

Stand: Juni 2015

## Projekt „Karriereplanung inklusive“

Qualitative Auswertung von Interviews mit

- Betrieben
- ArbeitnehmerInnen mit Behinderung
- MitarbeiterInnen von Fachdiensten

zu Erfahrungen mit berufsbegleitender Weiterbildung

### Inhaltsverzeichnis

**0. Einleitung**

**1. Projekt „Karriereplanung inklusive“**

1.1 Einschätzung der Ausgangssituation

1.2 Ziel des Projektes

1.3 Projektbeteiligte

**2. Annäherung an das Thema**

**3. Methode Interviews**

**4. Interviews mit den Betrieben**

4.1. Angaben zu den Betrieben

4.2. Betriebskultur bzgl. Weiterbildungen

4.3. Erfahrungen bzgl. Weiterbildungen für die Mitarbeitenden mit Behinderung

4.4. Barrieren und der Umgang mit Barrieren

4.5. Sensibilisierung

4.6. Zusammenfassung

**5. Interviews mit den ArbeitnehmerInnen**

5.1. Angaben zu den ArbeitnehmerInnen

5.2. Erfahrungen mit Weiterbildungen

5.3. Barrieren und der Umgang mit Barrieren

5.4. Sensibilisierung

5.5. Zusammenfassung

**6. Interviews mit den Fachdienste**

6.1. Angaben zu den Fachdiensten

6.2. Erfahrungen mit Weiterbildungen

6.3. Erwartungen an die Weiterbildung

6.4. Präsenz des Themas im Fachdienst und Sensibilisierung

6.5. Zusammenfassung

**7. Fazit**

## 0. Einleitung

Der vorliegende Bericht ist erstellt im Rahmen des Projektes „Karriereplanung inklusive“, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichs fonds. Das Projekt widmet sich dem Thema „berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderung“. In einem ersten Schritt wurden Betriebe, ArbeitnehmerInnen und MitarbeiterInnen von Fachdiensten zu ihren Erfahrungen mit Weiterbildungen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung befragt. Dieser Bericht ist eine Auswertung der Interviews.

## 1. Projekt „Karriereplanung inklusive“

### 1.1. Einschätzungen der Ausgangssituation

In den vergangenen Jahren hat die Vermittlung von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch gesetzgeberische Vorgaben deutlich zugenommen. Es handelt sich dabei in der Regel um Menschen mit Behinderungen, die Anlerntätigkeiten ausüben, da sie behinderungsbedingt nicht in der Lage waren bzw. sind, eine anerkannte Ausbildung zu absolvieren. Lebenslanges Lernen gilt für alle Bevölkerungsgruppen, v. a. aber für Menschen, die im Berufsleben stehen. Es gibt eine Vielzahl von Weiterbildungs- und Fortbildungsangeboten für ArbeitnehmerInnen. Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf sind von diesen Fortbildungsangeboten bislang weitgehend ausgeschlossen bzw. auf exklusive Angebote der Träger der Behindertenhilfe angewiesen. Allgemeine Fortbildungsangebote können nicht genutzt werden, weil die Inhalte nicht oder unzureichend auf die Lernvoraussetzungen und Bildungsbedarfe der genannten Personengruppe angepasst sind. Hinzu kommen oftmals persönlich erlebte Ausschlusserfahrungen oder Misserfolge und ein daraus resultierendes mangelndes Zutrauen in die individuellen Lernmöglichkeiten. Den grundsätzlichen Wunsch nach einer Weiterbildung, nach beruflicher Veränderung und beruflichem Aufstieg äußert die Zielgruppe dennoch im gleichen Maße wie ihre nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen.

