

**KARRIERE  
PLANUNG  
INKLUSIVE** 

# Karriereplanung inklusive

---

Sachbericht zum Modellprojekt

Vorgelegt von:  
BILDUNGS-UND FORSCHUNGSINSTITUT ZUM SELBSTBESTIMMTEN LEBEN BEHINDERTER - BIFOS E.V. |  
KASSEL

## Inhaltsverzeichnis

0.	Ausgangssituation/Ausgangshypothesen .....	2
I.	Aufzählung der wichtigsten wissenschaftlich-technischen Ergebnisse und anderer wesentlicher Ergebnisse .....	2
II.	Vergleich des Stands des Vorhabens, mit der ursprünglichen (bzw. mit Zustimmung des Zuwendungsgebers geänderten) Arbeits-, Zeit- und Aufgabenplanung. ....	3
III.	Haben sich die Aussichten für die Erreichung der Ziele des Vorhabens innerhalb des angegebenen Berichtszeitraums gegenüber dem ursprünglichen Antrag geändert (Begründung)? .....	8
IV.	Sind inzwischen von dritter Seite Ergebnisse bekannt geworden, die für die Durchführung des Vorhabens relevant sind? (Darstellung der aktuellen Informationsrecherchen nach Nr. 2.1. BMBest-BMBF-98) .....	10
V.	Sind oder werden Änderungen in der Zielsetzung notwendig? .....	10
VI.	Fortschreibung des Verwertungsplans .....	10

## **Abschlussbericht zum Modellprojekt „Karriereplanung inklusive“**

Zuwendungsempfänger:

**Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter – bifos e.V.**

Förderkennzeichen: 01KM141210 (DLR)

Adaptation Vorhabenbezeichnung: Modellprojekt **Karriereplanung inklusive**

Laufzeit des Vorhabens: 15.09.2014 – 30.06.2018

### **0. Ausgangssituation/Ausgangshypothesen**

Die vielfach initiierten und öffentlich geförderten Bemühungen, Personen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf am Arbeitsleben teilhaben zu lassen, waren wiederholt erfolgreich und führten zu einer erhöhten Beschäftigung dieses Personenkreises auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Bundesteilhabegesetz wird diese Entwicklung weiter fördern. Maßnahmen zum Erhalt eines Arbeitsplatzes erhalten zunehmend Gewicht neben der Vermittlung in Arbeit. Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung erfährt demzufolge zunehmend an Bedeutung und wird zum Schlüssel für beruflichen Erfolg.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen benötigen jedoch besondere Voraussetzungen, um Weiterbildungs- und Fortbildungsangebote wahrnehmen zu können. Je nach behinderungsspezifischer Einschränkung ergeben sich individuelle Unterstützungsbedarfe. Ein bedarfsgerechtes Angebot für die besonderen Bedürfnisse jedoch ist in keinem Bundesland vorhanden. Barrierefreiheit in der Weiterbildung ist Wunsch und noch nicht Wirklichkeit. Das Projekt sollte eine erste Orientierung leisten, bestehende Angebote sichten und auf Adaptation prüfen. Darüber hinaus sollten Lösungen für Qualifizierungsbedarfe skizziert und nach Möglichkeit erprobt werden.

Voraussetzung für die Erschließung beruflicher Potenziale der Zielgruppe ist eine adäquate Wahrnehmung von Qualifizierungsperspektiven bei den Arbeitskräften mit Behinderungen selbst sowie bei den Arbeitgebern, die sie beschäftigen. Hier sind Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung gefragt.

### **I. Aufzählung der wichtigsten wissenschaftlich-technischen Ergebnisse und anderer wesentlicher Ergebnisse**

(Zusammenfassung)

Das Projekt hat bestehende Beschäftigungsverhältnisse genutzt, um die Bedürfnisse der Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen zu Qualifizierungen zu erkunden und die erforderliche Bildungsmaßnahme tatsächlich umzusetzen.

