

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

01.2019

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Peer Support

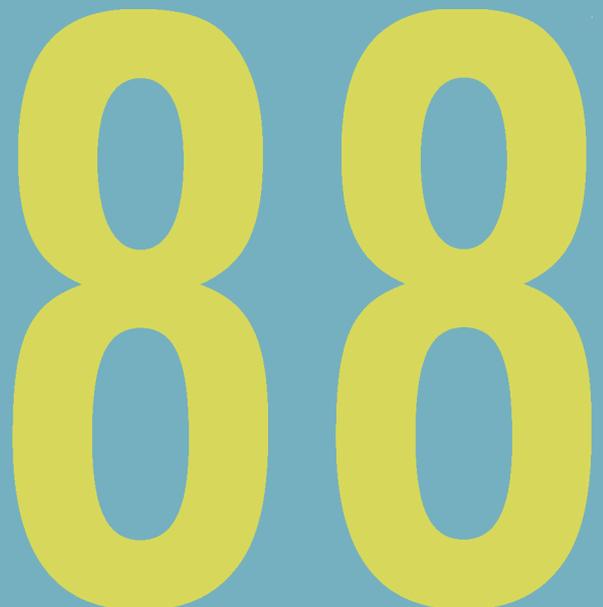
Interview mit Maike Carlsen

Arbeitsplatzsicherung

im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“

Schwerpunktthema

Berufliche Weiterbildung



Weiterbildungsangebote der BAG UB

Einzelseminare

Ressourcenmanagement für Menschen mit Behinderung

Methodenwerkstatt

Mo. 07.10. – Mi. 09.10.2019, Hotel Tallymann in Bad Nenndorf - Nähe Hannover

Anmeldefrist bis zum 26.08.2019

Effektives Networking für externe Arbeitsplätze - Möglichkeiten finden / Möglichkeiten schaffen

Mo, 25. bis Mi 27.11.2019, VCH-Hotel Christophorus in Berlin

Anmeldefrist bis zum 30.09.2019

Menschen kreativ bei ihrer individuellen Berufswegeplanung unterstützen

Personenzentrierte Methoden unter Einbezug des Konzepts der Persönlichen Zukunftsplanung kennen lernen und erproben

Mo. 02. – Mi 04.12.2019, Hotel Tallymann in Bad Nenndorf - Nähe Hannover

Anmeldefrist bis zum 21.10.2019, spätere Anmeldungen nur nach Rücksprache

Professionell in Arbeit begleiten



www.bag-ub.de/wb



Bundesarbeitsgemeinschaft
für Unterstützte Beschäftigung

Ihre Ansprechpartnerin:

Birgit Nickel

Telefon: 040 432 53 122

E-Mail: birgit.nickel@bag-ub.de

Super Vernetzung durch die
Mischung aus der gesamten
Bundesrepublik.

Es entstehen wertvolle und
intensive Kontakte.

Die Trainer_innen sind
sehr kompetent, gut vorbereitet
und stets bereit, flexibel auf die
Gruppe einzugehen.

Hervorragende Organisation!
Erstklassige Dozent_innen
mit hoher Motivation.

Hier wird die Zukunft
schon heute gemacht!
Bundesweit einzigartige
Fortbildung!

Gelebte Inklusion!
Praxisnah!

Dieser Kurs hat zu
meiner persönlichen und
beruflichen Entwicklung
maßgeblich beigetragen.



Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Mit dem Frühling wird ja allseits viel Positives verbunden. Die Natur erwacht, die ersten Pflanzen beginnen zu blühen, die Menschen neigen mehr als sonst dazu, sich zu verlieben oder neue Pläne für ihr Leben zu machen. Die Tage werden länger, die Sonne wärmt wieder und die Bäuer_innen spannen die Pferde an.

Passend zur Jahreszeit haben wir das Thema Berufliche Weiterbildung zum Schwerpunkt dieser Ausgabe gemacht. Sie finden eine Darstellung der Ergebnisse des vom Bundesarbeitsministerium geförderten Modellprojekts „Karriereplanung inklusive“ (ab Seite 16) sowie eine Beschreibung des in diesem Projekt umgesetzten Ansatzes des Peer Supports. Menschen mit Behinderung wurden als Peer Supporter_innen ausgebildet um über ihre Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung zu berichten und unterstützte Arbeitnehmer_innen, Betriebe, Fachdienste und Weiterbildungsanbieter zu motivieren, sich auch mit diesem Thema zu beschäftigen (ab Seite 28). Ergänzt wird das durch ein Interview mit der Hamburger Peer Supporterin Maike Carlsen (ab Seite 33).

Die Ergebnisse des Projekts „Karriereplanung inklusive“ können sich sehen lassen: in vier Jahren wurden an drei Standorten 215 Weiterbildungen durch im Projekt ausgebildete Bildungscoaches begleitet. Einige Arbeitnehmer_innen besuchten gleich mehrere Weiterbildungen. Die allermeisten wurden dank der Unterstützung durch die Bildungscoaches erfolgreich abgeschlossen. Es hat sich gezeigt: berufliche Weiterbildung und Weiterentwicklung für Menschen mit Behinderung ist möglich – bedarf aber oft individueller Unterstützung. Offen bleibt allerdings, ob es zukünftig möglich sein wird, eine verlässliche Finanzierung für Bildungscoaching zu etablieren. Sonst wird es diesem erfolgreichen Ansatz so ergehen wie manchen Pflanzen in diesem warmen sonnigen Frühling: er wird vertrocknen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Arbeitsplatzsicherung
im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“

SCHWERPUNKT
Berufliche Weiterbildung

06 **Arbeitsplatzsicherung
im Rahmen der
„Unterstützten Beschäftigung“**
von **Kirsten Hohn und
Jan Siefken**

16 **Das Projekt
„Karriereplanung inklusive“**
Berufliche Weiterbildung für
Menschen mit Behinderung
von **Birgit Nickel und
Claus Sasse**

„Karriereplanung inklusive“
Berufliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderung

16



„Ich kann das erklären“
Peer Support im Projekt „Karriereplanung inklusive“

28



28 „Ich kann das erklären“
Peer Support im Projekt
„Karriereplanung inklusive“
von **Birgit Nickel und
Claus Sasse**

33 „Ich möchte anderen
Mut machen“
Interview mit Peer Supporterin
Maike Carlsen
von **Claus Sasse**

35 **Meldungen**

35 **Impressum**

Arbeitsplatzsicherung im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“

von Kirsten Hohn und Jan Siefken

Die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX besteht aus zwei Phasen. In der ersten Phase – der individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) (§ 55 Abs. 2 SGB IX) – geht es für die Teilnehmenden darum, durch eine Qualifizierung in einem oder mehreren Betrieben auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorbereitet zu werden und einen Arbeitsvertrag zu erhalten. Wenn dies gelungen ist, kann sich bei Bedarf eine Berufsbegleitung (§ 55 Abs. 3 SGB IX) oder eine Arbeitsplatzsicherung (§ 185 SGB IX) anschließen. Der/Die Arbeitnehmer_in und der Betrieb werden dabei von einer Fachkraft unterstützt. Ziel ist die Sicherung des Arbeitsplatzes.

Im Projekt der BAG UB „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ (Juni 2015 – Februar 2019) sind wir

der Frage nachgegangen, wie und unter welchen Bedingungen die Sicherung der Arbeitsplätze nach der InbeQ gut gelingen kann. Ein Ergebnis hiervon ist die Darstellung von Einzelbeispielen, die auf der Grundlage von Interviews geschrieben wurden. Die Interviews wurden mit zentralen Akteur_innen der betrieblichen Inklusion geführt: mit unterstützten Arbeitnehmer_innen, Arbeitgeber_innen, betrieblichen Anleitungspersonen, Kolleg_innen und Fachkräften der Berufsbegleitung bzw. Arbeitsplatzsicherung. Diese sind teilweise im Fachinformationspool für Unterstützte Beschäftigung (<https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/betriebliche-beispiele.html>) dokumentiert. An dieser Stelle stellen wir zwei Beispiele vor: zunächst das von Frau Bülow¹, das zeigt, dass passgenaue Arbeitsplätze nicht ausschließlich dort zu finden sind, wo man

es zunächst vermutet. Ihr Weg zeigt, dass es wichtig ist, a) selbst zu wissen, was man sich wünscht, b) einen Fachdienst an der Seite zu haben, der die Entscheidungen der unterstützten Person vor allem nach außen mitträgt sowie c) einen Arbeitgeber zu haben, der die sich für die Wünsche seiner Mitarbeiter_innen einsetzt. Im zweiten Beispiel wird der Weg von Frau Rakte² vorgestellt. Hier wird zum einen deutlich, wie wichtig es ist, dass die zentralen Akteur_innen im Übergang von der InbeQ in die Berufsbegleitung bzw. Arbeitsplatzsicherung gut kooperieren, sich über noch offene Fragen austauschen und gemeinsam Lösungen finden. Frau Rakte lebt in Brandenburg. Dort gibt es eine Verwaltungsabsprache zwischen der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt als den häufigsten Leistungsträgern der zwei Phasen der UB. In dieser sind



Absprachen zur Gestaltung des Übergangs von der InbeQ in ein Arbeitsverhältnis ggf. mit Berufsbegleitung bzw. Arbeitsplatzsicherung vereinbart. Wie dies in der Praxis umgesetzt wird, zeigt sowohl das Beispiel von Frau Rakte als auch das in der impulse 85 (02.2018) dargestellte Beispiel. In jener impulse-Ausgabe werden zudem die Gestaltung des Übergangs in Brandenburg und die Inhalte der Verwaltungsabsprache beschrieben. Das Beispiel von Frau Rakte zeigt zudem, dass der berufliche Weg mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht abgeschlossen ist. Dargestellt wird, wie Frau Rakte mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes (IFD) ihren Arbeitsplatz und Betrieb gewechselt hat.

Weitere Ergebnisse aus der Evaluation des Projektes zur Nachhaltigkeit werden in der nächsten Ausgabe der impulse vorgestellt.

„Ausprobieren, bis es passt.“

Um ehrlich zu sein, wirkt es verwirrend, dass eine Person, die ihr Arbeitsverhältnis in der Küche einer Klinik aufgrund eines zu hohen Stresslevels kündigt, in einem Montagebetrieb, bei dem von den Angestellten ein festgelegtes Produktionsniveau erwartet wird, ihr berufliches Glück findet. Doch habe ich die Geschichte einer Frau entdeckt, die den für sie passenden Arbeitsplatz trotz der von mir persönlich empfundenen Widrigkeiten gefunden hat. Als ich für Interviews mit dem Geschäftsführer Herrn Friske und seiner Angestellten Frau Bülow³ in den Betrieb anreise, dröhnen die Maschine mitunter sehr laut und um einen herum herrscht geschäftiges Treiben. Aber nicht nur die beiden berichten mir über das Glück, dass Frau Bülow über die unterstützte Beschäftigung ihren Platz in dem Betrieb gefunden hat, auch Frau Kemper

vom IFD im Kreis Soest, die ich im Anschluss zur betrieblichen Integration Frau Bülows interviewe, haben dieselbe mit interessanten Aspekten gespickte Geschichte zu erzählen.