Auch ArbeitgeberInnen, selbst wenn sie grundsätzlich Interesse daran haben und fördern, dass ihre MitarbeiterInnen sich fortbilden, übersehen die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf zumeist bei der Fortbildungsplanung und Personalentwicklung. Gründe dafür können sein:

- das Fehlen passender Angebote für diesen Personenkreis
- die ungewohnte Situation, auch für Beschäftigte mit unterstützter Beschäftigung berufliche Weiterbildung zu planen und zu ermöglichen
- die fehlende Einforderung von Seiten der Arbeitnehmer/innen aus der Zielgruppe

### 1.2. Ziel des Projektes

Durch das Projekt „Karriereplanung inklusive“ soll eine berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf in einem inklusiven Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Dies gelingt nur, wenn es Weiterbildungsangebote gibt, die auf deren Bedürfnisse ausgerichtet sind. Das heißt, es müssen bestehende fachpraktische Weiterbildungen

für die Zielgruppe geöffnet und neue Angebote entwickelt werden, die in leichter Sprache und vor allem praxis- und handlungsorientiert aufgebaut sind und auch den Lebens- und Arbeitsalltag der Menschen berücksichtigen. Die Weiterbildungen sollen fachpraktische Inhalte abdecken, um berufliche Anerkennung, Arbeitsplatzsicherung und damit auch evtl. beruflichen Aufstieg oder einen Wechsel des Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Die Voraussetzungen für Chancengleichheit sollen geschaffen werden.

Insbesondere soll erreicht werden, dass

- Menschen mit Behinderungen, die auf Unterstützung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes angewiesen waren bzw. sind, an arbeitsfeldbezogenen Weiterbildungen teilnehmen können
- Bildungskoaches unterstützte Arbeitnehmer/innen begleiten, damit diese an Weiterbildungen teilnehmen können – ein entsprechendes Stellenprofil ist neu zu schaffen und Personal zu qualifizieren
- Inklusive Weiterbildungsangebote entwickelt werden, die abgestimmt sind auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf und die den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen – dies ermöglicht persönlichen Kompetenzgewinn, Sicherung des Arbeitsplatzes und Arbeitsplatzaufstieg
- ArbeitgeberInnen informiert und aktiviert werden inklusive Angebote zur Fort- und Weiterbildung wahrzunehmen

### 1.3. Projektbeteiligte

Antragsteller und Projektleitung ist das Bildungs- und Forschungsinstituts zum Selbstbestimmten Leben Behinderter - Bifos e.V.. Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) übernimmt die Evaluation und das Monitoring. Die Inhalte des Projektes werden in der Praxis erprobt und umgesetzt von den Projektpartnern: Hamburger Arbeitsassistenten e.V., Soziales Förderwerk e.V. Chemnitz und ACCESS gGmbH Erlangen-Nürnberg.

## 2. Annäherung an das Thema

In der Ausgangssituation unter 1.1 wurden verschiedene Thesen/Phänomene dargestellt, wie die Situation der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung bzgl. berufsbezogener Weiterbildung eingeschätzt wird. Diese wurden in der Praxis beobachtet und waren die Grundlage für die Antragstellung. Im Rahmen des Projektes soll der Gegenstand „Weiterbildungen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung“ zunächst näher betrachtet werden. Dazu werden Methoden aus der qualitativen Sozialforschung eingesetzt. Mit deren Hilfe können aus der Sammlung und Auswertung verschiedener subjektiver Erfahrungen aus der Praxis Erkenntnisse/Rückschlüsse auf zu verallgemeinernde Theorien/Thesen gezogen werden, die wiederum Handlungsansätze für die Praxis bieten. Dazu sollen die Einschätzungen zu den bereits vorliegenden Erfahrungen, die gesehenen Bedarfe und Hinweise auf Barrieren bei Weiterbildungen ermittelt werden.

