

Modellprojekt LiAB

BILDUNG IM ARBEITSBEREICH

Lebenslanges Lernen in den sächsischen Werkstätten
für Menschen mit Behinderung



Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung



LAG WfbM

Landesarbeitsgemeinschaft
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.



Modellprojekt

Bildung im Arbeitsbereich. Lebenslanges Lernen in den sächsischen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

Abschlussbericht

Prof. Dr. Phil. Stephan Beetz
Dipl.-Ing. agrar. (FH) Sonja Hoyer
Dipl. Heilpäd. Rebecca Kleinheitz



SoPro e.V. c/o Hochschule Mittweida
Fakultät für Soziale Arbeit
Technikum Platz 17, 09648 Mittweida



In Kooperation mit der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen

Veröffentlicht am 12.11.2024

Ein Projekt der LAG WfbM Sachsen e.V.

Gefördert durch



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes

Inhaltsverzeichnis

1 Zielstellungen, Ansätze und Vorgehen des Projektes „Bildung im Arbeitsbereich. Lebenslanges Lernen in den sächsischen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen“	1
1.1 Ausgangsannahme.....	2
1.1.1 Die grundsätzliche Bedeutung von lebenslangem Lernen	2
1.1.2 Lebenslanges Lernen für die Persönlichkeitsentwicklung.....	2
1.1.3 Lebenslanges Lernen in der Werkstatt für behinderte Menschen.....	3
1.1.4 Bildung für ein selbstbestimmtes Leben.....	3
1.2 Zukünftige Herausforderungen des lebenslangen Lernens	5
1.2.1 Zertifizierung, Modularisierung und Harmonisierung	5
1.2.2 Zukunftsfähige Bildungsmodelle für Menschen mit Behinderungen	6
1.3 Methodisches Vorgehen.....	7
2 Untersuchung zu Bildungsbedarfen und Bildungsmodellen.....	8
2.1 Ergebnisse der Erstbefragung der Fachkräfte und Beschäftigten	8
2.1.1 Eckdaten der Umfrage	8
2.1.2 Übersicht der Ergebnisse	8
2.1.3 Schlussfolgerungen.....	9
2.2 Vorstellung und Auswahl der Bildungsmodelle	10
2.3 Vergleich der Modelle	12
2.4 Auswahl der Pilotwerkstätten.....	13
3 Untersuchung zur Umsetzung in der Erprobungsphase	14
3.1 Allgemeines zur Erprobungsphase/Eckdaten.....	14
3.2 Zu berücksichtigende Herausforderungen bei der Erprobungsphase.....	15
3.2.1 Angebote der Bildungsträger.....	17
3.2.2 Einschätzung der Modelle während der Erprobungsphase aus den Protokollen	18
3.2.3 Subjektive Wahrnehmung des Projektteams aus der Erprobungsphase	19
4 Projektergebnisse.....	20
4.1 Ergebnisse der Befragung der Fachkräfte	20
4.1.1 Profile der teilnehmenden Pilot-WfbM.....	20
4.1.2 Arbeits- und Ausgangsbedingungen für Weiterbildungsangebote.....	21
4.1.3 Erfahrungen im Projektzeitraum.....	23
4.1.4 Erfolg.....	25
4.1.5 Zufriedenheit mit dem Bildungsmaterial	27
4.1.6 Weitere Perspektive.....	28
4.2 Ergebnisse der Befragung der Beschäftigten.....	29
4.2.1 Zu den Rahmendaten der Teilnehmenden	29