Doch wie sieht der Arbeitsalltag aus, der nach ex ante Empfindung von mir für einen Menschen mit Unterstützungsbedarf durch die Unterstützte Beschäftigung, zu stressig sein soll? Zur Orientierung hilft ein Wochenarbeitsplan, auf dem für alle Mitarbeiter_innen aufgelistet ist, welche Aufgaben sie in der Woche zu bearbeiten haben. Dort steht, ob ein Auswärtstermin in der Woche ansteht oder in welchem Bereich im Betrieb, welche Aufgaben zu erledigen sind. Es geht dabei den Worten von Herrn Friske folgend, um

„Kleinstmontage, Beschichtungen, Verpackung, Konfiguration und Kontrollarbeiten. Das sind Sachen, die Firmen nicht

zusätzlich schaffen oder für die sie in Spitzenzeiten nicht ausreichend Leute haben. Dann werden wir angerufen, ob wir solche Dinge dann übernehmen können. Man könnte auch sagen, dass wir die Feuerwehr sind. Es bedeutet auch, dass wir einen Auftrag bekommen, der direkt beim Auftraggeber vor Ort an der Maschine durchgeführt werden muss. Da gehen wir dann mit unseren Leuten hin. Wir müssen in solchen Fällen ganz schnell andere Regularbeiten stoppen und koordinieren dann um. Dies verlangt von unseren Leuten auch ein hohes Maß an Flexibilität.“

Frau Bülow sieht die persönlichen Anforderungen dabei sehr pragmatisch:

„Es kommt eben auch öfters vor, dass man einen Wechsel hat. Das ist auch nicht schlecht, dass man zwischendurch ein bisschen Abwechslung hat. Und manchmal ist es hier vor Ort auch anstrengend, zu laut. Wenn dann jemand woanders gebraucht wird, bin ich meistens da, weil es dort einfach ruhiger ist für mich und dann kann ich wieder entspannter arbeiten.“

Von der Fachkraft der beruflichen Sicherung, Frau Kemper, wurden die Anforderungen im Betrieb ähnlich wie von mir empfunden:

„Grundsätzlich gibt es einen Grundlohn, der sich erhöht durch Quantität, wenn mehr als das geforderte Soll erbracht wird. Das heißt die Mitarbeiter müssen sich ganz schön anstrengen. Ich persönlich würde das als Druck empfinden. Aber ich habe das bei Frau Bülow nicht so empfunden, dass das ein Problem für sie war. Sie erkennt darin keinen übermäßigen Druck und erfreut sich an dem guten Betriebsklima, das in der Firma herrscht.“

Die InbeQ, die bei Frau Bülow unter Leistungsträgerschaft der Deutschen Rentenversicherung finanziert wurde, wurde durch einen Impuls von ihr selbst angestoßen nachdem sie ein Gespräch mit der Clearingstelle des IFD im Kreis Soest hat-

te. Da sie bemerkt hatte, dass der Arbeitsplatz, den sie zuvor hatte, nicht zu ihrer Situation passte und eher früher als später in die Arbeitslosigkeit führte, war sie sofort überzeugt, dass sie über eine InbeQ einen passgenauen Arbeitsplatz finden kann, der ihr eine langfristige Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Frau Bülow bewertet dies in der Weise:

„Die Unterstützte Beschäftigung hat mir die Möglichkeit gegeben, neue Interessen zu finden oder auch beruflich Dinge auszuprobieren, die ich noch nicht gemacht hatte. Und wenn es nicht ging, konnte ich sofort abbrechen. Vielleicht war es mal so, dass die Arbeitsaufgaben schon so waren,

„Das Umfeld passte einfach komplett zu mir. Ich wusste, ich habe hier Hilfe. Ich mache meine Arbeit hier gern und schaffe sie auch.“

dass ich sie machen konnte. Aber dann ging es gesundheitlich nicht, weil das Arbeitsumfeld für mich nicht stimmte. Ich bin so ein Mensch, der keine Fehler machen mag. Es soll einfach funktionieren.“

Nach betrieblichen Erprobungen im Küchen- und im Servicebereich sowie im Einzelhandel wurde ein Montagebetrieb identifiziert, der Tätigkeiten anbot, die sich Frau Bülow sehr gut als ihren beruflichen Alltag vorstellen konnte. Als Arbeitgeber war Herr Friske umgehend überzeugt von seiner neuen Mitarbeiterin:

„Frau Kemper ist auf uns zugekommen. Das war ein glücklicher Zufall. Frau Bülow ist dann zur Probearbeit gekommen. Die Chemie zwischen allen passte ganz gut. Und arbeitsmäßig hat sie auch alles sofort umgesetzt.“

Frau Bülow ist im Nachhinein noch glücklich darüber, dass der gefundene

Arbeitsplatz auf mehreren Ebenen der richtige für sie ist und dass ihr über die Unterstützte Beschäftigung eine Zeit zur Qualifizierung und Stabilisierung gegeben wurde:

„Das Umfeld passte einfach komplett zu mir. Ich wusste, ich habe hier Hilfe. Ich mache meine Arbeit hier gern und schaffe sie auch. Und das war mir nach zwei, drei Monaten nochmal klarer. Mein Chef hat mir nach einer Woche schon gesagt, „Du bleibst hier“.“

Wenn es Frau Bülow an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb zu belastend wird, hat sie mehrere Möglichkeiten zur Stressprävention. Sie kann sich mit Ohrstöpseln vom Lärm

im Hintergrund abzuschotten. Sie darf aber auch ihre Arbeit nach Möglichkeit unterbrechen, um entweder einen beruhigenden Spaziergang zu machen oder sogar ihren Arbeitstag in solchen Situationen ganz beenden. Ihr Chef ist offen für diese Lösungen, denn er hat erkannt, dass jede_r einen individuellen Weg braucht, um sich bei der Arbeit wohl zu fühlen. Für Herrn Friske hat neben dem Wohlbefinden auch das Miteinander im Betrieb einen besonders hohen Stellenwert. Wenn eine_r mal über einen längeren Zeitraum Anlass zur Sorge gibt, sucht Herr Friske das Gespräch mit der Person. Er verfolgt dabei das Interesse alle seine Mitarbeiter_innen auch ganzheitlich zu unterstützen, wenn sie ihn in ihre Probleme einbeziehen möchten:

„Wenn ich sehe, dass es bei einem Kollegen nicht so gut läuft, gehe ich hin und schnappe ihn mir zum Reden. Ich kann die

Person in dem Moment auch erstmal nicht anders unterstützen, aber sie kann sich das einmal von der Seele reden. Wenn es dann Dinge sind, dass derjenige eine Wohnung braucht. Wir sind hier in Geseke groß geworden. Da hat man natürlich einen großen Bekanntenkreis und wenn da mal einer eine Wohnung braucht, dann ist es für mich leicht zwei Leute anzurufen, wo man weiß, die haben Wohnraum zu vermieten. Oder es gibt Probleme bei einem Handyvertrag, das ist für mich auch nur Anruferei. Das ist nichts Weltbewegendes, finde ich. Aber der Mitarbeiter fühlt sich einfach besser.“

Dies wirkt sehr positiv auf die Arbeitnehmer_innen im Betrieb, wie Frau Kemper feststellt:

„Und dass er sich teilweise über seine Rolle als Arbeitgeber hinaus auch für private Belange stark macht und einsetzt, um einfach Probleme von dem Mitarbeiter zu nehmen, stärkt das Miteinander.“

Die Arbeit unter dem Auftragsdruck und in Zusammenarbeit mit dem Team lag Frau Bülow, wie erwähnt, von Beginn an. Aber sie arrangierte sich nicht nur mit den Anforderungen, die dieser Arbeitsplatz mit sich bringt, sie wirkt auch gestaltend und organisierend für ihre Kolleg_innen. Denn ihr Chef sagt zu der Rollenfindung von Frau Bülow Folgendes:

„Wie gesagt, mit Stresssituationen kommt sie ziemlich gut klar. Ich sehe da kein Handicap im Vergleich zu anderen Kolleg_innen. Im Gegenteil, es ist sogar so, dass sie das Zepter in die Hand nimmt und sagt, das solltet ihr besser so und so machen.“

Hinzu kommt, dass der Betrieb infolge einer Zertifizierung eines Qualitätsmanagements für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter_innen ein Patensystem neu eingeführt hat. Unter den Kolleg_innen erkannte Herr Friske auch in Frau Bülow ein besonderes Geschick für die Anleitung neuer Mitarbeiter_innen:

„Sie hat im Laufe der Zeit mehr Verantwortung erhalten und auch übernommen. Zum Beispiel haben wir ein Paarkonzept. Das heißt, wenn ein neuer Mitarbeiter in der Einarbeitung ist, dann habe ich gewisse Personen, die ich unterstützend einsetze. Und zu den möglichen Unterstützern gehört Frau Bülow immer dazu. Erklären macht sie nämlich ganz gut. Wie eigentlich alles so, was sie sonst auch macht.“

Sie übernimmt mittlerweile im Betrieb Verantwortung, die zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht absehbar waren und von dieser Entwicklung zeigt sich auch Frau Kemper sehr positiv überrascht:

„Als sie mit der Unterstützten Beschäftigung begann, war sie zurückhaltend und auch unsicher, wo ihre eigenen Grenzen liegen. Dadurch, dass sie gesehen hat ‚mit den Mitarbeitern komme ich gut klar und alle haben Verständnis für meine Situation‘, hat sie deutlich an Sicherheit und Stabilität gewonnen.“

Zum weiteren Verlauf der Berufsbegleitung weiß Frau Kemper zu berichten:

„Frau Bülow und ich treffen uns mittlerweile nur noch hier in meinem Büro, wenn Bedarf besteht. Sie ist jetzt in der Abnabelungsphase, was bedeutet, dass die Zeitspannen zwischen den Treffen immer länger werden und ich denke mir, dass die Sicherung dann in naher Zukunft auch eingestellt werden kann. Aber ich möchte hinzufügen: sie kann jederzeit wieder aufgelebt werden, falls Frau Bülow oder Herr Friske einen Bedarf sehen.“

Als sein Schlusswort zur Unterstützten Beschäftigung gibt mir Herr Friske noch auf den Weg:

„Vorurteile vermeiden, sich das anhören, gucken und einfach mal ausprobieren. Man wird wirklich angenehm überrascht. Also ich kann nur sagen, ich bin ein absoluter Fan geworden.“

Frau Bülow kann genau benennen, durch welche Herangehensweise die Un-

terstützte Beschäftigung ihr auf dem Weg zu ihrem heutigen Arbeitsplatz geholfen hat:

„Ganz viel ausprobieren. Bis das Passende dabei ist. Nicht einfach irgendwie Kompromisse eingehen. Ausprobieren, ausprobieren bis es passt. Das ist wichtig.“

„Hilfreich war, dass wir uns alle an einen Tisch gesetzt haben“

Frau Rakte⁴ arbeitet seit einem Jahr im gastronomischen Bereich des Kartbahn-Centers „Templiner Ring“ in der Uckermark im Land Brandenburg. Dies ist ein kleiner Betrieb mit zwei Festangestellten und mehreren stundenweisen Aushilfskräften. Frau Rakte arbeitet dort einerseits in der Küche und unterstützt die Arbeiten, die dort anfallen, andererseits ist sie vor allem in der Mittagszeit im Service tätig. Die Gäste, die zum Mittagstisch kommen, arbeiten überwiegend in Firmen, die sich im umliegenden Industriegebiet angesiedelt haben. Aber auch die Gäste der Kartbahn kommen in die Gaststätte.

Frau Rakte beschreibt einen „normalen“ Arbeitstag:

„Wir kommen in die Küche rein. Ziehen uns um. Dann machen wir kurz Pause, um achte fangen wir an. Wenn es also achte jetzt ist, dann fangen wir an, alles rauszuholen. Kartoffeln, Zwiebeln, Möhren, Sellerie und Fleisch schneiden und alles sowas. Was heute auf dem Speiseplan steht, das müssen wir alles heute machen - und für morgen. Dass wir nicht so viel Stress haben, weil ja wirklich hundert Leute kommen, meistens. Manchmal auch unter hundert. Also bis 10:30 Uhr muss ich hier alles fertigmachen. Und dann, um elf, fängt hier die Mittagszeit ja an. Bis zu 13:30 Uhr, dann ist Feierabend, praktisch. Dürfen wir nichts mehr rausgeben. Um 14 Uhr oder 14.30 Uhr müssen wir alles fertig haben, praktisch.“

Heute, am Vormittag, noch lange bevor die ersten Gäste zum Mittagstisch eintref-

fen und der Kartbetrieb beginnt, bleibt Zeit für Gespräche mit Frau Rakte sowie mit dem Arbeitgeber Herrn Wagner und der Vorgesetzten und betrieblichen Anleiterin Frau Hildebrandt. Dabei erfahre ich, dass es für Frau Rakte ein langer Weg war von den ersten Ideen für ihr Berufsleben bis hin zu ihrem jetzigen Arbeitsplatz und wie der Weg möglicherweise weitergeht. Der Integrationsfachdienst (IFD) Eberswalde hat diesen Prozess schon seit ein paar Jahren begleitet und tut dies weiterhin. Weitere Interviews wurden mit Herrn Metzdorf, der als IFD-Mitarbeiter die Sicherung des Arbeitsverhältnisses begleitet sowie telefonisch mit einer Mitarbeiterin des InbeQ-Trägers geführt.

Emily Rakte ist mit einer Hörbehinderung auf die Welt gekommen und war zunächst in einer Sprachheilklasse der örtlichen Grundschule, bevor sie in der 4. Klasse in eine Schule mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ wechselte, die sie bis zur Werkstufe besucht hat.