### 3. Methode Interviews

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

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

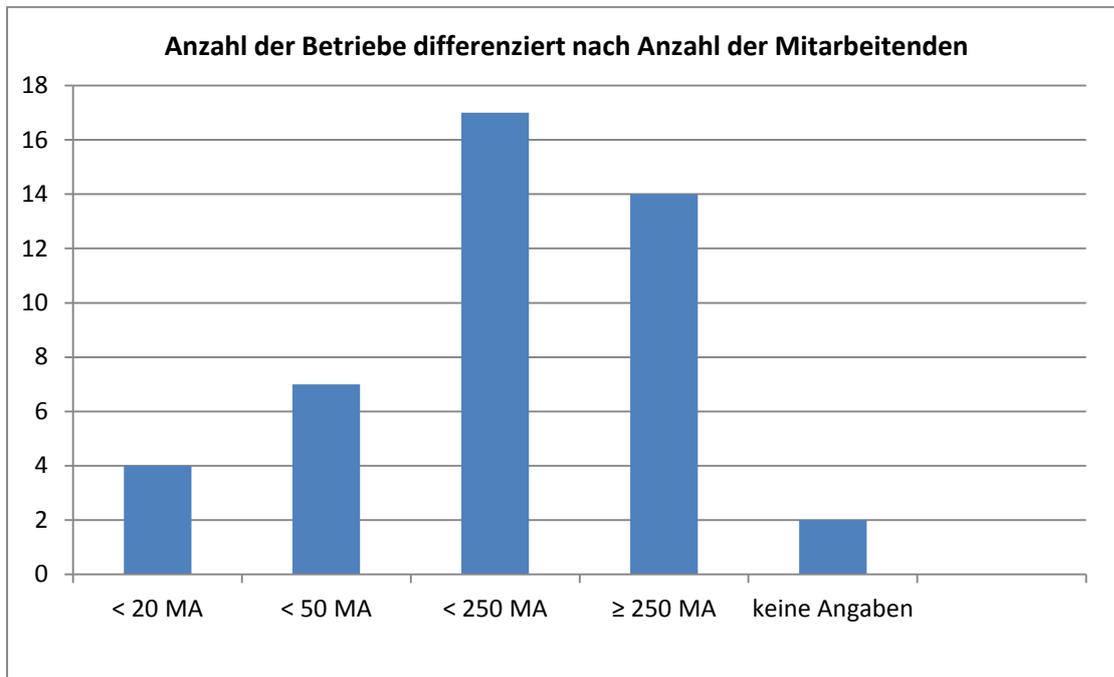
Die drei Projektpartner aus der Praxis haben in ihrer jeweiligen Region die Kontakte zu Betrieben und ArbeitnehmerInnen mit Behinderung genutzt und dort Interviews geführt. Die BAG UB hat Interviews mit MitarbeiterInnen aus Fachdiensten geführt, dieses sowohl mit den MitarbeiterInnen der Projektpartner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

### 4. Interviews mit den Betrieben

#### 4.1. Angaben zu den Betrieben

Die drei Projektpartner aus der Praxis (Hamburger Arbeitsassistent, Soziales Förderwerk e.V. Chemnitz und Access Integrationsbegleitung gGmbH, Erlangen-Nürnberg) haben insgesamt 48 Betriebe interviewt, in denen die Projektpartner ArbeitnehmerInnen mit Behinderung/Unterstützungsbedarf begleiten. Die Betriebe liegen in 39 Fällen im städtischen Bereich. Die Betriebe sind aus verschiedenen Branchen, die zahlenmäßige folgendermaßen zuzuordnen sind:

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



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

#### 4.2. Betriebskultur bzgl. Weiterbildungen

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

Die überwiegende Zahl der interviewten Betriebe bewertet die Relevanz von Weiterbildungen als hoch und bietet regelmäßig Fort- und Weiterbildungen für ihre Mitarbeitenden an. Mehr als die Hälfte der interviewten Betriebe hat ein strukturiertes Vorgehen, um das Thema Weiterbildung zu platzieren (Bestandteil des MitarbeiterInnen-Gesprächs, Weiterbildungsplan in dem jede/r MitarbeiterIn aufgeführt wird, Anforderung eines Mindestmaß an jährlich abzuleistender Weiterbildung...). Lediglich ein Betrieb sprach von „Weiterbildungen gibt es so gut wie gar nicht“. Alle anderen sind an Weiterbildung für die Mitarbeitenden interessiert und klagen eher über eine zu geringe Bereitschaft der Mitarbeitenden und wünschen sich häufig dort mehr Initiative. Einige Betriebe versuchen bereits, diese zu aktivieren. Als Motivation für ihr Engagement bzgl.