Das Fehlen adäquater Bildungsangebote zur Verbesserung betrieblich geforderter Fertigkeiten in der Praxis hat sich bestätigt. Bereitschaft für die Adaptation bestehender Qualifizierungsangebote war vielfach vorhanden und hat im Einzelfall zu erfolgreicher Beteiligung geführt.

Ergänzende Formate haben sich als notwendig erwiesen, weil die Zielgruppe der Arbeitskräfte mit kognitiven Einschränkungen besondere Qualifizierungsbedarfe hat in der Vermittlung von Grundlagen sowie von sozialen Kompetenzen. Solche Formate sind entwickelt und an den Praxisstandorten erfolgreich erprobt worden. Für Beschäftigte mit Lernschwierigkeiten im Kindergarten und Kindertagesstättenbereich ist beispielsweise eine entsprechende bedarfsspezifische Weiterbildungsreihe durchgeführt worden.

Schlüssel für den Zugang zu Bildung für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf wegen kognitiver Einschränkungen ist die Begleitung durch einen Bildungscoach. Wesentliches Projektergebnis ist die Entwicklung eines Curriculums zur Ausbildung dieses Berufsbildes, dessen praktische Umsetzung und Erprobung sowie bereits dessen Fortschreibung. Bildungscoaches haben ihre Arbeit aufgenommen.

Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung konnten ihren beruflichen Status durch ihre Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sichern und/oder verbessern. Es zeigt sich, dass Weiterbildung eine arbeitsplatzsichernde Maßnahme auch für die Personengruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten und besonderem Unterstützungsbedarf ist und ein entsprechender Zugang zu schaffen ist. Mit dem Bildungscoaching kann nun die geforderte Assistenz gegeben werden.

Peer- bzw. Arbeitsexperten wurden ausgebildet, die qualifizierten Personen sind für Veranstaltungen angefragt worden und haben entsprechende Einsätze ausgeführt. Das sichtbare Rollenmodell hat Impulse ausgelöst bei betroffenen Arbeitskräften und beschäftigenden Arbeitgebern. Das Ergebnis in diesem Bereich unterstreicht die Wirksamkeit von Expert\*innen in eigener Sache auch im Arbeitsleben.

Der Mehrwert beruflicher Weiterbildung für die Personengruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten wird von Arbeitgebern zunehmend erkannt. Dies ist Ergebnis der erfolgreich durchgeführten individuellen Weiterbildungsmaßnahmen und der Öffentlichkeitsarbeit im Projekt.

Das Projekt hat die beabsichtigten Ergebnisse im Förderzeitraum in vollem Umfang erreicht.

## **II. Vergleich des Stands des Vorhabens, mit der ursprünglichen (bzw. mit Zustimmung des Zuwendungsgebers geänderten) Arbeits-, Zeit- und Aufgabenplanung.**

Sämtliche Ziele und Aufgabenstellungen, die die Projektbeschreibung benennt, sind realisiert worden.

SOLL- IST-Vergleich:

### 1. interne Kommunikation

- Lenungskreistreffen
- Praxisanleitungen vor Ort
- Praxisprojektetreffen (thematisch)
- Skype – Konferenz
- Share Point

### 2. Bildungskoaching – Prozesse

- Interessent\*innen (Teilnehmende) gewinnen
- gesamten Fachdienst sensibilisiert
- Erfahrungen sammeln und in Konzepte umsetzen
- Auswertungsleitfäden für BC – Prozess entwickelt und genutzt
- Praxisbeispiele dokumentiert

### 3. Peer Arbeit

- Konzept erstellt und an den Praxisstandorten angepasst und umgesetzt
- Interessent\*innen (Teilnehmende) gewonnen
- Peer Schulungen / Qualifikationen durchgeführt
- Peers- bzw. Arbeitsexperten im Einsatz
- Handreichung zu den Peer Konzepten
- Auswertung der Erfahrungen + Anpassung der Konzepte

Alle entwickelten Unterlagen, Methoden und Materialien stehen der Fachöffentlichkeit zur Verfügung und können durch andere Träger genutzt werden.