Im Rahmen des Programms „Übergang Schule – Beruf“ unterstützen die IFD in Brandenburg Schüler_innen mit Behinderung auf dem Weg in den Beruf. Diese Unterstützung erhielt auch Frau Rakte. In Gesprächen mit einer Mitarbeiterin des IFD ging es für sie darum herauszufinden, wo und wie sie einmal arbeiten will. Bereits hier entstand die Idee, dass Gastronomie etwas für sie sein könnte. Und dann ging es ums Ausprobieren. Es wurde ein erstes Praktikum im Küchenbereich einer Gaststätte vereinbart, das sie dort an einem Tag pro Woche absolvierte. Die Mitarbeiterin des IFD war auch punktuell im Betrieb dabei, um sich einen Eindruck zu verschaffen und mit Frau Rakte das Praktikum auszuwerten und zu reflektieren, was bereits gut geht und was noch weiterentwickelt werden kann. Neben der individuellen Unterstützung ist der Aufbau und die Stärkung

eines persönlichen Unterstützernetzes ein Kernelement der Begleitung im Übergang Schule-Beruf. Die IFD-Mitarbeiterin führte Gespräche mit den Eltern, Lehrer_innen, dem Rehaberater der Arbeitsagentur, dem Arbeitgeber und Therapeut_innen, meist im Beisein von Frau Rakte. Zur Auswertung des Praktikums und der ersten Berufsorientierung und zur weiteren Planung fanden auch zwei Berufswegekonzferenzen statt, in denen die wesentlichen Beteiligten mit Frau Rakte gemeinsam überlegten, wie ihr beruflicher Weg weitergehen könnte. Hier wurden auf der Grundlage von Eindrücken und Einschätzungen der Beteiligten, wie die Kompetenzanalyse durch den IFD, Aufgaben übernommen und das weitere Vorgehen vereinbart. In der ersten Berufswegekonzferenz stand die Frage, ob eine Ausbildung zur Fachpraktikerin Küche (Beikoch) nach §66 BBiG/§42m HwO möglich wäre, im Mittelpunkt. Frau Rakte wünschte sich dies und hätte die Ausbildung gerne in ihrem Praktikumsbetrieb gemacht, der Arbeitgeber stand dem aber skeptisch gegenüber. Die Berufswegekonzferenz empfahl, das Praktikum weiter fortzuführen sowie eine Anschlusspraktikumsstelle in einer Großküche zu suchen, um noch einmal einen etwas anderen Arbeitsbereich mit einer anderen Betriebsstruktur kennenzulernen und auszuprobieren.

Die Fortführung des ersten Praktikums und die berufsbezogene Entwicklung von Frau Rakte überzeugten den Arbeitgeber davon, ihr einen Platz im Rahmen einer Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ)⁵ anzubieten, sie solle zuvor aber noch ein mehrwöchiges Praktikum an fünf Tagen pro Woche in seinem Betrieb machen. Die Arbeitsagentur stimmte diesem zu.

Aufgrund einer längeren Erkrankung von Frau Rakte noch während ihrer Schulzeit geriet der weitere Weg zunächst ins

Stocken, die InbeQ war zwischenzeitig in Frage gestellt. Es fand erneut eine Berufswegekonzferenz statt, die empfahl, einen Antrag auf Schulzeitverlängerung zu stellen. Beim Schulende – dann doch ohne Schulzeitverlängerung – war Frau Rakte gesundheitlich stabil. Der IFD koordinierte den weiteren Weg. Um eine klarere Vorstellung über die Arbeitsmarktfähigkeit zu gewinnen, regte die Arbeitsagentur die Teilnahme an der 3-monatigen DIA-AM-Maßnahme⁶ an. Bis es dazu kam, war Frau Rakte eine Weile arbeitslos. Für sie war an dieser Stelle klar, dass sie arbeiten und zu ihrem Arbeitslosengeld noch etwas dazu verdienen wollte:

„Die Schule war ja vorbei und dann war ich erstmal arbeitslos. Da hatte ich ja keine Arbeit. Da musste ich ja irgendwie zusehen, wie ich Geld verdiene. Dann hab ich beim Bauern gefragt, ob ich ein bisschen helfen kann. ... habe ich ein bisschen geholfen beim Bauern, so ein bisschen ausgemistet und so ein bisschen Geld verdient.“

Die Erfahrung sich selbst Arbeit zu suchen, ist für sie nicht neu. Schon vorher hatte sie sich in den Ferien Arbeit gesucht. Sie sagt dazu:

„In der Schule hab ich auch schon immer Ferienarbeit gemacht, weil zu Hause sitzen kann ich nicht. Ich muss irgendwie arbeiten. Wenn ich arbeitslos werde, das könnte ich gar nicht.“

Auf 165-€-Basis verdiente sie so etwas dazu und beschreibt auch ein wesentliches Ziel ihres Zuverdienstes: *„um mein Auto zu tanken.“* In den letzten Monaten ihrer Schulzeit hatte sie bereits mit Unterstützung des IFD ihren Führerschein gemacht.

Nicht nur für die Zeit der Überbrückung zwischen Schulende und Beginn der DIA-AM formuliert Frau Rakte, was Arbeit für sie bedeutet und dass sie sich selbst als aktive Gestalterin ihres Berufsweges sieht. Dies wird auch später in ihrem beruflichen Weg deutlich (s.u.).

Schließlich kam es zur Teilnahme an der DIA-AM und im Anschluss daran an der InbeQ, beides beim gleichen Leistungserbringer. Ein neues Problem tauchte auf: Ihr Praktikumsbetrieb, der ihr einen Qualifizierungsplatz zugesagt hatte, schloss. Nun ging es darum einen neuen passenden Betrieb zu finden, was mit Unterstützung der Mitarbeiterinnen der InbeQ-Maßnahme und des IFD gelang: Bald war ein Betrieb gefunden, der sich offen für die Qualifizierung zeigte. Die Gastronomie einer Kart-Bahn bot günstige Gelegenheiten. Als

Entwicklung und Fortschritte sowie aktuell auftretende Probleme zu besprechen. Manche Themen, die im betrieblichen Alltag Bedeutung hatten, wurden mit in den wöchentlich stattfindenden Projekttag beim Bildungsträger oder auch in Einzelberatungsgespräche genommen. Dies betraf insbesondere Fragen der Kommunikation und des Blickkontakts zu Vorgesetzten, Kolleg_innen und Kund_innen. Diese Themen waren auch für andere InbeQ-Teilnehmende relevant, sodass der Projekttag für die Reflexion und für praktische Übungen

Frau Rakte geklärt, dass die Phase der Qualifizierung mit Maßnahmeende beendet sein würde und sich nun konkret die Frage nach der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis stellen würde. In Gesprächen mit den beteiligten Akteuren hierbei wurde auf die Frage danach, was denn ausschlaggebend hilfreich für die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis war, immer wieder gesagt: „*dass sich alle an einen Tisch gesetzt haben.*“

In der Tat war es ein Tisch, an dem sich eines Nachmittags der Arbeitgeber, die betriebliche Anleiterin, die zukünftige Arbeitnehmerin Frau Rakte, eine Mitarbeiterin der InbeQ, Herr Metzdorf vom IFD und ein Arbeitsvermittler der örtlichen Agentur für Arbeit zum Planungsgespräch versammelten um mögliche Wege in ein Arbeitsverhältnis gemeinsam zu beleuchten. Das Integrationsamt war in diesem Fall telefonisch vertreten und befand sich im engen Austausch mit Herrn Metzdorf zu den Fördermöglichkeiten.

Auch eine Begleitung durch den IFD wurde bereits im Planungsgespräch angedacht. Herr Metzdorf unterstützt nun sowohl Frau Rakte als auch den Arbeitgeber und die betriebliche Anleiterin durch Einzelgespräche, die je nach Bedarf vor Ort im Betrieb oder telefonisch stattfinden. Auch im Planungsgespräch saßen beide zusammen und überlegten gemeinsam, welche Fähigkeiten Frau Rakte während der InbeQ weiterentwickelt und welche Förderung und Unterstützung noch während der InbeQ bzw. danach nötig wäre. Gleiches trifft auch auf die Leistungsträger zu, deren Zusammenarbeit in der Brandenburger Verwaltungsabsprache (s. Kasten) beschrieben ist und entsprechend hier umgesetzt wurde.

Wichtig ist, dass der Integrationsfachdienst bereits beim Planungsgespräch (in Brandenburg in der Regel 3 Monate vor Beendigung der Maßnahme InbeQ) aktiv in die Gestaltung des Überganges

„Die Schule war vorbei und ich war erstmal arbeitslos. Da musste ich irgendwie zusehen, wie ich Geld verdiene.“

kleiner Betrieb mit überschaubaren Arbeitsbereichen und familiärer Atmosphäre schien er aus Sicht der InbeQ-Mitarbeiterin gut geeignet für Frau Rakte. Auch Frau Rakte war interessiert, da es sich um den von ihr gewählten Wunscharbeitsbereich handelte. Der Arbeitgeber, Herr Wagner, war insbesondere offen, weil er Frau Rakte von Anfang an als eine Mitarbeiterin erlebte, die arbeiten wollte und mit der er zuverlässig rechnen konnte, wie er im Interview betonte.

Frau Rakte allerdings haderte nun damit, dass sie mit der InbeQ keine „richtige“ Ausbildung machen konnte, sodass sie überlegte die InbeQ abzubrechen. In Beratungsgesprächen erörterte die Mitarbeiterin des IFD mit ihr Vor- und Nachteile eines Abbruchs. Am Ende entschied sie sich für den Verbleib in der InbeQ.

Während der InbeQ kam die Mitarbeiterin der InbeQ-Maßnahme, regelmäßig alle 1 bis 2 Wochen in den Betrieb, um mit dem Arbeitgeber, der betrieblichen Anleiterin und vor allem mit Frau Rakte selbst die

genutzt wurde und die dort erlernten Strategien im Betrieb umgesetzt werden konnten. Bei Frau Rakte war zu diesem Thema das Tragen des Hörgerätes immer wieder bedeutsam. In Rollenspielen während des Projekttages erfuhr sie, wie das Nichtverstehen auf andere wirkte und wurde dafür sensibilisiert, dass das Tragen ihres Hörgerätes nicht nur für sie selbst, sondern auch für andere in ihrem Betrieb wichtig war.

Bei der Lösung von Kommunikationsproblemen waren und sind aber auch Kolleg_innen und Gäste kreativ beteiligt. Den Gebrauch von „Fingersprache“ (z.B. für die Art, Größe und Anzahl von Getränken, die bestellt wurden), wie sie die Beteiligten im betrieblichen Alltag entwickelt haben, beschreibt die betriebliche Anleiterin Frau Hildebrandt als hilfreich in der Kommunikation: „*Wir kriegen das immer hin mit Händen und Füßen.*“

Nach fast eineinhalb Jahren der Qualifizierung und Einarbeitung im Betrieb wurde im Gespräch zwischen einer Mitarbeiterin der InbeQ, dem Arbeitgeber und

in das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis einbezogen wird. Herr Metzdorf übernimmt von hier die Koordination dessen, was abgesprochen und noch umzusetzen ist. Der Wechsel des Leistungserbringers für die personelle Unterstützung vom Bildungsträger, der die InbeQ durchgeführt hat zum IFD, der für die Berufsbegleitung ab Beginn des Arbeitsverhältnisses zuständig ist, ist u.a. deswegen so reibungslos verlaufen, weil die Zusammenarbeit beider Akteure gut funktioniert hat und schnittstellenübergreifend gelungen ist. Der IFD hatte bereits den Übergang aus der Schule begleitet und sich später an der Suche nach einem Qualifizierungsbetrieb beteiligt. Während der InbeQ blieben der IFD und der Bildungsträger im Kontakt über die Weiterentwicklung von Frau Rakte.

Frau Rakte, die auch am Planungsgespräch beteiligt war, erinnert sich daran, dass sich in diesem Gespräch für sie geklärt habe, dass ihr Arbeitgeber wirklich interessiert war sie einzustellen: *„dass ich wirklich eingestellt wurde. Ich dachte erstmal, die wollten mich nicht nehmen oder so. Das hatte ich erst so das Gefühl gehabt. Aber dann haben die doch gesagt, die nehmen mich. Das war ein schönes Gefühl.“*

Fünf Monate später startet das sozialversicherungspflichtige unbefristete Arbeitsverhältnis. Frau Rakte ist nun mit 30 Stunden pro Woche beschäftigt, i.d.R. vormittags und mittags. An manchen Tagen verschiebt sich die Arbeitszeit von Frau Rakte. Dies ist vor allem bei größeren Veranstaltungen so, die sich durchaus einmal in den Abend hineinziehen. Wenn Rennen auf der Kartbahn stattfinden oder Betriebsfeste in der Gaststätte, *„dann muss man natürlich auf jeden eigentlich zurückgreifen“*, beschreibt Herr Wagner den betrieblichen Bedarf. Bei diesen Anlässen als Arbeitskraft beteiligt zu sein, ist aber auch Frau Rakte selbst wichtig, auch wenn sie

dann manchmal *„ganz schön k.o.“* ist.