4.2.2	Persönliche Ziele der Teilnehmenden	30
4.2.3	Zufriedenheit der Teilnehmer.....	32
4.2.4	Abschluss und Zertifikat	36
5	Vergleich und Herausforderungen.....	36
5.1	Vergleich der erprobten Bildungsmodelle	37
5.2	Modellübergreifende Herausforderungen in der Umsetzung.....	39
5.2.1	Anpassungsleistungen bei Materialien	39
5.2.2	Ressourcenaufwand.....	40
5.2.3	Verfügbarkeit geeigneter Lernmodule.....	41
5.2.4	Institutionelle Grundlagen.....	41
6	Lösungsansätze.....	42
6.1	Zentrale Handlungsfelder und Lösungsansätze allgemein	42
6.1.1	Verfügbare Ressourcen innerhalb der WfbM	42
6.1.2	Standardisierung vorhandenen Materials für bessere Übertragbarkeit.....	44
6.1.3	Zertifizierung und Validierung	45
6.1.4	Digitale Angebote.....	46
6.1.5	Kooperation zwischen Werkstätten.....	47
6.1.6	Kooperation mit externen Partnern	48
6.2	Empfehlung zur Weiterführung der erprobten Bildungsmodelle PRAXISBAUSTEIN, didab und NBS.....	49
6.2.1	PRAXISBAUSTEIN	49
6.2.2	NBS (Neue Bildungssystematik)	50
6.2.3	didab und didab – Meine Einrichtung	51
6.2.4	Kombination von didab mit PRAXISBAUSTEIN oder NBS.....	52
6.3	Fazit.....	52
6.4	Handlungsbedarf zur Förderung von Bildungsinitiativen in WfbM.....	53
6.4.1	Unterstützung durch politische und finanzierende Entscheidungsträger:.....	53
6.4.2	Unterstützung durch Werkstatteleitungen:.....	54
6.4.3	Förderung von Kooperationen:.....	55

1 ZIELSTELLUNGEN, ANSÄTZE UND VORGEHEN DES PROJEKTES

„BILDUNG IM ARBEITSBEREICH. LEBENSLANGES LERNEN IN DEN SÄCHSISCHEN WERKSTÄTTEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN“

Das Projekt „Bildung im Arbeitsbereich. Lebenslanges Lernen in den sächsischen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen“ wurde ins Leben gerufen, um möglicherweise bestehende Defizite in der Bildungs- und Weiterbildungspraxis im Arbeitsbereich der sächsischen Werkstätten für behinderte Menschen zu analysieren und zu adressieren. Aktuell sind Bildungsangebote in diesen Werkstätten durch individuelle und eher kleine Formate geprägt. Bildung findet vor allem entsprechend der gesetzlichen Regelung im Rahmen der begleitenden Maßnahmen statt. Nach unseren Erhebungen scheinen diese Angebote jedoch nicht auszureichen, um den Beschäftigten qualifizierte und zertifizierte Fort- oder Weiterbildungen zu ermöglichen, die für eine nachhaltige berufliche und persönliche Entwicklung notwendig sind.

Einen wesentlichen Mangel sieht die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Sachsen e.V. (LAG WfbM Sachsen) in personellen und finanziellen Ressourcen sowie in verbindlichen Rahmenbedingungen, die es den Werkstätten erschweren, ihren Beschäftigten eine adäquate und zertifizierte Weiterbildung anzubieten. Zudem scheinen die Bildungsangebote oft auf hausinterne Teilnahmebescheinigungen beschränkt zu sein, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wenig Anerkennung finden. Vom Sprecherrat der sächsischen Werkstätten wurde daher gefordert, das Verfahren PRAXISBAUSTEIN, das aus dem Berufsbildungsbereich bekannt ist, im Arbeitsbereich zu testen. Ob die Fokussierung auf dieses Bildungsmodell der Beliebtheit seitens der Beschäftigten entsprang oder ob es als einziges, dem Sprecherrat zu der Zeit bekanntes Bildungsmodell benannt wurde, lässt sich an dieser Stelle nicht eindeutig sagen.

ZIEL DES PROJEKTES IST ES, ZU UNTERSUCHEN

- in welchem Umfang Bedarfe zu lebenslangem Lernen in den sächsischen Werkstätten bei Beschäftigten und Fachkräften bestehen,
- welche Angebote bereits vorhanden sind und
- wie zertifizierte Bildungsangebote mit dauerhafter Qualität in allen sächsischen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen implementiert werden können.

Diese Bildungsangebote sollen nicht nur anerkannt und zertifiziert sein, sondern auch eine Anschlussfähigkeit an bestehende Kammerausbildungen aufweisen und nicht nur auf PRAXISBAUSTEIN beschränkt sein.