Weiterbildungen nennen die Betriebe insbesondere zwei Gründe:

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

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

Die Schulungen/Fortbildungen werden sowohl von externen als auch von internen Anbietern/ReferentInnen durchgeführt.

Die Kosten für die Weiterbildungen und die Freistellung von der Arbeit trägt i.d.R. der/die ArbeitgeberIn. Ein Betrieb nannte, dass bei längeren Weiterbildungen, die Mitarbeitenden sich mit Urlaubstagen beteiligen müssten, ein weiterer nannte eine finanzielle Beteiligung des Mitarbeitenden bei einer kostenintensiven Weiterbildung.

#### **4.3. Erfahrungen bzgl. Weiterbildungen für die Mitarbeitenden mit Behinderung**

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

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

Einige Betriebe nennen als Bedarf Qualifizierungen für ihre ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, die notwendig sind um das Stellenprofil, welches praktisch schon ausgefüllt wird, auch formell besetzen zu können. Beispiele sind Kinderpflegerin (fehlende Qualifizierung macht die Finanzierung schwierig) oder Elektroschulung für MA ohne Ausbildung in dem Bereich, die aber Voraussetzung ist, um dort arbeiten zu dürfen. Die Themen der Weiterbildungen an denen die Mitarbeitenden mit Behinderung teilnehmen sind so vielfältig wie das Spektrum der Branchen, die interviewt wurden.

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

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

#### 4.4. Barrieren und der Umgang mit Barrieren

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

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

Einige Betriebe sehen es als Barriere, dass Mitarbeitende mit Behinderung vermeiden an Weiterbildungen teilzunehmen, weil sie schlechte Erfahrungen mit Bildung gemacht haben und entsprechende Situationen vermeiden, bzw. nur mit größten Vorbehalten z.B. an Pflichtschulungen teilnehmen.

Die ReferentInnen sind nur selten (s.o.) auf die behinderungsspezifischen Bedarfe vorbereitet und richten ihre Didaktik nicht auf die Erfordernisse aus. Für den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten werden als wesentliche Barrieren genannt: zu viel Schriftsprache, zu hohes Tempo bei der Wissensvermittlung, zu schwierige Ausdrücke und in einigen Fällen zu lange Veranstaltungstage. Zwei Betriebe beschreiben als Barrieren für Mitarbeitende mit psychischer Erkrankung den hohen Druck, dem sich die Mitarbeitenden ausgesetzt fühlen und auch hier zu lange Veranstaltungszeiten, die die Konzentrationsfähigkeit übersteigen.

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

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

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

- Klima in der Weiterbildungsgruppe, z.B. wertschätzender Umgang
- ReferentInnen über die besonderen Unterstützungsbedarfe informieren
- Vielschichtigkeit in der Didaktik (mehrere Informationskanäle nutzen, wenig Frontalunterricht)

- Praxisbezug in der Wissensvermittlung
- Haltung des/der ReferentIn („auf Augenhöhe begegnen“)
- Geringeres Lerntempo
- Leichte Sprache
- Individuelles Eingehen auf die Bedürfnisse der WeiterbildungsteilnehmerInnen
- Kleinere Gruppen
- Mehr zeitliche und personelle Ressourcen um den Stoff nachzubereiten

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

#### **4.5. Sensibilisierung**

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

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

Eine Vielzahl der Betriebe zeigt sich der Idee eines Bildungscoaches aufgeschlossen. Einige Interviewpartner wollen das Thema Weiterbildung expliziter in die MitarbeiterInnengespräche aufnehmen und nach Weiterbildungswünschen fragen. Viele Betriebe nennen für ihr eigenes betriebliches Handeln keine Ideen/ Anregungen zu Veränderungen, obwohl die Betriebe die Barrieren für die MitarbeiterInnen mit Behinderung sehen.