### 4. Öffentlichkeitsarbeit/Vernetzung

- Fachgespräche mit thematischen Schwerpunkten
- Mitarbeit im Netzwerk inklusive Erwachsenenbildung
- Projektpartner auf Messen
- Mitarbeit in regionalen über bundesweiten Gremien

Zwei Fachgespräche auf nationaler Ebene haben stattgefunden.

Die Zusammenarbeit mit den Kammern war fruchtbar und ging über ein formales Maß hinaus. Die IHK für Sachsen war regelmäßig Gastgeber für die Sitzungen des Lenungskreises im Projekt in Chemnitz und hat sich dort fachlich beteiligt. Die permanente Zusammenarbeit mit der IHK von Mittelfranken hat zum Projektende hin zu einer öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung geführt, die auf Einladung um mit Beteiligung der IHK in deren Bildungszentrum in Nürnberg stattgefunden hat. Die Projektarbeit hat bei den Kammern zu einem neuen Verständnis für die Beteiligung an Weiterbildungen von Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf geführt. Die Kooperationen haben für mittlerweile geplante, neue Vorhaben maßgebliche Grundlagen geschaffen, die zukünftig eine operative Zusammenarbeit weiterführt.

## 5. Recherche

- ähnliche Konzepte und Ideen ausgehend von den Aufgaben des Projektes
- Bildungsmaterial Leichte Sprache
- Diskussionen zu den Themen Teilqualifizierung und Geringqualifizierte
- rechtliche und finanzielle Aspekte
- Leitfäden Barrierefreiheit  
nutzerfreundlich aufbereiten
- relevante Fachliteratur aufbereiten

Im Projekt wurde eine Handreichung entwickelt, die es Weiterbildungsanbieter zukünftig erleichtert, barrierefreie und binnendifferenzierte Angebote durchzuführen.

## 6. Interviews auf Grundlage von Interviewleitfäden, Auswertungsbögen

- mit Arbeitgebern
- Arbeitnehmern
- Weiterbildungsanbietern

## 7. Weiterbildungen initiiert und durchgeführt Projektziel II

- zielgruppenspezielle Kurse
- zielgruppenübergreifende Kurse

Die im Projekt entwickelten binnendifferenzierten Kursangebote können von anderen Anbietern zukünftig genutzt werden. Der methodische Ansatz bietet auch die Möglichkeit, andere Themen entsprechend aufzugreifen und anzubieten.

## 8. Kompetenzbeschreibung Bildungscoach

- Aufgaben- und Kompetenzprofil
- Beschreibung Schnittstelle zum Jobcoach

Das Bildungscoaching trifft auf ein großes Interesse der Fachöffentlichkeit, hier bestehen insbesondere zur Bundesagentur für Arbeit und zur Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber wichtige Kontakte, die eine Nutzung nach dem Ende der Förderung ermöglichen sollen.

## 9. Weiterbildung zum Bildungscoach

- Curriculum
- Interessenten (Teilnehmende) gewonnen
- Durchführung eines Durchgangs
- Auswertung der Weiterbildung
- Curriculum ist praxistauglich und nachhaltig

## 10. Kriterien zur Anpassung von bestehenden Weiterbildungsangeboten

- Auflistung von Kriterien – entnommen aus den Interviewergebnissen

## ***Ausführliche Beschreibung***

### ***Zu 1. Projekttreffen planen, organisieren und durchführen***

Zweimal jährlich durchgeführte Projekt- bzw. Lenkungskreistreffen verfolgten drei Ziele:

- Alle Projektpartner erhielten einen differenzierten und aktuellen Überblick über die konkreten Projektstände und die Arbeitsweise in den Teilprojekten
- Soll-Ist Abgleich diente der eigenen Wirksamkeitsanalyse und Ergebniskontrolle
- Fachliche Fragen wurden ausführlich besprochen und gemeinsame Lösungen erarbeitet und in die weitere Projektarbeit aufgenommen.
- Pläne für die folgenden 6 Monate, insbesondere auch für die Öffentlichkeitsarbeit wurden besprochen und festgelegt. So war das einheitliche Erscheinungsbild des Projektes gewährleistet.