Das Arbeitsverhältnis wurde für ein Jahr mit einem Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit unterstützt, an den sich ein Beschäftigungssicherungszuschuss des Integrationsamtes nahtlos anschloss. Das Integrationsamt finanzierte in kleinem Umfang die Ausstattung des neu entstandenen Arbeitsplatzes (hierzu wurden neue Messer angeschafft).

„Ich dachte erstmal, die wollten mich nicht nehmen. Aber dann haben die doch gesagt, die nehmen mich. Das war ein schönes Gefühl.“

Im Arbeitsalltag hat sich mittlerweile viel eingespielt. Fällt es Frau Rakte einerseits schwer flexibel zwischen verschiedenen Tätigkeiten zu wechseln – *„Stereogeschichten gehen halt nicht“*, beschreibt dies der Arbeitgeber, so gelingt es ihr andererseits gut, *„nach festgelegten und abgesprochenen Abläufen zu arbeiten“*, ist die Erfahrung von Frau Hildebrandt. Beide schätzen auch die Schlüsselkompetenzen von Frau Rakte: Sie ist *„immer pünktlich“* (Herr Wagner) und *„immer zuverlässig, höflich, freundlich. Man kann sich auf sie verlassen“* (Frau Hildebrandt) durchweg positiv ein.

Während der drei Jahre, die Frau Rakte in dem Betrieb ist, hat sie sich weiterentwickelt. Frau Hildebrandt nimmt wahr, dass *„ihr Auftreten schon anders ist, den Gästen gegenüber, die sie kennt. Der Arbeitsablauf ist selbständiger geworden.“* Andererseits sieht Frau Hildebrandt auch weiterhin Unterstützungsbedarf:

„Sie kann halt nicht alleine. Sie holt jetzt den Sellerie oder Möhren oder Petersilie

aus dem Kühlschrank, fängt dann sofort an zu schneiden und zu hacken und zu machen, wo ich dann aber sage: Emily, was ist wichtiger? Was brauchen wir heute? Und dann, wenn denn noch Zeit ist, können wir die anderen Sachen machen.“

Auch die Tagesform von Frau Rakte sei sehr unterschiedlich, sodass der Unterstützungsbedarf im betrieblichen Alltag schwankt.

Auch für Frau Rakte selbst hat sich einiges geändert. Grundsätzlich gefällt ihr der Arbeitsplatz gut. Sie fühlt sich heute sicherer im Kontakt zu den Kund_innen und auch in den täglichen Arbeitsabläufen und Verantwortlichkeiten. Das Schwierigste ist für sie der Umgang mit der Kasse. Das Eintippen der Preise für Essen und Trinken und das Ausweisen der Mehrwertsteuer ist für sie eine Herausforderung und löst manchmal Stress aus, *„weil man nicht mehr löschen kann, was man eingebucht hat“*. Entlastend ist für sie, dass ihr Frau Hildebrandt im Zweifelsfall dabei hilfreich zur Seite steht.

Der Lebenspartner von Frau Rakte lebt in einer anderen Stadt. Um nicht so lange Pendelwege zu haben und mit ihm zusammen zu wohnen, wünscht sich Frau Rakte aus diesem Grunde einen Wechsel des Arbeitsplatzes und Wohnortes. Das Integrationsamt unterstützt diesen Wunsch im Sinne einer Nachhaltigkeit und finanziert die Leistung des IFD hierfür. Herr Metzdorf unterstützt sie bei der Suche nach einem

passenden Arbeitsfeld und Betrieb und begleitet sie zu Bewerbungsgesprächen und bereitet diese zusammen mit ihr vor, betont aber auch, dass sie die Bewerbungsgespräche selbst führt.

16 Monate später...

... treffe ich mich erneut mit Frau Rakte und Herrn Metzdorf. Frau Rakte hat mittlerweile eine neue Stelle in einer anderen Stadt. Mich interessiert, wie es dazu gekommen ist und wie es ihr jetzt geht.

Ihr Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel war ja bereits im Vorjahr aktuell. Herr Metzdorf unterstützte sie bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und Arbeitsfeld. Aber gemacht habe sie schließlich alles alleine, sagt er. Beim Vorstellungsgespräch in einem Krankenhaus war er zwar dabei, aber Frau Rakte selbst führte das Gespräch und sagte dort, dass sie gerne dort arbeiten würde. Vereinbart wurde ein fünfzigstündiges Probearbeiten im Reinigungs-

war in dem Betrieb mit mehr als 3.000 Mitarbeiter_innen ein Entscheidungsprozess an mehreren Stellen notwendig, sodass die Entscheidung nicht sofort getroffen werden konnte.

Mit der Hoffnung auf einen Arbeitsplatz dort suchte Frau Rakte dennoch erst einmal weiter. Nach einigen Monaten fand sie eine ausgehängte Stellenanzeige eines Eiscafés. Sie bewarb sich und wurde bei ihrer Bewerbung und Gesprächen mit dem Arbeitgeber wiederum von Herrn Metzdorf unterstützt und begleitet. Den Beteiligten war zu diesem Zeitpunkt noch nicht klar, ob der Arbeitsplatz passen könnte, daher wurde ein Versuch gestartet. Für Frau Rakte war es wichtig, dass die von ihr gewünschte Veränderung einer neuen Stelle und des Umzugs vorangeht. Nach einem Aufhebungsvertrag mit ihrem alten Arbeitgeber startete sie nahtlos das neue Arbeitsverhältnis. Den Gastronomiebereich kannte sie schon, allerdings war die Arbeit hier doch ganz an-

schon das Probearbeiten im Krankenhaus in ihrem Urlaub gemacht hatte, zu wenig und boten nicht die Möglichkeit einer angeleiteten Einarbeitung, wie sie für Frau Rakte sinnvoll gewesen wäre. Nach kurzer Zeit merkte Frau Rakte, dass sie dieser Arbeitsplatz überforderte. Ähnlich empfand das ihr neuer Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis kündigte, gerade an dem Tag, an dem sich das Krankenhaus wieder meldete, auf dessen Rückmeldung sie seit ihrem Praktikum vor fast einem Jahr gehofft hatte. Eine – ebenfalls schwerbehinderte – Mitarbeiterin ging dort in Rente, sodass ein Arbeitsplatz frei wurde und der Betrieb an Frau Rakte dachte. Rückblickend haben sich die fünf Tage Probearbeiten, die sie dort gemacht hatte, also auch dafür gelohnt, dass sie den Mitarbeiter_innen im Gedächtnis geblieben ist.

Frau Rakte wird zu einem erneuten Bewerbungsgespräch eingeladen, an dem neben drei Mitarbeiterinnen des Unternehmens auch Herr Metzdorf teilnimmt und sich im Gespräch mit Frau Rakte erinnert:

„Sie wurden dort gefragt: ‚Was trauen Sie sich zu? Oder wovor haben Sie Angst?‘ Und nach den verschiedenen Reinigungsmitteln wurde gefragt. Wir haben von Anfang an offen drüber gesprochen. Sie wurden zum Beispiel gefragt: Was fällt Ihnen schwer? Und Sie wurden auch gefragt, ob Sie lesen können. Und da haben Sie gesagt: ‚Ja. Wenn mir was schwerfällt und ich mir was merken muss und ein bisschen länger dafür brauche, dann schreibe ich mir das auf.‘ Und das war dann, glaube ich, für die Leute vom Betrieb gut zu hören, dass Frau Rakte da schon ihre Vorstellungen hat, was sie machen kann, wenn sie nicht weiterkommt: fragen und Sachen aufschreiben.“

Gemeinsam wurde in dem Gespräch überlegt, wie ein Arbeitsplatz für Frau Rakte aussehen könnte, wer ihre direkte Ansprechpartnerin im Betrieb sein könn-

„Wenn mir was schwerfällt und ich mir was merken muss und ein bisschen länger dafür brauche, dann schreibe ich mir das auf.“

bereich. Der Bereich der Pflege hätte sie eventuell auch interessiert – vorausgesetzt wird da allerdings eine entsprechende Ausbildung. So machte sie das Probearbeiten im Reinigungsbereich. In Zusammenarbeit mit einer Mitarbeiterin war sie in der Moppwäscherei. Das Waschen, Trocknen und Sortieren der Wischmöpfe war die hauptsächliche Aufgabe in dieser Woche. Durch diese ersten Erfahrungen in dem Arbeitsbereich stellte Frau Rakte selbst fest, dass der Reinigungsbereich etwas für sie sein könnte. Und von dem Betrieb wurde ihr signalisiert, dass Interesse an ihr als zukünftige Mitarbeiterin besteht. Allerdings

ders als zuvor. Hatte sie vorher mehrere Kolleginnen, die ihr sagten, wo gerade was notwendig wäre, so wurde an ihrer neuen Arbeitsstelle mehr Selbständigkeit erwartet – und zum Teil ein akkurateres Arbeiten, wie sie selbst beschreibt:

„Da hatte ich ja erst nur Kuchen aufgeschnitten. Aber da musste ich wirklich drauf achten, dass das wirklich alles gleich aussieht. Das war ein bisschen schwierig. Dann musste ich auch mit der Kaffeemaschine klarkommen. Die ist ein bisschen moderner.“

Für eine komplette Einarbeitung waren zwei Tage Probearbeiten, die sie wie

te und welche weitere Unterstützung notwendig wäre. Und auch, dass es eine ausreichende Zeit der Einarbeitung geben müsste, war für die Beteiligten klar. Frau Rakte erhielt einen zunächst auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis, das nun seit mehr als einem halben Jahr besteht, wird durch einen Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit gefördert. Zu einer möglichen weiteren Förderung durch einen Beschäftigungssicherungszuschuss des Integrationsamtes hat der IFD beraten. Herr Metzdorf IFD ist darüber hinaus weiter im Rahmen der Berufsbegleitung beteiligt.

Frau Rakte arbeitete zunächst sechs Stunden pro Tag in der Moppwäscherei. Nach und nach kamen andere Arbeitstätigkeiten und -orte hinzu. Zudem erweiterte sie bald ihre Arbeitszeit auf eine Vollzeitstelle und besprach sich hierzu immer wieder mit Herrn Metzdorf, der ihre Eigeninitiative dazu feststellt:

„Sie haben gesagt: ‚Ich würde auch gern woanders arbeiten und nicht nur hier in der Moppwäsche.‘ Und da hat Frau Maier⁷ [ihre Vorgesetzte] gesagt ‚Okay, probieren wir mal.‘ Dann wurde Ihnen das gezeigt und es wurde gemerkt ‚Okay, ja. Das klappt gut.‘ Und dann haben Sie es auch mal alleine probiert. Da haben Sie gute Kollegen, die Ihnen das einfach gezeigt und gut erklärt haben.“

Frau Rakte beschreibt, wie ein normaler Arbeitstag heute bei ihr aussieht:

„Ich fange schon um 4 Uhr da [in der Pflegeeinrichtung] an. Dann muss ich zum Krankenhaus. Und da mache ich erst bei uns [auf der Station] sauber. Und danach lege ich Wäsche zusammen. Um zehn fange ich an, die Kantine sauber zu machen. Und bin später in der Wäscherei. Und dann fahre ich in die erste Etage hoch, da muss ich die Toiletten saubermachen. Und dann gehe ich wieder.“

Ihre Arbeitstätigkeiten sind umfangreich geworden, zudem ist sie an zwei Arbeitsorten tätig. Um sich alles merken

zu können, was sie für die Arbeit wissen muss, hat sie anfangs Hilfsmittel wie z.B. übersichtliche Listen genutzt: *„Ich habe so einen Zettel, da steht alles drauf, was man dafür benutzen kann. Und das habe ich mir auch gemerkt.“* Darüber hat sie z.B. erfahren, welche Reinigungsmittel für was genutzt werden oder welche Farben die entsprechenden Putztücher haben.

Als sie alleine in eine eigene Wohnung zog, wurde es finanziell enger, sodass sie sich vorübergehend entschloss, noch einen Zusatzjob zu machen. Sie stellte bald fest: *„Ich war so k.o., bin fast eingeschlafen“* und merkte daran, dass es ihr zu viel wird. Den Nebenjob ließ sie also wieder fallen und hat nun ihre Vollzeitstelle.