#### **4.6. Zusammenfassung**

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

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

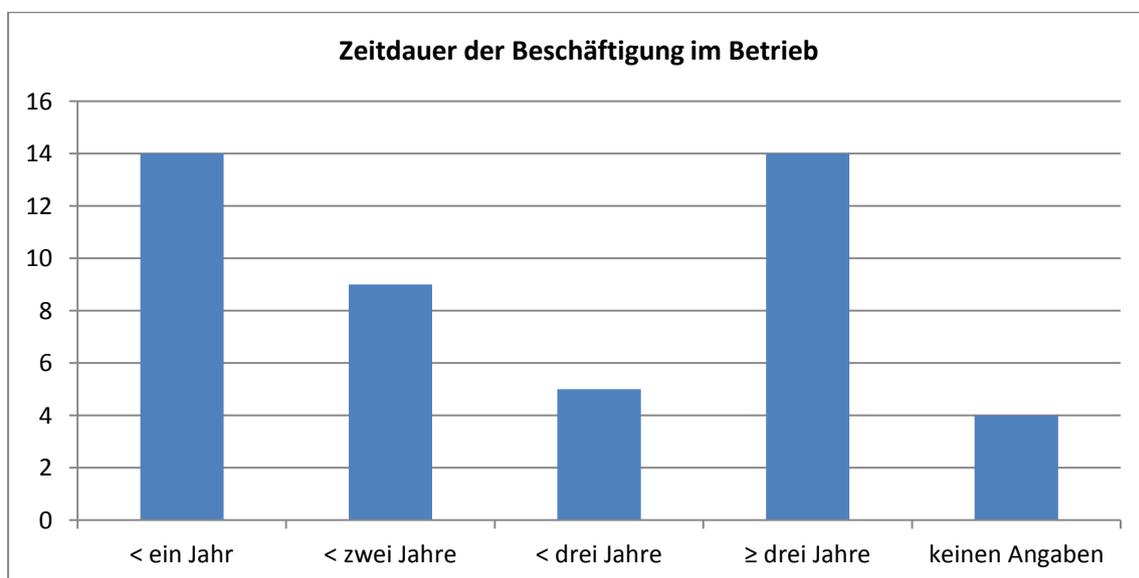
## 5. Interviews mit den ArbeitnehmerInnen

### 5.1. Angaben zu den ArbeitnehmerInnen

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

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

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



## 5.2. Erfahrungen mit Weiterbildungen

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

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

Mehr als die Hälfte der interviewten Mitarbeitenden hat nach eigenen Aussagen bereits an Weiterbildungen teilgenommen. Das Themenspektrum der Weiterbildungen an denen die Mitarbeitenden teilgenommen haben, ist so groß wie die Vielfalt der Branchen, in denen die Mitarbeitenden tätig sind. Häufig genannt wurden Schulungen zu Hygiene, Erste Hilfe, Arbeitsschutzbelehrungen, die in bestimmten Branchen regelmäßige Pflichtschulungen sind. Weitere beispielhafte Nennungen sind PC-Schulungen, Produktschulungen und Schulungen im Bereich Deutsch, Lesen und Rechtschreibung und Mathe. Die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen, die zu ihren Erfahrungen Aussagen machen, heben positiv hervor, dass ihnen in der Weiterbildung der Kontakt zu den KollegInnen/KursteilnehmerInnen, also das Lernen in der Gruppe, gut gefallen hat. Einige der Interviewten nennen explizit den Aspekt „Dazugehören zu der Gruppe der KollegInnen, die sich weiterbilden“. Einige Interviewte sehen ihre Teilnahme bzw. auch ihre Nichtteilnahme als Hinweis für ihre gleichberechtigte bzw. nicht gleichberechtigte Position im KollegInnenkreis.

Viele Mitarbeitende fühlen sich durch die Teilnahme an der Weiterbildung auf ihrem Arbeitsplatz sicherer und besser vorbereitet als vor der Weiterbildung. Sie fühlen sich selbstbewusster und sicherer im Umgang mit bestimmten Situationen, z.B. in Gefahrensituationen, bei schwierigen Kundenkontakten und im Umgang mit den Eltern der Kindergartenkinder. Wenige Mitarbeitende beschreiben, dass die Weiterbildung tatsächlich zu einer Erweiterung/Verbesserung des Aufgabenspektrums (z.B. kann jetzt die Kasse alleine bedienen) geführt hat.

