein von den Referent_innen als sehr hilfreich und unterstützend für ihre eigene Kursgestaltung empfunden.

Als wichtig und sinnvoll beschrieben die Bildungscoaches den Aspekt, rechtzeitig mit den Referent_innen in den Kontakt zu gehen, um ausreichend Möglichkeit zu haben, Fragen und Unsicherheiten auf Seiten der Referent_innen zu thematisieren und damit den Arbeitnehmer_innen einen guten Start in die Weiterbildung zu ermöglichen.

Die Bildungscoaches haben in verschiedenen Fällen Erfahrungen mit dem Ablegen von Prüfungen in den Weiterbildungen gesammelt, die durchaus unter-

schiedlich waren. Vielfach handelte es sich dabei um Prüfungen für Gabelstaplerscheine und Führerscheine (PKW und LKW). Einige Anbieter von Weiterbildungen waren sofort bereit, Nachteilsausgleiche in Prüfungen zu ermöglichen. In diesen Fällen wurden die Anpassungen entsprechend dem Unterstützungsbedarf der Arbeitnehmer_innen vorgenommen, zum Beispiel mündliche Prüfung statt schriftlicher Prüfung, mehr Zeit erhalten, Bildungscoach darf die Fragen vorlesen.

Es gab Erfahrungen, bei denen die Anbieter sich durch Beharrlichkeit und gute Argumente des Bildungscoachs auf Anpassungen in der Prüfungssituation einließen, aber es gab auch Situationen in denen sich die Ablehnung des Anbieters nicht aufheben ließ.

8.5 Bewertung der Weiterbildung zum Bildungscoach

Die Bildungscoaches wurden gefragt welche Bedeutung sie in der Rückschau mit den vorliegenden Praxiserfahrungen der im Projekt Karriereplanung inklusive durchgeführten Weiterbildung zum Bildungscoach geben (siehe Kapitel 7) und welche Aspekte gegebenenfalls gefehlt haben.

Bedeutsam fanden die Bildungscoaches die Arbeit mit dem eigenen Bildungsweg, der den Teilnehmer_innen verdeutlicht hat, wie Bildungswege individuell verlaufen und welche Faktoren hilfreiche oder auch hinderliche Aspekte sind, um ein positives Bildungserlebnis zu erzeugen. Diese Einheiten wurden unter anderem im ersten Modul von Referent_innen der Stiftung Drachensee aus Kiel vermittelt.² Dabei handelte es sich um ausgebildete Referent_innen mit Lernschwierigkeiten, die bis zu ihrer Teilnahme am Projekt „Inklusive Bildung“ in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung tätig waren. Zu sehen, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten sehr kompetent und souverän als Referent_in agieren, war sehr beeindruckend für die Bildungscoaches.

Die Bildungscoaches hoben hervor, dass sie es als sehr hilfreich empfunden haben, den Bildungscoaching-Prozess in seinen Phasen kennenzulernen und mit konkreten Zielen und Aufgaben zu belegen. Die Weiterbildung habe auch dazu beigetragen, sich damit zu befassen, an welchen Stellen der Jobcoach und der Bildungscoach unterschiedliche oder vergleichbare Tätigkeiten ausüben. Im Projektverlauf zeigte sich, dass diese Thematik insbesondere eine Relevanz hat, um organisationsinterne Abläufe zu strukturieren und Zuständigkeiten zu klären.

Die angebotenen Methoden waren sehr wertvoll und boten Neues oder waren eine geeignete Vertiefung, insbesondere die Methoden und Arbeitsmittel zum Erheben des impliziten Wissens waren ein sehr wichtiger Bestandteil der Wei-

² Seit dem 1. November 2016 arbeiten die Referent_innen der Stiftung Drachensee als festangestellte Bildungsfachkräfte am Institut für Inklusive Bildung an der Christian-Albrechts Universität in Kiel.

terbildung. Wichtig war auch die Beschäftigung mit rechtlichen Themen zu Finanzierungen, Nachteilsausgleich etc.. Diese Einheit wurde als E-Learning Modul angeboten, was methodisch nicht von allen Teilnehmenden als positiv bewertet wurde.

8.6 Fazit

Die oben geschilderten Herausforderungen wurden an vielen Stellen von den Bildungscoaches mit Lösungen versehen und machen deutlich, dass Bildungscoaching ein Tätigkeitsschwerpunkt ist, der ein Fachwissen von regionalen Angeboten, Lernthemen etc. enthält. Die Bearbeitung des Themas erfordert es, sich einzuarbeiten, sich vertraut zu machen und neue Strukturen zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Dafür hat die Weiterbildung zum Bildungscoach einen wertvollen Beitrag geleistet.

Die Akteure, vor allem auch die Weiterbildungsanbieter beziehungsweise die Referent_innen, wachsen durch gemachte Erfahrungen in die Zusammenarbeit hinein und verlieren in der Regel schnell ihre Bedenken. Die Erfahrungen in der direkten Zusammenarbeit mit Referent_innen führen relativ leicht zu praktischen Erprobungen und zum Zusammenwirken. In den Gesprächen der Projektpartner mit Mitarbeiter_innen von übergeordneten Ebenen in der Organisation der Weiterbildungsanbieter (Geschäftsführung, Bereichsleitung etc.) mit dem Anliegen die Angebote für die Zielgruppe Arbeitnehmer_innen mit Behinderung anzupassen und stärker zu öffnen, sind vielfach Bedenken und Vorbehalte genannt worden. Diese bezogen sich auf die strukturellen Bedingungen bei den Weiterbildungsanbietern und Rahmenbedingungen der Weiterbildungsorganisation, die eine Anpassung und Öffnung aus Sicht der Leitungspersonen erschweren.

Viele Arbeitnehmer_innen haben durch eine positive Erfahrung mit Weiterbildung Mut gefasst, weitere Erfahrungen mit Weiterbildungen zu sammeln. Zu diesen positiven Erfahrungen gehört auch die Möglichkeit, über Instrumente wie den Nachteilsausgleich die Lern- und Prüfungsbedingungen individuell anzupassen. Die durchgeführten Bildungscoaching-Prozesse wirken stark über den Moment hinaus.

Die Betriebe fühlen sich gut unterstützt und könnten vielfach ohne die Unterstützung der Bildungscoaches ihren unterstützten Arbeitnehmer_innen keine angepassten Weiterbildungen ermöglichen.

8.7 Analyse der im Projekt begleiteten Weiterbildungen

Eines der Ziele des Projektes Karriereplanung inklusive war, Arbeitnehmer_innen mit Behinderung die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu ermöglichen. In den knapp vier Jahren der Projektlaufzeit wurde an drei Praxisstandorten in Hamburg, Nürnberg, Chemnitz dieses Ziel umgesetzt. Im Folgenden sollen verschiedene Aspekte der umgesetzten Weiterbildungen in Bezug auf die Teilnehmer_innen, die Weiterbildungen und die Tätigkeiten der Bildungskoaches dargestellt und bewertet werden. In einem Zwischenfazit werden Schlüsse gezogen für eine weitere Entwicklung eines (inklusive) Weiterbildungsmarktes, der die Belange von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, die vielfach in angelernten Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, berücksichtigt.

Im Rahmen des Projektes wurde ein Dokumentationsraster erstellt, in dem die Projektpartner die umgesetzten Weiterbildungen dokumentiert haben. Auf Basis dieser strukturierten Form der Dokumentation wurde die vorliegende Analyse erstellt.

8.7.1 Aspekte zu den Teilnehmenden der Weiterbildungen

Insgesamt haben im Projektverlauf 215³ Arbeitnehmer_innen mit Behinderung an einer Weiterbildung teilgenommen beziehungsweise dazu eine qualifizierte Beratung erhalten.

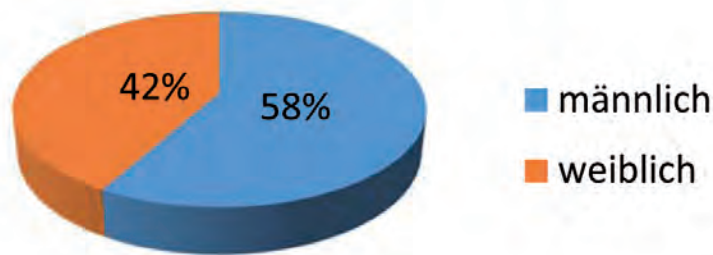
Der Bedarf beziehungsweise der Wunsch an einer Weiterbildung teilzunehmen, ist dabei auf unterschiedlichem Wege bekannt geworden, zum Beispiel

- haben der Betrieb, der unterstützende Jobcoach und oder die/der Arbeitnehmer_in miteinander festgestellt, dass es einen Wunsch oder Bedarf nach Weiterbildung gibt,
- hat der Fachdienst in Informationsveranstaltungen über die Möglichkeiten von Weiterbildungen informiert und für das Thema sensibilisiert und eine Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmer_innen verabredet (eine nähere Beschreibung zu den Projekterfahrungen für das Thema Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung zu informieren und zu sensibilisieren sind in Kapitel 12 dargestellt).

Geschlechter:

Die Geschlechterverteilung dieser Gruppe von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, stellt sich folgendermaßen dar:

³ Nicht mit aufgeführt sind die im Projekt zu sogenannten Peer Supporter_innen weitergebildeten Arbeitnehmer_innen mit Behinderung. Dabei handelt es sich um ein eigenes Projektziel. Die Darstellung dazu finden Sie in Kapitel 11.



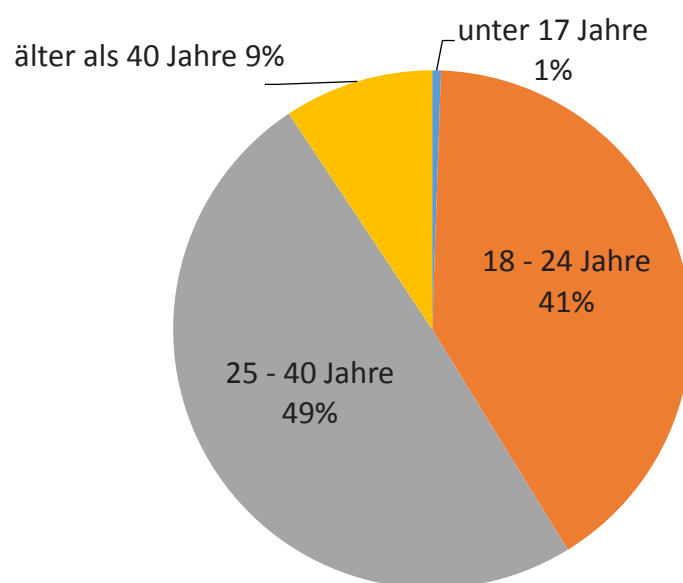
Bewertung:

Die Tendenz der Geschlechterverteilung der im Projekt teilgenommenen Arbeitnehmer_innen mit Behinderung spiegelt sich wider in der Verteilung der von den Integrationsfachdiensten (IFD) unterstützten Personen. Laut Jahresbericht 2016/2017 der BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) wurden im Jahr 2015 vom IFD insgesamt 46% Frauen und 54% Männer in den Bereichen Vermittlung und Sicherung unterstützt.⁴

Auch in der von der BAG UB regelmäßig durchgeführten Umfrage zu den Teilnehmenden der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ ist der prozentuale Anteil der männlichen Teilnehmenden etwas höher.

Alter:

Die Altersverteilung, der Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, stellt sich folgendermaßen dar:



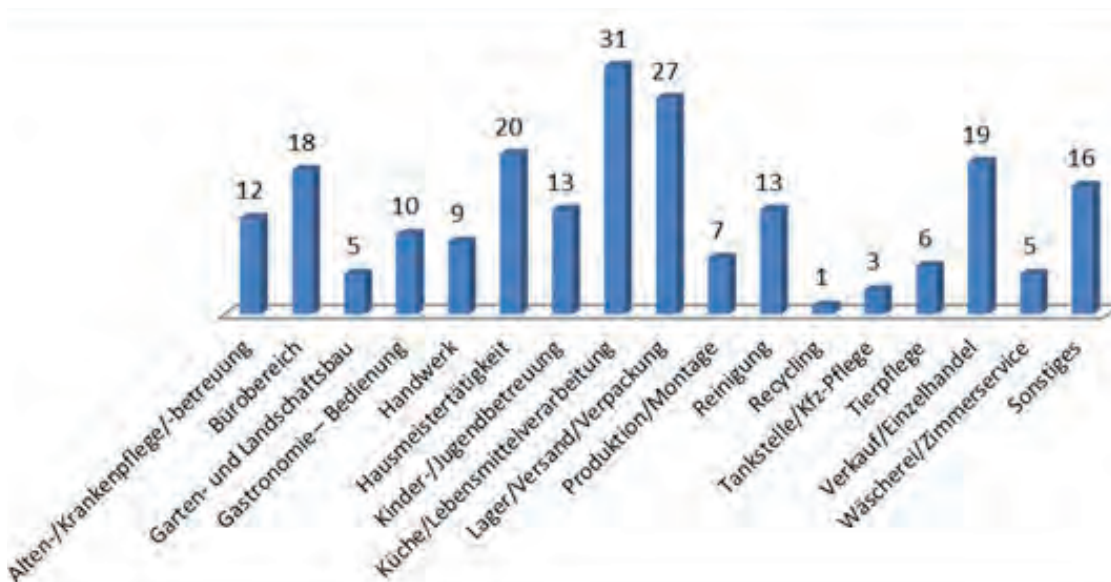
⁴ Vgl. <https://www.bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung%20BAG%20UB%20Bundesweite%20Umfrage%20UB%202016%20V2.pdf>

Bewertung:

Die Verteilung erscheint aus verschiedenen Gründen plausibel. Die Altersverteilung entspricht in der Tendenz den Umfrageergebnissen der BAG UB zur Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) aus den Jahren 2005 bis 2016 im Bereich der UB-Berufsbegleitung.⁵ Die Fachdienste im Projekt arbeiten seit vielen Jahren mit der Maßnahme UB, als Integrationsfachdienst oder bieten den betrieblichen Berufsbildungsbereich an. Der Zugang zu den Arbeitnehmer_innen erfolgte bei den beteiligten Fachdiensten über deren vorliegende Strukturen (Betriebe und Arbeitnehmer_innen, die durch die Fachdienste unterstützt wurden). Weitere Gründe für die Altersverteilung könnten sein: Die Gruppe der unter 17-jährigen befinden sich noch in der schulischen Bildung oder Grundqualifizierung für den Arbeitsbereich und sind demnach in Weiterbildungen noch nicht zu erwarten. Die Gruppe der 18 bis 40 jährigen Teilnehmenden stellt die größte Gruppe dar. Gründe für diese Verteilung könnten darin bestehen, dass diese Gruppe noch eine langfristige Perspektive auf das eigene Arbeitsleben hat und sich daraus Motivation und Interesse an einer Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen entwickelt. Auch der Anteil der über 40 jährigen, die an Weiterbildungsangeboten teilgenommen haben, ist ähnlich niedrig, wie der Anteil dieser Personengruppe an Angeboten im Rahmen der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“.⁶ Das kann so interpretiert werden, dass das Interesse auch dieser Personengruppe an beruflicher Weiterbildung genau so hoch ist, wie das von jüngeren Arbeitnehmer_innen.

Tätigkeitsbereiche:

Die Tätigkeitsbereiche, in denen die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, beschäftigt sind, verteilen sich fol-



gendermaßen:

⁵ Eine Dokumentation der Ergebnisse zur aktuellen Umfrage finden Sie unter: <https://www.bag-ub.de/ub/umfragen>

⁶ Ebendfalls ersichtlich in den Ergebnissen zur aktuellen Umfrage in Tabelle 18.5.: <https://www.bag-ub.de/ub/umfragen>

Bewertung:

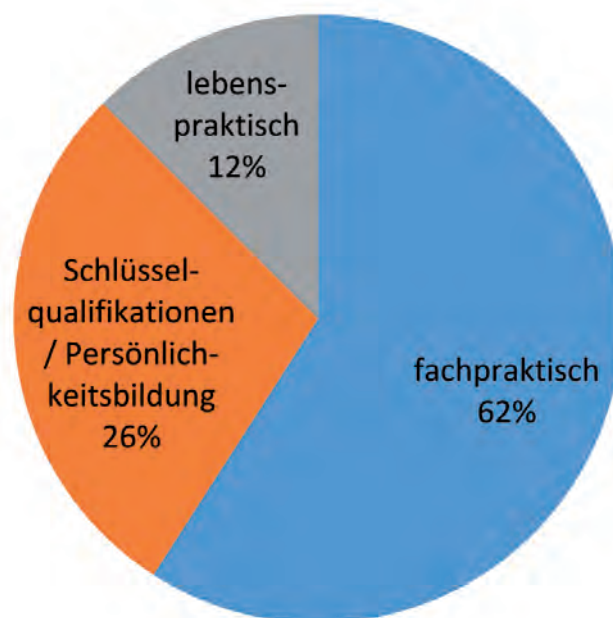
Die Häufigkeitsverteilung der oben genannten Tätigkeitsbereiche stimmt in der Tendenz mit den Ergebnissen aus der BAG UB Umfrage zur UB 2009 bis 2016⁷ überein, das heißt die Tätigkeitsbereiche in denen relativ gesehen die meisten Beschäftigungen erfolgen, spiegeln sich auch hier in der Häufigkeit der Weiterbildungen wieder.

8.7.2 Aspekte zu den Weiterbildungen

Im Folgenden sollen nähere Aussagen zu unterschiedlichen Aspekten der Weiterbildungen an denen die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung teilgenommen haben, beschrieben werden und eine Bewertung der Erfahrungen mit den unterschiedlichen Bereichen, Orten und Formaten der Weiterbildungen erfolgen.

8.7.2.1 Bereiche in denen die Weiterbildungen umgesetzt wurden⁸

Die umgesetzten Weiterbildungen wurden in drei Bereiche aufgeteilt, in die sich die Weiterbildung einordnen ließen. Die Verteilung auf die jeweiligen Bereiche stellt die Graphik dar:



⁷ Eine Dokumentation der Ergebnisse zur aktuellen Umfrage finden Sie unter: <https://www.bag-ub.de/ub/umfragen>

⁸ Eine Auswahl verschiedener Praxisbeispiel von umgesetzten Weiterbildungen mit Blick aus den Perspektiven der Arbeitnehmer_innen, der Betriebe, der Referent_innen und des Bildungscoachs finden Sie im Kapitel 9.

Die Kategorie fachpraktischer Weiterbildungen stellt den zahlenmäßig größten Teil dar. In diese Rubrik fallen zum Beispiel Weiterbildungen zu

- Warenkunde im Einzelhandel
- Fortbildung zur Betreuungskraft in stationären Pflegeeinrichtungen
- Anwendung von Computerprogrammen (diverse)
- Gabelstaplerführerschein
- Verkaufsschulung/Kundenkontakt gestalten
- Erste Hilfe Schulung
- Hygieneschulung
- Schulung zur Arbeitssicherheit
- Grundlagen in der Elektrotechnik
- Grundlagen in der Sanitärtechnik
- Fortbildung für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen

In der Rubrik Schlüsselqualifikation beziehungsweise Persönlichkeitsbildung erfolgten Weiterbildungen zum Beispiel in

- Selbst und Fremdwahrnehmung
- Farb- und Stilberatung – gut gekleidet im Beruf
- Weiterbildung zur Gestaltung der Work-Life-Balance

Beispielhafte Nennungen von Weiterbildungen im Bereich lebenspraktische Kompetenzen erweitern, sind:

- Umgang mit Geld, Konsum, Schulden
- Führerschein für den PKW

Bewertung:

Die Weiterbildungen der drei Bereiche hatten alle einen Bezug zur Arbeitstätigkeit der Arbeitnehmer_innen, unterschiedlich war der unmittelbare oder eher mittelbare Bezug. Die unter fachpraktisch zusammengefassten Weiterbildungen hatten einen direkten Bezug zur Arbeitstätigkeit und waren eng mit dem Tätigkeitsfeld verknüpft. Einige davon sind regelmäßig wiederkehrende Schulungen für bestimmte Tätigkeitsfelder, zum Beispiel Hygieneschulung, Warenkunde, oder notwendige Schulungen, um in dem Bereich arbeiten zu dürfen, zum Beispiel Fortbildung zur Betreuungskraft. In Verbindung mit dem Projektziel erscheint es naheliegend, dass in diesem Bereich die meisten Weiterbildungen umgesetzt wurden.