Gefragt danach, warum die berufliche Karriere von Frau Rakte so erfolgreich läuft, sagt Herr Metzdorf, dass es vor allem ihr starker Wille sei, etwas zu erreichen, was sie sich wünscht und dann die Wege zu suchen und sich, soweit nötig, Unterstützung z.B. bei Herrn Metzdorf zu holen und auch die Fähigkeit, Schritt für Schritt ihren Weg zu gehen und zwischendurch zu reflektieren, was passt und was sich ändern soll.

Und wie geht es weiter? Frau Rakte hat schon Ideen für ihre weitere berufliche Entwicklung. Die Probezeit hat sie erfolgreich bestanden und wird nun zumindest bis zum Ablauf der Befristung weiter von Herrn Metzdorf begleitet. Erfahrungen zeigen, dass für den Übergang von einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn sich das Integrationsamt ggf. mit einem Beschäftigungssicherungszuschuss beteiligt, die Begleitung durch den IFD oft hilfreich ist. Langfristig werden die Kontakte zwischen Herrn Metzdorf und Frau Rakte weniger werden, doch als potenzieller Ansprechpartner wird der IFD sowohl Frau Rakte als auch dem Arbeitgeber langfristig zur Verfügung stehen und sich in regelmäßigen Abständen im Betrieb nach dem Stand der Dinge erkundigen.

Kirsten Hohn ist bei der BAG UB zuständig für den Bereich Beratung und Weiterbildung war bis März 2019 beteiligt am Projekt „Nachhaltigkeit in der Unterstützten Beschäftigung“.



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 432 53 123
E-Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de

Jan Siefken war für die BAG UB bis März 2019 beteiligt am Projekt „Nachhaltigkeit in der Unterstützten Beschäftigung“ und arbeitet jetzt im Projekt „Talent-PASS“ mit.



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 432 53 123
E-Mail: jan.siefken@bag-ub.de

FUSSNOTEN

- 1 Name geändert
- 2 Name geändert
- 3 Name geändert
- 4 Name geändert
- 5 Die InbeQ ist der erste Teil der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX
- 6 DIA-AM ist eine Maßnahme zur Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit, deren Ziel es ist, die jeweils passende Förderung von Menschen mit Behinderung auf dem Weg ins Arbeitsleben herauszufinden, die von ihrer Leistungsfähigkeit her zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt stehen.
- 7 Name geändert

Materialien der BAG UB



Arbeitshilfe Organisationsentwicklung

BLESINGER, Berit (2014):
„Inklusion und berufliche Bildung kooperativ gestalten!“ Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung für Leitungs- und Fachkräfte
8,00 €



Qualitätskriterien Berufspraktika

HOHN, Kirsten (2014):
Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Berufspraktika. Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit
5,00 €

Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



Themenheft 1
WIERSCH, Johanna (2014):
„Alle an Bord!“ Gespräche führen im Kontext der Unterstützten Beschäftigung.
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 2
SIEVERS, Ulla / KREMEIKE, Karin (2014):
„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“ Personenzentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung.
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 3
FRÜCHTEL, Frank (2014):
„Raum ist Beziehung“. Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 4
MÜLLER, Susanne (2014):
„Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“. Migration und Unterstützte Beschäftigung
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 5
AGRICOLA, Jörg (2014):
„Bildung inklusive“. Projekttags-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

Bestellungen online unter: www.bag-ub.de/materialbestellung
Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung.

Oder als kostenloser Download:

Die Broschüre Qualitätskriterien Berufspraktika und weitere kostenlose Broschüren finden Sie unter: <http://www.bag-ub.de/publikationen>

Die Themenhefte sowie die Arbeitshilfe Organisationsentwicklung sind im Fachinformationspool Unterstützte Beschäftigung verfügbar unter: www.bag-ub.de/ub/fip

Das Projekt

„Karriereplanung inklusive“

Berufliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Von Birgit Nickel und Claus Sasse

Einleitung

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.

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 im Jahr 2014 das Projekt „Karriereplanung inklusive“ initiiert, das diese Herausforderungen aufnehmen und einen Beitrag leisten sollte, berufliche Weiterbildungsangebote inklusiv und möglichst barrierefrei zu gestalten. Das Modellprojekt „Karriereplanung

inklusive“ wurde von September 2014 bis zum Juni 2018 aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und an drei Standorten umgesetzt: in Chemnitz vom Sozialen Förderwerk e.V., in Nürnberg von Access - Inklusion im Arbeitsleben gGmbH und in Hamburg von der Hamburger Arbeitsassistenten gGmbH. Als weiterer Projektpartner führte die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung die Evaluation des Projekts und das Monitoring durch.

1. Aufgaben und Ziele

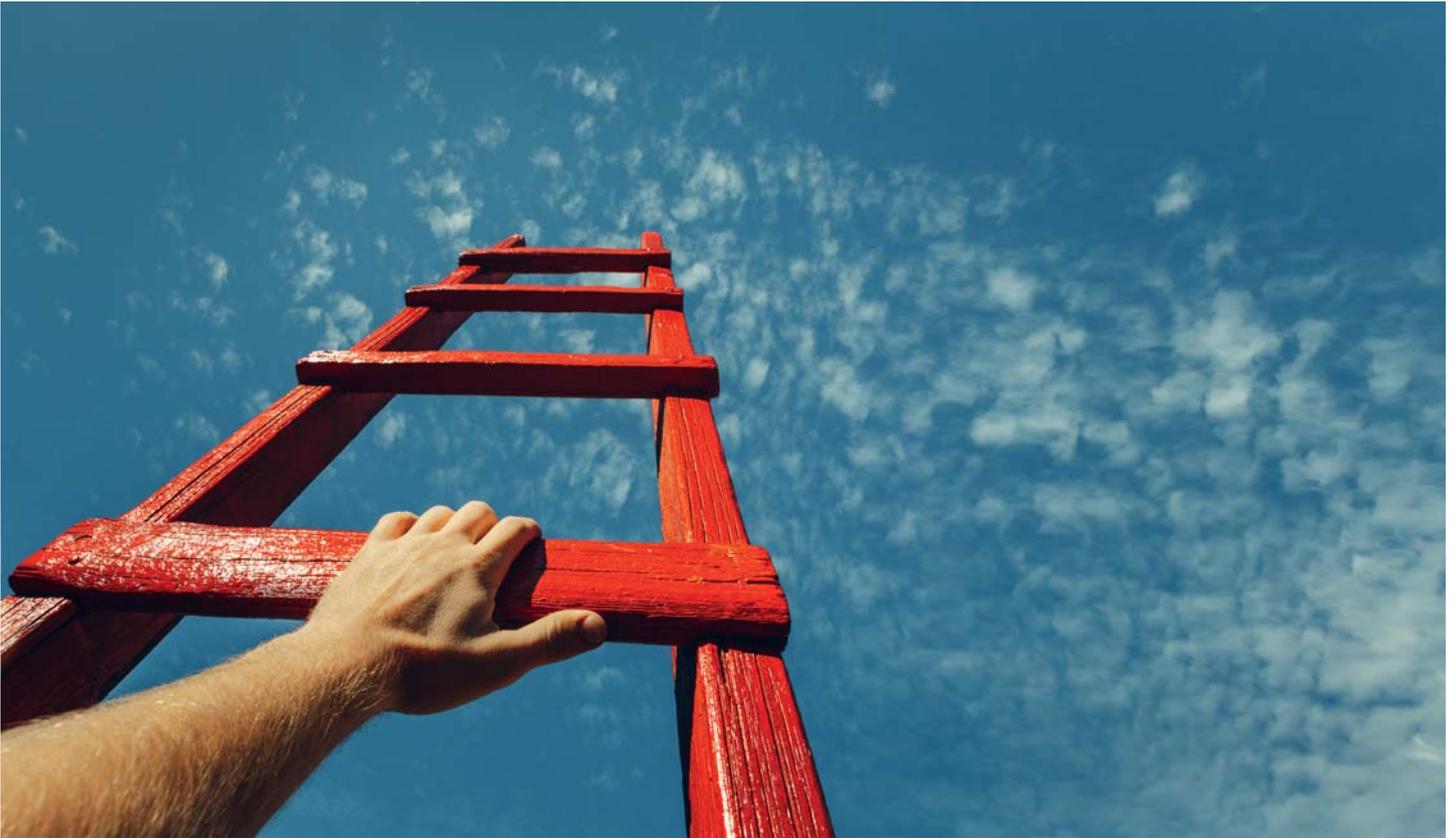
Mit dem Projekt „Karriereplanung inklusive“ wurden

- Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und ohne formalen Berufsabschluss ermutigt, sich fortzubilden und darüber beruflich weiterzuentwickeln,
- Arbeitgeber gewonnen, gering qualifizierte Mitarbeiter_innen mit Behinderung in ihrer Fortbildungsplanung zu berücksichtigen,
- Fort- und Weiterbildungsträger sensi-

bilisiert, ihre Angebote so zu gestalten, dass sie auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten zugänglich werden,

- Fachkräfte zur Teilhabe am Arbeitsleben als Bildungscoaches ausgebildet, um Weiterbildungsangebote zu finden, anzupassen und Arbeitnehmer_innen mit Behinderung in der Weiterbildung und beim Transfer in die Praxis zu 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.¹

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“ wesentliche Forderungen der Vereinten



Nationen. Im Rahmen der Prüfung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hatte 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 Weiterbildungsangeboten eine wichtige Bedingung für eine dauerhafte, langfristige Beschäftigung.²

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.³

2. 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.“⁴

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.⁵ 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 auf 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.“⁶

Eine Weiterbildung muss keinen direkten Bezug zum bestehenden Arbeitsplatz haben. Vielmehr steht für die Arbeitnehmer_in im Vordergrund, das individuelle 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. Vorgegangen sind frühere Bildungsphasen und zwischenzeitliche Berufstätigkeit. [...] Sofern die Weiterbildung vom Unternehmen ausgeht und im Unternehmenskontext erfolgt, spricht man von betrieblicher Weiterbildung.“⁷

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.“⁸

In einer Untersuchung für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) kommt Behringer zu dem Ergebnis, dass berufliche Weiterbildung von Menschen in sogenannten „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“.⁹ Zwar sei ein Anstieg der Teilnahmequoten bei dieser Personengruppe 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_in-

„Über die Hälfte der befragten Arbeitnehmer_innen hatte noch nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen.“

nen hatte noch nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. 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.

Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung

Gesetzliche Grundlagen der Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung sind in Deutschland das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO). In der in §§ 66 BBiG/42m HwO genannten Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden Rahmenrichtlinien für Ausbil-

dungsregelungen 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 un-mittelbar oder mittelbar beeinträchtigt

werden.“¹⁰ 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.¹¹ Näheres dazu findet sich auch in dem vom BIBB herausgegeben Handbuch „Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende“.¹²

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.“¹³

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.“¹⁴ Nach Artikel 24 der 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.¹⁵

3. Weiterbildungsbedarfe und -angebote

Eine Bestandsaufnahme, die in Form von Interviews mit unterstützten Arbeitnehmer_innen, Arbeitgeber_innen, Fachdiensten und Weiterbildungsträgern in der ersten Phase des Projekts „Karriereplanung inklusive“ durchgeführt wurde, machte das Interesse von Arbeitnehmer_innen und den Wunsch von Arbeitgeber_innen an passenden Angeboten beruflicher Weiterqualifizierung sichtbar. Es zeigte sich auch, dass es bisher nur sehr wenige adäquate berufliche Weiterbildungsangebote insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten gibt.

Ein Viertel der interviewten Arbeitnehmer_innen gab an, noch nichts von Weiterbildung gehört zu haben, ein weiteres Viertel der Befragten konnte keine Angaben zu einer eigenen Teilnahme an Weiterbildungen machen. Die Arbeitnehmer_innen, die bereits an Weiterbildungen teilgenommen hatten, bewerteten dies grundsätzlich positiv. Neben dem Wissenserwerb empfanden sie vor allem auch den Aspekt des „Dazugehörens“ als sehr positiv. In den Interviews wurden auch verschiedene Aspekte benannt, die die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten erleichtern: z.B. genügend Zeit bei der Vermittlung und dem Nachvollziehen der Lerninhalte, freundliches Eingehen auf die Teilnehmerbedarfe durch die Kursleitungen, kleine Lerngruppen und viel Praxisbezug bei Lernaufgaben.

Die in den Interviews befragten Betriebe zeigten sich dem Thema Weiterbildung gegenüber offen. Die Mehrzahl der Betriebe wusste um die Unterstützungsbedarfe der Mitarbeitenden gut Bescheid und zeigte sich offen dafür, auch externe Unterstützungsangebote zum Beispiel durch einen Fachdienst anzunehmen.

