

iBoB – inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren

Ursula Müller, Frauke Onken

Zusammenfassung

Das Projekt iBoB – inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren des Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS) zielt darauf ab, die Teilhabe sehbeeinträchtigter Menschen am Arbeitsleben sicherzustellen und deren Chancen am Arbeitsmarkt auszubauen. Im Beitrag werden die im Projekt entwickelten Beratungsangebote und die Weiterbildungsbedarfe sehbeeinträchtigter Erwerbsfähiger vorgestellt, bevor die Barrierefreiheit im Kontext von Weiterbildungen reflektiert wird.

1. Einleitung

Blinde und sehbehinderte Menschen nehmen weitgehend selbstverständlich am Arbeitsleben teil, aber die Veränderungen der Arbeitswelt bergen für sie einige besondere Schwierigkeiten. Mit der zunehmenden Digitalisierung, sich wandelnden Arbeitsmitteln und -inhalten, sind Fort- und Weiterbildungen zur stetigen Anpassung und beruflichen Weiterentwicklung inzwischen ein selbstverständlicher Aspekt des Berufsalltags geworden. Allerdings berücksichtigen berufsfachliche Weiterbildungsangebote nur selten die Bedarfe blinder und sehbehinderter Erwerbstätiger.

Dass zu diesen Bedarfen die barrierefreie Gestaltung der Weiterbildungsangebote gehört, ist vermutlich unzweifelhaft, aber auch die meisten verfügbaren Beratungsangebote berücksichtigen zumeist nicht die sich aus der Sehbeeinträchtigung ergebenden Herausforderungen für eine berufliche Weiterentwicklung.

Der Deutsche Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V.(DVBS) ist eine Selbsthilfeorganisation blinder und sehbehinderter Menschen, die trotz und mit ihrer Behinderung selbstbestimmt leben und beruflichen Erfolg haben wollen. Daher hat der DVBS das Projekt iBoB, inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren, aufgesetzt. Dieses zielt darauf, die Teilhabe sehbeeinträchtigter Menschen am Arbeitsleben sicherzustellen als auch deren Chancen am Arbeitsmarkt zu gewährleisten bzw. auszubauen. Zu diesem Zweck wird auf der einen Seite ein umfassendes, inklusives Beratungsangebot aufgebaut; auf der anderen Seite wird eine auf

Bedarfs- und Angebotsanalysen basierende, barrierefreie und adressatengerechte Palette an berufsfachlichen Weiterbildungsangeboten zur Verfügung gestellt.

Das Modellprojekt iBoB wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds bis November 2019 gefördert.

2. Beratung

Empowerment blinder und sehbehinderter Menschen stellt das übergeordnete Ziel der Beratungsangebote des DVBS dar. Empowerment bedeutet die Förderung der Fähigkeit zum selbstbestimmtem Handeln und zu der Gestaltung der eigenen Lebenswege und Lebensräume. Blinde und sehbehinderte Menschen sollen also darin gestärkt werden, Hindernisse für ein autonomes, eigenverantwortliches Leben zu identifizieren und zu überwinden, um so ihre Lebensbedingungen zu verbessern und Selbstbestimmung und Lebensautonomie zu erlangen.

2.1 Weiterbildungsberatung

Empowerment bildet auch die wesentliche Grundlage für die im Rahmen des Projekts iBoB angebotenen Weiterbildungsberatung. Bei dieser handelt es sich um eine anbieterneutrale Orientierungs- und Kompetenzentwicklungsberatung. Die Beratung soll sehbeeinträchtigte Erwerbsfähige aber nicht nur besser als bisher darin unterstützen, passende Weiterbildungsangebote zu finden, um mit den auch durch die Digitalisierung stetig hinzukommenden Anforderungen im Berufsalltag Schritt zu halten, sondern auch Entwicklungspotentiale und Karrieremöglichkeiten zu identifizieren.