Durch die Entwicklung und Erprobung solcher Bildungsmodelle soll im Projekt eine Handlungsempfehlung erarbeitet werden, die zur Verbesserung der Bildungsstrukturen und Angebote in den Werkstätten beiträgt.

Letztendlich zielt das Projekt darauf ab, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zu unterstützen und die Teilhabechancen am Arbeitsleben für Menschen mit

Behinderungen zu verbessern. Dies umfasst sowohl die Förderung der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten als auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Werkstätten und die Förderung des Übergangs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

1.1 AUSGANGSANNAHME

1.1.1 Die grundsätzliche Bedeutung von lebenslangem Lernen

Lebenslanges Lernen ist ein fundamentaler Eckpfeiler moderner Gesellschaften und spielt eine entscheidende Rolle sowohl für die ökonomische Entwicklung als auch für die individuelle Selbstverwirklichung. Untersuchungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) unterstreichen die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens, um den ständig wechselnden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden (OECD, 2007). Ebenso betont die Europäische Kommission die Bedeutung des lebenslangen Lernens für die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und der sozialen Integration (Europäische Kommission, 2006).

Auch die IU-Studie "Lebenslanges Lernen, das motiviert, das hemmt" (2022) verdeutlicht, dass lebenslanges Lernen nicht nur zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung beiträgt, sondern auch eine entscheidende Voraussetzung für die Anpassung an sich schnell verändernde Arbeitsanforderungen darstellt. Hauptmotivatoren für lebenslanges Lernen sind laut dieser Studie die Verbesserung der beruflichen Qualifikationen und die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit, während Hemmnisse oft in Zeitmangel, finanziellen Engpässen und mangelnder Unterstützung durch Arbeitgeber liegen.

1.1.2 Lebenslanges Lernen für die Persönlichkeitsentwicklung

Nicht nur im Hinblick auf Arbeitsmarkt und berufliches Umfeld spielt lebenslanges Lernen eine entscheidende Rolle, sondern auch bei der Persönlichkeitsentwicklung. Es fördert nachweislich kognitive Fähigkeiten, emotionale Intelligenz und soziale Kompetenzen, die für eine aktive und erfüllte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben unerlässlich sind. Untersuchungen haben gezeigt, dass kontinuierliches Lernen im Erwachsenenalter positive Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl, die Selbstwirksamkeit und die allgemeine Lebenszufriedenheit hat (Schmidt-Hertha & Tippelt, 2010). Zudem unterstützt es die Fähigkeit, sich neuen Herausforderungen zu stellen und persönliche Ziele zu erreichen. Die Forschung von Jarvis (2009) hebt hervor, dass durch lebenslanges Lernen die Fähigkeit zur Reflexion und kritischen Auseinandersetzung mit neuen Informationen gestärkt wird. Dies führt zu einer tieferen Selbstwahrnehmung und einem verbesserten Selbstverständnis, was wiederum die Persönlichkeitsentwicklung begünstigt.

Die Bedeutung von lebenslangem Lernen findet sich sowohl in der sogenannten betrieblichen Weiterbildung bzw. der beruflichen Weiterbildung im Unternehmen als auch in der eher personenbezogenen Weiterbildung, wie sie vor allem in der Weiterbildungsgesetzgebung verankert ist. Diese kennt entsprechend neben der beruflichen die allgemeine, soziale, kulturelle, politische und wissenschaftliche Weiterbildung.

Insgesamt ist der Prozess des lebenslangen Lernens also von großer Bedeutung und auch Menschen mit Behinderungen sollten darin aktiv mit einbezogen werden.