Die Lenkungskreistreffen wurden ergänzt durch Skype-Konferenzen und Ortsterminen zum fachlichen Austausch und zur Evaluation.

### ***Zu 2. eigene Veranstaltung und Beteiligung an anderen Veranstaltungen***

Siehe Anlage, Berichte der Teilprojekte

### ***Zu 3. Qualifizierungsveranstaltung zum Bildungscoach***

Die Qualifizierung hat mit 11 Teilnehmenden erfolgreich stattgefunden. Ein finales Curriculum liegt vor. Die Selbstlernplattform liegt jetzt vor und kann zukünftig auch von anderen Interessierten genutzt werden. Auch nach dem Projektende werden neue inhaltliche Themen aufgenommen.

### ***Zu 4. Teilnahme von Arbeitnehmer\*innen an Weiterbildungen***

Teilnahme an Weiterbildungen mit Unterstützung durch einen Bildungscoach u.a.:

Private Fahrschulen, Schulgesellschaft Sachsen mbH, Verkehrsakademie Chemnitz, Bildungszentrum im Bildungscampus, Nürnberg, VHS Schwarzachthal, IHK Nürnberg, Arndt München, TÜV SÜD Akademie GmbH, Handwerkskammer Mittelfranken, Archivschule Marburg, Project Alliance Hamburg, Asss Arbeitsschutzservice Struve e.K, Hamburg, Frank-Wagner-Holding, Hanseatisches Management.

### ***Zu 5. Durchführung von Weiterbildungen, Branchenübergreifende Themen***

Branchenübergreifende Weiterbildungen gewinnen insgesamt an Bedeutung, unabhängig vom Thema Behinderung. Neben der Verbesserung fachlicher Fertigkeiten haben Weiterbildungen auch auf den Erhalt der Arbeitskraft gezielt, auf die Reduktion von Belastungen am Arbeitsplatz oder auf die Förderung kommunikativer Befähigungen. Im Gegensatz zu Gegebenheiten in Werkstätten für behinderte Menschen sind die Beschäftigten mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oft die einzige Person mit einer Beeinträchtigung im Team, entsprechend sind auch persönlichkeitsstärkende Kurse maßgeblich und für

nachhaltige Beschäftigung zielführend gewesen – diesbezügliche Hinweise sind auch von Arbeitgebern gekommen. Im Projekt ist auf die Nachfrage mit der Entwicklung eines spezifischen Angebots geantwortet worden. Die Erfahrungen im Projekt belegen, dass persönlichkeitsstärkende Inhalte für die Zielgruppe der Arbeitskräfte mit Lernschwierigkeiten von signifikanter Bedeutung sind.

#### ***Zu 6. Fachgespräch (Beirat)***

Im Förderzeitraum fanden zwei Fachgespräche zum Projekt in Berlin und Bonn statt. Ziel war der fachliche Austausch mit maßgeblichen Akteuren in der Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen. Neben dem Bericht der Ergebnisse und Erfahrungen im Projekt haben zwei Vorträge Impulse für die Diskussion gegeben:

Eingeladen waren insbesondere Vertreter der Gewerkschaften, Weiterbildungsanbieter und Bildungsberater der IHK-Geschäftsstellen (135 Adressaten).

Ein drittes Fachgespräch war für 2018 geplant. Die Mitwirkung der BIH als maßgebliche Behörde für die Förderung beruflicher Qualifizierung war als notwendig erachtet worden. Trotz langfristiger Abstimmung konnte eine Beteiligung aus terminlichen Gründen leider nicht realisiert werden. In Rücksprache mit dem BMAS wurde notgedrungen auf die Veranstaltung verzichtet. Dennoch soll am Konzept der Fachgespräche festgehalten werden und diese nach Möglichkeit auch nach Projektende organisiert werden, weil das Thema dadurch die notwendige Aufmerksamkeit einer Fachöffentlichkeit erfahren sollte.