Sehbeeinträchtigte Erwerbstätige sollen darin gestärkt werden,

- ihre Kompetenzen, Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen,
- notwendige und förderliche Weiterbildungen zu identifizieren,
- an Weiterbildungen erfolgreich teilnehmen zu können (z. B. „Fit für Weiterbildung“, siehe unten)
- für ihre individuellen Belange eintreten zu können (stärken und ermächtigen),
- zukünftig handlungsfähig zu bleiben, berufliche sowie persönliche Lösungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

Das Beratungsangebot berücksichtigt behinderungsspezifische Aspekte und kann in solchen Fragestellungen wie beispielsweise krankheitsbedingter Verläufe und Bedarfe, z. B. blindentechnischer Grundausbildung, assistiver Technologien etc. auf ein gut funktionierendes Expertennetzwerk zurückgreifen, um so individuell spezifischen Anforderungen gerecht zu werden. Um sehbehinderte Menschen auf die erfolgreiche Teilnahme an einer Weiterbildung vorzubereiten, wurde im Rahmen des Expertennetzwerks der Lehrgang „Fit für die Weiterbildung“ entwickelt, der vom Integrationsamt Kassel bewilligt wurde und nun bei Bedarf durch kooperierenden Berufsförderungswerke und vergleichbare Anbieter umgesetzt wird.

Die Nutzung möglicher Förderinstrumente in dem behinderungsspezifischen Kontext sowie die Unterstützung in damit verbundenen rechtlichen Fragestellungen komplettieren das Beratungsangebot.

Die Weiterbildungsberatung wird ergänzt durch ein strukturiertes Peer to Peer-Mentoring sowie ein Coaching mit KODE®, einem webbasierten Werkzeug zur persönlichen Kompetenzeinschätzung und -entwicklung.

2.2 Peer to Peer-Mentoring

Das in iBoB angebotene Mentoring-Programm nutzt die Expertise berufserfahrener, sehbehinderter Erwerbstätiger zur Unterstützung und Begleitung zu behinderungs- und berufsspezifischen Aspekten. Zwischen einer beruflich erfahrenen Person (Mentor*in) und einer beruflich weniger erfahrenen Person (Mentee) wird eine Beziehung aufgebaut, um die berufliche und persönliche Entwicklung von Mentees zu fördern. Im Unterschied zu Berater*innen sind Mentor*innen nicht für diese Tätigkeit ausgebildet, sondern verfügen und nutzen ihren Erfahrungs- und Wissensvorsprung.

Mit den ebenso sehbeeinträchtigten Mentor*innen kann eine Form der systematischen Begleitung zur Vernetzung und Unterstützung statusgleicher oder -ähnlicher Berufstätiger angeboten werden. Die entstehenden Mentoringbeziehungen sind freiwillig und hierarchiefrei.

Die Peer to Peer-Mentor*innen können folgende Rollen im Mentoringprozess einnehmen:

- Unterstützer und Mut machender „Orientierungshelfer“ in behinderungsspezifischen, persönlichen und/oder beruflichen Fragestellungen
- Netzwerker, z. B. Unterstützung beim Aufbau von Kontakten in die Selbsthilfe
- Begleiter, z. B. bei der Vorbereitung von (Einstellungs-)Gesprächen mit Kollegen und/oder Arbeitgebern
- Intermediärer Brückenbauer
- Vertrauensperson

Das Peer to Peer-Mentoring ist daher auch als Hilfe zur Selbsthilfe zu verstehen.

Um einen systematischen Mentoringprozess zu gewährleisten, ist für Mentor*innen die Teilnahme an einer Schulung verpflichtend, die sie auf ihre möglichen Rollen und Aufgaben vorbereitet. Die Schulung umfasst eine Rollenklärung als Mentor*in, Grundlagen der Kommunikation, Inhalte und Rahmenbedingungen des Mentorings wie Zielvereinbarungen und Logbuch.

Zur Unterstützung des Mentoringtandems findet ein monatliches Monitoring durch eine professionelle Beratungsperson aus dem iBoB-Team statt. An diese Mentoringbegleitung können sich Mentoren und Mentees auch im Fall von Konflikten oder anderen Fragestellungen wenden. Derzeit befinden sich über 60 potentielle Mentoren und Mentorinnen im Mentorenpool. Sie sind im Durchschnitt 42 Jahre alt und arbeiten in einer breiten Palette von Berufsfeldern und Funktionen.