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

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

## 5.3. Barrieren und der Umgang mit Barrieren

Die Mitarbeitenden wurden nach den aus ihrer Sicht bestehenden Gründen befragt, weshalb sie bislang nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben und welche Barrieren sie bei der Teilnahme an den Weiterbildungen für sich erlebt/gesehen haben. Außerdem wurden sie gebeten zu

beschreiben, wie eine Weiterbildung sein müsste, an der sie gerne teilnehmen würden. In diesem Zusammenhang wurde auch die Unterstützung durch einen Bildungscoach thematisiert.

Die ArbeitnehmerInnen, die bislang noch nicht an Weiterbildungen teilgenommen haben, nennen als Gründe dafür:

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

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

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

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

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

#### 5.4. Sensibilisierung

Die InterviewpartnerInnen wurden gefragt was sie tun würden, um ihr Interesse an einer Weiterbildung umzusetzen. Nahezu alle interviewten ArbeitnehmerInnen haben diese Frage beantwortet.

Knapp die Hälfte der Interviewten würde sich an den Betrieb oder den Jobcoach/Bildungscoach wenden. Einige würden sich selbst bei verschiedenen Stellen informieren (z.B. Internetrecherche,

Integrationsamt ansprechen) eine weitere kleine Gruppe hat keine Idee, wie sie vorgehen könnten. Einige der befragten ArbeitnehmerInnen wollen nach eigener Angabe nicht von sich aus aktiv werden, nehmen aber an einer Weiterbildung teil, wenn der Betrieb es in die Wege leitet.

### **5.5. Zusammenfassung**

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass ein Drittel der interviewten ArbeitnehmerInnen angibt noch nichts von Weiterbildung gehört zu haben und ebenfalls ein Drittel der Befragten keine Angaben zu einer eigenen Teilnahme an Weiterbildungen macht. Die ArbeitnehmerInnen, die an Weiterbildungen teilgenommen haben, bewerten dies grundsätzlich positiv. Neben dem Wissenserwerb empfinden sie vor allem auch den Aspekt des „Dazugehörens“ als sehr positiv. Eine große Gruppe der ArbeitnehmerInnen begrüßt die Unterstützung durch einen Bildungscoach. Die Kosten und Freistellung von der Arbeit für die Weiterbildungen wurden in der Regel von den Betrieben übernommen.

## **6. Interviews mit den Fachdiensten**

### **6.1. Angaben zu den Fachdiensten**

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

### **6.2. Erfahrungen mit Weiterbildungen**

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

Drei der Befragten sehen keinen Bedarf an Weiterbildungen bzw. hat Kenntnis, dass ArbeitgeberInnen den Bedarf sehen. Die anderen interviewten Personen sehen einen großen Bedarf an Weiterbildung für die ArbeitnehmerInnen. Als Zeitpunkte an dem der Bedarf besonders augenfällig ist, wird der Beginn der Tätigkeitsaufnahme genannt sowie nach längerer (mehrere Jahre) Tätigkeit auf dem gleichen Arbeitsplatz. Weiterbildungen sind für die/den ArbeitnehmerIn – gerade bei jahrelanger gleichbleibender Tätigkeit – Motivation, um sich sowohl fachlich als auch persönlich weiter zu entwickeln.

Ein großer Bedarf wird für persönlichkeitsbildende Themen, wie Sozialkompetenz und Themen zur Gesunderhaltung gesehen. Berufspraktische Bedarfe werden zu verschiedenen Themenkomplexen zurückgemeldet, die im Zusammenhang mit der jeweiligen Branche stehen, in denen die ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, z.B. Maschinenscheine, Hygieneschulungen, Kassenschulung, PC-Schulungen. Mehrfach wurde der Bedarf an geeigneten Weiterbildungsmöglichkeiten für Helfertätigkeiten genannt, z.B. KinderpflegerIn und SterilisationsassistentIn. Hierdurch würden die

ArbeitnehmerInnen, die die praktische Arbeit gut bewältigen auch ein entsprechendes Zertifikat erhalten, welches benötigt wird, um den Arbeitsplatz formal besetzen zu können.