#### ***Zu 7. Fachgremien (Mitarbeit)***

Die Vernetzung des Projekts hat Erfahrungen und Ergebnisse in eine breite Gremienarbeit transportiert und damit auch selbst von diesem Austausch profitiert.

In den Gremien der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation wurden Erfahrungen aus dem Projekt in den Fachgruppen „Barrierefreiheit“ und „Bedarfsermittlung für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ eingebracht, ebenso in den Sachverständigenrat der Behindertenverbände.

Im Aktionsbündnis Teilhabeforschung wurden Schnittstellen zum zweiten Teilhabebericht der Bundesregierung hinsichtlich des Lebenslangen Lernens und der Darstellung der Situation der beruflichen Teilhabe vorgestellt.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hatte während des Durchführungszeitraums unseres Projekts ein bundesweites Weiterbildungstelefon geschaltet. Leider ist es uns trotz des persönlichen Austausches nicht gelungen, dort gestaltend mitzuwirken. Hieran wird auch deutlich, dass Themen von Menschen mit Behinderung nur dem BMAS zugeordnet werden und anderen Akteuren sich dafür nicht zuständig fühlen. Hier sind in der Zukunft weitere Anstrengungen zu unternehmen.

Mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) bestand während des gesamten Projektes ein regelmäßiger Austausch, der



auch nach dem Auslaufen der Förderung fortgeführt wird. Auf Grund der Vielzahl von Themen, mit denen sich die BIH derzeit beschäftigt, hatte das Thema Weiterbildungen keine hohe Priorität. Da wir aber weiterhin im fachlichen Austausch sind, sehen wir es als unsere Aufgabe an das Thema weiter einzubringen.

### **Zu 8. Öffentlichkeitsarbeit**

Anbieter von Weiterbildungen sind auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Lernschwierigkeiten hingewiesen worden, insbesondere im Rahmen von Fachveranstaltungen oder auch durch konkrete Lösungen im Einzelfall. Deutlich wurde, dass bei der Mehrzahl der Weiterbildungsangebote sehr hohe Zugangshürden für die Menschen mit Lernschwierigkeit bestehen. Inklusive Angebote schaffen eine entsprechende Nachfrage. Um hier eine grundlegende Berücksichtigung bei der Ausschreibung von Weiterbildungen zu erreichen, war der Projektzeitraum zu kurz. Aus diesem Grund haben wir eine Handreichung für barrierefreie und binnendifferenzierte Methodik erstellt, die generell für gering qualifizierte Arbeitnehmer\*innen Verwendung finden kann.

Detaillierte Ausführungen zur Öffentlichkeitsarbeit siehe Berichte der Projektpartner.

### **III. Haben sich die Aussichten für die Erreichung der Ziele des Vorhabens innerhalb des angegebenen Berichtszeitraums gegenüber dem ursprünglichen Antrag geändert (Begründung)?**

Die bisherigen Erfahrungen bestätigen die Schwachstellen und Barrieren im Zugang zu Fort- und Weiterbildungen für Menschen mit einer Schwerbehinderung und besonderem Unterstützungsbedarf. Insbesondere bei konkreten beruflichen Tätigkeiten unterhalb eines anerkannten Ausbildungsberufes fehlen Weiterbildungsangebote. An den Praxisstandorten allerdings hat sich die Weiterbildungslandschaft durch unsere erfolgreichen Praxisbeispiele verändert.