Der Prozess des Mentorings wird durch eine direkte Anfrage eines potentiellen Mentees über die Weiterbildungsplattform oder z. B. im Rahmen der Weiterbil-

dungsberatung eingeleitet. Nach der Klärung der Fragestellung wird dem Mentee durch die Mentoring-Begleitung ein*e mit dem Sachverhalt erfahrenen Mentor*in vorgeschlagen. Nach einem erfolgreichen Erstgespräch des Mentoring-Tandems wird durch das Tandem eine Zielvereinbarung für den Mentoring-Prozess vereinbart. Der Prozess des Mentorings ist zunächst auf ein halbes Jahr terminiert und kann einmal verlängert werden.

Anlässe für die große Nachfrage nach bzw. Vereinbarung von Peer to Peer-Mentorings liegen meistens in behinderungsspezifischen und (damit verbundenen) berufsfachlichen, arbeitsplatzbezogenen Fragestellungen. Auch Wünsche nach Vernetzung mit ähnlich von Behinderung betroffenen Menschen werden sehr oft genannt.

Häufig ergibt sich während des Mentorings der Wunsch nach einer persönlichen Standortbestimmung. Dazu setzt das Projekt iBoB das Kompetenzeinschätzungs- und -entwicklungsangebot KODE® ein.

2.3 Kompetenzeinschätzungs- und -entwicklungsangebot „KODE®“

KODE® ist ein Werkzeug zur Kompetenzdiagnostik und -entwicklung. Das Verfahren besteht seit 20 Jahren und wurde von den beiden Professoren Dr. Erpenbeck und Dr. Heyse entwickelt.

Kompetenzen werden dabei als Handlungsvoraussetzungen oder grundlegende Fähigkeiten verstanden, sich in neuen, offenen, unüberschaubaren, dynamischen Situationen zu Recht zu finden und aktiv zu handeln. Diese Kompetenzen sind grundlegende Bestandteile für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt. Insbesondere die Veränderungen der Arbeitsmarkts hin zu Digitalisierung erfordern einen hohen Anpassungsprozess von blinden und sehbeeinträchtigten Erwerbsfähigen, um sich den rasant verändernden Rahmenbedingungen stellen zu können. Hier bietet der Fokus auf entwickelbare Handlungskompetenzen eine äußerst positive Ausrichtung und Unterstützung (vgl. Weiterführende Informationen zu KODE).

Mit KODE steht der iBoB-Beratung ein Werkzeug zur Verfügung, um abseits formeller Berufsqualifikationen sehbeeinträchtigte Menschen bei der Analyse ihrer berufsbezogenen und personalen Kompetenzen zu unterstützen, kompetenz- und ressourcenorientiert ihren Standort zu bestimmen und auf Grundlage dessen ihre Stärken weiter auszubauen.

Zielsetzung des Einsatzes des Bildungsangebots:

- Kompetenzorientierte Standortbestimmung im Rahmen von Ausbildung, Studium und Beruf unter Einbezug behinderungsspezifischer Determinanten, insbesondere auch bei progredienten Behinderungsverläufen
- Wiedereingliederung von Rehabilitanden in den Arbeitsmarkt
- Berufliche Teilhabe und Erhalt des Arbeitsplatzes im Rahmen sich verändernder Arbeitsbedingungen und -anforderungen
- Entwicklung von Karriereperspektiven

Im Rahmen des Coachings werden anhand der Auswertung des KODE®-Fragebogens ausgeprägte Handlungsfähigkeiten und Ressourcen herausgearbeitet, um mit dem Coachee zielführende Strategien für seine persönliche und berufliche Entwicklung zu erarbeiten und anzustoßen.

Die bisherigen Rückmeldungen von Teilnehmer/innen betonen die ressourcenorientierten und motivierenden Erkenntnisse, die eine wichtige Hilfestellung zur persönlichen und beruflichen Entwicklung darstellen.