Die meisten der befragten Mitarbeiter_innen der Fachdienste sahen einen großen Bedarf für Weiterbildungsangebote für die unterstützen Arbeitnehmer_innen, sowohl für beruflich-fachliche wie auch für persönlichkeitsbildende Themen. Praktische Erfahrung mit einer Begleitung von unterstützten Arbeitnehmer_innen in berufliche Weiterbildungsangebote gab es aber nur vereinzelt. Eine individuelle berufliche Weiterbildungsplanung für unterstützte Arbeitnehmer_innen war in der Regel kein Thema zwischen Fachdiensten, Arbeitnehmer_innen und Betrieben.

In den Befragungen der Weiterbildungsanbieter wurde von allen eine grundsätzliche Offenheit für eine Teilnahme von Menschen mit körperlichen und Sinnesbeeinträchtigungen signalisiert. Viele Anbieter hatten auch bereits seit längerem

ausreichend Erfahrung, um Kurse barrierearm für diesen Personenkreis anbieten zu können. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten waren Angebote dagegen rar und die Skepsis der Weiterbildungsanbieter, ob eine Teilnahme möglich gemacht werden könnte, groß. Erfahrungen mit der Teilnahme dieser Personengruppe an eigenen Angeboten gab es in der Regel nicht. Dort, wo zum Zeitpunkt der Befragung bereits Weiterbildungen inklusiv durchgeführt worden waren, wurden von den Weiterbildungsanbietern Assistenzen zur Unterstützung des Lernprozesses eingesetzt oder ein solches Unterstützungsangebot als hilfreich angesehen.

Die Interviews mit Weiterbildungsanbietern zeigten auch, dass Volkshochschulen aufgrund ihrer Kurskonzeption (also normalerweise keine Voraussetzung von Bildungsabschlüssen für die Teilnahme und keine Abschlussprüfung), ihrer inhaltlich breiten Aufstellung und geringen Kursgebühren ein wichtiger Bildungsanbieter für Menschen mit Behinderung sind. 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 zum Beispiel die Alphabetisierungs-Kurse zum Erlernen von Lese- und Schreibkompetenz und Computerkurse vor allem für die klassischen Text- und Datenverarbeitungs-Programme.

4. Der Ansatz des Bildungscoachings

Vor dem Hintergrund dieser Bestandsaufnahme wurden im Projekt „Karriereplanung inklusive“ an den drei Praxisstandorten Chemnitz, Nürnberg und Hamburg Bildungscoaches ausgebildet. Ihre Aufgabe sollte sein, bestehende berufliche Weiterbildungsangebote für Menschen mit Be-

hinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, zugänglich zu machen oder passgenaue Weiterbildungsangebote zu entwickeln. Dafür wurde ein Curriculum sowie ein Kompetenz- und Aufgabenprofil für Bildungscoaches entwickelt, das sich an dem Kompetenz- und Aufgabenprofil des Jobcoaches orientiert.¹⁶

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.“¹⁷ 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.“¹⁸ 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 in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Kollegen/Kolleginnen.“¹⁹ 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.“²⁰

Es geht zuerst nicht um die Vermittlung, Prüfung und Zertifizierung formaler Quali-

fikationen 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.

Tätigkeitsbereiche und Kompetenzen des Bildungscoachs

In Anlehnung an diese Beschreibung der Tätigkeiten des Jobcoaches lagen die Aufgaben des Bildungscoachs beim Projekt „Karriereplanung inklusive“ in der Beratung, Begleitung und Unterstützung von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Menschen mit Behinderung für berufliche Weiterbildung. Dazu gehörte 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 damit 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

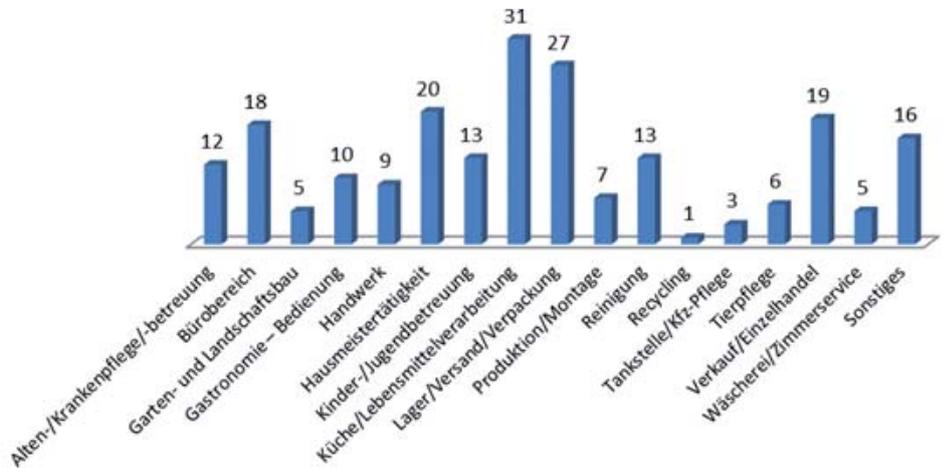
Das im Projekt „Karriereplanung inklusive“ entwickelte Konzept des Bildungscoachings basiert auf dem in der UN-Behindertenrechtskonvention formulierten Recht einer umfassende Teilhabe, die auch einen Anspruch auf lebenslanges (berufliches) Lernen und beruflichen Aufstieg einschließt (UN-BRK Art. 24 und 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 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 des Jobcoachings 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. Ergebnisse des Projekts²¹

Insgesamt wurden in der vierjährigen Projektlaufzeit 215²² Arbeitnehmer_innen mit Behinderung von Bildungscoaches bei beruflichen Weiterbildung begleitet.

Kategorien der Weiterbildungen:

Die Tätigkeitsbereiche, in denen die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, beschäftigt waren, verteilten sich folgendermaßen:



Die umgesetzten Weiterbildungen lassen sich in die drei Bereiche „fachpraktisch“, „lebenspraktisch“ und „Schlüsselqualifikation/Persönlichkeitsbildung“ aufteilen. Den prozentualen Anteil zeigt die folgende Abbildung:



Die Kategorie fachpraktischer Weiterbildungen stellte den zahlenmäßig größten Teil dar. In diese Rubrik fielen 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 zu den Themen:

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

Weiterbildungen im Bereich lebenspraktische Kompetenzen waren unter anderem:

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

Die Weiterbildungen in den drei Bereichen 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 waren regelmäßig wiederkehrende Schulungen für bestimmte Tätigkeitsfelder, zum Beispiel Hygiene-

schulung, Warenkunde, oder notwendige Schulungen, um in dem Bereich arbeiten zu dürfen.

Allerdings hatten auch die Weiterbildungen aus den beiden anderen Bereichen einen Bezug zur jeweiligen Tätigkeit der unterstützten Arbeitnehmer_innen. In den Interviews zur Erhebung des Bedarfs von Weiterbildungen wurde insbesondere von den Fachdienstmitarbeiter_innen häufig ein Weiterbildungsbedarf im Bereich der sozialen Kompetenzen bei den unterstützten Arbeitnehmer_innen 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. Rückmeldungen der Betriebe nach Teilnahme an Weiterbildungen waren 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 sehr 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 und der persönlichen Weiterentwicklung auf dem Arbeitsmarkt.

Tätigkeiten des Bildungscoachs

Für die Evaluation der durchgeführten Weiterbildungsbegleitungen des Projektes wurden die Tätigkeiten des Bildungscoachs in verschiedene Aufgabenbereiche untergliedert und jeweils festgehalten, welche der Aufgaben in den einzelnen Weiterbildungsbegleitungen für die Bildungscoaches anfielen:

- **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 Weiterbildungsbegleitungen notwendig. Die Situationen in denen der Bildungscoach nicht das Angebot recherchierte, waren zum Beispiel innerbetriebliche Schulungen oder eigene initiierte Angeboten des Fachdienstes.
- **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 äußerte oder der Betrieb für die Finanzierung oder zeitliche Freistellung anzusprechen war. Viele Arbeitnehmer_innen äußerten jedoch auch den Wunsch nach Weiterbildung, bei der 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 Kurskosten 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 Leichter 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

Beispiel 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.

Herr M. trifft in gemeinsamer Beratung mit dem Bildungscoach 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 Bildungscoach erhält im Vorwege vom Weiterbildungsanbieter die Unterlagen mit der Theorie für die Gabelstaplerweiterbildung, verfasst 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 Bildungscoach 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 Bildungscoach 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.

Der Bildungscoach und Herr M. treffen sich für ein Auswertungsgespräch. Herr 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 Bildungscoach hat ein Auswertungsgespräch mit dem Fahrlehrer geführt, da die Teilnahme des Bildungscoachs, 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 bewertet die Unterstützung durch den Bildungscoach als sehr hilfreich und zielführend.

Herr M. möchte nun 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.

Weiterbildungen. Der Bildungscoach ist in diesen Fällen 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 Dozent_in dar, der/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 erfolgte 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
- **Transfer der Weiterbildungsinhalte mit der/dem Arbeitnehmer_in in den betrieblichen Ablauf** erfolgte in knapp der Hälfte der umgesetzten Weiterbildungen durch den Bildungscoach. 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 agierten, erfolgte häufig die Übergabe zurück an den Jobcoach genau für diesen Bereich. Der Jobcoach kennt die betrieblichen Abläufe und kann dort am wirkungsvollsten unterstützen, bezie-

hungsweise einschätzen was notwendig ist.

Abbrüche von Weiterbildungen

Insgesamt wurden von den 215 Weiterbildungen 36 vorzeitig beendet. Fast alle Abbrüche erfolgten unmittelbar nach der qualifizierten Beratung zu Beginn des Begleitungsprozesses. Gründe für die jeweilige Entscheidung gegen eine Weiterbildung nach anfänglichem Interesse lagen häufig in der persönlichen Situation der Arbeitnehmer_innen (zum Beispiel Krankheit, Schwangerschaft, Umzug). Somit lässt sich festhalten: Wer in Begleitung eines Bildungscoaches mit einer Weiterbildung angefangen hat, hat diese auch durchgeführt. Eine Ausnahme stellte ein Arbeitnehmer dar, der nach einer ersten nicht bestandener Prüfung beim Führerschein keinen zweiten Versuch mehr unternehmen wollte. Ein wichtiger Grund für die geringe Abbruchquote liegt in der individuellen und intensiven Unterstützung durch die Bildungscoaches, die auf verschiedenen Ebenen den Weg für ein Gelingen der Weiterbildung geebnet haben.

6. Empfehlungen

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 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. Bildungscoachingsangebote 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 „Karri-

ereplanung 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 einem Handbuch nun zur Verfügung. Sie können und sollen zur besseren Nutzung auf die jeweiligen spezifischen Bedarfe der Nutzer_innen angepasst werden.²³

„Ein langfristiges Ziel wäre, das im Projekt „Karriereplanung inklusive“ entwickelte Instrument Bildungscoaching als Angebot von Fachdiensten zu etablieren.“

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 Schwerbehindertensstatus 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 Schw-bAV). Hier können behinderungsbedingte Kosten, die durch die Teilnahme an Weiterbildungen entstehen vom Integrations-

amt gefördert oder übernommen werden. In welchem Umfang und auf welchem Weg mit den bestehenden Förderinstrumenten Unterstützungsangebote in Form von Bildungscoaching finanziert werden können, wird 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 unerläss-

lich. 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 entwickeln. 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 Bildungscoaching zu finden und die Bedeutung des Themas präsent zu halten.

5. Bildungscoaching 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 Bildungscoachings 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

Bildungscoaching 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 geeigneten 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 wissen und können und bisher schon gelernt haben. Die Erhebung des informellen Wissens gibt aber auch dem Bildungscoach die Möglichkeit, geeignete Weiterbildungsangebote zu identifizieren und notwendige Unterstützungsangebote zur Begleitung genauer bestimmen zu können. In der Weiterbildung zum Bildungscoach wurden verschiedene Methoden zur Dokumentation informellen Wissens vermittelt, die von den Bildungscoaches 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 – be-

darf es aber noch weiterer Grundlagenarbeit.²⁴

7. Peer Support Angebote weiterführen und ausbauen

Bei allen am Projekt „Karriereplanung inklusive“ beteiligten Praxispartnern wurden Peer Supporter_innen ausgebildet und eingesetzt²⁵, 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.

Birgit Nickel ist Diplom Sozialpädagogin, Supervisorin und Coach. Bei der BAG UB ist sie zuständig für den Bereich Beratung und Weiterbildung und war bis 2018 im Projekt Karriereplanung inklusive tätig.