Allerdings haben auch die Weiterbildungen aus den beiden anderen Bereichen einen Bezug zur Tätigkeit. In den Interviews zur Erhebung des Bedarfs von Weiterbildungen (siehe Kapitel 4) wurde insbesondere von den Fachdienstmitarbeiter_innen häufig ein Weiterbildungsbedarf im Bereich der sozialen Kompetenzen bei den Arbeitnehmer_innen mit Behinderung benannt. Rückmeldungen aus den Betrieben unterstrichen diese Wahrnehmung der Fachdienstmitarbeiter_innen. Die Wirkungen aus den besuchten Weiterbildungen zu Themen von Sozialkompetenz und anderen Schlüsselqualifikationen waren einerseits persönlichkeitsbildend, zum Beispiel Steigerung der Kommunikationsfähigkeiten und des Selbstwertgefühls, welches sich vielfach im betrieblichen Alltag positiv

auswirkte. Andererseits war die Wirkung für die Kerntätigkeit im Betrieb positiv, zum Beispiel im Umgang mit Kund_innen. Die Rückmeldungen der Betriebe nach Teilnahme an Weiterbildungen beinhalteten sehr häufig, dass die oben beschriebenen persönlichkeits- und tätigkeitsbildenden positiven Effekte das Arbeitsverhältnis stabilisieren.

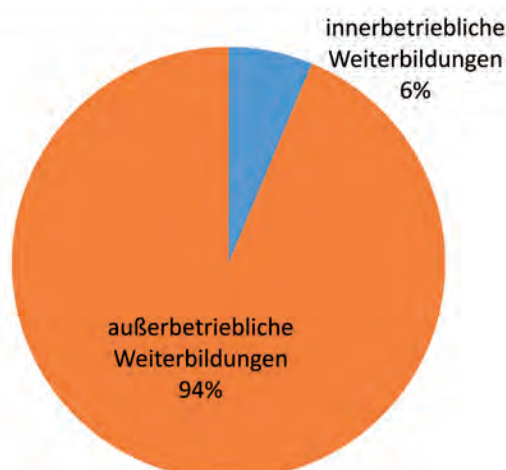
Im Bereich der lebenspraktischen Weiterbildungen erfolgte zum Beispiel die Teilnahme zum Erwerb eines PKW Führerscheins. Der Aspekt „Mobilität“ spielt gerade in ländlichen Regionen - einer der Projektpartner arbeitet in ländlichen Strukturen mit wenig ÖPNV-Angeboten - eine wesentliche Rolle für die berufliche Teilhabe und hat mittelbaren Einfluss auf die berufliche Tätigkeit. Insofern sind auch Themen, die zunächst eher im lebenspraktischen Bereich angesiedelt sind, relevant für die Arbeitnehmer_innen und deren Beschäftigungsmöglichkeiten sowie der persönlichen Weiterentwicklung auf dem Arbeitsmarkt.

8.7.2.2 Formate der Weiterbildungen

Die umgesetzten Weiterbildungen erfolgten in unterschiedlichen Formaten beziehungsweise Settings, die hier näher beschrieben werden sollen. So differieren die Weiterbildungen nach den Orten, an denen sie stattgefunden haben, danach, ob es Einzel- oder Gruppensettings waren, ob die Weiterbildungen eines bestehenden Angebots genutzt wurden oder ob im Rahmen des Projektes ein Format oder Setting neu initiiert wurde. Diese unterschiedlichen Faktoren sollen in ihrer Vielfältigkeit dargestellt werden und mit Erfahrungen belegt und bewertet werden.

8.7.2.2.1 Weiterbildungsorte

Die umgesetzten Weiterbildungen fanden im Betrieb oder außerhalb des Betriebes beim jeweiligen Bildungsanbieter statt. Dazu gehören auch die im Projekt von den beteiligten Projektpartnern angebotenen Weiterbildungen. Die Verteilung auf die beiden Orte ist folgende:



Beispiele für innerbetriebliche Weiterbildungen sind die in einigen Branchen zunehmend üblichen E-Learning-Schulungen zu Themen wie Warenkunde, Hygiene etc.

Bewertung:

Die Bildungscoaches haben die Arbeitnehmer_innen vorrangig bei außerbetrieblichen Weiterbildungen unterstützt. Ein Grund könnte sein, dass innerbetriebliche Weiterbildungen für die Betriebsangehörigen und deren fachliche Belange organisiert werden und dort weniger der/die einzelne Arbeitnehmer_in mit seinem/ihrer individuellen Bedarfen im Blick ist. Von den innerbetrieblichen Weiterbildungen erfahren Jobcoach und/oder Bildungscoach vielfach nicht. In den Interviews, in denen Betriebe nach ihrer Sicht auf den Bedarf von Weiterbildungen für die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung befragt wurden, äußerten diese die Beobachtung, dass in innerbetrieblichen Weiterbildungen die Referent_innen nicht ausreichend auf die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Weiterbildungsteilnehmenden eingehen würden. Gerade Arbeitnehmer_innen mit Lernschwierigkeiten würden häufig Unterstützung benötigen, zum Beispiel beim Nachbereiten der Inhalte oder beim Transfer in das Tätigkeitsgebiet. Hier könnte ein engeres Zusammenwirken von Betrieb, Referent_innen und Bildungscoach sinnvoll sein.

8.7.2.2.2 Einzelschulungen

Um dem Bedarf beziehungsweise Wunsch von Arbeitnehmer_in und/oder Betrieb nach einer Weiterbildung zu entsprechen, wurde von den insgesamt 215 umgesetzten Weiterbildungen in 27 Fällen eine Einzelschulung durchgeführt. Die Einzelschulungen lassen sich unterscheiden in bestehende Angebote, auf die die Arbeitnehmer_innen zurückgreifen konnten und durch den Bildungscoach initiierte Angebote. Beispiele für bestehende Angebote von Einzelschulungen sind die bereits oben aufgeführten E-Learning-Programme, mit denen sich die Arbeitnehmer_innen in einigen Branchen regelmäßig zu bestimmten Themen weiterbilden müssen.

Da es nicht für alle Weiterbildungswünsche und -bedarfe, die an die Bildungscoaches herangetragen wurden, entsprechende Angebote von Weiterbildungsanbietern der jeweiligen Region vorlagen, haben die Bildungscoaches eigene Angebote zu dem jeweiligen Weiterbildungsbedarf beziehungsweise -wunsch initiiert. Der Bildungscoach hat dafür in Absprache mit dem Betrieb und der/dem Arbeitnehmer_in den Weiterbildungsbedarf ermittelt und daraufhin das Angebot ausgerichtet (siehe zum genauen Vorgehen auch Darstellung des Bildungscoaching-Prozesses in Kapitel 6). Die durch den Bildungscoach initiierten Angebote wurden einerseits durch den Bildungscoach selbst umgesetzt, das heißt der Bildungscoach fungierte als Referent_in für das angefragte Thema und führte mit der/dem Arbeitnehmer_in eine Weiterbildung durch. Das erfolgte im Projektverlauf häufiger im Bereich von Schulungen im Bereich PC (Anwendung von Programmen), in Schulungen zum Umgang mit Kunden und Schulungen zu

Warenkunde. Für weitere initiierte Angebote hat der Bildungscoach eine/n Referent_in für das Thema gewonnen, der /die bereit war für den speziellen Bedarf eine Einzelschulung zu konzipieren und anzubieten, zum Beispiel fand sich ein Elektromeister, der eine Schulung mit dem speziell notwendigen Inhalt für einen Arbeitnehmer durchgeführt hat.

Bewertung:

Einzelschulungen wurden durchgeführt, weil es zum Beispiel bei den E-Learning-Programmen konzeptionell so vorgesehen ist. Bei den selbstinitiierten Einzelschulungen durch Bildungscoaches lagen die Gründe einerseits in einem mangelnden bestehenden Angebot und andererseits darin, dass für diesen Bedarf wegen mangelnder Nachfrage bei anderen Arbeitnehmer_innen oder wegen mangelnder Kenntnis des Bedarfes beim Bildungscoach kein Gruppenangebot konzipiert werden konnte. Bei größeren Fachdiensten dürfte die Möglichkeit, ein Gruppenangebot für einen Weiterbildungsbedarf zu initiieren, welches nicht durch Weiterbildungsanbieter abgedeckt wird, eher gegeben sein, als bei kleineren Fachdiensten mit einer geringeren Anzahl von unterstützten Arbeitnehmer_innen. Ebenso sind regionale Strukturen zu beachten. In ländlichen Bereichen ist die Gruppenbildung zum Beispiel wegen mangelnder ÖPNV Angebote häufig eine Hürde. Weitere Gründe für Angebote, die durch die Bildungscoaches initiiert wurden siehe auch in dem folgenden Abschnitt Gruppenschulungen.

8.7.2.2.3 Gruppenangebote

Die überwiegende Zahl der durchgeführten Weiterbildungen erfolgte als Gruppenangebote. Auch hier lassen sich die Weiterbildungen untergliedern in bestehende Angebote, die von Weiterbildungsanbietern durchgeführt und in Angebote, die durch die Bildungscoaches initiiert wurden.

Die initiierten Angebote lassen sich untergliedern in die Angebote, die die Bildungscoaches innerhalb des eigenen Fachdienstes angeboten haben und die Angebote in denen die Bildungscoaches mit Weiterbildungsanbietern/Referent_innen Angebote konzipiert und durchgeführt haben.

Beispiele von initiierten Angeboten:

- Ein Fachdienst ist mit einem Weiterbildungsanbieter für eine Weiterbildung zur Betreuungskraft eine Kooperation eingegangen. Ziel dieser Kooperation ist es, ein Format zu entwickeln, welches in Methodik und Didaktik auf die Bedarfe der Arbeitnehmer_innen mit Lernschwierigkeiten, die relativ häufig diese Weiterbildung nachfragen, eingeht.
- Ein Fachdienst hat ein Angebot für die Vertiefung von sozialen Kompetenzen (Kommunikation, Selbstwahrnehmung/Fremdwahrnehmung, Umgang mit schwierigen Situationen im Arbeitsalltag) entwickelt und bietet diese im eigenen Fachdienst an.
- Ein Fachdienst hat zusammen mit einem Weiterbildungsanbieter der Region ein Angebot initiiert für den Umgang mit Geld, Schulden, Konsum. Der Bedarf zu einer Weiterbildung in diesem eher lebenspraktischen Bereich war von

Betrieben und Jobcoach an den Bildungscoach herangetragen worden.

- Ein Fachdienst hat für eine Gruppe von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung einen Kurs in Grundlagen in der Sanitärtechnik gemeinsam mit einem Weiterbildungsanbieter der Behindertenhilfe angeboten. Der Bedarf dafür zeigte sich dem Fachdienst in mehreren Betrieben und dort beschäftigten Arbeitnehmer_innen mit Behinderung.

Bewertung:

Wie bereits in der Auswertung der Erfahrungen der Bildungscoaches deutlich wurde, gibt es eine Vielfalt von Weiterbildungsanbietern und Weiterbildungsangeboten. In den im Projekt umgesetzten bestehenden Gruppenangeboten zeigte sich die Vielfalt von Bildungsanbietern, die in den jeweiligen Regionen Weiterbildungen anbieten. Es ist eine Aufgabe des Bildungscoachs innerhalb dieses großen Spektrums das passende Angebot für die Arbeitnehmer_innen herauszufiltern. Dabei kann der Bildungscoach auf überregionale Datenbanken der Agentur für Arbeit, wie zum Beispiel Kursnet (<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>) oder Berufsentwicklungsnavigator BEN (<https://ben.arbeitsagentur.de/>) zurückgreifen. Die Projektpraxis hat allerdings gezeigt, dass diese Datenbanken mit ihren Such und Filterfunktionen für die Recherche für die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung in Anlern Tätigkeiten wenig hilfreich sind. Sehr wesentlich war es für die Arbeit der Bildungscoaches, die regionalen Weiterbildungsanbieter zu recherchieren und direkt in Kontakt zu gehen, um passende Angebote zu finden (siehe auch Kapitel 6.3, „Aufgaben des Bildungscoachs“). Es ist ein wesentlicher Baustein für die Umsetzung der Tätigkeit des Bildungscoachs, die gesammelten Kenntnisse über Weiterbildungsanbieter mit ihren Angeboten und die Erfahrungen in der Zusammenarbeit systematisch im Fachdienst festzuhalten, zum Beispiel in einer eigenen Datenbank oder Kartei. Die Erfahrungen im Projekt haben gezeigt, dass aus verschiedenen Gründen Angebote von Weiterbildungen durch den Fachdienst initiiert werden müssen, um den Bedarf und die Wünsche der Arbeitnehmer_innen und Betriebe nach Weiterbildungen zu bedienen. Es war den Bildungscoaches ein wichtiges Anliegen im Rahmen des Projektes dieses umzusetzen. Die gesammelten Projekterfahrungen mit den vorhanden Angeboten und den Gründen, Angebote erst schaffen zu müssen, geben hilfreiche Rückschlüsse auf die Entwicklungsrichtung hin zu einer inklusiven Weiterbildungslandschaft. Zunächst zu den Gründen, die initiierte Angebote notwendig gemacht haben:

- Die Angebote der Weiterbildungsanbieter sind auf Berufsbilder ausgerichtet und thematisch, und damit auch zeitlich, zu umfangreich angelegt. Die Arbeitnehmer_innen in Anlern Tätigkeiten suchen häufig Weiterbildungen in einem Teilbereich eines Tätigkeitsfeldes, zum Beispiel Streichen einer Wand, Reinigen von Sanitäranlagen, Umgang mit Messern in der Küche etc.
- Passende Angebote sind regional nicht vorhanden. Eine aufwändige Anreise und gegebenenfalls Übernachtung in fremder Umgebung ist für viele der Arbeitnehmer_innen mit Behinderung nicht vorstellbar, beziehungsweise eine Begleitung durch den Bildungscoach in diesem Maße nicht abzubilden. Daraus entwickelte sich zum Beispiel ein regionales Angebot für eine lebenspraktische Weiterbildung zum Thema Umgang mit Geld, Konsum und Schulden.

- Die Angebote der Weiterbildungsanbieter sind von der didaktischen und methodischen Aufbereitung nicht auf die Lernbedarfe der Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, insbesondere mit Lernschwierigkeiten, ausgerichtet. Die Notwendigkeit nach langsamerem Lerntempo und vielen praktischen Anteilen ist in den Kursen häufig nicht gegeben. Aus dieser Erkenntnis wurde zum Beispiel ein Erste-Hilfekurs für Arbeitnehmer_innen (mit und ohne Behinderung) initiiert, der mit verlängerter Kursdauer veranschlagt war.
- Viele Arbeitnehmer_innen mit Behinderung sind unerfahren mit Weiterbildungen. Viele haben im Rahmen des Projektes erstmalig davon gehört und die Idee bekommen, daran teilzunehmen. Die initiierten Kurse der Bildungscoaches zu dem Themenkomplex „Sozialkompetenz“ haben sich daraus entwickelt. Diese Kurse hatten für die Teilnehmenden die Vorteile, dass sie in den Räumen des Fachdienstes stattfanden, die Teilnehmenden die Wege dahin kannten, dort in der Regel auf Mitarbeiter_innen trafen, die sie kennen und sie waren sich sicher, dass auf ihre Bedarfe beim Lernen eingegangen wird. Häufig waren diese ersten Erfahrungen der Anfang, um sich die Teilnahme an weiteren Weiterbildungen in bestehenden Angeboten von Weiterbildungsanbietern zuzutrauen.

Um die Angebote zu initiieren sind zwei Aspekte sehr wesentlich. Die Bildungscoaches benötigen eine gute Vernetzung mit den regionalen Weiterbildungsanbietern /Referent_innen, um mit diesen als Kooperationspartnern die gewünschten Angebote anzupassen beziehungsweise zu entwickeln. Die Bildungscoaches benötigen Kenntnisse und Fähigkeiten in der Gestaltung von Bildungseinheiten, um eigene Angebote zu entwickeln beziehungsweise mit zu entwickeln. Das verdeutlicht noch einmal die spezifischen Kenntnisse beziehungsweise Fähigkeiten, die das Tätigkeitsfeld Bildungscoach mitbringt.

8.7.3 Tätigkeiten des Bildungscoachs

In der Erhebung der umgesetzten Weiterbildungsbegleitungen des Projektes wurden die Tätigkeiten des Bildungscoachs in verschiedene Aufgabenbereiche untergliedert und jeweils festgehalten, welche der Aufgaben im Einzelfall zu-⁹traf. Die nachfolgende Auflistung stellt die Aufgabenbereiche dar und gibt einen Eindruck von der jeweiligen Häufigkeit.

- **Eine qualifizierte Beratung**, in denen der interessierte Betrieb und die Arbeitnehmer_innen über Möglichkeiten einer Weiterbildung, Rahmenbedingungen etc. informiert werden, hat in allen Fällen stattgefunden. Sie stellt den Auftakt einer möglichen Zusammenarbeit dar.
- **Weiterbildungsangebote für die/den Arbeitnehmer_in recherchieren** war in zwei Drittel der Fälle notwendig. Auf die besonderen Herausforderungen und die Wichtigkeit der Aufgabe wurde im ersten Teil dieses Kapitels schon hingewiesen. Die Situationen in denen der Bildungscoach nicht das Angebot recherchierte, waren zum Beispiel innerbetriebliche Schulungen oder eigene initiierte Angeboten des Fachdienstes.

⁹ Eine detaillierte Beschreibung der Aufgaben des Bildungscoachs finden Sie in Kapitel 6.