2.4 Beratung weiterer Zielgruppen

Um sowohl die Möglichkeiten einer passenden und zukunftsfähigen Weiterbildung zu verbessern als auch die gleichberechtigten Chancen am Arbeitsmarkt sicherzustellen, richtet sich das iBoB-Beratungsangebot auch an Arbeitgeber, Weiterbildungsanbieter, Sozialleistungsträger und andere relevante Akteure.

Insbesondere das Angebot für Weiterbildungsanbieter wird proaktiv ausgeübt und umfasst hier die

- Unterstützung bei der Auswahl eines für sehbeeinträchtigte Erwerbstätige interessanten Weiterbildungsangebots, das ggf. für die Zielgruppe optimiert werden sollte;
- Beratung zur Gestaltung barrierefreier Weiterbildungsangebote;
- Aufklärung zum Themenkomplex „Beschäftigung und Weiterbildung von sehbeeinträchtigten Menschen“;
- Abbau von Vorbehalten und Hemmnissen.

Grundlage für die Akquise von Weiterbildungsanbietern stellen die im folgend aufgeführten Befragungsergebnisse, aber auch Hinweise aus der Weiterbildungsberatung oder direkt aus der Selbsthilfe dar.

3. Weiterbildungsbedarfe sehbeeinträchtigter Erwerbsfähiger

Neben Entwicklung und Aufbau eines bedarfsgerechten Beratungsangebots werden Weiterbildungsanbieter angesprochen, um sie für die Optimierung ihrer Bildungsangebote für sehbeeinträchtigte Teilnehmer/innen zu gewinnen. Grundlage für die gezielte Akquise war eine Erhebung unter sehbeeinträchtigten Erwerbsfähigen im Jahr 2017, bei der diese zu ihren Erfahrungen und Weiterbildungsbedarfen bzw. -wünschen befragt wurden.

Parallel zu dieser Erhebungsgruppe wurden auch Vertreter*innen von Arbeitgebern, Integrationsämtern und -fachdiensten, Weiterbildungsanbietern sowie Schwerbehindertenvertreter*innen befragt, welche Weiterbildungen zur Sicherung der Arbeitsplätze und beruflichen Weiterentwicklung sehbeeinträchtigter Menschen gebraucht werden.

Beide Befragungsgruppen stimmten grundsätzlich darin überein, dass die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt für sehbeeinträchtigte Erwerbsfähige nicht mit der Gefahr eines Arbeitsplatzverlusts einhergehe. Allerdings seien kontinuierliche

Weiterbildungen sowohl zum Erlernen als auch zum kompetenten Umgang mit digitalen Technologien hierfür die unabdingbare Voraussetzung. Unter „digital skills“ im engeren Sinne wird auch der kompetente und sichere Umgang mit assistiven Technologien verstanden.

Neben den „digital skills“ wird insbesondere den „social/soft skills“ von beiden Befragungsgruppen eine hohe Bedeutung zugeschrieben. In diesem Bereich werden sowohl die Selbstpräsentation und -organisation als auch Leitungskompetenzen angeführt.

Die Erhebungsergebnisse in Zahlen:

- 80 % *EDV-Bereich* (z. B. Office-Produkte, Fachanwendungen, Programmiersprachen, webbasierte Anwendungen)
- 62 % *Sozialkompetenz, Persönlichkeitsentwicklung* (z. B. Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Selbstpräsentation, Stressbewältigung, Behinderungsbewältigung)
- 49 % *assistive Technologien*
- 44 % *Leitungskompetenzen* (z. B. Mitarbeiterführung, Projektmanagement)

Eine ausführliche Darstellung der Erhebungsergebnisse wurde im Horus 2/2018 veröffentlicht (Weiterführende Informationen zur iBoB-Erhebung).