1.1.3 Lebenslanges Lernen in der Werkstatt für behinderte Menschen

Für Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ist berufliche Weiterbildung folglich von zentraler Bedeutung sowohl für die Persönlichkeitsentwicklung als auch für die berufliche Integration. „Bildung spielt eine maßgebliche Rolle bei der Entfaltung individueller Fähigkeiten, der Erreichung beruflicher Ziele und der aktiven Teilhabe an der gesellschaftlichen Gestaltung“ erkennt auch die Bundesregierung an (Die Bundesregierung, 2016). Insbesondere das Recht auf Bildung für Menschen mit Behinderungen, wie es in Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verankert ist, unterstreicht die Notwendigkeit eines integrativen Bildungssystems und die Förderung lebenslangen Lernens.

Wenn wir das Recht auf lebenslanges Lernen in der Praxis umsetzen wollen, dürfen sich dementsprechend Bildungsangebote in einer WfbM nicht allein auf den Berufsbildungsbereich beschränken, sondern es muss Menschen, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt arbeiten, ebenso ermöglicht werden, an Weiterbildungsmodulen teilzunehmen, um ihre berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeit zu fördern.

Dass dies nicht nur ein leerer Anspruch, sondern auch mit einem regen Bildungsinteresse und Bildungsbedarf seitens der Beschäftigten unterfüttert ist, zeigen zumindest für Sachsen die Ergebnisse der Befragungen im Projekt (s. Kapitel 4.2 „Ergebnisse der Befragung der Beschäftigten“)

1.1.4 Bildung für ein selbstbestimmtes Leben

Im Endbericht "Rahmenbedingungen für den Übergang aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt" (2020) für das Land Brandenburg wird hervorgehoben, dass Schulungen in Werkstätten für behinderte Menschen essenziell sind. Gezielte Bildungsangebote verbessern nicht nur die berufliche Qualifikation der Beschäftigten, sondern fördern auch deren Selbstbewusstsein und Eigenständigkeit. Diese Lernmaßnahmen stärken kognitive Fähigkeiten, emotionale Intelligenz und soziale Kompetenzen, die für ein selbstbestimmtes Leben und die aktive Teilhabe an der Gesellschaft unerlässlich sind.

Auch Klein (2017) betont in seinem Bericht „Übergänge von Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Erfolgsfaktoren und Herausforderungen“ im Journal of Disability Studies, dass berufliche Fortbildung in Werkstätten für behinderte Menschen zu einer verbesserten Selbstwahrnehmung und einem gestärkten Selbstverständnis führt. Dies sei besonders wichtig, da es den Beschäftigten ermögliche, ihre Stärken und Fähigkeiten besser zu erkennen und zu nutzen. Durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen könnten sie neue Kompetenzen erwerben, die sowohl ihre berufliche als auch ihre persönliche Entwicklung fördern. Darüber hinaus stärke die berufliche Qualifizierung die soziale Integration. Der Austausch und das gemeinsame Lernen in Bildungsprogrammen fördern das Gemeinschaftsgefühl und die sozialen Netzwerke der Beschäftigten.

RECHT AUF BILDUNG IST FEST VERANKERT

Mit der Ratifizierung der Konvention (UN-BRK) hat sich Deutschland verpflichtet, ein integratives Bildungssystem zu schaffen, das lebenslanges Lernen ermöglicht. Diese Verpflichtung wird durch nationale Gesetze und Richtlinien wie den §§ 56, 58 SGB IX unterstützt, die den Bildungsauftrag der Werkstätten für behinderte Menschen festlegen. Der Teilhabebericht der Bundesregierung (2013) zeigt, je geringer der Schulabschluss und je schwerer die Beeinträchtigung, desto geringer die Chancen auf berufliche und soziale Teilhabe im Erwachsenenalter. Um diese Chancen zu erhöhen, sind weiterführende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach zwei Jahren des Berufsbildungsbereichs der Werkstätten zwingend erforderlich. Dies wird auch durch die Forschung von Müller (2015) bestätigt, die zeigt, dass gezielte Qualifizierungsmaßnahmen die beruflichen Chancen und die soziale Integration von Menschen mit Behinderungen signifikant verbessern.