- **Kontaktaufnahme mit der/dem Arbeitgeber_in** erfolgte in deutlich mehr als der Hälfte der Fälle. Die Absprachen mit dem Betrieb waren notwendig, wenn es sich um Weiterbildungen handelte, die der Betrieb als Bedarf äußert oder der Betrieb für die Finanzierung oder zeitliche Freistellung anzusprechen ist. Viele Arbeitnehmer_innen äußern jedoch auch den Wunsch nach Weiterbildung, bei dem der Betrieb nicht unmittelbar involviert ist, zum Beispiel wollte ein Arbeitnehmer seine beruflichen Chancen erhöhen und einen Gabelstaplerschein erwerben. Der Anstellungsbetrieb sah die Notwendigkeit nicht. Eine Kontaktaufnahme mit dem Betrieb war vom Arbeitnehmer nicht gewünscht.
- **Finanzierung der Weiterbildung klären**, erfolgte in zwei Dritteln der Fälle. Dabei kann es sich zum einen um die Recherche nach Finanzierungsmöglichkeiten und der Beantragung für die entsprechenden Programme handeln, zum anderen um moderierte Gespräche zwischen Arbeitnehmer_in und Betrieb zum Aushandeln der Kostenübernahme und dem Umgang mit dem zeitlichen Einsatz für die Weiterbildung. Beispielsweise war ein Betrieb bereit, die Kosten zu zahlen und die/der Arbeitnehmer_in besuchte die Weiterbildung (teilweise) in der Freizeit.
- **Kontaktaufnahme mit der/dem Dozent_in** vor der Weiterbildung war in deutlich weniger als einem Drittel der Fälle notwendig. Nach Rücksprache mit der/dem Arbeitnehmer_in ist mit der/dem Dozent_in Kontakt aufgenommen worden, um zum Beispiel die Bedarfe der/des Arbeitnehmer_in beim Lernen zu thematisieren, um abzusprechen, inwieweit der Bildungscoach Unterlagen des Kurses für die/den teilnehmenden Arbeitnehmer_in in Leichte Sprache übersetzen kann oder soll.
- **Vorbereitung der Lerninhalte** war in einem Fünftel der begleiteten Weiterbildung notwendig. Dies erfolgte zum Beispiel in Situationen mit anschließender Prüfung. Für die Arbeitnehmer_innen, die von sich wussten, dass sie für den Wissenserwerb mehr Zeit benötigen, als der Kurs anbietet, nehmen die Bildungscoaches die Möglichkeit in Anspruch im Vorwege bestimmte Inhalte vorzubereiten. Notwendig war hierfür, dass der Bildungsanbieter die Materialien an den Teilnehmenden beziehungsweise den Bildungscoach herausgibt und dass der Bildungscoach sich in der Lage sieht, die Inhalte thematisch mit der/dem Arbeitnehmer_in vorzubereiten. Beispiele aus der Praxis waren Führerscheinerwerb (PKW, Gabelstapler).
- **Begleitung bei der Weiterbildungsveranstaltung** erfolgte bei drei Viertel der Weiterbildungen. Der Bildungscoach ist (gegebenenfalls auch nur teilweise) mit in die Seminare gegangen und hat dort die/den Arbeitnehmer_in in der Lernsituation unterstützt, zum Beispiel die Inhalte und Aufgaben im Seminar in Leichte Sprache übersetzt oder bei Aufgabenstellungen unterstützt. Letztendlich stellt der Bildungscoach damit eine Unterstützung der/des Referent_in dar, die aufgrund der vorliegenden Ressourcen durch den Weiterbildungsanbieter diese individuelle Unterstützung nicht leisten kann.
- **Nachbereitung der Lerninhalte mit der/dem Arbeitnehmer_in** ist bei ca. der Hälfte der umgesetzten Weiterbildungen durchgeführt worden. Häufig erfolgt beim Nachbereiten der Inhalte schon eine enge Abstimmung mit dem Jobcoach, damit die im nächsten Schritt erforderliche Übertragung in den

Arbeitsalltag gut gelingen kann. Für den Bildungscoach erfordern die Vorbereitung und Nachbereitung der Lerninhalte Kenntnis über verschiedene Lernmethoden, um die/den Arbeitnehmer_in darin zu unterstützen, die Inhalte für sich nutzbar zu machen. In der im Projekt Karriereplanung inklusive entwickelten und durchgeführten Weiterbildung zum Bildungscoach ist diesem Thema eine Seminareinheit gewidmet.

- **Transfer der Weiterbildungsinhalte in den betrieblichen Ablauf** erfolgte in knapp der Hälfte der umgesetzten Weiterbildungen durch den Bildungscoach in Abstimmung mit Arbeitnehmer_innen und Betrieben. Dort, wo ein Transfer nicht notwendig war, lagen die Gründe zum einen in den beschriebenen Weiterbildungen, in denen der Betrieb nicht kontaktiert wurde. Hier ist es naheliegend, dass kein Transfer in den Betrieb erfolgte. Zum anderen wurde dieser Aufgabenbereich häufig durch den Jobcoach abgedeckt. In den Fällen in denen Bildungscoach und Jobcoach nicht als eine Person agieren, erfolgte häufig die Übergabe zurück an den Jobcoach genau für diesen Bereich. Der Jobcoach kennt die betrieblichen Abläufe und kann dort am wirkungsvollsten unterstützen, beziehungsweise einschätzen was notwendig ist.

8.7.4 Abbrüche von Weiterbildungen

Die Zahl der Abbrüche von Weiterbildungen war sehr gering. Abbrüche erfolgten in der Phase der qualifizierten Beratung, das heißt in der Beratungs- und Sondierungsphase zu einer Weiterbildung. Gründe für die Entscheidung gegen eine Weiterbildung nach anfänglichem Interesse, lagen häufig in persönlichen Situationen (zum Beispiel Krankheit, Schwangerschaft, Umzug).

Wer mit der Weiterbildung angefangen hat, hat diese auch durchgeführt. Eine Ausnahme stellt ein Arbeitnehmer dar, der nach nicht bestandener Prüfung beim Führerschein keinen zweiten Versuch mehr unternehmen wollte. Ein wichtiger Grund für die geringe Abbruchquote nachdem die Weiterbildung gestartet ist, liegt in der individuellen und intensiven Unterstützung durch den Bildungscoach, der auf verschiedenen Ebenen (siehe Tätigkeitsfelder des Bildungscoachs) den Weg für ein Gelingen der Weiterbildung ebnet.

8.7.5 Fazit

Das leitende Motiv der Bildungscoaches in ihrer Arbeit ist der individuelle und personenzentrierte Ansatz. Dieses Vorgehen hat zu einer hohen Zufriedenheit bei den Teilnehmer_innen geführt. Es wurden zahlreiche Lösungen gefunden, um dem Bedarf und Wunsch nach Weiterbildungen zu entsprechen. Die geringen Abbruchzahlen, die sich zudem auf die Sondierungsphase zu einer Weiterbildung beschränken, zeigen den Erfolg dieses Vorgehens.

In den bestehenden Weiterbildungsangeboten ist noch deutlich mehr auf die Belange der Arbeitnehmer_innen in Anlern Tätigkeiten einzugehen. Der Zuschnitt

der Inhalte ist vielfach zu umfangreich und nicht in kleinen Einheiten zu buchen. Hier wären kleinere Module angezeigt. Ebenso wären die Rahmenbedingungen der Referent_innen dahingehend auszustatten, dass eine differenziertere Vorgehensweise in der Wissensvermittlung möglich wird. Das kommt nicht nur Menschen mit Lernschwierigkeiten zugute, sondern zum Beispiel auch Menschen mit keinen oder geringen Lese- und Schreibkenntnissen, oder Menschen, die sich Deutsch als Fremdsprache aneignen müssen.

Bei innerbetrieblichen Weiterbildungen könnte der Bildungskoach noch mehr als Unterstützung genutzt oder angefragt werden. Der Bedarf ist vorhanden, jedoch häufig die Tätigkeit des Bildungskoachs nicht bekannt.

Arbeitnehmer_innen über 40 Jahre sind in den Projektstätigkeiten relativ gering vertreten. Sie könnten noch gezielter mit ihren gegebenenfalls vorhandenen Bedarfen und Wünschen nach Weiterbildung in den Fokus genommen werden.

Literatur:

BAG UB, Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (Hg.) (2017): Ergebnisse der 5. Bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a (55 n.F.) SGB IX für das Jahr 2016. Als Download: https://www.bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung_BAG_UB_Bundesweite_Umfrage_UB_2016.pdf

9 Praxisbeispiele

Im Projekt Karriereplanung inklusive¹ wurden insgesamt 215 berufliche Weiterbildungen von Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, durch Bildungscoache begleitet. Eine exemplarische Auswahl dieser Weiterbildungsbegleitungen wurde durch die drei Praxispartner des Projekts in Form von Praxisbeispielen dokumentiert, die Sie alle auf der Projekthomepage (<https://www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/projektergebnisse>) finden können. Die Praxisbeispiele geben sowohl einen Überblick über die große Bandbreite unterschiedlicher beruflicher Weiterbildungsangebote, die durch Arbeitnehmer_innen im Rahmen des Projekts Karriereplanung inklusive besucht wurden. Sie vermitteln auch einen Eindruck über die unterschiedlichen Aufgaben des Bildungscoaches im Rahmen der Weiterbildungsbegleitungen und sie dokumentieren die Bewertungen der anderen Beteiligten: der Kursleitungen und der Betriebe. Hier haben wir für Sie eine kleine Auswahl dieser Praxisbeispiele zusammengestellt.

Das erste Beispiel dokumentiert eine Schulung für sogenannte „Alltagsbegleiter_innen“ im Pflegebereich. Die gesetzlichen Grundlagen für diese Betreuungskräfte sind in § 43b SGB XI (Soziale Pflegeversicherung) geregelt. Betreuungskräfte sind verpflichtet, jährlich eine zweitägige Nachschulung (Jahresschulung) zu absolvieren.

Im zweiten Beispiel geht es um den Erwerb eines Gabelstaplerführerscheins. Solche Führerscheine, wie auch die Berechtigung andere Maschinen und Werkzeuge im Arbeitsalltag sicher anwenden zu können und zu dürfen bieten für viele Arbeitnehmer_innen mit Behinderung die Chance, ihre Tätigkeitsfelder im Betrieb auszuweiten und wichtige Arbeiten übernehmen zu können.

Das dritte Beispiel dokumentiert die Teilnahme an einem innerbetrieblichen Qualifizierungsangebot in Form von E-Learning. Dieses Format bekommt eine immer größere Bedeutung im Rahmen von betrieblicher Qualifizierung und erfordert für die Teilnehmenden eine hohes Maß an eigenständigem Lernen, was eine Unterstützung durch eine_n Bildungscoach zusätzlich erforderlich machen kann.

1 Das Projekt Karriereplanung inklusive lief zwischen 2014 und 2018 an den Projektstandorten Chemnitz, Hamburg und Nürnberg und wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds gefördert. Näheres zum Projekt und weitere Praxisbeispiele finden Sie auf der Projekthomepage: <https://www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/projektergebnisse>

Weiterbildungsbegleitungen

Praxisbeispiel: Jahresschulung § 43b SGB XI Alltagsbegleitung

ArbeitnehmerIn: Frau B.	
Alter und Geschlecht	21 Jahre, weiblich
Beruflicher Werdegang	Frau B. hat einen Förderschulabschluss und hat anschließend für zwei Jahre im Berufsbildungswerk Praktika im Bereich Stationshilfe, Küche und Service durchgeführt, anschließend erhielt sie nach ca. 2 Jahren im Berufsbildungsbereich (BBB) einen Arbeitsplatz in einer Tagespflegeeinrichtung.
Arbeitsplatz	Hauswirtschaftshilfe in der Diakonie Alten Eichen in der Tagespflege in Hamburg seit März 2016. Es kommen täglich 20-24 Gäste. In der Tagespflege arbeiten mit Praktikant_innen und externen Kräften 14 Mitarbeiter_innen.
Berufliche Neigungen	Frau B. unterhält sich gerne mit den Gästen, kümmert sich gerne um einzelne Personen und führt gerne Gruppenangebote durch
Weiterbildungskurs	§ 43b SGB XI Jahresschulung im Umfang von 17 Stunden an zwei Tagen, Inhalte: Erfahrungsaustausch, Erkrankungen wie Demenz und Alzheimer, Biografiearbeit, Praxis wie z.B. Snoezelen in Altenpflegeeinrichtungen. Snoezelen ist eine Methode zur sinnlichen Aktivierung und Entspannung in einem speziell hierfür eingerichteten Raum.
Barrieren	Der Arbeitgeber hat sich schwergetan, auf Frau B. für zwei Tage zu verzichten. Sonst gab es keine Barrieren.
Weiterbildungsergebnis	Erfolgreiche Teilnahme an der Jahresschulung plus Zertifikat
Finanzierung	95€ wurden vom Projekt „Karriereplanung inklusive“ übernommen, 5€ hat die Arbeitnehmerin selber bezahlt.

Mein Arbeitsplatz

„Ich arbeite vor allem im Servicebereich: Wäsche waschen, Tische eindecken und abräumen, Essen verteilen, Tische reinigen, Café und Getränke vorbereiten. Aber ich mache auch Einzelbetreuung. Das würde ich gerne mehr machen und weniger Hauswirtschaft. Die Kolleg_innen sind nett und freundlich zu mir. Mit meiner Chefin ist nicht immer einfach.“

Meine Weiterbildung

„Ich weiß, dass ich jedes Jahr zur Schulung muss. Der Vorschlag für die Schulung kam von meinem Jobcoach. Der hat dann mit dem Bildungscoach gesprochen um meine Teilnahme an der Schulung zu ermöglichen. Besonders gut war die Erste Hilfe Schulung, die Informationen und praktischen Übungen zum Thema: Was darf ich in der Arbeit und was nicht als § 43 b Kraft und die Schulung zur Biografiearbeit.“

Sicht des Weiterbildungsanbieters (ReferentIn)

„Die Schulung ist als inklusive geplant worden, da alle Mitarbeiter mit Schulungsbedarf eingeladen wurden und nicht zwischen Menschen mit und ohne Handicap unterschieden wurde. Es haben 20 Mitarbeiter_innen teilgenommen. Ideal wären 15 Teilnehmer.
Ich konzipiere die Schulungen sehr praxisbezogen. Das bedeutet, dass in der Schulung die Fragen der Teilnehmer_innen Priorität haben. Die Fragen verstehe ich immer als Hinweis auf eine Problematik im Arbeitsalltag. So lassen sich dann gut Praxisbeispiele der Teilnehmer_innen einbauen und z. B. mit Hilfe von Rollenspielen für alle verständlich aufbereiten.
Ich hab über genug Vorinformation bezüglich der Teilnehmerinnen der Hamburger Arbeitsassistentz (HAA) verfügt. Die Kommunikation per mail reichte aus.
Es gab für die Teilnehmerinnen der HAA ein großes Verständnis und es entwickelten sich keine Konflikte. Sie waren anerkannter und normaler Bestandteile der Schulung.“

Aufgaben und Sicht des Bildungscoachs

Eine Schwierigkeit lag in der Freistellung einer Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber. Die Kursdauer von zwei Tagen und der entsprechende Arbeitsausfall wurden dabei als Begründung genannt. Letztendlich konnte der Arbeitgeber vom Jobcoach überzeugt werden die Arbeitnehmerin für zwei Tage



freizustellen. Die Aufgabe des Bildungscoach lag überwiegend in der Ermittlung, der Vorbereitung der Teilnahme und Vermittlung des Rahmens der Veranstaltung an die Jobcoaches und Teilnehmer_innen. Die inhaltliche und praktische Umsetzung erfolgte durch die Kursleitung. Die Teilnehmer_innen gaben insgesamt eine positive Rückmeldungen bezüglich der Vorbereitung und Durchführung der Schulung.

Weiterbildungsbegleitungen

Praxisbeispiel: Ausbildung zum Flurförderzeug-Führer (Gabelstaplerfahrer)

ArbeitnehmerIn: Herr M.	
Alter und Geschlecht	25 Jahre, männlich
Beruflicher Werdegang	Schule (Förderschwerpunkt geistige Entwicklung) 2012-2014: Unterstützte Beschäftigung seit Nov. 2014: Mitarbeiter auf dem Bauhof
Arbeitsplatz	Mitarbeiter auf einem städtischen Bauhof
Berufliche Neigungen	- Rasen mähen - „Müllrunde“: Entleeren der Mülleimer im Stadtgebiet und fachgerechte Entsorgung

Weiterbildungskurs	<u>Ausbildung zum Flurförderzeug-Führer (Gabelstaplerfahrer)</u> - Ausbildung erfolgte an 1 ½ Tagen in der Theorie und schloss mit einer schriftlichen Prüfung ab; anschließend erfolgte 1 Tag praktische Ausbildung mit Fahrprüfung - die Theorie fand im „Frontalunterricht“ statt unter Verwendung von Power Point Präsentationen und Videomaterial - insgesamt nahmen 9 Arbeitnehmer am Kurs teil - der Ausbilder arbeitete mit vielen praktischen Beispielen
Barrieren	<u>kursbezogene Barrieren:</u> - das Kursmaterial war teils schwer formuliert, keine Verwendung von einfacher Sprache - es wurden sehr viele neue Informationen in einem kurzen Zeitraum vermittelt <u>behinderungsbedingte Barrieren:</u> - Herr M. liest sehr langsam und kann Inhalte nur schwer verstehen - erfolgreiches Bestehen einer schriftlichen Prüfung war fraglich, mündliche Prüfung angedacht

	- Inhalte werden erst nach mehrmaligem Wiederholen verinnerlicht - Konzentration auf Theorie über mehrere Stunden schwierig <u>persönliche Barrieren:</u> - Herr M. musste an die Prüfungssituation gewöhnt werden - hatte vorher noch nie eine Prüfung absolviert
Weiterbildungsergebnis	Führerschein für den Gabelstapler wurde erfolgreich ausgehändigt
Finanzierung	finanziert durch Herrn M. selbst

Mein Arbeitsplatz
„Ich arbeite auf dem Bauhof. Meine Arbeit beginnt 7:00 Uhr, außer es hat geschneit, dann 5:00 Uhr. Ich bin verantwortlich für den Winterdienst, das Entleeren der Mülleimer in der ganzen Stadt und Rasen mähen im Sommer. Ich arbeite 5 Stunden pro Tag (mit Pause), würde aber gerne mehr arbeiten. Mir gefällt besonders die „Müllrunde“, denn hier finden sich immer mal weggeworfene Pfandflaschen, die ich entsorgen darf.“

Meine Weiterbildung
„Von Weiterbildungen habe ich das erste Mal in einem Gespräch mit meinem Jobcoach und dem Bildungscoach gehört. Gleich hatte ich die Idee, Gabelstapler fahren zu wollen, denn ich wollte irgendetwas mit „fahren“ machen, was ich auch auf Arbeit brauchen kann und gleich der Auto-Führerschein war mir zu viel und zu teuer. Die Tage der Weiterbildung waren schön, aber die Theorie war ein klein bisschen anstrengend. Vor dem praktischen Fahren war ich aufgeregt. Das erste Mal Fahren hat noch nicht so gut geklappt. Ich bekam es dann noch mal erklärt. Beim nächsten Mal war ich schon besser. Am Ende habe ich Kisten gestapelt. Dabei ist mir auch mal eine runter gefallen. Das war ganz schön laut und ich war erschrocken. Aber besser beim Üben, als auf Arbeit. Die anderen Kursteilnehmer waren nett. Auch der Ausbilder. Er konnte mir alles gut erklären. Ich würde mich jetzt freuen, wenn ich auch auf Arbeit Stapler fahren darf.“

Sicht der KollegInnen / Arbeitgeber

„Ich bin sicher er schafft das. Gabelstaplerfahren ist kein Hexenwerk.“

„Es war spannend zu sehen, dass Herr M. mit jeder Minute des Übens immer besser wurde - damit hätten wir nicht gerechnet. Er wird sicher seinen Weg gehen.“

„Es ist überraschend zu sehen, was jemand mit den Einschränkungen leisten kann.“

Sicht des Fahrlehrers/Ausbilders

„Herr M. wurde mit jedem Üben besser. Aus ihm wird sicherlich kein Arbeiter, der im Akkord einen LKW entlädt, dennoch kann er viel erreichen, wenn er sich Zeit lässt. Er wird manchmal hektisch und vergisst das Gelernte. Gerade in der Fahrpraxis hat er mich überrascht.“

Aufgaben und Sicht des Bildungscoachs

„Nachdem Herr M. den Wunsch äußerte, eine Weiterbildung zum Gabelstaplerfahrer zu absolvieren, kontaktierte ich zunächst mögliche Weiterbildungsanbieter und holte Angebote ein. Diese besprach ich anschließend mit Herrn M. und seinem Jobcoach, sowie seiner Betreuerin. Nachdem die Selbstfinanzierung der Weiterbildung geklärt war, erfolgte die Koordination mit dem Weiterbildungsanbieter. Dieser wurde über die behinderungsbedingten Einschränkungen aufgeklärt und zu den besonderen Lernerfordernissen sensibilisiert. Um die Weiterbildung und die damit verbundene Theorieprüfung vorzubereiten, bekamen wir die Lernmaterialien bereits vorab ausgehändigt. So begann ich 4 Wochen vor der eigentlichen Weiterbildung mit der Schulung des theoretischen Inhalts. Dafür musste ich zunächst selbst die Inhalte der Gabelstaplerschulung aufbereiten, um sie gemeinsam mit Herrn M. schließlich in einfacher Sprache umzusetzen. Gemeinsam übten wir zweimal wöchentlich für jeweils ca. eine Stunde. Hinzu kamen Fahrzeiten zu Herrn M. (und zurück) von circa zwei Stunden.

