
Kurzbericht: Qualifizierungsangebote für Mitarbeitende der Leistungsträger

AKTILA-BS – Aktivierung und Integration (langzeit-)arbeitsloser
blinder und sehbehinderter Menschen

Berlin, 14. Dezember 2017

Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Autorinnen
Yukako Karato Dr. Daniela Kroos

Projektmitarbeitende bei INTERVAL
Dr. Stefan Ekert Yukako Karato Dr. Daniela Kroos Diana Petleva
Dr. Jörn Sommer (Projektleitung)

Gesamtkoordination des Projekts
Berufsförderungswerk Würzburg gGmbH Bildungszentrum für Blinde und Sehbehin-
derte Helen-Keller-Str. 5
97209 Veitshöchheim

INTERVAL GmbH
Habersaathstr. 58
10115 Berlin www.interval-berlin.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Methodisches Vorgehen.....	5
3	Vorhandene Qualifizierungsangebote.....	6
3.1	Für Mitarbeitende der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter	6
3.2	Für Mitarbeitende der Deutschen Rentenversicherung	7
3.3	Externe Angebote	8
4	Fazit	10

1 Einleitung

Das Projekt AKTILA-BS – Aktivierung und Integration (langzeit-)arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen wird seit dem 1. März 2017 gemeinsam mit den folgenden Partnern durchgeführt:

- die Berufsförderungswerk Würzburg gGmbH,
- die Berufsförderungswerk Düren gGmbH,
- die Berufsförderungswerk Halle gGmbH,
- die Nikolauspflege – Stiftung für blinde und sehbehinderte Menschen,
- die Reha-Einrichtung für Blinde und Sehbehinderte der Deutschen Blindenanstalt e. V. sowie
- der Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS).

Es hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichfonds gefördert.

Ziel des Projekts ist es, unter wissenschaftlicher Begleitung ein Konzept für die konkrete, fallbezogene Aktivierungs-, Förder- und Integrationsarbeit der Einrichtungen im gegebenen rechtlichen und institutionellen Kontext zu entwickeln und dabei alle relevanten Akteure im Integrationsprozess einzubeziehen.

Zur Realisierung dieses Gesamtziels umfasst das Projekt insgesamt sieben Arbeitspakete, darunter ein Arbeitspaket, das sich der Schaffung eines Werkzeugkastens für Leistungsträger widmet.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung hat die INTERVAL GmbH bereits eine differenzierte wissenschaftliche Datenerhebung unter blinden und sehbehinderten (größtenteils arbeitslosen) Menschen, unter Mitarbeitenden der am Projekt beteiligten Bildungsinstitutionen, unter den ebenfalls am Integrationsprozess beteiligten Leistungsträgern und unter Unternehmen durchgeführt und ausgewertet. Erkenntnisse daraus wurden im August 2018 in einem ersten Ergebnisbericht zusammengefasst.

Ein Ergebnis dieser Datenerhebungen und -auswertungen war, dass blinde und sehbehinderte Menschen häufig unzureichend fachliche Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und in der ersten Zeit eines Arbeitsverhältnisses erhalten. Seitens der Leistungsträger wurden Wünsche nach gebündelten Informationen und Fortbildungen geäußert, um die Betroffenen besser betreuen zu können. Es blieb jedoch unklar, ob bisher nicht genug Informations- und Schulungsangebote zu Blindheit und Sehbehinderung für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte zur Verfügung stehen, ob die Interessierten keinen Zugang zu diesen Angeboten haben oder ob vorhandene Angebote nur nicht bekannt genug sind.

Um diese Frage zu klären wurde ein zusätzliches Erhebungspaket umgesetzt. Zunächst wurden Fortbildungsangebote für Mitarbeitende der Leistungsträger recherchiert. In Ergänzung hierzu wurden dann einzelne Interviews mit Fortbildungsverantwortlichen bei den Leistungsträgern durchgeführt. Dieser Kurzbericht legt die Ergebnisse dieser zusätzlichen Erhebung vor und soll dazu dienen, die Konzeption des Werkzeugkastens für Leistungsträger zu unterstützen.