Im Folgenden eine Auflistung von Erkenntnissen, die das Projekt bei der Berücksichtigung der Bedürfnisse der unterstützten Arbeitnehmer\*innen gesammelt hat. Diese Erfahrungen haben u. a. zur Entwicklung von passgenauen Angeboten geführt:

- Vielfach gibt es keine Angebote für den vorhandenen Bedarf von unterstützten Arbeitnehmer\*innen, zum Beispiel, wenn Arbeitnehmer\*innen einzelne Tätigkeiten erlernen oder vertiefen wollen.
- Festgestellte Bedarfe und Wünsche der Arbeitnehmer\*innen und der Betriebe können vielfach nicht durch konkrete Weiterbildungsangebote bedient werden. Hier sind initiierte Weiterbildungsangebote erforderlich, die die vorhandene Angebotslücke schließt.
- Angebote für spezifische Weiterbildungsgruppen, die ausdrücklich auf die Lernbedarfe der Teilnehmenden ausgerichtet sind, sind zu fördern. Arbeitnehmer\*innen erleben sich im Kreis mit anderen Arbeitnehmer\*innen mit

ähnlichen Arbeitsfeldern und können fachsimpeln und sich gegenseitig stärken. So hat z.B. die Hamburger Arbeitsassistenten eine Schulung für Hausmeisterhelfer\*innen für unterstützte Arbeitnehmer\*innen organisiert. Diese war angemessen praxisbetont und motivierend. Anschließend trauen sich die Teilnehmenden oft zu, an allgemeinen Weiterbildungen teilzunehmen.

- Kurse, die gezielt auf die Bedürfnisse von unterstützten Arbeitnehmer\*innen ausgerichtet sind, öffnen Türen für allgemeine Weiterbildungen und sind damit ein wichtiger Schritt hin zu einem inklusiven Weiterbildungsangebot.
- im Projekt entwickelte Kurse, werden so aufbereitet, dass sie allgemeinen Weiterbildungsanbietern Vorbild für neue Kurse sein können.

### Peer-Konzept

Die Gewinnung und Qualifizierung von Arbeits- bzw. Peer Expert\*innen – schwerbehinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind – war Projektaufgabe. In der Regel haben sie ihren Arbeitsplatz im Rahmen einer Maßnahme, meist InbeQ, gefunden. Sie können von ihren Erfahrungen ausgehend diese an andere Menschen mit einer Schwerbehinderung weitergeben. Sie sind sowohl Vorbild und als auch Unterstützer\*in.

Menschen mit einem ähnlichen Erfahrungshintergrund begegnen sich und profitieren im gegenseitigen Austausch voneinander. Ihr Know-how ist eine wertvolle Quelle für die Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang aus Schule oder WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Für Schüler\*innen, Mitarbeiter\*innen von Werkstätten sowie Praktikant\*innen, die sich noch in der beruflichen Qualifizierung befinden, sind die Peer Expert\*innen ein Rollenvorbild und der sichtbare Beweis dafür, dass sie das Ziel, den eigenen Weg zu gehen und einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen, erreichen können. In der Begegnung mit Eltern, Lehrer\*innen, Student\*innen und einem Fachpublikum tragen sie zu emanzipatorischen Veränderungsprozessen im Hilfesystem für den Personenkreis mit Lernschwierigkeiten bei.

Im Rahmen einer BAG Jahrestagung führte das Projekt einen Workshop mit „Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V.“ durch. Daran nahmen Arbeits- bzw. Peer Expert\*innen aus den drei Praxisprojekten teil.

„Mensch zuerst“ hat im Erfahrungsaustausch mit Peer- bzw. Arbeitsexpert\*innen zum Thema Selbstvertretung und der Tätigkeit der Peer Expert\*innen Merkmale guter Unterstützung erarbeitet. Stefan Göthling, Geschäftsführer von „Mensch zuerst“ brachte behindertenpolitische und persönliche Impulse ein und die Peer Expert\*innen ihre Erfahrungen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

#### **IV. Sind inzwischen von dritter Seite Ergebnisse bekannt geworden, die für die Durchführung des Vorhabens relevant sind? (Darstellung der aktuellen Informationsrecherchen nach Nr. 2.1. BMBest-BMBF-98)**

Der Ansatz der Peer- bzw. Arbeitsexperten ist in der allgemeinen Fachdiskussion in den letzten Jahren ein wichtiges Thema geworden. So hat sich im Rahmen eines europäischen Projektes die Bundesvereinigung Lebenshilfe ausführlich mit der Qualifikation von Peer-Unterstützern befasst. Deren Materialien bereicherten die Projektarbeit.