Außerdem begleitete ich die eigentliche Weiterbildung vollumfänglich (an allen drei Tagen) und ich unterstützte ihn in der theoretischen Prüfung, d.h. ich erklärte ihm die Fragen in einfacher Sprache, die er dann aber eigenständig beantworten musste.

Mich freut besonders, dass er sowohl Theorie als auch Praxis gut bestanden hat. Zu sehen wie sein Selbstwertgefühl nach diesem Erfolg einen Schub bekommen hat, war nur ein Highlight. Ein anderes

zeptierten sie das langsamere Lerntempo von Herrn M. ohne Probleme und sprachen ihm sogar Mut zu. Er wurde vollwertig in die Gruppe aufgenommen.

Ein besonderes Lob gilt aber auch dem Fahrlehrer, der sich für die praktische Ausbildung viel Zeit nahm und auf Herrn M.s Bedürfnisse individuell einging. Seinem Einsatz ist es zu verdanken, dass Herr M. den Führerschein für Gabelstapler erfolgreich bestehen konnte.

Meine nächste Aufgabe besteht nun darin, den Arbeitgeber von Herrn M. für dessen neues Wissen zu sensibilisieren. Bisher traute er ihm das Staplerfahren nicht zu. Mit der bestandenen Weiterbildung hat Herr M. das Gegenteil bewiesen. Gemeinsam mit dem Jobcoach wollen wir erreichen, dass er nun umfassender im Betrieb eingesetzt werden kann und so sein Arbeitsverhältnis auch dauerhaft sichert.“



Herr M. bei den ersten Versuchen des Kistenstapelns

Weiterbildungsbegleitungen

Praxisbeispiel: E-Learning im Betrieb

ArbeitnehmerIn: Frau Y.	
Alter und Geschlecht	21, weiblich, GdB 60, Lerneinschränkung
Beruflicher Werdegang	- Förderzentrum mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung - Keine Ausbildung - Vom 28.10.2013 – 30.11.2014 Teilnahme an der Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) nach § 38a SGB IX - während der Maßnahme fand ein Qualifizierungspraktikum im Bereich Verkaufshilfe in der Textilabteilung statt
Arbeitsplatz	Tätigkeit: Verkaufshilfe Aufgaben: Textilwaren einsortieren/ etikettieren Betriebsart: Non- food; städtische Lage Größe des Betriebs: bis 50 MA

Weiterbildungskurs	E-Learning im Betrieb
Barrieren	- Behinderungsbedingte Lese/Rechtschreibschwäche - Sprachliche und schriftliche Barriere aufgrund Migrationshintergrund - Geringes Selbstvertrauen, aktiv an der Weiterbildung teilzunehmen - Methode/ Handout waren (teilweise) nicht in leichter Sprache vorhanden
Weiterbildungsergebnis	Die Arbeitnehmerin ist nun in der Lage, weitestgehend eigenständig z.B. die wochenaktuellen Angebote zu lesen und ggf. Kundinnen darüber zu informieren.
Finanzierung	Nicht notwendig da intern im Betrieb

Mein Arbeitsplatz

Tätigkeit:

- Ware nach den betrieblichen Standards präsentieren/einräumen
- Ware aufbügeln
- Säubern und Reinigen der Regale
- Preisschilder erneuern
- „Kabinencheck“ durchführen
- Ansprechpartnerin für KundInnen sein

Meine Weiterbildung

„Wenn mich Kunden ansprechen und aus dem Wochenprospekt etwas suchen, weiß ich oft nicht, was sie genau meinen, da es mir das Lesen und Schreiben schwer fällt. Mein Bildungscoach hat dann mit meiner Vorgesetzten und dem obersten Chef geredet. Beide haben gesagt, dass ich da besser werden muss. Vor allem weil mein Vertrag momentan befristet ist. Mein Bildungscoach hat dann mit mir am Computer geübt und mir die Sachen vorgelesen. Danach sind wir in meine Abteilung gegangen und ich habe an der Ware das Gelernte geübt. Am Anfang ist es mir schwer gefallen aber jetzt fühle ich mich sicherer, wenn mich Kunden ansprechen.“

Sicht der KollegInnen / Arbeitgeber

„Die Arbeitnehmerin wird immer wieder von KundInnen wegen z.B. aktueller Angebote aus dem Wochenprospekt angesprochen. Zudem sollte sie bestimmte Grundkenntnisse bezüglich der Waren in ihrer Abteilung kennen, damit sie die Kunden fachgerecht bei Bedarf beraten kann. Wenn dies nicht möglich ist, kann sie jederzeit an eine Kollegin verweisen.“

Aufgaben und Sicht des Bildungscoachs

„Das E-Learning – Programm stellte die Arbeitnehmerin vor Herausforderungen, da es nicht in einfacher Sprache (teilweise mit sehr vielen fachbezogenen Fremdwörtern) arbeitet. Zudem war die Situation, nicht in einem Buch oder auf einem Blatt zu lesen, sondern an einem Bildschirm, für die Arbeitnehmerin neu und ungewohnt.“

Die Lerninhalte wurden gemeinsam durchgegangen (teilweise mit Vorlesen durch den Bildungscoach und Erklären der einzelnen Begriffe). Im Anschluss wurde vor Ort in dem Geschäft mit der Ware geübt: Ware suchen, Etiketten auslesen, erklären, was die Symbole bedeuten.

Die Arbeitnehmerin ist nun in der Lage, auch anhand von den Wochenprospekten auf die ausge-



zeichnete Ware zu verweisen und kann erklären, um welches Material es sich handelt. Parallel belegte die Arbeitnehmerin einen Lese- Rechtschreibkurs nach Montessori um grundsätzlich das Lesen zu üben. Auch hier zeigt sie entsprechende Fortschritte.“

10 Erfahrungen mit Weiterbildungsangeboten – Abbau von Barrieren

Inhalt

10.1 Erfahrungen der Bildungskoaches im Projekt Karriereplanung inklusive	123
10.2 Abbau von Barrieren	124
10.2.1 Räumlichkeiten und Ausstattung	125
10.2.2 Kursprogramm und Öffentlichkeitsarbeit	126
10.2.3 Kurse und Kursleitung	127

10.1 Erfahrungen der Bildungskoaches im Projekt Karriereplanung inklusive

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekts Karriereplanung inklusive wurde zwischen 2014 und 2018 an drei Praxisstandorten in Hamburg, Chemnitz und Nürnberg erprobt, wie durch eine individuelle Unterstützung von Menschen mit Behinderung, die in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind, allgemeine berufliche Weiterbildungsangebote zugänglich gemacht werden können. Dabei hat sich gezeigt, dass bestehende Angebote beruflicher Weiterbildung insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Regel nur mit Unterstützung wahrgenommen werden können. Vielfach war diese Unterstützung notwendig, um überhaupt geeignete Weiterbildungsangebote zu finden. Aber auch in der konkreten Lernsituation hat sich eine Unterstützung oft als notwendig erwiesen. Die Bildungskoaches des Projekts Karriereplanung inklusive haben in der dreieinhalbjährigen Projektlaufzeit Weiterbildungsbegleitungen in unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitsfeldern durchgeführt. Ihre Aufgaben umfassten Beratung von Arbeitnehmer_innen, Betrieben, Recherche von Weiterbildungs- und Finanzierungsmöglichkeiten, Begleitung beim Unterricht und Lernen, Aufbereitung von Kurs- und Lernmaterial, Begleitung bei Prüfungen und Unterstützung beim Transfer des Gelernten in den betrieblichen Alltag (siehe dazu Kapitel 6 und 8). Der jeweilige Bedarf an Unterstützung war in den einzelnen Weiterbildungsbegleitungen sehr unterschiedlich. In Auswertungsgesprächen mit den Bildungskoaches wurden vor allem die folgenden Stichworte zum Thema Zugänglichkeit von bestehenden Weiterbildungsangeboten genannt:

Kursgestaltung:

- Begleitungsmöglichkeit durch Bildungskoach im Kurs
- Kleine Lerngruppen
- Viele Pausen, Bewegung

- Reduziertes Unterrichtstempo
- Variation der Unterrichtsmethoden, hoher Praxisanteil
- Leichte Sprache im Unterricht und Lernmaterial
- Zeiten für individuelles Lernen (mit Bildungscoach)
- Modularisierung der Kursinhalte, Anpassung/Reduzierung an persönlichen Bedarf

Prüfungssituation:

- Begleitungsmöglichkeit durch Bildungscoach
- Prüfungszeitverlängerung
- Prüfungsunterlagen in Leichter Sprache

Dies entspricht und ergänzt die Ergebnisse der Bedarfsumfrage, die zu Beginn des Projekts Karriereplanung inklusive bei unterstützten Arbeitnehmer_innen und Fachdiensten durchgeführt wurde (siehe Kapitel 4). Dort wurde von denjenigen, die bereits Erfahrungen mit bestehenden Angeboten der beruflichen Weiterbildung gesammelt hatten, als wichtige Kriterien für angepasste Angebote benannt:

- viele Pausen
- hoher Praxisanteil
- kleine Gruppen
- Verwendung von Leichter Sprache in Unterricht und Lernmaterial

10.2 Abbau von Barrieren

Um Angebote der beruflichen Weiterbildung für alle Menschen zugänglich zu machen, müssen Barrieren in verschiedenen Bereichen abgebaut werden: Das betrifft sowohl Räumlichkeiten und Ausstattung, aber auch Öffentlichkeitsarbeit und die Qualifikation der Kursleitungen. Die Anforderungen an Barrierefreiheit für die einzelnen Behinderungsformen sind individuell sehr unterschiedlich. Deshalb ist es neben baulichen oder konzeptionellen Maßnahmen vor allem wichtig, dass Institutionen für das Thema sensibilisiert sind und sich auf individuelle Bedarfe immer wieder neu flexibel einstellen können und wollen.

Weiterbildungsanbieter sollten sich deshalb für einen Austausch zum Thema Inklusive Bildung mit Fachdiensten und Institutionen der Behindertenhilfe zusammenschließen und vernetzen. Die Fachdienste profitieren davon, weil sie in der individuellen Beratung von weiterbildungsinteressierten Arbeitnehmer_innen immer wieder über bestehende Angebote informiert sein müssen. Eine Vernetzung mit Bildungsanbietern kann die Qualität der Beratung erhöhen. Weiterbildungsanbieter können vom Know-How der Fachdienste und Institutionen zu behinderungsbedingten Bedarfen für Barrierefreiheit profitieren.

Im Folgenden haben wir für Sie aus unterschiedlichen Checklisten zum Thema Barrierefreiheit Hinweise und Empfehlungen zusammengestellt, die zur Orien-

tierung bei der Gestaltung barrierefreier Räume und Bildungsangebote genutzt werden können. Diese Hinweise sind aus unserer Sicht keine allgemeinverbindlichen Mindestanforderungen, die überall und zu jederzeit vollumfänglich erfüllt sein müssen, um Barrierefreiheit zu garantieren. Entscheidend ist die Bereitschaft und der Anspruch der Mitarbeitenden von Fachdiensten und Bildungsanbietern, gemeinsam mit den weiterbildungsinteressierten Arbeitnehmer_innen in jeder Situation die besten individuellen Lösungen für die Überwindung von Barrieren zu finden.

10.2.1 Räumlichkeiten und Ausstattung

Zugänge und Räume

Prüfen Sie, ob sowohl das Gebäude als auch alle Räume stufen- und schwellenfrei erreichbar sind. Wenn das nicht möglich ist, können einzelne Stufen mit Rampen ausgestattet oder ein Aufzug, Treppenlift oder eine Hebebühne eingebaut werden.

Rampen sollen eine Steigung von maximal 6% haben. Türen sollten im Durchgang mindestens 85 cm breit sein, Wege und Gänge mindestens 120 cm.

Rollstuhlfahrer_innen benötigen einen Wendekreis von mindestens 150 cm.

Prüfen Sie auch, ob der Eingangsbereich und die Räume eines Gebäudes gut ausgeleuchtet sind.

Hinweise und Beschilderung

Kennzeichnen Sie Glastüren, Treppen und andere Hindernisse unbedingt mit stark kontrastierenden Markierungen (zum Beispiel gelb-blaue Klebebänder).

Freihängende oder in den Raum hineinragende Gegenstände bis in die Höhe von 2,20 m sollten entfernt werden, weil sie mit dem Blindenstock nicht ertastet werden können und auch von sehbehinderten Personen nicht erkannt werden.

Verwenden Sie Schilder mit großer Schrift und einfachen Texten (zum Beispiel für Kursräume oder zur Orientierung). Damit erleichtern Sie es Personen mit Sehbehinderung, aber auch Menschen mit intellektueller Behinderung, sich zurechtzufinden.

Sanitäranlagen

Damit ein WC auch von Rollstuhlfahrer_innen genutzt werden kann, sollte die Tür nach außen zu öffnen sein. Die Raumfläche sollte mindestens 165 x 215 cm und einen Wendekreis von 150 cm haben.

Mobiliar

Damit Tische für Rollstühle unterfahrbar sind, sollten sie mindestens 75 cm hoch sein. Tische die höhenverstellbar und bewegbar sind, bewähren sich besonders. Sie ermöglichen zusätzlich eine flexible Sitzordnung und erlauben Menschen mit Hörbehinderung einen freien Blick auf die Kursleiter_in. Eine Halterung für Krücken oder Blindenstock sollte in unmittelbarer Nähe des Sitzplatzes angebracht werden.

Parkplätze

Achten Sie darauf, dass eigene Parkplätze für Teilnehmer_innen mit Behinderung reserviert werden. Diese sollten möglichst in Eingangsnähe, stufenlos und ohne Gefälle vom Gebäude erreichbar sein. Bei Schrägparkplätzen sind mindestens 120 cm zum nächsten Auto vorzusehen, um ein Umsteigen in den Rollstuhl zu ermöglichen.

10.2.2 Kursprogramm und Öffentlichkeitsarbeit

Ansprechperson

Hilfreich ist eine Ansprechperson (mit Telefon-, SMS-Nummer und E-Mail-Adresse) für Integrationsfragen. Sie sollte neben Informationen zur Barrierefreiheit auch Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten geben können beziehungsweise wissen, wo notwendige Informationen beschafft werden können. Es empfiehlt sich eine gute Vernetzung mit lokalen Fachdiensten und Institutionen der Behindertenhilfe sowie Leistungsträgern.

Beschreibung baulicher Gegebenheiten

Geben Sie sowohl im Internetauftritt, in Kursprogrammen wie auch in Flyern oder Veranstaltungsankündigungen Informationen dazu, welche Bereiche barrierefrei zugänglich sind (zum Beispiel Kursräume, Toiletten, Buffet, ...) und ob Behindertenparkplätze zur Verfügung stehen.

Erreichbarkeit der Einrichtung

Eine detaillierte Wegbeschreibung von den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Bildungseinrichtung in digitaler Form ist für blinde Menschen hilfreich. Geben Sie an, ob es eventuell einen Abholservice vom nächstgelegenen öffentlichen Verkehrsmittel gibt. Für gehörlose Menschen und Menschen mit intellektueller Behinderung empfiehlt sich eine grafische Darstellung und eine Wegbeschreibung in einfacher Sprache.

Kurs-Ausschreibungen und Anmeldung

Ausschreibungen sollten in einfacher und klarer Sprache gehalten sein. Visualisieren Sie die Inhalte mit Bildern oder Symbolen. Verwenden Sie eine große Schrift (mindestens 12 Punkt). Die Kursausschreibungen sollten auch digital verfügbar sein.

Bieten Sie möglichst viele Möglichkeiten an, eine Anmeldung vorzunehmen: Fax, E-Mail, Telefon, SMS, postalisch

Website

Gestalten Sie Webseiten möglichst barrierefrei: zum Beispiel große Schrift, einfache Sprache, Übersichtlichkeit, gute Farbkontraste, Navigation auch ohne Maus möglich, Grafiken/Animationen/Bilder mit Text hinterlegt, Gebärdensprachvideos etc.

10.2.3 Kurse und Kursleitung

Kleingruppen von 6-12 Teilnehmer_innen sowie der Einsatz einer 2. Kursleitung (Teamteaching) haben sich bei inklusiven Kursangeboten sehr bewährt. Geben Sie einzelnen Kursteilnehmer_innen bei Bedarf auch die Möglichkeit, eine Lernassistenz in Anspruch zu nehmen.

Haltung & Verhalten

Kursleitungen sollten grundsätzlich Interesse am Umgang und der Begegnung mit Menschen mit Behinderung haben. Die Achtung der Selbstbestimmung der Teilnehmer_innen und ein wertschätzender Umgang sind dabei besonders wichtig.

Kommunikation & Umgang

- Sprechen Sie die Teilnehmer_innen selbst an und nicht die Begleitpersonen beziehungsweise die Gebärdensprachdolmetscher_innen.
- Klären Sie schon im Vorfeld oder zu Beginn des Kurses die individuellen Bedürfnisse der betreffenden Person. (Beispielsweise ob öfters oder längere Pausen benötigt werden, ob Hilfsmittel notwendig sind, ...)
- Sprechen Sie deutlich und nicht zu schnell.
- Verwenden Sie eine einfache Sprache, mit klaren kurzen Sätzen und ohne Fremdwörter.
- Halten Sie Blickkontakt zu den Teilnehmer_innen, weil dies für gehörlose und schwerhörige Teilnehmer_innen wichtig ist.
- Fragen Sie regelmäßig nach, ob die Inhalte verstanden wurden.
- Sprechen Sie Konflikte/Probleme, die sich zwischen Teilnehmer_innen mit Behinderung und anderen Kund_innen ergeben, offen und sensibel an.

Kompetenzen & Qualifizierung

Es ist von Vorteil, wenn Sie als Kursleiter_in bereits Lehrerfahrungen mit heterogenen Gruppen haben. Für die methodisch-didaktische Qualifizierung empfiehlt sich der Besuch einer Fortbildung zum Thema integrative Erwachsenenbildung.