2 Methodisches Vorgehen

Aufgrund der unterschiedlichen institutionellen Zuständigkeiten für die berufliche Rehabilitation wurden die Fortbildungsangebote für Mitarbeitende der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter sowie der Deutschen Rentenversicherung (DRV) untersucht. Zunächst wurden die Bildungskataloge der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Deutschen Rentenversicherung nach entsprechenden Angeboten zum Thema Betreuung von blinden und sehbehinderten Personen gesichtet. Auf dem Online-Portal „bildungsmarkt sgb2“¹ wurde recherchiert, inwiefern Fortbildungen zu diesem Thema für Mitarbeitende der Jobcenter angeboten werden.

Im zweiten Schritt wurden telefonische Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Leistungsträger durchgeführt. Hierdurch wurden die Ergebnisse der ersten Recherche validiert und durch Informationen über die Inhalte und Rahmenbedingungen (Format, Zugang, usw.) vorhandener Fortbildungen ergänzt. Des Weiteren wurden die Interviews dazu genutzt, Informationen zur Nutzung externer Fortbildungsangebote – beispielsweise Veranstaltungen der BFWs – zu gewinnen und den konkreten Bedarf an weiteren Angeboten zu eruieren.

Es wurden insgesamt vier Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Leistungsträger durchgeführt:

- mit zwei Personen auf leitender Ebene im Bereich berufliche Rehabilitation bei der Deutschen Rentenversicherung (darunter eine Person mit Fortbildungsverantwortung),
- mit einem Fortbildungsverantwortlichen für den Fachbereich berufliche Inklusion einer Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sowie
- mit einem Reha-Fallmanager aus einem Jobcenter einer Optionskommune.

Drei der Interviewpartnerinnen und -partner wurden über die Kooperationspartner von AKTILA-BS akquiriert, zu einem Interviewpartner hatte INTERVAL bereits durch ein anderes Projekt zum Thema berufliche Inklusion Kontakt.

¹ <https://www.bildungsmarkt-sgb2.de> (letzter Aufruf am 14.12.2017)

3 Vorhandene Qualifizierungsangebote

3.1 Für Mitarbeitende der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter

Für die Mitarbeitenden der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter bietet die Führungsakademie der BA zentralisierte Fortbildungen an. Im Folgenden werden die Fortbildungsangebote der BA sowie der Zugang zu diesen näher beleuchtet.

Fortbildungsangebote der BA

Neben allgemeinen Fortbildungen zu gesellschaftlichen Aspekten der Inklusion und zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die auch für die Betreuung von blinden und sehbehinderten Menschen relevant sind, bietet die Führungsakademie der BA drei Arten von Fortbildungen an, die sich explizit dem Thema Sehbeeinträchtigung widmen:

- das Seminar „Behinderungen und ihre Auswirkungen II (Sinnes- und Sprachbehinderung)“,
- technische Fortbildungen für sehbeeinträchtigte Mitarbeitende (z. B. zur Nutzung von Brailledruckern) und
- ein Training zu sozialkommunikativen Kompetenzen für Beschäftigte, die mit der Betreuung, fachlichen Qualifizierung oder Führung sehbeeinträchtigter Mitarbeitender betraut sind.²

Unter diesen ist das Seminar „Behinderungen und ihre Auswirkungen II“ das einzige Angebot, das die Betreuung von Kundinnen und Kunden mit einer Sehbeeinträchtigung inhaltlich behandelt. Dem befragten Mitarbeitenden der Regionaldirektion zufolge werden die technischen Fortbildungen nach Bedarf auf individueller Basis umgesetzt, so dass eine Ausweitung der Zielgruppe auf nicht-sehbeeinträchtigte Mitarbeitende mit sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden als nicht sinnvoll erachtet wird. Das Training zu sozialkommunikativen Kompetenzen war ihm nicht bekannt – auch diese Fortbildung ist jedoch nicht direkt auf Mitarbeitende mit sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden ausgerichtet.