#### **V. Sind oder werden Änderungen in der Zielsetzung notwendig?**

Die Zielsetzung im Projekt „Karriereplanung inklusive“ ist im gesamten Förderzeitraum durchgängig beibehalten worden und hat keine Änderung erfordert.

#### **VI. Fortschreibung des Verwertungsplans**

- *Erfindungen/Schutzanmeldungen und erteilte Schutzrechte, die vom Zuwendungsempfänger oder von am Vorhaben Beteiligten gemacht oder in Anspruch genommen wurden, sowie deren standortbezogene Verwertung und erkennbare weitere Verwertungsmöglichkeiten.*
- *Wirtschaftliche Erfolgsaussichten nach Projektende (mit Zeithorizont) – z. B. auch funktionale/wirtschaftliche Vorteile gegenüber Konkurrenzlösungen. Nutzen für verschiedene Anwendergruppen am Standort Deutschland, Umsetzungs- und Transferstrategien (Angaben soweit die Art des Vorhabens dies zulässt)*
- *wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten nach Projektende (mit Zeithorizont) – u. a. wie die geplanten Ergebnisse in anderer Weise (z. B. für öffentliche Aufgaben, Datenbanken, Netzwerke, Transferstellen etc.) genutzt werden können. Dabei ist auch eine etwaige Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, Firmen, Netzwerken, Forschungsstellen u. a. einzubeziehen.*
- *wissenschaftliche und wirtschaftliche Anschlussfähigkeit für eine mögliche notwendige nächste Phase bzw. die nächsten innovatorischen Schritte zur erfolgreichen Umsetzung der Ergebnisse.*

„Im Sinne der Behindertenrechtskonvention hat das Projekt dazu beigetragen, die erforderliche Aufmerksamkeit auf das bisher noch unterbelichtete Thema Berufliche Weiterbildung zu lenken – insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Lösungsansätze zu erproben.

Mit dem Curriculum zur Qualifizierung von Bildungskoaches sind die Voraussetzungen geschaffen worden, Zugang und Begleitung bei Bildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Das Konzept kann bundesweit und darüber hinaus im deutschsprachigen Raum angewandt werden.

Handreichungen und Materialien wurden entwickelt, um Barrierefreiheit in der Weiterbildung ermöglichen.

Qualifizierung von Menschen Lernschwierigkeiten bleibt eine immense Herausforderung für die Zukunft. Die Anerkennung informell erworbenen Wissens, die Verbesserung von Angeboten und die Entwicklung einer Angebotsvielfalt qualifizierender Weiterbildungen sind notwendig. Die Zertifizierung erworbener Teilqualifizierungen auf einer breit anerkannten Basis ist darüber hinaus erforderlich.



# „Den richtigen Kurs finden!“

Bildungscoaching bei beruflicher Weiterbildung für Arbeitnehmer\_innen mit Unterstützungsbedarf

# Praxishandbuch

# Karriereplanung inklusive

## Praxishandbuch

### Inhalt

1	Einleitung.....	2
2	Karriereplanung inklusive: Berufliche Weiterbildung für Menschen mit Behinderung.....	5
3	Berufliche Weiterbildung .....	10
4	Weiterbildungsbedarfe und –angebote.....	14
5	Der Unterschied zwischen Jobcoach und Bildungscoach.....	33
6	Der Bildungscoachingprozess.....	38
7	Curriculum der Weiterbildung zum Bildungscoach.....	75
8	Erfahrungen aus den Weiterbildungsbegleitungen .....	82
9	Praxisbeispiele .....	103
10	Erfahrungen mit Weiterbildungsangeboten – Abbau von Barrieren .....	105
11	Peer Support.....	111
12	Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung.....	129
13	Empfehlungen .....	133
14	Abkürzungsverzeichnis .....	137

## 1 Einleitung

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

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

Der Leitfaden richtet sich in erster Linie an Leitungs- und Fachpersonen von Fachdiensten, die Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten und die nach Wegen