Unterrichtsmaterialien, Hilfsmittel & Assistenz

Es bewährt sich, wenn **Unterrichtsmaterialien** in digitaler Form zur Verfügung stehen. Auch Tonaufnahmen während der Kurseinheiten können für Teilnehmer_innen mit Behinderung hilfreich sein.

Skripte und Unterlagen sollten Sie einfach und klar formulieren und in gut lesbarer Schrift und übersichtlich gestaltet zur Verfügung stellen (Bilder, Grafiken und Symbole als Ergänzung und Veranschaulichung des Inhaltes).

Auch durch **technische Hilfsmittel** können Sie Menschen mit Behinderung die Teilnahme an Kursen erleichtern. So können etwa in EDV-Kursen sogenannte Screenreader eingesetzt werden. Dabei handelt es sich um eine spezielle Soft-

ware, die den Bildschirminhalt ausliest und ihn über Sprachausgabe, eine Braillezeile oder Schriftvergrößerung dem/der blinden beziehungsweise sehbehinderten Computernutzer_in zur Verfügung stellt.

Für Personen mit Hörgeräten sollte eine induktive Höranlage installiert werden, die es den Kursteilnehmer_innen erleichtert, den Vortrag ohne störende Nebengeräusche zu hören. Aber auch die weniger aufwändige Möglichkeit der mobilen induktiven Hörmappen kann als Unterstützung zum Einsatz kommen. Für gehörlose Menschen ist der Einsatz von **Gebärdensprachdolmetscher_innen** notwendig. Bei anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung (§ 2 SGB IX) können Kosten dafür auf Antrag vom Integrationsamt übernommen werden, wenn es sich um berufsbezogene Schulungsmaßnahmen handelt.

Als Kursleitung sollten Sie in der Anwendung der technischen Hilfsmittel geschult werden.

Methodik & Didaktik

Eine teilnehmer_innen-zentrierte Didaktik ermöglicht eine inklusive Erwachsenenbildung. Sie fördert selbstgesteuertes Lernen, bei dem die Teilnehmenden ihre Lernziele selbst festlegen.

Methoden für inklusive Bildung unterscheiden sich nicht von den Methoden der allgemeinen Erwachsenenbildung. Entscheidend ist, dass sie auf die individuellen Bedürfnisse aller Teilnehmenden abgestimmt werden. Die wichtigsten Elemente sind:

- Kurze Lerneinheiten,
- Verwendung unterschiedlicher Methoden mit kommunikativen Elementen,
- Kleingruppenarbeit,
- Verwendung unterschiedlicher Medien,
- Tempo und Erklärungen an die Gruppenbedürfnisse anpassen,
- Aktive Ermutigung an die Teilnehmenden Fragen zu stellen,
- eine angst- und stressfreie Lernatmosphäre,
- Zeit für Fragen, Wiederholungen und Pausen,
- Kursskripte, gegebenenfalls auch in einfacher beziehungsweise leichter Sprache, damit die Teilnehmenden nicht mitschreiben müssen (manchmal reichen schon einfache Anpassungen, um Kursmaterialien barrierefrei zu machen: größere Schrift, Symbole, einfache Sprache, digitale Aufbereitung),
- Evaluierung der Kurse mit einfachen Fragebögen, um Verbesserungen und Weiterentwicklungen zu ermöglichen.

Literatur:

Akademie für integrative Bildung (hg.) (2007): Erwachsenenbildung barrierefrei. Leitfaden für ein gemeinsames Lernen ohne Hindernisse; Wien.

Als Download: https://www.biv-integrativ.at/fileadmin/user_upload/pdfs/Erwachsenenbildung_barrierefrei.pdf

Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit (Hg.) (2011): Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen; Berlin. Als Download: http://www.barrierefreiheit.de/handreichung_und_checkliste_f%c3%bc_r_barrierefreie_Veranstaltungen.html

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Landesverband Hessen e.V. (Hg.) (2013): Der Barriere-Checker. Veranstaltungen barrierefrei planen; Frankfurt. Als Download: https://www.paritaet-hessen.org/fileadmin/redaktion/Texte/Aktuelles_Slider_Final_Barriere-Checker_2_auflage.pdf

Netzwerk Leichte Sprache (Hg.): Die Regeln für Leichte Sprache. Als Download: https://www.leichte-sprache.org/wp-content/uploads/2017/11/Regeln_Leichte_Sprache.pdf

11 Peer Support

Inhalt

11.1 Entstehungsgeschichte und Definition von Peer Support	130
11.2 Peer Support im Projekt Karriereplanung inklusive	132
11.2.1 Idee und Zielsetzung des Peer Support Bausteins	132
11.2.2 Unterschiedliche Ausgangsbedingungen bei den Projektpartnern	133
11.2.3 Peer Support Curricula der Projektpartner	134
11.2.4 Einsätze der Peer Supporter_innen	144
11.2.5 Rückmeldungen der Peer Supporter_innen und der Projektmitarbeiter_innen	145
11.3 Empfehlungen für den Aufbau von Peer Support Angeboten	147

11.1 Entstehungsgeschichte und Definition von Peer Support

Im Hilfesystem für Menschen mit Behinderung bekommen Konzepte von Peer Support und Peer Counseling in den letzten Jahren immer größere Bedeutung. Zuletzt wurde mit der Einführung des neuen Bundesteilhabegesetzes (BTHG) zum 1. Januar 2018 auch die Einrichtung von Angeboten einer „Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung“ (EUTB) beschlossen. Hier sollen bundesweit regionale Peer-Beratungsangebote aufgebaut werden, die für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige ergänzend zu den Informations- und Beratungsangeboten von Leistungsträgern und Leistungserbringern allgemeine Beratung durch Peers anbieten.

Im Wortsinn bedeutet Peer „Gleichwertige_r“. Ein Peer kann sein, „wer gleichaltrig ist, wer denselben (kulturellen) Hintergrund hat, wer in derselben Situation ist. In diesem Zusammenhang heißt „Peer“ oder Gleichwertiger jemand, der dazu steht, eine Behinderung zu haben, und der somit eine gemeinsame Lebenserfahrung hat, nämlich die, mit einer Behinderung in derselben Gesellschaft zu leben.“¹

Peer Counseling und Peer Support meint nicht dasselbe. Unter Peer Support wird ein allgemeines Unterstützungsangebot auf Peer-Ebene verstanden. Peer-Support bedeutet vor allem die Vermittlung allgemeiner Informationen und Ratschläge unter Peers. Peer Counseling ist dagegen sehr viel enger gefasst und bezeichnet ein strukturiertes Beratungsangebot, für das die Peer Counselor auch umfassender ausgebildet werden müssen.

¹ Vgl. Kann (1996), S. 5

Bezogen auf Menschen mit Behinderung liegen die Wurzeln von Peer Counseling in der Independent Living Bewegung der USA. Dort wurde seit den 1960er Jahren Peer Counseling als „Empowerment“-Instrument etabliert. Unter Empowerment wird dabei die Förderung von Selbstbestimmung und Selbstverantwortung verstanden. In Deutschland wurden Peer Counseling Angebote zuerst vor allem von der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) aufgebaut. „Die dem Peer Counseling zugrunde liegende Annahme ist, dass jeder Mensch, so er die Gelegenheit dazu bekommt, die meisten seiner eigenen Probleme des täglichen Lebens selbst lösen kann. Demnach besteht die Aufgabe des behinderten Beraters beziehungsweise der behinderten Beraterin - des Peer Counselors - vor allem darin, aufmerksam und akzeptierend zuzuhören und die Fähigkeiten der nach Unterstützung suchenden Person weiterentwickeln zu helfen, ihre Probleme selbst zu bewältigen. Das wird dadurch erleichtert, dass der/die Berater/in (Peer Counselor) selbst behindert ist und zu seinen/ihren körperlichen, geistigen oder seelischen Einschränkungen steht, woraus sich eine größere Vertrauensbasis entwickeln kann. Außerdem kann der/die behinderte Ratsuchende den Peer Counselor in einer Modellrolle wahrnehmen, die motivierend zur Bewältigung der eigenen Schwierigkeiten wirken kann.“²

Wesentliche Elemente des Peer Counseling sind:

- Parteiliche Unterstützung
- Förderung der Selbstbestimmung
- Selbstachtung und Achtung anderer
- Vertrauen schaffen durch Vertrautsein
- Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen
- Interesse am Gleichbetroffenen
- Emanzipation von traditionellen Rollenerwartungen

Damit verbunden ist auch ein Bruch mit dem „herkömmlichen Behinderungsverständnis mit seiner Defizitorientierung und seiner starken Verhaftung am medizinischen Modell von Behinderung.“³

In den letzten Jahren wurden Peer Counseling Angebote im Rahmen verschiedener Modellprojekte erprobt. Hier zwei Beispiele aus dem Bereich Teilhabe am Arbeitsleben:

In einem Modellprojekt der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) wurden in Frankfurt am Main zehn ehemalige Rehabilitand_innen zwischen 2012 und 2014 zu Peer Counselors ausgebildet, die als „Reha-Piloten“ ergänzend zur „professionellen“ Beratung ehrenamtlich zum Informations- und Erfahrungsaustausch für Rehabilitand_innen im Rahmen einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Verfügung standen.⁴

Im Modell- und Forschungsprojekt „Peer Counseling im Rheinland“ förderte der Landschaftsverband Rheinland (LVR) von 2014 bis 2017 die Erprobung und Im-

² Vgl. ISL (2010)

³ Vgl. Rothenberg (2011), S. 1

⁴ Vgl. Gellrich (2014)

plementierung von zehn Beratungs- und Anlaufstellen, bei denen Menschen mit Behinderung in Einzel- oder Gruppenberatungen zu Teilhabeleistungen informieren. Für den Bereich Teilhabe am Arbeitsleben war das Ziel, Menschen mit Behinderung [zu ...] ermutigen, den Schritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wagen.⁵

Sowohl bei der Einrichtung der oben erwähnten Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung im Rahmen des neuen Bundesteilhabegesetzes wie auch die den Peer Projekten des LVR und der DRV Bund wird ausdrücklich Bezug auf Artikel 26 – Habilitation und Rehabilitation – der UN-Behindertenrechtskonvention genommen. Er schreibt vor, dass „die Vertragsstaaten wirksame und geeignete Maßnahmen [treffen müssen], einschließlich durch die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen“, um Menschen mit Behinderungen „ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens“ zu erhalten oder zu ermöglichen.⁶

11.2 Peer Support im Projekt Karriereplanung inklusive

11.2.1 Idee und Zielsetzung des Peer Support Bausteins

Ausgangspunkt für die Planung und Umsetzung eines Peer Support Bausteins im Projekt Karriereplanung inklusive war der Anspruch aller beteiligten Projektpartner, nach den Vorgaben des Art. 26 UN-Behindertenrechtskonvention, bei der Entwicklung und Erprobung neuer Konzepte für gesellschaftliche Teilhabe, Menschen mit Behinderung bei der Umsetzung unmittelbar zu beteiligen.

Inhaltlich sind sich alle Projektpartner einig im Verständnis, dass Menschen mit Behinderung durch ihren beruflichen Werdegang und der damit verbundenen persönlichen Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Arbeitswelt, sowie durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung, bereits „Expert_innen in eigener Sache“ sind. Diese Arbeitnehmer_innen haben auf ihrem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterschiedliche Herausforderungen bewältigt und wissen aus eigener Erfahrung, was dabei hilfreich und ermutigend auf diesem Weg sein kann. Gleichzeitig fungieren sie für Schüler_innen, Arbeitsuchende oder interessierte Beschäftigte in WfbM als Rollenvorbild und Mutmacher_innen für einen eigenen, individuellen Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Kontakt mit Fachdienstmitarbeiter_innen, Angehörigen oder Weiterbildungsanbietern/Kursleitungen können sie in ihrer Rolle als Expert_innen in eigener Sache in besonderer Weise bei ihrem Gegenüber eine positive und emanzipatorische Veränderung in der Haltung und der Sicht auf Behinderung bewirken.

⁵ Vgl. Schartmann (2015), S. 12

⁶ Vgl. <https://www.behindertenrechtskonvention.info/rehabilitation-3914>

Ziel der Projektpartner war es, in der Projektlaufzeit an allen Praxisstandorten ein Peer Support Angebot aufzubauen, Peer Supporter_innen zu qualifizieren und praktische Erfahrungen mit diesem Angebot zu sammeln. Die Peer Supporter_innen sollten sowohl für interessierte Arbeitnehmer_innen als Ansprechpersonen zum Thema Berufliche Weiterbildung zu Verfügung stehen, wie auch im Rahmen von Informations- und Fachveranstaltungen die eigenen Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung durch Vorträge und Workshops zum Beispiel an pädagogisches Fachpersonal oder Vertreter_innen von Leistungsträgern vermitteln.

11.2.2 Unterschiedliche Ausgangsbedingungen bei den Projektpartnern

Bei den drei Praxispartnern des Projekts Karriereplanung inklusive gab es unterschiedliche Ausgangsbedingungen für die Entwicklung von Peer Support Angeboten. Dadurch wurde im Rahmen des Projekts der Peer Support Baustein von den beteiligten Praxispartnern jeweils entsprechend der örtlichen Bedingungen und mit jeweils anderen Schwerpunkten umgesetzt.

Hamburger Arbeitsassistentz

Bei der Hamburger Arbeitsassistentz bestand bereits vor Beginn des Projekts Karriereplanung inklusive ein eigenes Peer Support Angebot. Im Rahmen von anderen Projekten werden bei der Hamburger Arbeitsassistentz bereits seit 2004 interessierte Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, als „Peer-Expert_innen für Arbeit“ qualifiziert. Die Qualifizierung erfolgt in fünf Modulen. Die ausgebildeten Peer-Expert_innen für Arbeit haben die Aufgabe, vor allem angehende Schulabgänger_innen, Beschäftigte in WfbM und Maßnahmeteilnehmer_innen bei der Hamburger Arbeitsassistentz, aber auch andere am Thema berufliche Teilhabe interessierte Menschen über den eigenen Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu informieren. Die Peer-Expert_innen für Arbeit bieten Interessierten zusätzlich auch Betriebsbesichtigungen zur Arbeitsplatzerkundung an. Aus dem bestehenden Pool der Hamburger Peer-Expert_innen für Arbeit haben zunächst vier Expert_innen im Rahmen des Projekts Karriereplanung inklusive an beruflichen Weiterbildungsangeboten teilgenommen, einerseits um sich selbst beruflich weiter zu qualifizieren und andererseits um als „Peer-Expert_innen für Weiterbildung“ zum Thema Berufliche Weiterbildung informieren zu können. In einem weiteren Schritt wurden dann auch einzelne Teilnehmer_innen von beruflichen Weiterbildungsangeboten, die noch nicht die Qualifizierung zu Peer-Expert_innen für Arbeit absolviert hatten, zu Peer-Expert_innen für Weiterbildung qualifiziert.

Access Integrationsbegleitung Nürnberg

Beim Nürnberger Projektpartner Access Integrationsbegleitung gab es zu Beginn des Projekts Karriereplanung inklusive noch keine bestehenden Peer Support Angebote, sie mussten erst aufgebaut werden. In Anlehnung an das

Konzept der Hamburger Arbeitsassistenten wurde ein Ausbildungscurriculum in sieben Modulen für „Arbeitsexpert_innen“ entwickelt und während der Laufzeit des Projekts in drei Durchgängen mit 21 Teilnehmenden durchgeführt. Im Rahmen des Projektes Karriereplanung inklusive standen diese Arbeitsexpert_innen dann anderen Menschen mit Behinderung als Peer-Supporter_innen bei UB-Projekttagen und Betriebsbesichtigungen zur Verfügung. Ein weiteres wichtiges Aufgabenfeld der Arbeitsexpert_innen waren Referent_innen-Einsätze bei Öffentlichkeits- und Fachveranstaltungen. Interessent_innen für das Peer-Projekt wurden zunächst über Informationsveranstaltungen für unterstützte Arbeitnehmer_innen zum Projekt Karriereplanung inklusive gewonnen. Bei diesen Veranstaltungen wurde durch die Projektmitarbeiter_innen von Access über das Thema Berufliche Weiterbildung informiert und es wurde auch der Peer Support Baustein des Projekts vorgestellt. Bei den Veranstaltungen konnten sich interessierte Arbeitnehmer_innen für eine Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen wie auch an der Qualifizierung zur Arbeitsexpert_in anmelden. Im Verlauf des Projekts Karriereplanung inklusive wurden für weitere Durchgänge der Qualifizierung zur Arbeitsexpert_in zusätzlich auch Interessent_innen über Fachdienstkolleg_innen bei Access gewonnen.

Soziales Förderwerk Chemnitz

Beim Sozialen Förderwerk in Chemnitz wurde ebenfalls ein Curriculum für „Peer-Expert_innen“ zum Thema Arbeit und Berufliche Weiterbildung entwickelt. Allerdings wurde das Curriculum dann später nicht als Gruppenangebot durchgeführt, sondern es wurden insgesamt acht Peer-Expert_innen einzeln und anlassbezogen für konkrete Einsätze als Referent_innen vor allem im Rahmen von Öffentlichkeits- und Fachveranstaltungen geschult. Hintergrund für das veränderte Vorgehen war, dass sich die Zusammenstellung einer Lerngruppe, die zu festen Terminen die Ausbildungsmodule des Curriculums absolviert, vor allem aufgrund der großen räumlichen Distanzen im Erzgebirgskreis und der damit verbundenen langen Anreisewege als nicht durchführbar erwies. Da die Teilnahme an den Ausbildungsmodulen durch die Teilnehmenden berufsbegeleitend, also neben ihrer Arbeitstätigkeit erfolgt, wären der zeitliche Aufwand für die Teilnehmenden und der logistische Aufwand für das SFW in Form von Fahrdiensten unverhältnismäßig gewesen. Interessent_innen wurden durch die Projektmitarbeiter_innen und Fachdienstkolleg_innen durch direkte Ansprache gewonnen.