WERKSTÄTTEN HABEN EINEN BESONDEREN BILDUNGSauftrag

Die Werkstätten haben hierbei eine besondere Verantwortung, da sie eine einzigartige Doppelrolle im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsmarkt einnehmen. Denn im Gegensatz zu regulären Arbeitsplätzen bieten Werkstätten nicht nur den geschützten Arbeitsbereich, sondern auch umfassende berufliche Bildungsangebote, die speziell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sind. Diese Verknüpfung von Bildung und Arbeit innerhalb der Werkstätten ist von zentraler Bedeutung, da viele der Beschäftigten aufgrund ihrer individuellen Lebenssituation externe Angebote nicht oder nur wenig kennen oder auch nicht die Möglichkeit haben, an externen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die beispielsweise mit Reisen oder Aufhalten an anderen Orten verbunden sind.

Werkstätten sind somit nicht nur ein Ort der Arbeit, sondern auch der Bildung und der sozialen Betreuung. Diese Kombination schafft einen geschützten Raum, in dem Menschen mit Behinderungen nicht nur ihre beruflichen Fähigkeiten weiterentwickeln, sondern auch Unterstützung in ihrem persönlichen und sozialen Leben erfahren sollen.

Aufgrund dieser integrativen Funktion tragen Werkstätten eine besondere Verantwortung, die weit über die reine Vermittlung von Arbeitskompetenzen hinausgeht. Sie müssen sicherstellen, dass ihre Bildungsangebote nicht nur den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden, sondern auch die individuellen Bildungswünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten vor Ort berücksichtigen. In der WVO § 5 Satz 3 ist geregelt, dass zur Erhaltung und Erhöhung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen arbeitsbegleitend geeignete Maßnahmen durchzuführen sind.

Werkstätten müssen daher als zentrale Akteure fungieren, die nicht nur den Zugang zu Bildung und Arbeit für Menschen mit Behinderungen gewährleisten, sondern auch ein Umfeld schaffen, das eine umfassende persönliche und berufliche Entwicklung fördert. Diese Verantwortung umfasst die Sicherstellung, dass die Bildungsangebote sowohl qualitativ hochwertig als auch für die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten passend sind. Die Werkstätten stehen somit im Zentrum der Bemühungen, die Teilhabe und Selbstverwirklichung von Menschen mit Behinderungen zu fördern und tragen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der internationalen Verpflichtungen Deutschlands zur Schaffung eines integrativen und inklusiven Bildungssystems.

1.2 ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN DES LEBENSLANGEN LERNENS

Die Zukunft des lebenslangen Lernens ist eng mit den dynamischen Veränderungen in der Arbeitswelt und den rasanten technologischen Fortschritten verbunden. Angesichts der zunehmenden Verkürzung der Halbwertszeit von Wissen wird lebenslanges Lernen immer mehr zur Notwendigkeit, um sich kontinuierlich an neue Technologien und Arbeitsmethoden anzupassen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung muss die berufliche Weiterbildung flexibel, zugänglich und innovativ gestaltet werden, um den Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt gerecht zu werden. In diesem Zusammenhang gewinnen E-Learning-Plattformen, virtuelle Lernumgebungen und mobile Lern-Apps an Bedeutung. Sie ermöglichen eine orts- und zeitunabhängige Weiterbildung, die sich den individuellen Bedürfnissen und Lerngewohnheiten der Beschäftigten anpasst.

1.2.1 Zertifizierung, Modularisierung und Harmonisierung

Die Debatte um die berufliche Qualifikation im Rahmen des lebenslangen Lernens wird verstärkt durch die Forderungen nach Zertifizierung, Modularisierung und Harmonisierung von Bildungsinhalten. Diese Aspekte spielen eine zentrale Rolle, um die Qualifizierung effizient und anerkannt zu gestalten:

- a. **Zertifizierung** dient dazu, erworbene Qualifikationen sowohl im Kontext der persönlichen Kompetenzentwicklung als auch in einem breiteren gesellschaftlichen und beruflichen Rahmen sichtbar und nachvollziehbar zu machen. Dies schafft Transparenz und erleichtert die Anerkennung und Übertragbarkeit von Kompetenzen, insbesondere in einem zunehmend globalisierten Arbeitsmarkt.