Das Seminar „Behinderungen und ihre Auswirkungen II“ hat einen zeitlichen Umfang von 24 Unterrichtseinheiten und deckt die drei Behinderungsarten Seh-, Hör- und Sprachbehinderung ab. In Bezug auf das Thema Sehbeeinträchtigungen werden grundsätzlich folgende Themen behandelt:

- anatomische/physiologische Aspekte von Sehbeeinträchtigungen (inklusive Ursachen),
- Definition von Sehbehinderung und Blindheit,
- Auswirkungen der Sehbeeinträchtigung auf die Berufswahl und Berufstätigkeit (inklusive Informationen zu technischen Hilfsmitteln wie Lupen und Vorlesegeräte) sowie
- der Umgang mit sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden.³

² Quelle: Bildungskatalog der Führungsakademie der Bundesagentur für Arbeit, Stand 10. Oktober 2017

Der letzte Punkt wird als Gruppenarbeit umgesetzt, bei der folgende Aspekte diskutiert werden sollen:

- Geschehen im Vorfeld,
- räumliche Situation bei der Beratung,
- Sprache der Beratungsfachkraft,
- Einbinden der Begleitperson,
- Wahrnehmungsverzerrung,
- behinderungstypische Verhaltensweisen in der Beratung sowie
- nonverbale und verbale Kommunikation.

Die Ergebnisse der Gruppenarbeit werden durch fachliche Beiträge des Trainers über die Arbeitsmarktsituation von sehbeeinträchtigten Menschen und die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 33 SGB IX ergänzt.

Zudem ist die Exkursion in eine Einrichtung für Seh- oder Hörbehinderte mit nachfolgender Reflexion Teil des Seminars.

Zugang

Für die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in den Reha-Teams der Agenturen für Arbeit ist das Seminar „Behinderungen und ihre Auswirkungen II“ Teil der Grundqualifizierung. Mitarbeitende der Jobcenter müssen hingegen die Teilnahme an Fortbildungsangeboten der BA durch die Geschäftsführung genehmigen lassen. Dem befragten Mitarbeitenden der Regionaldirektion zufolge wird die finale Entscheidung durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung unter Berücksichtigung der Relevanz des Themas (z. B. inwiefern eine ausreichende Zahl von sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden vorhanden ist, um eine diesbezügliche Fortbildung zu rechtfertigen) und der finanziellen Ressourcen des Jobcenters getroffen. So sei es für Mitarbeitende kleinerer Jobcenter – mit einem entsprechend kleinen Budget – schwierig, an Fortbildungen der BA teilzunehmen.

Der befragte Mitarbeitende des Jobcenters einer Optionskommune ergänzt zudem, dass er keinen Zugang zu den Fortbildungsangeboten der BA hat. Als Mitarbeitender in einer Optionskommune sei er auf die Fortbildungen externer Anbieter angewiesen (siehe Abschnitt 3.3 zu externen Angeboten).

32 Für Mitarbeitende der Deutschen Rentenversicherung

Für Mitarbeitende der Deutschen Rentenversicherung werden Fortbildungen zentral über die Bildungsabteilung der Deutschen Rentenversicherung Bund organisiert.

³ Quelle: Trainerunterlagen der Führungsakademie der BA für das Seminar „Behinderungen und ihre Auswirkungen II“; Stand August 2011

Das Programm „Berufliche Bildung DRV Bund“⁴ beinhaltet diverse Fortbildungen zu den leistungsrechtlichen Aspekten von Behinderung sowie zu allgemeinen Beratungstechniken. Spezifisch zum Thema Sehbeeinträchtigung werden jedoch keine zentralen Fortbildungen angeboten, auch hier sind Mitarbeitende auf die Angebote externer Einrichtungen angewiesen.