11.2.3 Peer Support Curricula der Projektpartner

11.2.3.1 Hamburger Arbeitsassistenten

Expert_in für Arbeit

Das Konzept der Hamburger Arbeitsassistenten zur Qualifizierung von Peer Supporter_innen zum Thema Berufliche Weiterbildung wurde als Aufbaucurriculum zu der bereits bestehenden Qualifizierung als „Expert_in für Arbeit“ entwickelt. Voraussetzung, um bei der Hamburger Arbeitsassistenten als Expert_in für Arbeit

qualifiziert zu werden, ist zunächst, dass die Interessierten „bereits ihr Ziel erreicht haben, mit Unterstützung der Hamburger Arbeitsassistenten einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlangt zu haben. Außerdem müssen sie [...] motiviert dafür sein, anderen von ihrem Weg in Arbeit zu berichten und ihnen Mut zu machen.“⁷

Ziel ist, die zukünftigen Expert_innen für Arbeit in die Lage zu versetzen, dass sie ihren eigenen beruflichen „Werdegang und die damit verbundenen Leistungen und Erfolge [...] reflektieren und positiv bewerten [...] können.“ Eine „positive Selbstwahrnehmung der eigenen persönlichen Leistung“ soll ihr Selbstbewusstsein stärken. Die Erweiterung der „kommunikativen und sozialen Kompetenzen“ soll die persönliche Weiterentwicklung der Expert_innen für Arbeit befördern.⁸

Die Tätigkeiten der Expert_innen für Arbeit umfassen vor allem:

- Treffen mit einzelnen interessierten Personen
- Treffen mit Schüler_innen mit Unterstützungsbedarf, die kurz vor dem Ende ihrer Schullaufbahn stehen
- Treffen mit Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen, die sich über Alternativen informieren möchten
- Betriebserkundungen am eigenen Arbeitsplatz durch kleine Gruppen oder einzelne interessierte Personen
- Mitgestaltung von Seminarangeboten für Personen, die eine Maßnahme bei der Hamburger Arbeitsassistenten beginnen
- Vorträge auf Öffentlichkeitsveranstaltungen, Fachtagungen und Konferenzen
- Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die im Rahmen des Angebotes Persönliche Zukunftsplanung bei der Hamburger Arbeitsassistenten über ihren weiteren (beruflichen) Weg nachdenken

Alle Expert_innen-Aktionen werden individuell vor- und nachbereitet. „Bei der Vorbereitung wird besprochen, wer kommt und welche Fragen und Interessen die Person oder die Gruppe hat. Es wird entschieden, auf welche Art und Weise der eigene Weg in Arbeit präsentiert werden soll und ob und wie bei der Durchführung der jeweiligen Aktion unterstützt werden soll.“⁹

Nach einem Einsatz als Peer Supporter_in wird mit Feedbackbögen eine Rückmeldung von den Gesprächspartner_innen eingeholt. Dadurch bekommen die Peer Supporter_innen Informationen darüber, was den Gesprächspartner_innen gut gefallen hat, welche Fragen offen geblieben sind und an welchen Punkten Kritik geäußert wird. Für die eigene Nachbereitung wurde durch die Peer Supporter_innen zusätzlich eine Liste mit Evaluationskriterien erstellt. „Anhand dieser Liste können sie überprüfen, ob eine Aktion [...] positiv zu bewerten ist. Sie dient auch der eigenen Einschätzung, ob und was sie noch üben müssen,

⁷ Vgl. HAA (o.J.), S. 3

⁸ Vgl. HAA (o.J.), S. 4

⁹ Vgl. HAA (o.J.), S. 7

was wiederum für die Vorbereitung der nächsten Aktion genutzt wird.“¹⁰

Auch die einzelnen Module der Qualifizierung zur Expert_in für Arbeit werden evaluiert, „so dass jede_r Teilnehmer_in des Moduls einschätzen kann, ob bestimmte Inhalte sicher beherrscht werden oder noch Übungsbedarf besteht“.¹¹

Expert_in für Weiterbildung

Im Aufbaucurriculum für „Expert_innen für Weiterbildung“ erfolgt zunächst eine inhaltliche Auseinandersetzung und Erfahrungsaustausch zu den Themen inklusives Lernen und beruflicher Weiterbildung. In einem zweiten Schritt werden dann Angebote für eine eigene berufliche Weiterbildung durch die Peer Supporter_innen absolviert und die Erfahrungen, die dabei gemacht werden, für die spätere Tätigkeit als Expert_in für Weiterbildung reflektiert. Das umfasst Themen wie Recherche von Angeboten, Erfahrungen mit Barrierefreiheit von Weiterbildungsangeboten oder Möglichkeiten, Kursangebote für inklusive Lerngruppen zu gestalten. In einem dritten Schritt erproben die Peer Supporter_innen selbst die Rolle als Dozent_in beziehungsweise Kursleiter_in. Dies dient ihnen sowohl dazu, in dieser Rolle auf Fachveranstaltungen oder in Workshops tätig zu werden, es soll ihnen aber auch ermöglichen, perspektivisch andere Kursleitungen bei der Gestaltung von guten Rahmenbedingungen für inklusives Lernen zu informieren beziehungsweise zu unterstützen.

Die Peer Supporter_innen erhalten für ihre Einsätze eine Aufwandsentschädigung auf Stundenbasis.

Curriculum „Expert_in für Arbeit“ bei der Hamburger Arbeitsassistenten

Modul 1: Die Rolle der Expert_in

Thema: Die Rolle der Expert_in

Ziele:

- Kennenlernen der Begrifflichkeit und der Rolle,
- Auseinandersetzung mit der Begrifflichkeit und der Rolle,
- Identifikation mit der Begrifflichkeit und der Rolle

Thema: Was bedeutet es, Expert_in zu sein?

Ziele:

- Einen Überblick verschaffen
- Erkennen, was ich zu geben habe
- Erkennen, wie andere davon profitieren können
- Meine Vorbildfunktion wahrnehmen
- Sich in Gruppensettings wohlfühlen
- anderen Mut machen
- Stärken und Möglichkeiten betonen

¹⁰ Vgl. HAA (o.J.), S. 7

¹¹ Vgl. HAA (o.J.), S. 7

Modul 2: Mein Weg in Arbeit

Thema: Mein Lebenslauf

Ziele:

- Wichtige Ereignisse und Erkenntnisse erinnern
- Sich in die Lage von früher hineinversetzen
- Sich an Ziele und Entscheidungen erinnern

Thema: Meine Erfolge, meine Stärken

Ziele:

- Sich eigene Meilensteine vergegenwärtigen
- Sich das eigene Potenzial bewusst machen

Thema: Die Hürden und Hindernisse auf meinem Weg

Ziele:

- Sich an die Stolpersteine und daran, wie sie bewältigt wurden, erinnern
- Daraus resultierende Lerneffekte benennen können

Thema: Unterstützung auf dem Weg

Ziele:

- Sich erinnern, wer und was hilfreich auf dem Weg war/ist
- Wissen, welche Energiequellen für mich hilfreich sind

Modul 3: Präsentation

Thema: Was trägt zum guten Gelingen bei? Körpersprache, Gestik, Mimik, Aufmerksamkeit, Sprache, Empathie

Ziele:

- Die Wirkung von obigem kennen
- Wissen, worauf ich achten sollte
- Techniken erlernen und einsetzen können

Thema: Nervosität

Ziele:

- Auslöser der eigenen Aufregung erkennen und hilfreiche Mittel entwickeln, um sie in den Griff zu bekommen
- Das Positive an Aufregung nutzen können

Thema: Inhalte

Ziele:

- Einordnen können, welche Informationen besonders wichtig sind
- Wissen, welche Informationen ich teilen darf
- Zeigen können, dass meine persönliche Ansicht eine von vielen möglichen ist
- Schwierige Situationen/Konflikte am Arbeitsplatz angemessen darstellen können

Thema: Materialien

Ziele:

- Wissen, welche Materialien hilfreich sein können
- Persönliches Repertoire erstellen
- Wissen, welches Material ich wann einsetze

Modul 4: Ausgangssituation – Wie kann ich mich auf meine Gesprächspartner_in und die unterschiedlichen Settings einstellen?

Thema: Welche Settings gibt es? Wie unterscheidet sich die jeweilige Vorbereitung?

Ziele:

- Einen Überblick bekommen
- Entscheiden können, welche Settings mir liegen
- Wissen, worauf und wie ich mich vorbereiten / einstellen muss

Thema: Unterschiedliche Interessen/ Ausgangssituationen/ Bedürfnisse der Gesprächspartner_innen

Ziele:

- Die Perspektive der jeweiligen Gesprächspartner einnehmen können
- Einschätzen können, welche Fragen und Gefühle sie mitbringen
- Mit schwierigen Situationen und Fragen professionell umgehen können
- Gesprächssituationen abwechslungsreich und passend gestalten können

Modul 5: Moderation

Thema: Was gehört zu einer gelungenen Moderation?

Ziele:

- Moderationstechniken kennenlernen und sicher einsetzen können
- sich selbst einschätzen können
- Regeln kennen und durchsetzen
- einen guten Rahmen schaffen können
- den zeitlichen Rahmen gut im Blick haben können
- Feedback geben und annehmen können

Aufbauendes Curriculum „Expert_in für Weiterbildung“ bei der Hamburger Arbeitsassistenten

Modul 1: Berufliche Weiterbildung

Themen:

- Recherche von Weiterbildungsangeboten
- Anmeldung bei Weiterbildungsangeboten
- Ansprechen von Lernschwierigkeiten
- Sicherung des Gelernten
- Wo gibt es Barrieren gibt und was ist hilfreich, sie zu beseitigen

Modul 2: Barrieren bei Weiterbildungen herausfinden

Themen:

- als inklusiv ausgeschriebene Kurse anhand der Checkliste auf Barrierefreiheit testen
- an Weiterbildungen von verschiedenen Anbietern teilnehmen, sich in der Gruppe über die gemachten Erfahrungen austauschen und diese festhalten (Ergebnissicherung)

Modul 3: Kursleiter in ihren Kursen unterstützen

Themen:

- Befragung von Anbietern, die bereits im Tandem (Team-Teaching) mit Dozent_innen mit Lernschwierigkeiten Kurse anbieten
- Recherchieren von möglichen Einsatzfeldern (mögliche Kurse, mögliche Gruppen)
- mögliche Themen prüfen, wie zum Beispiel Leichte Sprache, Mobbing, Präsentationen, Selbstbewusstsein
- Weiterbildung als Co-Dozent_in entwickeln

11.2.3.2 Access Integrationsbegleitung Nürnberg

Arbeitsexpert_innen

Die Qualifizierung zur „Arbeitsexpert_in“ bei der Access Integrationsbegleitung erfolgt in sieben Modulen über einen Zeitraum von fünf Monaten. In einem ersten Abschnitt der Qualifizierung beschäftigen sich die angehenden Arbeitsexpert_innen in zwei Modulen mit ihrem eigenen beruflichen Werdegang, reflektierten anhand ihrer eigenen Berufs- beziehungsweise Arbeitsbiografie Erfolgsfaktoren und Hürden und tauschen sich aus darüber, was ihnen geholfen hat, Schwierigkeiten zu überwinden. Das dritte Modul hat die Reflektion der eigenen Fähigkeiten zum Thema. Dabei kommen auch Elemente von Kompetenzanalyseverfahren zum Einsatz. Die Arbeitsexpert_innen sollen ihr eigenes implizites Wissen entdecken und sich bewusst machen. Zusätzlich zum Element positiver Selbsterfahrung soll die Erkenntnis „mehr zu wissen/können, als man denkt“ von ihnen später in der Beratung auch genutzt werden, um andere Menschen mit Behinderung zu unterstützen. In Modul vier und fünf setzen sich die Arbeitsexpert_innen mit ihrer Rolle als Expert_in auseinander und lernen, wie sie andere motivieren können, an sich zu glauben und Unterstützung anzunehmen. In den letzten beiden Modulen lernen die Arbeitsexpert_innen Präsentations- und Vortragstechniken. Hier werden Elemente aus der Schauspielausbildung eingesetzt. Es kommen Übungen zum Bewegen auf der Bühne, Sprech- und Stimmübungen zum Einsatz und es werden Reaktionsmöglichkeiten eingeübt, wie man mit „blöden“ Fragen umgehen kann. Ergänzend ist noch ein weiteres Modul zum Thema Beratungstechnik geplant. Am Ende der Qualifizierung findet für die Arbeitsexpert_innen eine Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsübergabe statt, zu der auch die Arbeitgeber_innen eingeladen werden.

Eine Evaluation der Qualifizierung erfolgt durch Fragebögen. Auch die einzelnen Einsätze der Arbeitsexpert_innen werden nachbesprochen und ausgewertet. Zur Qualitätssicherung, Vertiefung der Lerninhalte und Vernetzung der Arbeitsexpert_innen treffen sich die Arbeitsexpert_innen vierteljährlich in einer „Experten_innenrunde“ Sie dient auch zur Vorbereitung für neue Einsätze und zur weiterführenden Qualifizierung.

Die Arbeitsexpert_innen erhalten für ihre Einsätze Aufwandsentschädigungen und bekommen auch anfallende Spesen ersetzt.

Curriculum „Arbeitsexpert_innen“ bei Access Integrationsbegleitung Nürnberg

Modul 1 und 2: „Mein beruflicher Weg“

Themen:

- Reflexion des eigenen beruflichen Werdegangs
- Reflexion der persönlichen Stärken
- Reflexion der Erfolge, Schwierigkeiten und Umgang damit

Modul 3: „Meine Fähigkeiten“

Themen:

- Vertiefende Auseinandersetzung mit den eigenen sozialen, persönlichen und methodischen/fachlichen Fähigkeiten
- Vertiefende Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen

Modul 4: „Ich als Arbeitsexpert_in Teil 1“

Themen:

- Auseinandersetzung mit der Rolle und den Aufgaben als zukünftige_r Arbeitsexpert_in
- Erstellung von Visitenkarten der jeweiligen Arbeitsexpert_innen
- Aufklärung des jeweiligen Arbeitgebers über Hintergründe der Ausbildung
- Klärung möglicher Einsatzbereiche und guter Rahmenbedingungen der Arbeitsexpert_innen im und außerhalb des Betriebes

Modul 5: „Ich als Arbeitsexpert_in Teil 2“

Themen:

- Vorbereitung der Arbeitsexpert_innen auf ihre unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten
- Unterschiedlichen Arten des Zuhörens
- Möglichkeiten, jemandem Mut zuzusprechen

Modul 6: „Der Vortrag“

Themen:

- Was gehört zu einem ‚guten‘ Vortrag
- Wie kann ich mich auf einen Vortrag vorbereiten
- Was kann ich bei Störungen tun
- Möglichkeiten zur Bewältigung von Lampenfieber

Modul 7: „Vor Gruppen sprechen“

Themen:

- Auseinandersetzung mit der Situation, vor Gruppen zu sprechen
- Sprechübungen
- Übungen zur Nutzung des Raums in der Vortragssituation zu nutzen
- Übungen zum Umgang mit unvorhergesehenen Ereignissen

11.2.3.3 Soziales Förderwerk Chemnitz

Zu Beginn des Projekts wurde von den Projektmitarbeiter_innen beim Sozialen Förderwerk Chemnitz ein Curriculum für die Qualifizierung von „Peer-Expert_innen“ entwickelt, das aber nicht wie geplant als Gruppenschulung durchgeführt werden konnte. Stattdessen wurden die Peer-Expert_innen des Sozialen Förderwerks anlassbezogen geschult (siehe oben). Die eingesetzten „Peer-Expert_innen“ sind vorrangig ehemalige Schüler_innen der Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung beziehungsweise der Körperbehindertenschule, die inzwischen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Sie haben in der Regel die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX durchlaufen beziehungsweise waren zuvor in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Sie kommen bisher vor allem als Referent_innen bei Fachveranstaltungen und Konferenzen zum Einsatz.

Die Vorbereitung der Peer-Expert_innen auf die jeweilige Veranstaltung erfolgt durch die Projektmitarbeiterinnen. Dazu werden bei individuell vereinbarten Terminen verschiedene Themen bearbeitet. Die Vorbereitung dient der Auseinandersetzung mit dem eigenen schulischen und beruflichen Werdegang, dem Verhalten bei Präsentationen und dem Kennenlernen des Teilnehmer_innenkreises der speziellen Veranstaltung.

Themen der inhaltlichen Vorbereitung sind vor allem:

- Mein beruflicher Weg
- Mein Arbeitstag
- Ich als Experte
- Tipps und Tricks in der Präsentation
- Umgang mit Nervosität

Eine Vorbereitung der Peer-Expert_innen erfolgt immer zielgerichtet für die jeweilige Veranstaltung. Werden Peers wiederholt bei Veranstaltungen eingesetzt, verringert sich die Vorbereitungsdauer und Themenauswahl entsprechend. Die Gewährleistung der Mobilität der Peer-Expert_innen erfolgt aufgrund des fehlenden flächendeckenden ÖPNV-Netzes durch die Projektmitarbeiterinnen in Absprache mit den Kolleg_innen vor Ort. Hierzu zählt insbesondere der Transport der Peers zu und von den Veranstaltungen.

Perspektivisch sollen auch Beschäftigte des Arbeitsbereiches der Werkstätten für behinderte Menschen (sowohl Außenarbeitsplatz als auch intern) als Peer-

Expert_innen zum Einsatz kommen, um die Bandbreite an Möglichkeiten im Übergang Schule-Beruf darzustellen.

Der Einsatz der Peer-Expert_innen wird durch Aufwandsentschädigungen vergütet. Sie richten sich nach Aufwand der Vor- und Nachbereitung sowie nach der Dauer des Einsatzes.

Curriculum „Peer-Expert_innen“ des Sozialen Förderwerks Chemnitz

Modul 1: Wer sind wir?

Themen:

- Vorstellung der Teilnehmenden
- Was mache ich in meiner Freizeit?
- Was ist mein Beruf/wo arbeite ich?
- Wo wohne ich?
- Was bedeutet Arbeit für mich?
- Was ist mir wichtig für gute Arbeit?
- Was ist für mich ein guter/schlechter Tag auf Arbeit?

Ziele:

- Gemeinsames Kennenlernen der Peer-Expert_innen
- Gemeinsames Verständnis von Arbeit entwickeln
- Erläuterung des weiteren Vorgehens

Modul 2: Wir als Expert_innen

Themen:

- Was ist ein_e Expert_in?
- Warum sind wir Expert_innen?
- Was muss ich beachten, wenn ich Expert_in bin?

Ziele:

- Einen Überblick zum Thema Peer-Expert_in bekommen
- Kennenlernen, Auseinandersetzung und Identifikation mit der Begrifflichkeit und der Rolle der Expert_in
- Erkennen, was ich als Expert_in anderen geben habe und Erkennen, wie andere davon profitieren können
- Lernen, eine Vorbildfunktion wahrzunehmen, anderen Mut zu machen, Stärken und Möglichkeiten zu betonen

Modul 3: Behinderung

Themen:

- Behinderung - was ist das?
- Was ist anders als bei anderen?
- Welche Behinderung habe ich? Wie gehe ich mit meiner Behinderung um? Wie wirkt meine Behinderung auf andere?
- Welche Situationen sind besonders schwierig? Wie kann ich damit umgehen?

Ziele:

- Annehmen der eigenen Behinderung
- Lernen, anderen in ähnlichen Situationen Mut zu machen
- Auseinandersetzung mit den eigenen Behinderungserfahrungen

Modul 4: Mein Weg in Arbeit

Thema: Mein Lebenslauf

Ziele:

- Wichtige Ereignisse und Erkenntnisse erinnern
- Sich in die Lage von früher hineinversetzen
- Sich an Ziele und Entscheidungen erinnern

Thema: Meine Erfolge, meine Stärken

Ziele

- Sich eigene Meilensteine vergegenwärtigen
- Sich das eigene Potenzial bewußt machen

Thema: Die Hürden und Hindernisse auf meinem Weg

Ziele:

- Sich an die Stolpersteine und daran, wie sie bewältigt wurden, erinnern
- Daraus resultierende Lerneffekte benennen können

Thema: Unterstützung auf dem Weg

Ziele:

- Sich erinnern, wer und was hilfreich auf dem Weg war/ist
- Wissen, welche Energiequellen für mich hilfreich sind

Modul 5: Präsentation

Thema: Was trägt zum guten Gelingen bei?