- b. **Modularisierung** bezieht sich auf die Zerlegung von Ausbildungsgängen in einzelne, abgeschlossene Lernmodule, die es ermöglichen, spezifische Kompetenzen gezielt zu erwerben. Diese Struktur bietet eine flexible Qualifizierung, die es den Lernenden ermöglicht, ihre Ausbildung schrittweise und nach Bedarf zu vervollständigen. Dies ist besonders relevant in einer Zeit, in der sich Berufsbilder ständig verändern und neue Qualifikationen erforderlich werden.
- c. **Harmonisierung** zielt darauf ab, die Vergleichbarkeit und allgemeine Anwendbarkeit von Qualifikationen sicherzustellen. Durch die Angleichung von Bildungsstandards und -inhalten wird es möglich, Qualifikationen auf nationaler und internationaler Ebene anzuerkennen und zu nutzen, was den Mobilitäts- und Beschäftigungschancen der Arbeitnehmer zugutekommt.

1.2.2 Zukunftsfähige Bildungsmodelle für Menschen mit Behinderungen

Für Menschen mit Behinderungen stellt der Zugang zu lebenslangem Lernen eine besondere Herausforderung dar, da traditionelle Bildungsangebote häufig nicht ausreichend auf ihre spezifischen Bedürfnisse abgestimmt sind. Um dieser Problematik zu begegnen, müssen zukünftige Bildungsmodelle inklusiver gestaltet werden, indem sie Barrierefreiheit und individuelle Anpassungsfähigkeit in den Mittelpunkt stellen. Dies erfordert die Entwicklung maßgeschneiderter Lernmethoden und -technologien, die den besonderen Anforderungen von Menschen mit Behinderungen gerecht werden. Beispielsweise können adaptive Lernplattformen, die den Lerninhalt an die individuellen Fähigkeiten und Fortschritte der Lernenden anpassen, einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit im Bildungsbereich leisten.

Darüber hinaus sollten auch die Zertifizierungs- und Modularisierungsansätze inklusiv gedacht werden, sodass Menschen mit Behinderungen gleichermaßen von diesen Entwicklungen profitieren können. Eine inklusive Harmonisierung von Qualifikationsstandards könnte sicherstellen, dass die erworbenen Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt anerkannt und angewendet werden können. Dies ist nicht nur für die persönliche und berufliche Entwicklung der Betroffenen von Bedeutung, sondern trägt auch zur Förderung einer inklusiven Arbeitswelt bei, in der die Fähigkeiten aller Beschäftigten wertgeschätzt und genutzt werden.

ANFORDERUNGEN AN ZUKUNFTSFÄHIGE LERNMETHODEN

Bei der Auswahl von Lernangeboten wird die Individualisierung zunehmend wichtig, da die Vielfalt der Behinderungen unterschiedliche pädagogische Ansätze erfordert, besonders im Hinblick auf die Zunahme psychischer Erkrankungen. Adaptive Lernsysteme und eine personalisierte Bildung können das Lernerlebnis verbessern und die Teilhabe am Arbeitsleben fördern. Neben den klassischen Weiterbildungsveranstaltungen in Form von Seminaren, Kursen und Lehrgängen (als interne und externe Lehrveranstaltungen) spielen andere arbeitsintegrierte/arbeitsplatznahe Formen der betrieblichen Weiterbildung, wie geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen und Informationsveranstaltungen eine bedeutende Rolle.

Auch technologische Innovationen und digitale Lernplattformen könnten besonders vorteilhaft sein, denn barrierefreie Zugänge zu digitalen Lernressourcen und assistive Technologien können den Lernprozess erleichtern und die Selbstständigkeit fördern.

- a. **Availability and Accessibility**: Bildungsangebote können unabhängig von begleitendem Personal verfügbar und zugänglich gemacht werden
- b. **Acceptability**: Inhalte können individuell nach den Neigungen und Interessen orientiert angeboten werden
- c. **Adaptibility**: Individuelle Bedürfnisse und Fähigkeiten können angepasst werden bzw. sich selbst daran anpassen
- d. **Autonomie**: Bei guter Gestaltung kann ein passgenaues Abrufen von benötigten Informationen im (Arbeits-) Prozess, ohne „um Hilfe bitten“ zu müssen, ermöglicht werden.