33 Externe Angebote

Die Befragten betonen die Bedeutung von Netzwerkarbeit, insbesondere mit Bildungseinrichtungen, die auf die berufliche Rehabilitation von sehbeeinträchtigten Menschen spezialisiert sind, um den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden abzudecken. So bieten Einrichtungen wie die Berufsförderungswerke oder andere spezialisierte Bildungsträger bereits geeignete Fortbildungen an und verfügen über das notwendige Fachwissen, um diese auf einem hohen qualitativen Niveau umzusetzen. Zudem bieten externe Fortbildungen die Möglichkeit, die Arbeit der Bildungseinrichtungen konkret vor Ort kennenzulernen. Auch Informationsmaterialien zum Thema Sehbeeinträchtigungen können Mitarbeitende der Leistungsträger über Netzwerkpartner erhalten. Weitere zentrale Fortbildungsangebote durch die Leistungsträger selbst (z. B. durch die Führungsakademie der BA oder die Bildungsabteilung der DRV) einzuführen, halten die Befragten daher nicht für zielführend.

Mit den Inhalten und der Organisation externer Fortbildungen zeigen sich die Befragten insgesamt sehr zufrieden. Es werden lediglich einzelne Punkte genannt, bei denen sie Verbesserungspotenzial sehen. Inhaltlich werden zum Beispiel eine stärkere Behandlung des Themas Mobilität von Sehbeeinträchtigten (z. B. zur Frage „Welche Unterstützung benötigt die Zielgruppe, um die Standorte der Leistungsträger zu besuchen?“) und mehr Möglichkeiten zum persönlichen Austausch mit Betroffenen gewünscht. Zu den organisatorischen Bedingungen wird der Wunsch nach mehr standortnahen Fortbildungen geäußert, um den Reiseaufwand zu minimieren.

Inwiefern solche externen Veranstaltungen bei den Leistungsträgern in der Fläche bekannt sind, können die Befragten nicht einschätzen. Es ist davon auszugehen, dass der Bekanntheitsgrad dieser Angebote in Regionen, in denen keine spezialisierten Bildungseinrichtungen vorhanden sind und in denen es die Leistungsträger nur mit einer sehr kleinen Zahl an sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden zu tun haben, geringer ist.⁵

Zudem muss die Teilnahme an externen Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeitende der Leistungsträger immer durch den Vorgesetzten genehmigt werden. Hierbei spielen die finan-

⁴ Stand 28. Oktober 2016

⁵ Diese Einschätzung beruht jedoch, auch wenn man die 15 Interviews mit Mitarbeitenden von Leistungsträgern im Sommer 2017 berücksichtigt, auf einer relativ kleinen Zahl an qualitativen Interviews. Um sie zu validieren müsste man die Leistungsträger in der Fläche befragen, was den Rahmen dieser wissenschaftlichen Projektbegleitung sprengen würde.

ziellen Ressourcen des Leistungsträgers und die Kosten der Fortbildung – inklusive der investierten Arbeitszeit und des Reiseaufwands für die Teilnehmenden – eine wichtige Rolle.⁶

Von den Befragten der Deutschen Rentenversicherung wird ein Beispiel für eine externe Fortbildung genannt, die durch das BFW Würzburg umgesetzt wird (siehe Textbox 1). Die Befragten bewerten dieses Angebot positiv, insbesondere weil es die Möglichkeit bietet, die konkrete Arbeit der BFWs zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von sehbeeinträchtigten Menschen – inklusive der technischen Hilfsmittel – näher kennenzulernen.

Textbox 1 Beratertag des BFW Würzburg

Das BFW Würzburg veranstaltet einmal im Jahr einen eintägigen Beratertag für Reha- Mitarbeitende der Deutschen Rentenversicherung. Inhaltlich liegt der Schwerpunkt auf Formen von Augenerkrankungen und ihren Konsequenzen für das Arbeitsleben. Darüber hinaus haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, verschiedene technische Instrumente auszuprobieren, die eine Sehbehinderung simulieren. Die Veranstaltung wird in Absprache mit dem Leiter des Bereichs berufliche Rehabilitation für die Reha-Fachkräfte mehrerer Standorte der DRV organisiert, die Teilnahme ist kostenlos. Alle Reha-Fachkräfte der beteiligten DRV- Standorte dürfen an der Veranstaltung teilnehmen, es findet jedoch eine interne Abstimmung statt, so dass die Beratung der DRV an den einzelnen Standorten nicht ausfallen muss. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist freiwillig, laut den Befragten ist die Teilnahmebereitschaft seitens der Reha-Fachkräfte insgesamt sehr hoch.