Kontakt und nähere Informationen
BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 432 53 123
E-Mail: birgit.nickel@bag-ub.de

Claus Sasse ist bei der BAG UB zuständig für die impulse und war bis 2018 auch im Projekt Karriereplanung inklusive tätig.



Kontakt und nähere Informationen
BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 432 53 123
E-Mail: claus.sasse@bag-ub.de

FUSSNOTEN

- 1 Näheres zum Peer-Support-Baustein des Projekts „Karriereplanung inklusive“ finden Sie in einem eigenen Artikel auf den Seiten 28 - 32.
- 2 Vgl: DIM (2015)
- 3 Das BMAS fördert seit März 2019 das Projekt „Talent-PASS“, das sich die Aufgabe gestellt hat, informelle Kompetenzen zu dokumentieren und berufliche Kompetenzen weiterzuentwickeln. Siehe dazu Artikel auf Seite 35.
- 4 Vgl. BMAS, einfach-teilhabe.de
- 5 Deutscher Bildungsrat (1970)
- 6 BBiG (2005), S. 5
- 7 Vgl. Wikipedia Eintrag zu Weiterbildung: https://de.wikipedia.org/wiki/Berufliche_Weiterbildung, (Zugriff am 18.7.2018)
- 8 Behringer (2011), S. 15
- 9 BMBF (2014), S. 6
- 10 BIBB (2006), S. 1
- 11 Vgl. Vollmer (2017), S.11
- 12 Vgl. BIBB (2014)
- 13 Vgl. AGG (2013), S. 1
- 14 Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000), S. 11
- 15 Vgl. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen: www.behindertenrechtskonvention.info/bildung-3907/
- 16 Eine ausführliche Darstellung der Projektumsetzung und der Projektergebnisse finden Sie in einem Praxishandbuch, das im Rahmen des

- Projekts erstellt wurde. Dort sind u.a. auch das Curriculum zur Ausbildung der Bildungscoaches, eine Darstellung des Bildungscoachingprozesses und Praxisbeispiele dokumentiert. In einem ausführlichen Materialteil werden auch im Projekt entwickelte und aus anderer Quelle genutzte Arbeitsblätter und Coachingtools zur Verfügung gestellt. Sie können das Praxishandbuch und den Materialanhang herunterladen unter: <http://www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/projektergebnisse>
- 17 Vgl. Hötten/Hirsch (2014), S. 11
- 18 Vgl. BIH (o.J.)
- 19 Vgl. BAR (2010), S. 9
- 20 Vgl. BAG UB (2014), S. 1
- 21 Sie finden eine ausführliche Darstellung im Praxishandbuch zum Projekt. Es kann heruntergeladen werden unter: www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/projektergebnisse
- 22 Nicht mit aufgeführt sind die im Projekt zu sogenannten Peer Supporter_innen weitergebildeten Arbeitnehmer_innen mit Behinderung. Dabei handelte es sich um ein eigenes Projektziel. Ein Interview mit einer Peer-Supporterin finden Sie auch in diesem Heft auf den Seiten 33 und 34.
- 23 Das Praxishandbuch des Projekts „Karriereplanung inklusive“ und den dazugehörigen Materialanhang finden sie zum Download unter: www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/projektergebnisse
- 24 Diese Grundlagenarbeit ist Teil des neuen Medellprojekts „Talent-PASS“, das ebenfalls vom BMAS gefördert wird und im März 2019 begonnen hat. Siehe dazu den Artikel auf Seite 35
- 25 Näheres zum Peer-Support-Bausteins des Projekts „Karriereplanung inklusive“ finden Sie in einem eigenen Artikel auf den Seiten 28 - 32
- 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
- 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
- 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/BARGEUnterstBesch.web.pdf>
- BBlG, Berufsbildungsgesetz (2005). Als Download: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBlG.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/>
- BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2006): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBlG 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
- 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 Schw-BAV. Als Download: <https://www.integrationsaemter.de/BIH-Empfehlungen/547c236/index.html>
- BIH, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (o.J.): Eckpunkte Jobcoaching
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales: einfach teilhaben - Webportal für Menschen mit Behinderung, URL: http://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
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000). Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 18.12.2000. Als Download: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf
- Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission -Strukturplan für das Bildungswesen; Stuttgart.
- DIM, 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
- Hötten, Reinhard; Hirsch, Thorsten (2014): Jobcoaching. Die betriebliche Wirklichkeit von Menschen mit Behinderung gestalten; Köln, Balance.
- UN-BRK, 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

LITERATUR:

AGG, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2013). Als Download: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/AGG.pdf>

„Ich kann das erklären!“

Peer Support im Projekt „Karriereplanung inklusive“

Von Birgit Nickel und Claus Sasse

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 Leistungsanbietern 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.

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 An-

gebote 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 Implementierung von zehn Beratungs- und Anlaufstellen, bei denen Menschen mit Behinderung in Einzel- oder Gruppenberatungen zu Teilhabeleistungen informiert. 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 Erweiterten Unabhängigen Teilhabeberatung im Rahmen des neuen Bundesteilhabegesetzes wie auch bei den Peer Projekten des LVR und der DRV Bund wird ausdrücklich Bezug auf Artikel 26 – Habilitation und Rehabilitation – der UN-Behindertenrechtskonvention genommen. Der Artikel 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

2. Idee und Zielsetzung des Peer Support Bausteins im Projekt „Karriereplanung inklusive“

Von September 2014 bis Juni 2018 wurde das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds geförderte Projekt „Karriereplanung inklusive“ an drei Praxisstandorten in Deutschland durchgeführt. Ziel dieses Projekts war, für Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung zu erforschen⁷. Bestandteil des Projekts war auch die Ausbildung von „Peer Supporter_innen“ an den Praxisstandorten. Ausgangspunkt für die Planung und Umsetzung des Peer Support Bausteins im Projekt 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 waren 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 hilfreich und ermutigend auf diesem Weg sein kann. Gleichzeitig fungieren sie für Schüler_innen, Arbeitsuchende oder interessierte Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen (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.

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.

Unterschiedliche Ausgangsbedingungen bei den Projektpartnern:

Bei den drei Praxispartnern des Projekts „Karriereplanung inklusive“ gab es unter-

„Die Arbeitnehmer_innen wissen aus eigener Erfahrung, was hilfreich und ermutigend auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist.“

schiedliche Ausgangsbedingungen für die Entwicklung von Peer Support Angeboten. Dadurch wurde 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 Kar-

riereplanung inklusive ein eigenes Peer Support Angebot. Vier der Hamburger Peer Supporter_innen haben 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 Supporter_innen absolviert hatten, zu Peer Supporter_innen 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. Es wurde ein Ausbildungscurriculum in sieben Modulen entwickelt und während der Laufzeit des Projekts in drei Durch-

gängen mit 21 Teilnehmenden durchgeführt. Im Rahmen des Projektes „Karriereplanung inklusive“ standen diese dann anderen Menschen mit Behinderung als Peer-Supporter_innen bei Betriebsbesichtigungen und Projekttagen im Rahmen der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ zur Verfügung. Ein weiteres wichtiges Aufgabenfeld waren Referent_innen-Einsätze bei Öffentlichkeits- und Fachveranstaltungen.

Soziales Förderwerk Chemnitz:

Beim Sozialen Förderwerk in Chemnitz wurde ebenfalls ein Curriculum für Peer Supporter_innen zum Thema Arbeit und Berufliche Weiterbildung entwickelt. Allerdings wurde das Curriculum dann später nicht als Gruppenangebot durchgeführt, sondern es wurden insgesamt acht Peer Supporter_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.

3. Einsätze der Peer Supporter_innen

Die qualifizierten Peer Supporter_innen sind bei den Projektpartnern in vielfältiger Form tätig geworden. In ihrer Rolle als Ansprechperson für Menschen mit Behinderung waren es vor allem Betriebshospitalationen und Einsätze bei Projekttagen in der Unterstützten Beschäftigung und bei fachdienstinternen 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 wurden. Ungewöhnli-

che Formate waren Betriebshospitalationen durch eine Gruppe von Bankmanager_innen und der Einsatz als Workshop-Dozent zum Thema Selbstbewusstsein im Rahmen einer internen Fachschulung eines Dienstleisters im Bereich der Behindertenhilfe.

4. 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 Bausteins grundsätzlich als positiv bewertet.

In Bezug auf die Entwicklung der Ausbildungscurricula für die Peer Supporter_innen gab es an den drei Projektstandorten zwar unterschiedliche Voraussetzungen und deshalb auch unterschiedliche Konzepte zum Aufbau eines Peer Support Angebots. 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. Anpassungsbedarfe entstanden beispielsweise durch Anfragen für konkrete Einsätze, auf die die Peer Supporter_innen sich inhaltlich vorbereiten mussten, oder auch durch Veränderungen in der Gruppe der Peer Supporter_innen.

Alle Praxispartner betonen, dass bei der Gewinnung von Interessent_innen für eine Peer Support Qualifizierung 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 benannt: „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.“⁸

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 Betriebshospitalationen zu ermöglichen. Ohne die Kooperation mit den Betrieben hätten manche Einsätze bei Fachveranstaltungen nicht durchgeführt werden können, für die die Peer Supporter_innen freigestellt werden oder Urlaub bekommen mussten.

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 war, da zusätzlich zu der Zeit für Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Einsätzen auch die Zeit für die Qualifizierung zum/zur Peer Supporter_in investiert werden musste.

In den Nachbereitungen der Einsätze mit den Peer Supporter_innen wurde deutlich, dass alle durch ihre Tätigkeit Selbstwirksamkeit erlebten und das als positiv empfanden. „Als Arbeitsexperte kann ich anderen Menschen mit Behinderung, Arbeitgebern und auch Fachleuten erklären, dass wir sehr gut im ersten Arbeitsmarkt arbeiten können.“⁹ Die Peer Supporter_innen bekamen 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.“¹⁰

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 wurden zum Teil Vorgaben oder Einschränkungen gemacht. Manche Betriebe beschränken die Anzahl der Hospitationen oder möchten überhaupt 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.“¹¹

Birgit Nickel ist Diplom Sozialpädagogin, Supervisorin und Coach. Bei der BAG UB ist sie zuständig für den Bereich Beratung und Weiterbildung und war bis 2018 im Projekt Karriereplanung inklusive tätig.



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 432 53 123
E-Mail: birgit.nickel@bag-ub.de

Claus Sasse ist bei der BAG UB zuständig für die impulse und war bis 2018 auch im Projekt Karriereplanung inklusive tätig.



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 432 53 123
E-Mail: claus.sasse@bag-ub.de

FUSSNOTEN

- 1 Vgl. Kann (1996), S. 5
- 2 Vgl. ISL (2010)
- 3 Vgl. Rothenberg (2011), S. 1
- 4 Vgl. Gellrich (2014)
- 5 Vgl. Schartmann (2015), S. 12
- 6 Vgl. <https://www.behindertenrechtskonvention.info/rehabilitation-3914>
- 7 Zum Projekt „Karriereplanung inklusive“ finden Sie eine ausführliche Beschreibung im Artikel auf den Seiten 16 - 27. Eine ausführliche Dokumentation der im Projekt erarbeiteten Ergebnisse finden sie in Form eines Praxishandbuchs als Doenload unter www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/projektergebnisse
- 8 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.
- 9 Vgl. Seeger (2016), S. 24 ff, „Frisch gekürte Arbeitsexpert_innen“
- 10 Aus den Auswertungsinterviews mit den Projektmitarbeiter_innen
- 11 Aus den Auswertungsinterviews mit den Projektmitarbeiter_innen

LITERATUR:

Autonomes Behindertenreferat AstA Uni Mainz / Interessensvertretung selbstbestimmt Leben e.V. (ISL) (1993): Peer Counseling-Reader & Peer Counseling Training Program; Mainz. Als Download: http://www.peer-counseling.org/attachments/article/5/PCTM2_94_neu.pdf

ISL, Interessensvertretung 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: <http://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: <http://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 (Fortschritte 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: <http://www.bag-ub.de/impulse>

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

„Ich möchte anderen Mut machen“

Interview mit Peer Supporterin Maike Carlsen von der Hamburger Arbeitsassistenten

Frau Carlsen, Sie sind Peer Supporterin bei der Hamburger Arbeitsassistenten. Wie haben Sie davon erfahren, dass es eine Ausbildung für Peer Supporter_innen geben soll?

Mein Jobcoach Ramona hat mir erzählt, dass es so etwas gibt und dass sie sich das vorstellen könnte, dass ich da dabei wäre und somit habe ich mir das mal angeguckt.

Wann war das?

Das ist schon ein paar Jährchen her, ich glaube 2016 war es.