Eine inklusive Lernkultur, die die Vielfalt der Beschäftigten anerkennt und schätzt, ist entscheidend für den Erfolg des lebenslangen Lernens. Führungskräfte und Mitarbeiter sollten sensibilisiert und weitergebildet werden, um eine unterstützende Lernumgebung zu schaffen. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sind entscheidend, um auf die individuellen Bedürfnisse und Herausforderungen einzugehen. Bildungsprogramme sollten Soft Skills wie Kommunikation und Teamarbeit fördern, um die berufliche Entwicklung und soziale Integration zu unterstützen.

1.3 METHODISCHES VORGEHEN

Die Umsetzbarkeit und Akzeptanz der Bildungsmodelle in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) wurde in einem mehrschrittigen Ansatz untersucht, um eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die Einführung langfristiger Bildungsstrukturen zu schaffen. Die Projektphasen waren im Einzelnen:

1. **Befragung der Werkstätten**: In einem ersten Schritt wurden die Bildungsbedarfe bei den Fachkräften und Beschäftigten der Werkstätten systematisch erhoben (siehe Kapitel 2). Ziel war es, zu verstehen, welche Weiterbildungsangebote gewünscht und welche Hürden dabei wahrgenommen werden.
2. **Erarbeitung einer Synopse möglicher Bildungsmodelle**: Basierend auf den Befragungsergebnissen wurde aus der bundesweiten Recherche eine Übersicht der in Frage kommenden potenziellen Bildungsmodelle erstellt. Diese deckten sowohl interne Modelle, die bereits in den Werkstätten genutzt wurden, als auch externe, bislang weniger bekannte Modelle ab (siehe Kapitel 3).
3. **Diskussion und Auswahl der Modelle**: In enger Zusammenarbeit mit den Pilotwerkstätten und dem Projektbeirat wurden aus der Übersicht die Bildungsmodelle ausgewählt, die im Projekt erprobt werden sollten. Hierbei wurde auf die Bedürfnisse der jeweiligen Werkstatt und deren organisatorische Gegebenheiten eingegangen.

4. **Umsetzung der Modelle:** Die Pilotwerkstätten wählten unter den Testmodellen zu Projektbeginn dasjenige bzw. diejenige Kombination aus, die sie in der Erprobungsphase testen wollten. Die ausgewählten Modelle wurden in den Werkstätten unter Anleitung der Anbieter implementiert. Das Projektteam begleitete diese Einführung mit Vor-Ort-Terminen und regelmäßigen Befragungen der Fachkräfte und Beschäftigten, um den Fortschritt zu dokumentieren und auftretende Herausforderungen frühzeitig zu erkennen (siehe Kapitel 4).
5. **Erfahrungsaufbereitung und Bewertung:** Die gesammelten Erfahrungen wurden im Rahmen eines Workshops der Pilotwerkstätten zusammengetragen und gemeinsam ausgewertet. Ziel war es, Rückschlüsse für die endgültige Bewertung der Modelle zu ziehen. Die Fachkräfte wurden einmal im Verlauf über ihre Erfahrungen befragt und einmal zum Abschluss des Projekts. Die Beschäftigten konnten zum Ende ihrer jeweiligen Bildungseinheit an einer Endbefragung teilnehmen.

2 UNTERSUCHUNG ZU BILDUNGSBEDARFEN UND BILDUNGSMODELLEN

2.1 ERGEBNISSE DER ERSTBEFRAGUNG DER FACHKRÄFTE UND BESCHÄFTIGTEN

Zum Auftakt des Projekts wurden sowohl Fachkräfte als auch Beschäftigte in den Werkstätten für behinderte Menschen zu ihren Bedürfnissen und Wünschen im Bereich der beruflichen Qualifizierung befragt. Der Fragebogen wurde nach dem ersten Versand modifiziert und ein weiteres Mal versendet, um mehr Rückläufe und damit eine breitere Datenbasis zu bekommen. Diese Umfrage diente als Ausgangspunkt zur Ermittlung des Bedarfs und des Interesses bei Fachkräften und Beschäftigten und zur Bestimmung, welche Bedingungen an diejenigen Modelle zu stellen wären, die für die Erprobung in den Werkstätten auszuwählen waren.