In vielen Fällen wird der Führerschein als Bedarf für die ArbeitnehmerInnen gesehen. Dabei handelt es sich in der Regel allerdings nicht um ein unmittelbar betriebliches Erfordernis. Vielmehr ist die damit verbundene Mobilität gerade in ländlichen Regionen ausgesprochen wichtig, um die Wege zum Betrieb zurückzulegen.

Nennungen von Weiterbildungen an denen die ArbeitnehmerInnen teilgenommen haben sind vielfältig und decken das Spektrum der Branchen ab. Hierbei werden sowohl die häufig fehlenden geeigneten Weiterbildungsanbieter benannt, andererseits wird aber auch von guten Erfahrungen mit Weiterbildungsanbietern berichtet. In mehreren Regionen waren es insbesondere Anbieter von Gabelstaplerscheinen, Maschinenscheinen etc., die auf die besonderen Bedarfe der jeweiligen Personengruppe gut eingehen. Vielfach liegen auch gute Erfahrungen mit Fahrschulen vor, die sich auf den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten eingestellt haben.

Einige InterviewpartnerInnen berichten, dass sie direkt Unterstützung in dem Weiterbildungsprozess geleistet haben, z.B. Unterstützung bei Anbieterrecherche, Unterstützung bei Finanzierungsfragen, Nachbereiten des Lernstoffes, Vorbereiten auf eine Prüfung. Eine/r der befragten Personen, die im Weiterbildungsprozess unterstützt hat, hat dafür explizit Ressourcen für die eigene Tätigkeit mit dem Leistungsträger verhandelt. Mehrere FachdienstmitarbeiterInnen nennen knappe Ressourcen in der beruflichen Begleitung/Unterstützung als Grund für eine fehlende, aber häufig notwendige Unterstützung in der Weiterbildung.

### 6.3. Erwartungen an die Weiterbildung

Die befragten MitarbeiterInnen der Fachdienste wurden gefragt, wie Weiterbildungen sein müssten, damit sie für die von ihnen begleiteten/unterstützten ArbeitnehmerInnen geeignet sind.

Bis auf wenige Ausnahmen konnten dazu alle InterviewpartnerInnen Aussagen treffen. Die Empfehlungen, die sich direkt auf das Weiterbildungsangebot richten, beziehen sich im Wesentlichen auf folgende Schwerpunkte:

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

Verschiedene InterviewpartnerInnen sehen die Notwendigkeit der Unterstützung vor und nach der Weiterbildungsveranstaltung durch z.B. den Fachdienst der beruflichen Begleitung. Dabei werden genannt:

- Unterstützung bei Finanzierungsfragen
- Organisation von z.B. Gebärdensprachdolmetschern
- Recherche geeigneter Weiterbildungsanbieter
- Nachbereiten des Lernstoffes und
- Unterstützung des Transfers in den Arbeitsalltag.

Insbesondere zum letztgenannten Punkt, sprechen viele der InterviewpartnerInnen von derzeit fehlenden Ressourcen.

#### **6.4. Präsenz des Themas im Fachdienst und Sensibilisierung**

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

In einem der Dienste werden Erfahrungen und Kenntnisse zu Weiterbildungen systematisch erfasst. In den anderen Diensten erfolgt dies nicht, der Austausch dazu erfolgt z.B. Anlass bezogen im kollegialen Austausch.

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

Einige Befragte wurden angeregt, sich im direkten Weiterbildungsprozess einzubringen, z.B. die ReferentInnen über behinderungsspezifische Bedarfe zu informieren, mit der/dem ArbeitnehmerIn im Vorwege klären wie und durch wen die/der ReferentIn informiert werden sollte, Weiterbildung flankieren durch Nachbereiten, etc.

#### **6.5. Zusammenfassung**

Die meisten der befragten MitarbeiterInnen der Fachdienste sehen einen großen Bedarf an Weiterbildungen für die unterstützten ArbeitnehmerInnen, sowohl für fachliche als auch persönlichkeitsbildende Themen.