Und dann sind Sie „Peer Supporterin“ geworden?

Ja, ich habe eine Schulung gemacht. Das ging über vier Wochenenden.

Hatten Sie vorher schon mal davon gehört, dass es „Peer Supporter_innen“ gibt?

Nein, das kannte ich vorher nicht. Ramona von der HAA hat mir erzählt, was wir als Peers tun sollen: nämlich wenn wir in Arbeit sind, anderen darüber zu berichten; also dass ich erzähle, was ich in meinem Betrieb tun muss.

Warum hat es Sie interessiert, das auszuprobieren?

Ich probiere gerne etwas Neues aus, das reizt mich. Am Anfang konnte ich mir überhaupt nicht vorstellen, dass ich vor anderen Leuten über meinen Job spreche und so was. So habe ich mich nie gesehen. Wo

ich meinen ersten Einsatz als Peer Supporterin hatte in Kassel, da war ich hinterher so begeistert, dass ich mich getraut habe und dass ich es wirklich geschafft habe vor Leuten von meinem beruflichen Werdegang zu erzählen!

Wissen Sie noch, was Sie in der Ausbildung an den vier Wochenenden gelernt haben?

Da muss ich mal überlegen. Wir hatten für uns Material bearbeitet, aber was haargenau weiß ich nicht mehr. Ich weiß noch, dass ich in einem Modul eine Präsentation erstellt habe mit Bildern, die meinen beruflichen Weg zeigen. Die benutze ich auch immer noch, zum Beispiel gestern.

Erzählen Sie mal, was Sie gestern gemacht haben?

Ich habe gestern bei Arinet* meinen beruflichen Weg von der Schule bis zur Arbeit vorgestellt. Es war eine Veranstaltung mit Schwerbehindertenvertretern und es hat eine Stunde gedauert. Ich schätze mal es waren 20 Besucher da. Die haben mich gefragt, ob ich meine Arbeit gerne mache. Die Besucher waren sehr begeistert. Eine Frau hat gesagt, dass man es richtig merkt, dass ich es vom Herzen mache.

War das bei anderen Einsätzen als Peer Supporterin auch so oder gibt es manchmal auch kritische Rückmeldungen?

Manchmal ja, aber es gibt bei uns auch Bewertungsbögen für die Teilnehmer. Die

teile ich am Ende aus, zum Beispiel wenn Schüler kommen, und ich sage, dass es für mich gut ist zu wissen, was ich noch anders machen kann. Kann ja sein, dass jemand denkt, die Maike schnattert so viel, aber wir wollen auch mal was Praktisches machen. Ich freu mich auf jeden Fall auch, wenn da mal was steht, was nicht gut ist.

Nochmal zurück zur Ausbildung. Gab es etwas, wo Sie dachten, dass Ihnen das schwerfällt?

Nein. Ich fand das sehr gut, wie die Jobcoaches die Ausbildung mit uns gemacht haben. Sie bemühen sich immer, alles ganz einfach zu machen. Und wir konnten auch immer nachfragen, wenn wir was nicht verstanden haben.

Und was hat Ihnen in der Ausbildung besonders gut gefallen?

Ich fand es gut mit den anderen Teilnehmern in der Gruppe. Wir hatten viel Spaß zusammen und haben uns gut verstanden. Wir waren immer das ganze Wochenende als Gruppe zusammen.

Haben Sie auch schon mal eine berufliche Weiterbildung gemacht? Sie arbeiten ja in einem Seniorenheim...

...Genau, Ich arbeite in einem Seniorenheim als Alltagsbegleiterin. Und da habe ich auch selbst an einer Weiterbildung teilgenommen. Ich habe auch mal einen Crashkurs „Grundkenntnisse in der Altenpflege“ gemacht. Und ich habe auch mal ei-

nen Kurs „Nein sagen“ bei Arinet gemacht. Aber eine richtige Weiterbildung für den Beruf, das war schon die Schulung für Alltagsbegleiter nach § 43b**.

Wobei, auch das andere war für meine Arbeit gut, also mich abgrenzen könne. Ich bin immer nett bei der Arbeit, freundlich, hilfsbereit. Und da musste ich auch mal lernen Nein zu sagen.

Wo sind Sie denn bis jetzt schon überall als Peer Supporter_in gewesen?

Das erste Mal war ich in Kassel. Da habe ich meinen beruflichen Werdegang vorgestellt. Dann war ich bei der Fachtagung der BAG UB in Suhl und habe in einem Workshop von meiner Arbeit erzählt. Dann habe ich mal eine Schüleraktion mit meinem Jobcoach gemacht und Einzelgespräche mit Schülern, also Mut machen, in Arbeit zu gehen. Das war hier bei der Hamburger Arbeitsassistenten. Oder eben gestern bei Arinet.

Hat es jemand in Ihrem Betrieb mitbekommen, dass Sie Peer Supporter_in sind?

Ja, es gibt ja so Betriebserkundungen. Da werde ich angefragt, ob ein oder zwei Schüler mal zu mir in den Betrieb kommen können, um meinen Arbeitsplatz anzugucken. Und dann muss ich mit meinen Vorgesetzten Rücksprache halten und mit der Heimleitung. Ich bekomme dann einen Brief von meinem Jobcoach und den gebe ich meinem Arbeitgeber.

Und wie finden die das?

Meine ehemalige Vorgesetzte fand das toll und auch meine jetzige findet das super. Sie wollen auch, dass ich ihnen dann hinterher davon erzähle.

Sie haben zu Beginn gesagt, dass Sie vorher noch nie vor vielen Leuten gesprochen haben...

...Ja, ich bin eher zurückhaltend und schüchtern, aber vor meinem ersten Einsatz haben wir gesagt, wir üben das mal. Da bin ich dann in einer Berufsschule gewesen und habe ein bisschen von mir erzählt. Ich habe von den Höhen und Tiefen meiner Berufslaufbahn erzählt. Vorher dachte ich, ich traue mich nicht und dann haben wir es gemacht und ich fand es toll. Ich habe mich gefühlt wie eine Königin.

Gibt es etwas, was Sie als Peer Supporter_in gerne noch lernen würden?

Weiß ich nicht. Also mir ist wichtig, dass ich mich gut vorbereiten kann. Unvorbereitet kann ich das nicht machen, das ist irgendwie schwierig.

Wie sieht denn eine Vorbereitung genau aus?

Für den Workshop auf den BAG UB Jahrestagung habe ich mich mit meinem Jobcoach getroffen und wir haben zusammen eine PowerPoint-Präsentation gemacht. Ich habe ihm von meinem Job als Alltagsbegleiterin erzählt und er hat es aufgeschrieben. Dann sind wir das zusammen nochmal durchgegangen um zu sehen, wie lange es dauert, das vorzutragen. Wir hatten ja nicht unbegrenzt Zeit.

Das heißt, Sie hatten einen Vortrag vorbereitet. Wie ist es dann, wenn Ihnen Fragen gestellt werden, auf die Sie nicht vorbereitet sind?

Ich sage immer: ich stehe gerne für Fragen zur Verfügung, aber bitte erst danach. Wenn jemand mich unterbricht, dann kann es einfach sein, dass ich aus dem Konzept komme, deshalb beantworte ich Fragen lieber nicht zwischendurch. Und wenn es Fragen sind, die ich nicht beantworten kann, dann sage ich: „Tut mir leid, das kann ich nicht beantworten.“

Ist es für Sie ein Unterschied, ob Sie vor

Schüler_innen sprechen, die Sie in Ihrem Betrieb besuchen, oder vor Mitarbeiter_innen von Fachdiensten?

Na ja, also für mich ist es kein großer Unterschied. Innerlich bin ich auf jeden Fall etwas aufgeregt, weil ich natürlich nicht genau weiß, was auf mich zukommt. Aber inzwischen habe ich ein bisschen Routine bekommen. Und ich mache das vom Herzen gerne und freue mich inzwischen immer drauf! Ich habe neulich zu meinem Jobcoach gesagt, dass ich weiß, wie deprimierend es für Menschen mit einer Behinderung ist, einen Arbeitsplatz zu suchen und schlechte Erfahrungen zu machen, Ablehnungen zu bekommen und so. Und deshalb möchte ich anderen gerne Mut machen, in so einer Situation nicht aufzugeben, sondern weiter zu kämpfen.

Das ist doch ein schönes Schlusswort. Frau Carlsen, ich bedanke mich ganz herzlich für dieses Gespräch!

Interview von Claus Sasse

*Arinet ist ein Fachdienst für Menschen mit psychischen Einschränkungen in Hamburg und bietet auch Weiterbildungen für Menschen mit Behinderung an

** Es handelt sich um eine Schulung für „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.

PROJEKTE

Neues Projekt für berufliche Weiterbildung: „Talent-PASS“

Als positive Folgewirkung gesetzlicher Neuerungen seit Einführung des SGB IX im Jahr 2001 konnten zunehmend Menschen mit Behinderungen in sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung vermittelt werden, die zuvor in der Regel ausschließlich auf die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) angewiesen waren. Zunehmend wird - auch aus Sicht der Betriebe - für diese Personengruppe die Bedeutung der Erfassung, Erweiterung und Zertifizierung erworbener Kompetenzen zur Sicherung nachhaltiger Beschäftigung erkannt.

Vor diesem Hintergrund finanziert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Modellprojekt „Talent-PASS“ aus Mitteln des Ausgleichsfonds seit dem 1. März 2019 für eine Laufzeit von vier Jahren. In dem Modellprojekt stehen folgende Handlungsschwerpunkte im Fokus:

I: Kompetenznachweis - erfassen und zertifizieren informell erworbener Kompetenzen

Es sollen Verfahren der Kompetenzerfassung für die Zielgruppe entwickelt oder adaptiert werden. Ziel ist die höchst mögliche formale Anerkennung/Zertifizierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen.

II: Kompetenzbausteine - Weiterbildungs-module entwickeln, erproben und zertifizieren

Es sollen individuelle, betrieblich anerkannte und möglichst zertifizierte Kompetenzbausteine für die Zielgruppe entwickelt oder adaptiert werden. Ziel ist die höchst mögliche formale Anerkennung/Zertifizierung berufsrelevanter Kompetenzbausteine.

III: Aufbau eines Netzwerkes „Talent-PASS“ sowie regionale und überregionale Öffentlichkeitsarbeit

IV: Peer-Support

Der Einsatz von Peer Supporter_innen bei

Fachdiensten soll weiterentwickelt und verbreitet werden.

Die Handlungsschwerpunkte I-IV werden evaluiert und es findet eine fortlaufende Begleitung und Beratung der Praxisprojekte an den Modellstandorten statt. Im Rahmen des Projekts finden Netzwerktreffen statt, an denen regionale und überregionale Kooperationspartner / Akteure beteiligt werden sollen.

Das Projekt wird bundesweit an sechs Standorten von Fachdiensten zur beruflichen Teilhabe in Kooperation mit regionalen Weiterbildungsanbietern, Kammern sowie anderen Zertifizierungsorganisationen umgesetzt. Auf Grundlage eines Curriculums werden für das Projekt Talent-PASS 13 Bildungscoache bei den Projektpartnern ausgebildet, die individuelle Kompetenzfeststellungen durchführen und Kompetenzbausteine entwickeln sollen.

In der Projektlaufzeit sollen bis zu 200 Menschen mit Behinderung mit Kompetenzbausteinen qualifiziert werden. Pro Standort werden bis zu fünf Peer Supporter_innen ausgebildet und es werden weitere interessierte Fachdienste im Aufbau eigener Peer Support Angebote geschult.

An dem Projekt sind folgende Partner beteiligt:

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

bifos Bildung- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter

Integra Lübeck

Hamburger Arbeitsassistenten

IFD Köln

IFD gGmbH Nürnberg

Access Inklusion im Arbeitsleben Nürnberg

Soziales Förderwerk Chemnitz

Impressum impulse

Nr. 88, 01.2019

ISSN 1434-2715

Herausgeber: BAG UB

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.

Schulterblatt 36, 20357 Hamburg

Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125

Mail allgemein: info@bag-ub.de,

Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de

Internet: www.bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE), im Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung und im Förderverein bidok - Netzwerk für Inklusion

Redaktion: Doris Haake,

Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz,

Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: diedruckerei.de

Auflage: 700

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder: Inland 30,- € / Jahr, Ausland 40,- € / Jahr
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der AutorInnen wieder und müssen nicht mit der Auffassung der Redaktion übereinstimmen.

Die impulse finden Sie im Internet unter www.bag-ub.de/impulse zum Download.

Bilder Leichte Sprache:

© Lebenshilfe Bremen,

Illustrator Stefan Albers