Ziele:

- Die eigene Wirkung kennen
- Wissen, worauf ich bei Präsentationen achten sollte
- Techniken des Präsentierens und Vortragens erlernen und einsetzen können

Thema: Nervosität

Ziele:

- Auslöser der eigenen Aufregung erkennen und hilfreiche Mittel entwickeln, um sie in den Griff zu bekommen
- Das Positive an Aufregung nutzen können

Thema: Inhalte

Ziele:

- Wissen, wie eine Präsentation aufgebaut ist
- Einordnen können, welche Informationen besonders wichtig sind
- Wissen, welche Informationen ich teilen darf
- Zeigen können, dass meine persönliche Ansicht eine von vielen möglichen ist

- Schwierige Situationen/Konflikte am Arbeitsplatz angemessen darstellen können
- Informationen für Zuhörende nachvollziehbar darstellen können

Thema: Material

Ziele:

- Wissen, welche unterschiedlichen Materialien für eine Präsentation genutzt werden können
- Herausfinden, welche Materialien mir am besten liegen
- Lernen, Präsentationsmedien so aufzustellen, dass sie für alle gut sichtbar sind

Modul 6: Umgang mit schwierigen Situationen

Themen:

- Was ist eine schwierige Situation?
- Vereinbarung von Zeichen, wann Hilfe benötigt wird
- Besprechen, was die Peer-Expert_innen nicht von sich preisgeben möchten

Ziel:

- Die Peer-Expert_innen können auf schwierige Situationen adäquat reagieren.

Modul 7: Die konkrete Veranstaltung

Themen:

- Teilnehmer_innenliste
- Ort/Raum
- terminierte Planung des Einsatzes (Arbeit mit Ablaufplänen/Handout)

Ziel:

- Die Peer-Expert_innen kennen die Rahmenbedingungen ihres Einsatzes

11.2.4 Einsätze der Peer Supporter_innen

Die qualifizierten Peer Supporter_innen sind bei den Praxispartnern in vielfältiger Form tätig geworden. In ihrer Rolle als Ansprechperson für Menschen mit Behinderung waren es vor allem Betriebshospitationen und Einsätze bei Projekttagen in der Unterstützten Beschäftigung und bei fachdienst-internen Informationsveranstaltungen, wo sie zum Thema Berufliche Weiterbildung informiert haben.

In ihrer Rolle als Expert_innen in eigener Sache waren Peer Supporter_innen von allen drei Praxispartnern als Referent_innen bei Öffentlichkeitsveranstaltungen im Rahmen des Projekts Karriereplanung inklusive und bei externen Fachveranstaltungen und –tagungen tätig, wo sie Vorträge gehalten oder als Co-Dozent_innen Workshops mitgeleitet haben.

Bei den am Projekt beteiligten Praxispartnern haben Peer Supporter_innen Informationsvideos produziert, die als Informationsmedium für Menschen mit

Behinderung eingesetzt werden. Ungewöhnliche Formate waren Betriebshospitationen durch eine Gruppe von Bankmanager_innen und der Einsatz als Workshop-Dozent zum Thema Selbstbewusstsein im Rahmen einer internen Schulung eines Dienstleisters im Bereich der Behindertenhilfe.

Ein weiteres besonderes Format war die Anfrage eines IFD, der die Peer Supporter_innen des Projekts Karriereplanung inklusive bei einem Workshop auf einer Fachtagung kennengelernt hatte und danach einen der Projektpartner beauftragte, einen Train-the-Trainer Workshop zur Schulung der eigenen Mitarbeiter_innen durchzuführen, um ein eigenes Peer Support Angebot aufzubauen. Auch dieser Train-the-Trainer Workshop wurde von einem Bildungscoach gemeinsam mit Peer Supporter_innen als Referent_innen durchgeführt.

11.2.5 Rückmeldungen der Peer Supporter_innen und der Projektmitarbeiter_innen

Mit den Projektmitarbeiter_innen der Praxispartner wurden im Rahmen der Projektevaluation Auswertungsinterviews geführt. An allen Praxisstandorten wurden die Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Peer Support Baustein grundsätzlich als positiv bewertet.

In Bezug auf die Entwicklung der Curricula gab es an den drei Projektstandorten zwar unterschiedliche Voraussetzungen und deshalb auch unterschiedliche Konzepte zum Aufbau eines Peer Support Angebots (siehe Abschnitt 11.2.2). Alle Projektpartner haben aber im Laufe des Projekts die gleiche Erfahrung gemacht, die Ausbildung der Peer Supporter_innen jeweils an geänderte Rahmenbedingungen anpassen zu müssen. Das entspricht den Erfahrungen bei dem schon länger bestehenden Peer Angebot der Hamburger Arbeitsassistenten. Auch hier wurden die Ausbildungsinhalte für die Peer Supporter_innen immer wieder verändert und den jeweiligen Erfordernissen angepasst. Anpassungsbedarfe entstanden beispielsweise durch Anfragen für konkret Einsätze, auf die die Peers sich inhaltlich vorbereiten mussten, oder auch durch Veränderungen in der Gruppe der Peer Supporter_innen.

Bei der Gewinnung von Interessent_innen für eine Peer Support Qualifizierung betonen alle Praxispartner, dass eine gute Zusammenarbeit mit den Fachdienstkolleg_innen hilfreich war. Als wichtige individuelle Voraussetzung für die Tätigkeit als Peer Supporter_in wird das Interesse an Kommunikation hervorgehoben: „Ich glaube, dass da jeder geeignet ist. Die einzige Voraussetzung ist, dass du Lust haben musst von dir selber was zu erzählen, wie dein Weg gewesen ist. Aber „Experte“ ist ja erstmal jeder. Nur wenn jemand nicht gerne reden mag, ist es schwieriger. Lust an Kommunikation ist eine gute Voraussetzung. Aber man kann auch mit Hemmungen ein guter Peer-Experte sein.“¹²

¹² Zur Auswertung der Erfahrungen der Praxisstandorte mit dem Peer Support Baustein im Projekt Karriereplanung inklusive wurden von der BAG UB Interviews mit den Projektmitarbeiter_innen durchgeführt.

Alle Projektpartner heben die Bedeutung einer guten Zusammenarbeit mit den Betrieben der Peer Supporter_innen hervor. Die Unterstützung durch die Arbeitgeber ist nicht nur notwendig, um Peer Support im Rahmen von Betriebs-hospitationen zu ermöglichen. Ohne die Kooperation mit den Betrieben könnten manche Einsätze bei Fachveranstaltungen nicht durchgeführt werden, für die die Peer Supporter_innen freigestellt werden oder Urlaub bekommen müssen.

Die Einsätze der Peer Supporter_innen wurden bei allen Praxispartnern gemeinsam mit den Projektmitarbeiter_innen jeweils individuell vor- und nachbereitet. Die Rückmeldungen der Peer Supporter_innen zu ihren Erfahrungen bei Einsätzen sind durchweg positiv. Fast alle sind von ihrer Tätigkeit als Peer Supporter_in und als Referent_in begeistert und wären gerne öfter tätig gewesen, als es im Rahmen des Projekts Karriereplanung inklusive möglich war. Die meisten Peer Supporter_innen hatten ein bis zwei Einsätze pro Jahr. Gleichzeitig wird von allen Beteiligten auch betont, dass der zeitliche Aufwand für die Peer Supporter_innen im Projekt insgesamt durchaus hoch ist, da zusätzlich zu der Zeit für Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Einsätzen auch die Zeit für die Qualifizierung investiert werden muss.

In den Nachbereitungen der Einsätze mit den Peer Supporter_innen wurde deutlich, dass alle durch ihre Tätigkeit Selbstwirksamkeit erleben und das als positiv empfinden. „Als Arbeitsexperte kann ich anderen Menschen mit Behinderung, Arbeitgebern und auch Fachleuten erklären, dass wir sehr gut im ersten Arbeitsmarkt arbeiten können.“¹³ Die Peer Supporter_innen bekommen positive Rückmeldungen und Anerkennung ihrer Leistung von ihren Peers, von Arbeitgebern, Fachdienstmitarbeiter_innen und in ihrem privaten Umfeld. „Wir haben Bewertungsbögen, die die Arbeitsexperten nach ihren Einsätzen ausfüllen und wir sprechen natürlich auch mit ihnen nach einem Einsatz. Eigentlich sagen immer alle, dass es für sie toll war. [...] Es gab auch anerkennende Rückmeldung von den Kollegen, dass sie sich selber sowas nicht trauen würden.“¹⁴

Auch von betrieblicher Seite gibt es durchgehend positive Rückmeldungen für die Peer Supporter_innen. Betont wird die positive Auswirkung auf die Persönlichkeitsentwicklung der Peer Supporter_innen. Nur in Bezug auf Hospitationen im Betrieb werden zum Teil Vorgaben oder Einschränkungen gemacht. Manche Betriebe beschränken die Anzahl der Hospitationen oder möchten keine Gruppenhospitationen.

Eine wichtige Rolle spielte für die Peer Supporter_innen, dass sie für ihre Einsätze Aufwandsentschädigungen bekommen haben. „Das finden die Peers sehr attraktiv. Es ist eine Anerkennung. Es ist mehr, als wenn der Jobcoach sagt: Das hast du toll gemacht! Für viele Peers ist es schon eine große Anerkennung überhaupt gefragt zu werden. Sie wachsen dadurch. Und wenn es dann auch noch etwas Geld dazu gibt, ist das etwas ganz Besonderes.“¹⁵

¹³ Vgl. Seeger (2016), S. 24 ff, „Frisch gekürte Arbeitsexpert_innen“

¹⁴ Aus den Auswertungsinterviews mit den Projektmitarbeiter_innen

¹⁵ Aus den Auswertungsinterviews mit den Projektmitarbeiter_innen

11.3 Empfehlungen für den Aufbau von Peer Support Angeboten

Die im vorangegangenen Abschnitt dokumentierten Curricula sollen den Leser_innen eine inhaltliche Orientierung für die Entwicklung eigener Peer Support Angebote bieten. In diesem Abschnitt werden wichtige Ergebnisse und Erfahrungen der Praxispartner bei der Umsetzung der Peer Support Bausteine im Rahmen des Projekts Karriereplanung inklusive zusammengefasst. Auch das soll den Leser_innen als Orientierungshilfe für die Entwicklung eigener Angebote dienen.

Im Projekt Karriereplanung inklusive wurden die „Expert_innen in eigener Sache“ nicht nur als **Peer Supporter_innen** für Menschen mit Behinderung ausgebildet, sondern auch als **Referent_innen** für Öffentlichkeits- und Fachveranstaltungen. In diesem ganzheitlichen Ansatz erfahren sich die Peer Supporter_innen in einem umfassenden Sinn als Expert_innen, weil sie in der Rolle als Referent_innen auch pädagogischen Fachpersonen oder Entscheider_innen bei Leistungsträgern „auf Augenhöhe“ begegnen. Sie schulen diejenigen, die für andere Menschen mit Behinderung über den Zugang zu Teilhabeleistungen entscheiden oder den Weg zur Teilhabe gestalten. Sie sind damit auch in besonderer Weise Botschafter_innen der Forderung aus der Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung: „Nichts über uns ohne uns!“ Die Rückmeldungen von Teilnehmenden dieser Veranstaltungen zeigen das sehr eindrücklich. Deshalb empfehlen wir Fachdiensten die Ausbildung und den Einsatz von Peer Supporter_innen für beide Aufgabenfelder. Wir sehen in diesem umfassenden Konzept eine gute und sinnvolle Ergänzung zu den ab 2018 entstehenden Peer Beratungsangeboten im Rahmen der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungsstellen (EUTB).

Für die Gewinnung von Interessent_innen gab es bei den Projektpartnern unterschiedliche Ansätze. Bei allen war aber die **Einbeziehung von Fachdienstkolleg_innen** als „Talentscouts“ für die Vermittlung von potenziellen Peer Supporter_innen ein wichtiger Faktor. Sie kennen die Arbeitnehmer_innen aus der eigenen Begleitung und wissen oft sehr gut, wer an einer solchen Aufgabe Interesse haben könnte. Eine Unterstützung durch Fachdienstkolleg_innen erfordert manchmal als ersten Schritt zunächst, sie von den Chancen und Möglichkeiten eines Peer Support Angebots zu überzeugen und im besten Fall, sie dafür zu begeistern. Eine gute Möglichkeit dafür könnte sein, erfahrene Peer Supporter_innen für einen Vortrag auf eine Dienstbesprechung einzuladen.

Die Erfahrungen der am Projekt Karriereplanung inklusive beteiligten Praxispartner haben gezeigt, dass **eine fortlaufende Anpassung der Konzepte** zur Qualifizierung von Peer Supporter_innen sowohl an die konkreten Bedarfe der Ausbildungsgruppe als auch an regionale Erfordernisse notwendig sein kann. Das kann den zeitlichen Rahmen der Ausbildungsmodule betreffen, die Einbeziehung neuer Themen oder das Experimentieren mit neuen Lernmethoden. Wir raten deshalb, regelmäßig mit den Peer Supporter_innen ihre Tätigkeiten zu reflektieren und das Qualifizierungskonzept bei Bedarf anzupassen.

Ein **regelmäßiger Austausch der Peer Supporter_innen**, der auch für Vertiefungsschulungen genutzt wird, hat sich aus Sicht der Projektpartner als sehr hilfreich erwiesen. Er dient den Peer Supporter_innen zur Vernetzung, zur Identifizierung mit der Rolle als Peer Supporter_in und Expert_in in eigener Sache und bietet auch die Möglichkeit, Elemente von kollegialer Beratung zum Austausch unter Expert_innen zu praktizieren. Als sinnvoll hat sich ein Rhythmus von zwei bis drei Monaten gezeigt.

Die Peer Supporter_innen sind bei allen Praxispartnern des Projekts Karriereplanung inklusive ehrenamtlich tätig. Sie investieren ihre Freizeit in umfassende Qualifizierung, regelmäßigen Austausch und Vernetzung. Sie nehmen Urlaub, um auf Tagungen Workshops zu geben oder Vorträge zu halten. Im Projekt Karriereplanung inklusive wurde vereinbart, dass die Peer Supporter_innen für ihre konkreten „Einsätze“ eine **Aufwandsentschädigung** bekommen, um zu vermitteln, dass sie in professioneller Weise tätig sind und deshalb auch so behandelt werden. Die Rückmeldungen der Peer Supporter_innen haben gezeigt, dass nicht die Höhe der Aufwandsentschädigungen, sondern vor allem die Anerkennung ihrer Professionalität, die sich in den Aufwandsentschädigungen ausdrückt, für sie eine sehr große Bedeutung hat. Wir empfehlen deshalb unbedingt, dies bei der Entwicklung eigener Peer Support Angebote grundsätzlich mit einzubeziehen.

Wichtig ist auch zu bedenken, dass alle Peer Supporter_innen nebenher noch einer bezahlten Arbeit in einem Betrieb nachgehen und deshalb nur über ein **begrenztes Zeit- und Energiebudget** verfügen. Nicht selten haben diejenigen, die sich für eine solche Aufgabe begeistern, auch noch andere intensiv gepflegte Interessen und Hobbies. Dies sollte mit den Peer Supporter_innen gemeinsam reflektiert werden.

Genauso sollte auch gemeinsam mit den Peer Supporter_innen der **Kontakt zu den Arbeitgebern** gesucht werden. Für eine Einwilligung durch den Betrieb, beispielsweise für eine Betriebsbesichtigung durch Projekttaggruppen, ist das unumgänglich. Aber auch für andere Tätigkeiten der Peer Supporter_innen sind aus unserer Sicht die Unterstützung durch den Arbeitgeber und ein regelmäßiger Austausch dringend geboten. Positive Rückmeldungen an die Peer Supporter_innen nach Beratungen oder Vorträgen stärken ihr Selbstbewusstsein und können sich spürbar positiv auf die Arbeit im Betrieb auswirken. Umgekehrt können häufige Anfragen auf unbezahlten Urlaub von Peer Supporter_innen durchaus auch für Beunruhigung bei Vorgesetzten sorgen. Deshalb empfehlen wir, eng mit den Betrieben der Peer Supporter_innen in Kontakt zu bleiben und zumindest in regelmäßigen Abständen ein kurzes Feedback der Vorgesetzten einzuholen.

Praxismaterialien:

HAA Konzept Experten für Arbeit (E-01)

Literatur:

HAA, Hamburger Arbeitsassistenten gGmbH (Hg.) (o.J.): Experten für Arbeit. Gemeinsam Wege gehen. Peer-Projekt der Hamburger Arbeitsassistenten; Hamburg

ISL, Interessenvertretung selbstbestimmt Leben e.V. (2010): Vielfalt in der Beratung. Curriculum zu einer Peer Counseling-Fortbildung für MigrantInnen mit Behinderung oder chronischer Krankheit; Berlin. Als Download: <https://www.isl-ev.de/attachments/article/745/Curriculum-MigrantInnen-Peer-Counseling.pdf>

Gellrich, Barbara (2014): Reha-Pilot: Beratung durch Betroffene. Ein Umsetzungsprojekt des Reha Futur Prozesses. Tagungsvortrag bei „Sozialversicherung meets Sozialhilfe“; Powerpoint-Präsentation. Als Download: https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/Veranstaltungen/downloads/4-Gellrich_Titz.pdf

Kann, Peter van (1996): Peer Counseling - die Idee und das Werkzeug dazu. Ein Arbeitshandbuch. Als Download: <https://www.peer-counseling.org/index.php/peer-counseling-online-bibliothek/peer-counseling-die-idee-und-das-werkzeug-dazu-peter-van-kan>

Rothenberg, Birgit: Peer Counseling, erschienen in: Lenz, Albert (Hrsg.) (2011): Empowerment: Handbuch für die ressourcenorientierte Praxis (Fort-schritte der Gemeindepsychologie und Gesundheitsförderung (FGG)); Tübingen, dgvt-Verlag

Schartmann, Dr. Dieter (2015): Partizipation und Selbstbestimmung. Peer Counseling im Rheinland; erschienen in impulse 72, Fachmagazin der BAG UB. Als Download: <https://www.bag-ub.de/impulse>

Seeger, Andrea (2016): Frisch gekürte Arbeitsexpert_innen!; erschienen in impulse 76, Fachmagazin der BAG UB. Als Download: <https://www.bag-ub.de/impulse>

12 Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung

Inhalt:

12.1 Internetseite	150
12.2 Presseartikel	150
12.3 Regionale Veranstaltungen und Vernetzung	151
12.4 Überregionale Vernetzung und Kooperation	152
12.5 Vorträge und Workshops im Rahmen von Fachtagungen und -veranstaltungen	153
12.6 Fachgespräche	153

Im Rahmen des Projekts Karriereplanung inklusive wurde das Thema Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung auch in die Öffentlichkeit getragen. Das geschah sowohl im Rahmen von regionalen und überregionalen Vernetzungsaktivitäten der Projektpartner wie auch durch Workshops und Vorträge im Rahmen von Fachtagungen und –veranstaltungen.

12.1 Internetseite

Auf der zu Beginn des Projekts erstellten Homepage <https://www.karriereplanung-inklusive.de> wurden projektbegleitend Informationen zu den einzelnen Projektbausteinen und zu den Projektergebnissen veröffentlicht. Hier finden Sie eine Dokumentation von Presseartikeln und Praxisbeispielen und auch dieses Handbuch ist dort als Download verfügbar.

12.2 Presseartikel

Während der Projektlaufzeit wurden Artikel im Fachmagazin Impulse der BAG UB veröffentlicht. Weitere Beiträge wurden regelmäßig online bei <https://www.kobinet-nachrichten.org> publiziert. Zusätzlich erschienen auch auf regionaler Ebene Zeitungsartikel, in denen anlassbezogen über die Aktivitäten des Projekts berichtet wurde. Eine Dokumentation der Artikel finden Sie unter <https://www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/presseberichte>

12.3 Regionale Veranstaltungen und Vernetzung

An den drei Praxisstandorten Hamburg, Nürnberg und Chemnitz wurden im Zuge des Projekts Kontakte zu lokalen Weiterbildungsanbietern, zu interessierten Betrieben und auch zu Kammern und Integrationsämtern hergestellt, intensiviert und genutzt.