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

## 7. Fazit

Vorhergehend wurden die Interviews mit den Betrieben, ArbeitnehmerInnen mit Behinderung und den MitarbeiterInnen von Fachdiensten, die die ArbeitnehmerInnen begleiten, ausgewertet und deren Aussagen, differenziert nach diesen drei Gruppen, dargestellt. Die Kernaussagen der jeweiligen Perspektiven werden im Folgenden miteinander verknüpft und gebündelt, um Aufschluss zu weiteren Handlungsansätzen zu geben.

Die Betriebe sind Weiterbildungen gegenüber aufgeschlossen und machen in der Regel keine Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung. Dabei zeigen sich die Betriebe sehr empathisch gegenüber den Bedarfen der Mitarbeitenden mit Behinderung und wissen um deren Unterstützungsbedarf. In der Beauftragung der Weiterbildungsanbieter werden die ReferentInnen nur selten von den Betrieben über behinderungsbedingte Bedarfe informiert, bzw. werden Anbieter nicht danach ausgewählt auf diese Bedarfe gezielt eingehen zu können. Betriebe könnten diese Anforderung stärker an Weiterbildungsanbieter/ ReferentInnen herantragen. Dies korrespondiert mit den vielfach genannten Anregungen der Fachdienste, systematisch zu erfassen, welche Erfahrungen mit Weiterbildungen vorliegen, um über dieses Feedback z.B. einen Eindruck zu bekommen, ob und wie sich Anbieter an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen orientieren.

Die Betriebe, ArbeitnehmerInnen und Fachdienste sehen den Bedarf die Mitarbeitenden mit Behinderung im Weiterbildungsprozess zu unterstützen, insbesondere um den Lernstoff zu verfestigen bzw. in den Alltag zu transferieren und zur Vorbereitung auf Prüfungen. Betriebe und Fachdienste haben für diese Art der begleitenden und vor allem auch nachbereitenden Unterstützung derzeit keine ausreichenden Ressourcen. Mit den entsprechenden Leistungsträgern könnte dieses Defizit thematisiert werden, mit dem Ziel, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt zu bekommen.

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

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

Für alle Beteiligten kann die Entwicklung eines Qualitätsmanagements für Weiterbildungen hilfreich sein. Eine zentrale Funktion innerhalb des Qualitätsmanagements könnte ein Bildungscoach wahrnehmen. Ein Bildungscoach kann an den Verbindungsstellen der drei Akteure ArbeitnehmerIn – Betrieb – Weiterbildungsanbieter ansetzen und den Prozess der Weiterbildung begleiten. Er/Sie

kann z.B. Finanzierungsfragen klären, die ArbeitnehmerInnen darin unterstützen den Lernstoff zu festigen und in den Arbeitsalltag zu transferieren oder auf Prüfungen vorzubereiten. Ein entsprechendes Aufgaben- und Stellenprofil für Bildungscoaches wird im Rahmen des Projektes entwickelt. Zur Vermittlung der notwendigen Kompetenzen wird eine Weiterbildung zum Bildungscoach mit einem entsprechenden Curriculum konzipiert und durchgeführt.

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

Für die Begleitung von Weiterbildungsprozessen werden im Rahmen des Projektes „Karriereplanung inklusive“ Evaluationsbögen entwickelt, mit denen die Bildungscoaches die Erfahrungen und Verbesserungsbedarfe für die einzelnen Akteure gesondert auswerten können. Die Ergebnisse der Auswertung können auch für eine zusammengefasste Rückmeldung an die Weiterbildungsanbieter genutzt werden, damit diese erfahren, welche Erfordernisse die MitarbeiterInnen mit Behinderung für die Teilnahme an Weiterbildungen benennen. Die Evaluationsinstrumente ermöglichen somit eine umfassende und strukturierte Prozessbegleitung.

Die vorliegende Auswertung der Interviews hat Bedarfe und Erfahrungen zur beruflichen Weiterbildung aufgezeigt und konkrete Anhaltspunkte für nächste Schritte und Verbesserungen deutlich gemacht.