⁶ Ein Befragter der DRV weist darauf hin, dass die DRV-Standorte kein eigenes Budget haben, um Teilnahmegebühren für externe Fortbildungen zu finanzieren. Falls Mitarbeitende Interesse an externen Fortbildungen mit Teilnahmegebühren hätten, müsste die Kostenübernahme mit der Bildungsabteilung der DRV abgestimmt werden.

4 Fazit

Im Ergebnisbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Arbeitspaket 2 wurde vorgeschlagen, folgende Unterstützungslinien für die Leistungsträger zu entwickeln:

1. ein gebündeltes Informationsangebot im Internet, das Grundinformationen beinhaltet, auf Informationsquellen und Schulungsmöglichkeiten verweist, Ansprechpersonen auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Regionen benennt und Dokumente mit weiterführenden Informationen sowie Erfahrungsberichte bereitstellt;
2. ein Konzept und Dokumentationsvorlagen für die strukturierte Übergabe von Absolventinnen und Absolventen der Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation an die zuständige Vermittlungsfachkraft beim Jobcenter oder der Arbeitsagentur;
3. weiterführende schriftliche Dokumente, die den Prozess der Betreuung und Vermittlung durch den Leistungsträger anleiten und unterstützen; hierzu könnte insbesondere eine Checkliste für Leistungsträger zur Beratung und Vermittlung von Sehbeeinträchtigten gehören, die beispielsweise Kriterien für die Eignung von Stellenausschreibungen, Hinweise für die behinderungskonforme Gestaltung des Vermittlungsprozesses, Hinweise zur Unterstützung von Arbeitgeberkontakten usw. beinhaltet;
4. soweit hierzu noch Bedarf besteht ein Konzept für Fortbildungen, die zum Verständnis der verschiedenen Formen von Sehbeeinträchtigungen beitragen, diese erfahrbar machen, die Konsequenzen für den Vermittlungsprozess verdeutlichen und Unterstützungsangebote durch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation aufzeigen; das Konzept sollte auch die Frage behandeln, wie die Leistungsträger in der Fläche erreicht werden können, z. B. über Angebote in Kooperation mit dem Servicecenter SGB II² den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit oder den Regionalträgern der Deutschen Rentenversicherung; ein besonderes Augenmerk sollte dabei auf Angebote für die Jobcenter gelegt werden, da die Interviews mit den Leistungsträgern nahelegen, dass diese einen schlechteren Zugang zu bestehenden Fortbildungsangeboten haben.

Nach den ergänzenden Recherchen und Interviews, deren Ergebnisse in diesem Bericht beschrieben wurden, kann geschlussfolgert werden, dass die Entwicklung zusätzlicher Fortbildungen weniger sinnvoll ist, da bereits genügend geeignete Angebote bestehen. Vielmehr sollte der Schwerpunkt von AKTILA-BS zum einen darauf liegen, die vorhandenen Angebote auch überregional bekannter zu machen. Hierfür könnten zum Beispiel Messen oder Tagungen genutzt werden. Zum anderen sollte beim zu erstellenden Werkzeugkasten für Leistungsträger der Schwerpunkt auf den oben genannten Punkten eins bis drei liegen.

² Hierbei handelt es sich um eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die zur Vernetzung und zum Austausch von Jobcentern beiträgt, beispielsweise mit Newslettern und Regionalkonferenzen (siehe <http://www.sgb2.info/DE/Startseite/start.html>).