Die Praxispartner haben regionale Veranstaltungen organisiert, um das Thema Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung in die Öffentlichkeit zu tragen. Dazu gehörten zum Beispiel Informationsveranstaltungen gemeinsam mit lokalen Netzwerkpartnern, Zertifikatsverleihungen an Teilnehmer_innen von Weiterbildungskursen der Projektpartner oder auch Informationsstände auf Bildungsmessen. Darüber hinaus beteiligten sich die Projektpartner mit inhaltlichen Beiträgen zum Thema Berufliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderung an Veranstaltungen anderer Fachverbände und Institutionen in ihrer Region.

Ein regionales Fachgespräch in Chemnitz unter Schirmherrschaft der Behindertenbeauftragten der Stadt Chemnitz wurde im November 2015 vom Projektpartner SFW mit Vertreter_innen der örtlichen Handelskammer, des Integrationsamts und von Weiterbildungsträgern durchgeführt, um die lokalen Akteure zum Thema Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung zusammenzubringen.

In Nürnberg wurden Teilnehmende von Weiterbildungsangeboten des Fachdienstes Access im Rahmen einer öffentlichen Zertifikatsübergabe geehrt. Anwesend waren dabei auch Vertreter_innen der Betriebe.

In Hamburg beteiligten sich die Hamburger Arbeitsassistenten und die BAG UB am Netzwerk Inklusive Erwachsenenbildung (NIEB), in dem Vertreter_innen von Volkshochschule, Weiterbildungsanbietern, Fachdienste der Behindertenhilfe, Vertreter_innen der Schulbehörde und die Senatsbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung gemeinsam über bessere Rahmenbedingungen für inklusive Weiterbildung diskutiert und auch einen politischen Forderungskatalog entwickelt haben.

An allen drei Praxisstandorten wurden zum Abschluss des Projekts im Rahmen von öffentlichen Veranstaltungen die Projektergebnisse vorgestellt und diskutiert.

Diese Initiativen dienten dazu:

- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung zu leisten,
- den Erfahrungsaustausch mit lokalen Akteuren der (beruflichen) Weiterbildung zu ermöglichen,
- die Vernetzung der Akteure in Bezug auf das Thema Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung aufzubauen und

- den Austausch mit lokalen Akteuren über gemeinsame Perspektiven zu beginnen.

Durch die Einbindung von Vertreter_innen der örtlichen Kammern und Integrationsämter oder von Weiterbildungsanbietern bei Veranstaltungen konnten bestehende Kontakte mit diesen Institutionen ausgebaut und neue Kontakte geknüpft werden. In diesen Institutionen werden die am Projekt beteiligten Fachdienste nun als Kompetenzträger und Ansprechpartner in Bezug auf berufliche Weiterbildung wahrgenommen.

Mit den lokalen Abschlussveranstaltungen der Praxispartner sollte noch einmal das Bewusstsein für die Bedeutung des Themas Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung bei den Netzwerkpartnern geschärft werden. Außerdem sollten Anknüpfungspunkte für eine Vernetzung und Kooperation über das Projekt hinaus mit den örtlichen Integrationsämtern und Kammern entstehen.

An diesen Veranstaltungen waren meist auch Arbeitnehmer_innen mit Behinderung beteiligt. Im Rahmen von öffentlichen Zertifikatsübergaben in Anwesenheit auch von Arbeitgebern wurden das persönliche Engagement und der Erfolg der Arbeitnehmer_innen in besonderer Weise gewürdigt und anerkannt. Bei den Abschlussveranstaltungen konnten sie als Expert_innen in eigener Sache von ihren Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung berichten und die Gäste, Fachpersonen und Entscheider_innen von Leistungsträgern für das Thema sensibilisieren.

12.4 Überregionale Vernetzung und Kooperation

Neben den lokalen Vernetzungen der Projektpartner mit Akteuren der beruflichen Weiterbildung während des Projekts, gab es auch verschiedene Initiativen, das Projekt überregional bekannt zu machen. Das Projekt wurde 2016 unter anderem vorgestellt:

- im Rahmen des Aktionsbündnisses Teilhabeforschung um mögliche Forschungsfragen zu erörtern,
- beim Bundesverband EX-IN Deutschland e.V., einzelne Landesverbände schulen hier Genesungsbegleiter_innen, die Menschen mit psychischen Einschränkungen auf eine betriebliche Praxis vorbereiten sollen und deshalb am Thema Berufliche Weiterbildung großes Interesse haben,
- bei einer Veranstaltung der Schwerbehindertenvertretungen der Gewerkschaft ver.di,
- bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation im Rahmen verschiedener Fachgruppen und
- bei der Bundesweiten Jahrestagung der Werkstatträte.

12.5 Vorträge und Workshops im Rahmen von Fachtagungen und -veranstaltungen

Zusätzlich zu den oben genannten Öffentlichkeitsveranstaltungen der Projektpartner haben Bildungscoaches und Peer Supporter_innen mit Vorträgen und Workshops auf Fachtagungen und -veranstaltungen auf das Thema Berufliche Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung aufmerksam gemacht.

Hier sind unter anderem zu nennen:

- ein Vortrag am Zentrum für Disability Studies an der Universität Hamburg im Mai 2016
- Workshops auf drei BAG UB Jahrestagungen jeweils im November 2015, 2016 und 2017
- ein Vortrag von Peer Supporter_innen bei der Fachveranstaltung „Vielfalt beruflicher Wege für Menschen mit Handicap“ in Annaberg-Buchholz im Mai 2016
- Beiträge auf vier regionalen Fachforen der BAG UB zum Thema Unterstützte Beschäftigung im Rahmen des Projekts „Nachhaltigkeit in Unterstützter Beschäftigung“ im Mai und Juni 2016
- ein Vortrag von Peer Supporter_innen im Rahmen der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) an der Fachschule für Sozialwesen in Neckarbischofsheim im August 2016
- ein Vortrag auf der Tagung des Europäischen Dachverbands für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) in Belfast im Juni 2017

Insbesondere bei den Workshops stand die Perspektive der Arbeitnehmer_innen mit Behinderung im Vordergrund. Sie berichteten über ihre Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung und leiteten auch Arbeitseinheiten in den Workshops gemeinsam mit ihren Bildungscoaches. In den Rückmeldungen zu diesen Workshops wurde von vielen Teilnehmenden betont, dass sie die Anleitung der Arbeitseinheiten durch die Peer Supporter_innen besonders eindrücklich fanden. Hier waren die Bildungscoaches als Coreferent_innen beteiligt, ihre Rolle war aber vor allem als „Backup“ im Hintergrund zur Verfügung zu stehen, um den Referent_innen bei Bedarf kurz Tipps oder Stichworte zur Orientierung zu geben.

12.6 Fachgespräche

Im Rahmen des Projekts Karriereplanung inklusive wurden zwei bundesweite Fachgespräche durchgeführt. Das erste fand im April 2016 in Berlin statt. Eingeladen waren Vertreter_innen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH), des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), der Bertelsmannstiftung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Thematische Schwerpunkte waren die Vorstellung des Konzepts Bildungscoaching und die Anerkennung von Bildungsinhalten Geringqualifizierter. Das

zweite Fachgespräch fand in Bonn im April 2017 statt. Hier stand neben einem Vortrag zur Situation der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Österreich und zu den Bildungsbausteinen der Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Deutschland der Austausch über die Bedingungen für einen inklusiven Weiterbildungsmarkt zur Beteiligung von Menschen mit Behinderung und geringer beruflicher Qualifikation im Mittelpunkt.

13 Empfehlungen

Mit der Dokumentation der Projektergebnisse und der Veröffentlichung in Form dieses Handbuchs endete das Projekt Karriereplanung inklusive im Juni 2018. Das im Rahmen des Projekts entwickelte Konzept des Bildungscoachings als Angebot für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, ihnen den Zugang zu beruflichen Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen, hat sich umfassend bewährt und neue Möglichkeiten für die Realisierung von gesellschaftlicher Teilhabe für Menschen mit Behinderung eröffnet. Aus diesen Gründen ist zu wünschen, dass nach dem Ende des Projekts das Konzept und Angebot des Bildungscoachings weiter geführt werden. An dieser Stelle wollen wir noch einmal wichtige Erfahrungen, die wir im Laufe der letzten Jahre gesammelt haben, in Form von allgemeinen Empfehlungen zusammenfassen:

1. Bewusstsein für die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung schaffen

Das Projekt hat gezeigt, dass sowohl bei vielen Arbeitnehmer_innen selbst, aber auch bei Betrieben und bei Weiterbildungsanbietern in einem ersten Schritt zunächst erst das Bewusstsein zu schaffen ist, dass eine berufliche Weiterbildung und Weiterentwicklung (unterhalb von Ausbildung und Teilqualifizierung) für diese Zielgruppe möglich und erreichbar ist, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Eine Verankerung des Themas in der Fachdienstpraxis kann einen Beitrag dafür leisten, kontinuierlich mit Betrieben, Weiterbildungsanbietern und Leistungsträgern dazu im Austausch zu bleiben und sie für das Thema zu sensibilisieren. Etablierte Weiterbildungseinrichtungen haben bisher noch wenig Erfahrung damit, sich auf individuelle Bedarfe von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung – insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten – einzustellen, und ihnen eine barrierefreie Teilnahme an allgemeinen Angeboten zu ermöglichen. Auch gibt es weder hier noch bei anderen Institutionen für diese Personengruppe exklusiv entwickelte Angebote. Es ist deshalb wichtig, mit allen Beteiligten weiter im Austausch zu bleiben, bestehende Kooperationen fortzusetzen und neue Verbindungen zu knüpfen. Mit dem Instrument des Bildungscoachings lassen sich viele bestehende Weiterbildungsangebote zugänglich machen oder eigene exklusive Angebote entwickeln, jedoch sind für eine Fortführung des Angebots Bildungscoaching insbesondere Fragen der Finanzierung zu klären.

2. Bildungscoachingangebote weiterführen und verbreiten

Mit dem Konzept des Bildungscoachings für Arbeitnehmer_innen mit Behinderung hat das Projekt inhaltlich Neuland betreten. Es hat sich gezeigt, dass Interesse und Bedarf auf Seiten der Arbeitnehmer_innen und Betriebe vorhanden sind und dass es möglich ist, für die individuellen Bedarfe der Arbeitnehmer_innen entsprechende Angebote zu finden oder zu entwickeln. Alle am Projekt beteiligten Praxispartner wollen das neue Angebot des Bildungscoachings in ihren Fachdiensten weiterführen. Es hat sich als wirkungsvolles Instrument für eine nachhaltige Begleitung von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung bewährt und es eröffnet ihnen reale Entwicklungs- und Veränderungsperspektiven. Das Curriculum, das im Projekt erstellt wurde, bietet die Grundlage für eine fachliche hochwertige Weiterbildung von Fachdienstmitarbeiter_innen und steht nun allgemein zur

Verfügung. Damit können sich jetzt auch andere interessierte Fachdienste die Kompetenz des Bildungscoachings aneignen. Ein langfristiges Ziel wäre, das im Projekt Karriereplanung inklusive entwickelte Instrument Bildungscoaching als anerkanntes und fachlich hochwertiges Angebot von Fachdiensten zu etablieren. Die im Projekt entwickelten Tools und Materialien für die verschiedenen Coachingphasen wie auch für die Prozessreflexion und die Selbstevaluation der Bildungscoache stehen Fachdiensten und Interessierten zusammen mit diesem Handbuch nun zur Verfügung. Sie können und sollen zur besseren Nutzung auf die jeweiligen spezifischen Bedarfe der Nutzer_innen angepasst werden.

3. Finanzierung für Bildungscoaching sichern

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, die Kosten für eine berufliche Weiterbildung zu finanzieren. Zu unterscheiden sind dabei die Kosten für die Weiterbildung selbst und die Kosten, die für einen „behinderungsbedingten Mehraufwand“ anfallen. Teilnahmekosten oder Gebühren für Weiterbildungsangebote werden nach bestimmten Förderkriterien zum Beispiel von der Agentur für Arbeit, durch Förderprogramme der Bundesländer oder durch die Bundesregierung übernommen. Für Arbeitnehmer_innen mit Schwerbehindertenstatus können im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben „Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten für schwerbehinderte Menschen“ gefördert werden (§ 102 Abs. 3 Nr.1e SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV). Hier können behinderungsbedingte Kosten, die durch die Teilnahme an Weiterbildungen entstehen vom Integrationsamt gefördert oder übernommen werden. In welchem Umfang und auf welchem Weg mit den bestehenden Förderinstrumenten Unterstützungsangebote in Form von Bildungscoaching finanziert werden können, wird nach Ablauf des Projekts zu prüfen sein. Für ein professionelles Bildungscoachingangebot ist in jedem Fall eine ausreichende und gesicherte Finanzierung unabdingbar. Und umgekehrt gilt: für eine erfolgreiche Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist für viele Menschen mit Behinderung eine individuelle Unterstützung als Nachteilsausgleich unerlässlich. In Anlehnung an die Finanzierung einer Unterstützung durch einen Jobcoach für die Arbeitsplatzsuche oder –sicherung wäre das für den Bereich der beruflichen Weiterbildung die Finanzierung einer Unterstützung durch einen Bildungscoach.

4. Regionale Vernetzungen aufbauen

Eine wichtige Aufgabe bleibt daher, sich weiterhin für die Entwicklung guter Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildungsangebote für alle einzusetzen. Dazu bietet sich an, lokale Kooperationen mit interessierten Weiterbildungsanbietern, mit anderen Fachdiensten und mit am Thema Inklusion interessierten Institutionen aus dem Bildungsbereich aufzubauen und weiter zu ent-

wickeln. Diese Kooperationen bieten die Möglichkeit zu fachlichem Austausch, sie können als „Bündnisse für Inklusion“ darüber hinaus aber auch Ort für die Entwicklung neuer Ansätze und Impulse auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft sein. Die Zusammenarbeit mit veränderungsbereiten Weiterbildungsanbietern ist zudem für Fachdienste unerlässlich, um Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderung sukzessiv weiter zu öffnen und zugänglich zu machen. Auch die Fortsetzung des Austauschs und eine Kooperation mit lokalen oder regionalen Verantwortlichen von Leistungsträgern und Kammern sind wichtig, um im Einzelfall Finanzierungsmöglichkeiten für Bildungskoaching zu finden und die Bedeutung des Themas präsent zu halten.

5. Bildungskoaching auf andere Zielgruppen übertragen

Die Zielgruppe im Projekt Karriereplanung inklusive waren Arbeitnehmer_innen mit Behinderung. Daher sind die vorliegenden Beschreibungen auf diesen Personenkreis bezogen. Die Übertragbarkeit auf andere Personengruppen, zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund oder Arbeitnehmer_innen in Anlern Tätigkeiten ist denkbar und leicht nachvollziehbar: Lebenslanges Lernen ist Bestandteil einer sich laufend weiterentwickelnden Arbeitswelt. Es wird damit auch immer stärker zu einer allgemeinen und grundsätzlichen Anforderung an Arbeitnehmer_innen. Denjenigen, denen aus individuellen oder aus strukturellen Gründen der Zugang zur Bildung erschwert ist, muss deshalb die dafür notwendige Unterstützung bereitgestellt werden, um dem genannten Anspruch nach lebenslangem Lernen gerecht werden können. Das betrifft Menschen mit Behinderung genauso wie Migrant_innen oder sogenannte Langzeitarbeitslose. Auch für diese Zielgruppen könnte der Ansatz des individuellen Bildungskoachings ein vielversprechendes Instrument darstellen, Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und dauerhaft zu sichern, denn auch diese Personengruppen stehen vor ähnlichen Barrieren bei Weiterbildungsanbietern wie zum Beispiel Arbeitnehmer_innen mit Lernschwierigkeiten. Perspektivisch könnte Bildungskoaching daher zu einem attraktiven Angebot der Leistungsträger wie zum Beispiel der Agentur für Arbeit, der Träger der Rentenversicherung und der Integrationsämter werden, wenn dort das Potenzial dieses Instruments erkannt wird.

6. Anerkennung von informell erworbenem Wissen etablieren

In diesem Kontext ist ein weiterer Aspekt zu bedenken: die Anerkennung von informell erworbenem (beruflichem) Wissen. Vor allem Menschen, die in sogenannten angelernten Tätigkeiten beschäftigt sind, verfügen oft nicht über einen formalen Berufsabschluss. Das schränkt sie bei der Suche nach einem geeig-

neten Arbeitsplatz und in ihrer beruflichen Tätigkeit ein. Für die Ermittlung geeigneter beruflicher Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ist das Fehlen formaler Abschlüsse aber auch ein Grund, weshalb vor dem Beginn einer beruflichen Weiterbildung in einem ersten Schritt die Dokumentation des informellen (beruflichen) Wissens von Arbeitnehmer_innen von großer Bedeutung ist. Es stärkt das Selbstbild und das Selbstwirksamkeitsgefühl der Arbeitnehmer_innen, zu sehen, dass sie auch ohne einen formalen Lernabschluss sehr viel weiß und kann und bisher schon gelernt hat. Die Erhebung des informellen Wissens gibt aber auch dem Bildungskoach die Möglichkeit, geeignete Weiterbildungsangebote zu identifizieren und notwendige Unterstützungsangebote zur Begleitung genauer bestimmen zu können. In der Weiterbildung zum Bildungskoach wurden verschiedene Methoden zur Dokumentation informellen Wissens vermittelt, die von den Bildungskoaches im Projekt bei Weiterbildungsbegleitungen angewendet werden konnten. Für eine allgemeine Akzeptanz dieser Herangehensweise einer formalen Dokumentation von informellem Wissen bei allen beteiligten Institutionen – Arbeitgebervereinigungen, Gewerkschaften, Leistungsträgern, Bildungsanbietern – bedarf es aber noch weiterer Grundlagenarbeit.

7. Peer Support Angebote weiterführen und ausbauen

Bei allen am Projekt Karriereplanung inklusive beteiligten Praxispartnern wurden Peer Supporter_innen ausgebildet und eingesetzt, um über das Thema Berufliche Weiterbildung zu informieren. Peer Supporter_innen engagierten sich auch im Rahmen von Informationsveranstaltungen, bei UB-Projekttagen und bei Workshops auf Fachveranstaltungen als Referent_innen und als sogenannte Expert_innen in eigener Sache. Sie konnten dadurch bei anderen Fachdiensten sowohl das Interesse am Thema Berufliche Weiterbildung, wie auch am Thema Peer Support wecken. Sie haben in dieser Rolle auch einen wichtigen Beitrag geleistet, um Raum für fachlichen Austausch auf Augenhöhe mit Menschen mit Behinderung zu schaffen und den Leitgedanken der Selbstvertretungsbewegung „Nichts ohne uns über uns“ in die Welt zu tragen.

Die Verbreitung von Peer Support Angeboten ist aus unserer Sicht unbedingt zu unterstützen und zu fördern. Eine wichtige Aufgabe ist aus unserer Sicht, zukünftig die Einbeziehung von Expert_innen in eigener Sache in die Umsetzung von zukünftigen Projekten und Angeboten weiter zu entwickeln und zu fördern.

14 Abkürzungsverzeichnis

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

BBiG: Berufsbildungsgesetz

HwO: Handwerksordnung

SchwabAV: Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

SGB IX: Sozialgesetzbuch IX

UB: Unterstützte Beschäftigung

UN-BRK: UN-Behindertenrechtskonvention