4. Barrierefreiheit im Kontext von Weiterbildungen

Weiterbildungen bestehen im Allgemeinen aus einem höchst komplexen Zusammenspiel unterschiedlicher Methoden, Techniken und Medien zur Informationsvermittlung: Nicht nur Schulungsformen und -methoden unterschieden sich von Anbieter zu Anbieter, sondern bereits innerhalb einer Weiterbildung werden verschiedene Dateiformate, digitale Technologien oder ausschließlich visuell-basierte Medien eingesetzt. Angesichts dessen lassen sich mögliche Barrieren für sehbeeinträchtigte Menschen leicht identifizieren.

Hingegen ist es weniger einfach allgemeine Bedingungen für das Prädikat „Barrierefreie Weiterbildung“ zu benennen. Sofern man nicht nur eine grundsätzlich un abgeschlossene und unsystematische Liste zu vermeidender, Barriere behafteter Einzelfälle zusammentragen möchte, muss man sich das durch die Barrierefreiheit zu erreichende Ziel im Kontext einer Weiterbildung vergegenwärtigen.

In Anlehnung an die Definition der Barrierefreiheit im Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes (BGG) könnte man die Zielsetzung wie folgt formulieren:

„Eine barrierefreie Weiterbildung ist derart gestaltet, dass sehbeeinträchtigte Menschen ohne zusätzliche Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe wie Teilnehmer ohne Seheinschränkungen an der Weiterbildung erfolgreich teilnehmen können.“

Mit dieser Zielsetzung, der erfolgreichen Teilnahme, rückt der Verlauf einer Weiterbildung in den Fokus: Es lassen sich drei Phasen der Teilnahme (Anmeldung, Veranstaltung, Prüfung) unterscheiden. Diese Phasen wiederum lassen sich in Bereiche untergliedern, die den *Verwendungszweck* der in den Phasen eingesetzten Verfahren, Techniken und Dokumente abbildet.

1. *Anmeldung*: Informationen zur Weiterbildung; Anmeldung und Vertragsabschluss
2. *Verlauf*: Vorbereitung, Lehrmaterialien, elektronisch gestützte Lernsysteme, (Lehr-)Personal
3. *Prüfungen*: Vorbereitung, Nachteilsausgleiche, Prüfungsunterlagen, Prüfer*innen

Für die Gestaltung der Bereiche wurden 25 Anforderungen formuliert. Diese Anforderungen werden ergänzt um technische Richtlinien, die normgebundene Vorgaben zur Gestaltung von dokumenten-, webbasierten oder softwarebasierten Medien enthalten.

Die 25 Anforderungen und die technischen Richtlinien ergeben das iBoB-Anforderungsprofil „Barrierefreie Weiterbildungen“ (vgl. Weiterführende Informationen zum iBoB-Anforderungsprofil).

Dieses Anforderungsprofil dient somit drei wesentlichen Zwecken:

- es macht allen Beteiligten transparent, wie Barrierefreiheit gewährleistet wird;
- es fördert das Bemühen, im Weiterbildungsmarkt mehr Barrierefreiheit zu etablieren;
- es schafft sowohl für Erwerbstätige als auch für Leistungsträger Sicherheit und Verlässlichkeit, indem es Barrierefreiheit im Weiterbildungskontext nachprüfbar macht.

Weiterführende Informationen

iBoB-Projekt: ibob.dvbs-online.de

iBoB-Weiterbildungsplattform: weiterbildung.dvbs-online.de

iBoB Weiterbildungsberatung: ibob.dvbs-online.de/weiterbildungsberatung

iBoB Bedarfserhebung: Der Weiterbildungsbedarf blinder und sehbehinderter Erwerbsfähiger: Ergebnisse einer Befragung im DVBS-Projekt iBoB; – in: Horus. Marburger Beiträge zur Integration Blinden und Sehbehinderter, hrsg. von DVBS e.V. und Blista e. V., 02/2018, S. 87-89.

iBoB Anforderungsprofil „Barrierefreie Weiterbildung“ weiterbildung.dvbs-online.de/f%C3%BCr-anbieter/barrierefreiheit.html

KODE: www.kodekonzept.com/de/kompetenzen-erschließen-die-zukunft

Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V.: www.dvbs-online.de