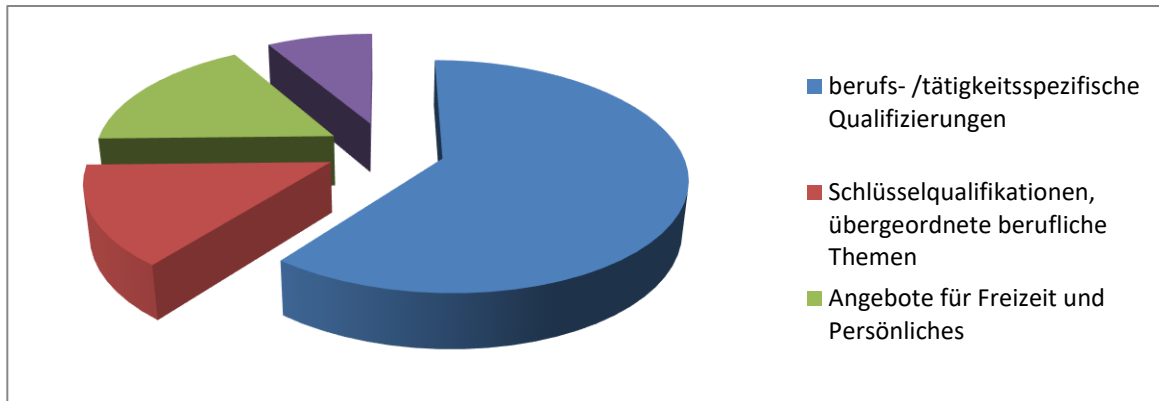
2.1.1 Eckdaten der Umfrage

- Adressaten: Fachkräfte und Beschäftigte der WfbM in Sachsen
- Versandte Fragebögen: 60
- Rückläufe: 22 (Fachkräfte) und 2.154 (Beschäftigte)
- Zeitraum der Befragung: April bis September 2022

2.1.2 Übersicht der Ergebnisse

WÜNSCHE DER FACHKRÄFTE

- Die Mehrheit der Fachkräfte gab an, dass es einen klaren Bedarf an Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, die speziell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sind. **Berufsspezifische Qualifizierungen** wurden als häufigster Bedarf genannt, aber auch andere Angebote (s. Grafik)
- **Schlüsselqualifikationen:** Arbeitsschutz, erste Hilfe, Umgang mit Werkstoffen und Werkzeugen sowie spezielle technische Qualifikationen wie CNC-Bearbeitung und Arbeit an Maschinen wurden als besonders wichtig hervorgehoben.
- **Qualifizierungsbedarf der Fachkräfte:** Besonders betont wurde der Bedarf an pädagogisch-didaktischen Schulungen sowie an Schulungen im Bereich der personenzentrierten Haltung und aktuellen Technologien.



WÜNSCHE DER BESCHÄFTIGTEN (INSGESAMT 2.154 NENNUNGEN)

- **Schulische Qualifikation:** Die Mehrheit der Beschäftigten hatte keinen klassischen Schulabschluss. Dennoch besteht ein starkes Interesse an Weiterbildungsangeboten, um beruflich voranzukommen.
- **Berufliche Qualifizierungen:** Besonders nachgefragt wurden Angebote im Bereich Garten- und Landschaftspflege, Arbeit an Maschinen wie CNC, sowie der Staplerschein.
- **Schlüsselqualifikationen:** Hohe Nachfrage nach Weiterbildungen im Bereich Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, aber auch EDV-Anwendungen und Bürotätigkeiten.
- **Lernmethode:** 1.173 Beschäftigte gaben an, am besten durch praktisches Lernen in Form von Vormachen und Nachmachen zu lernen.
- **Motivation:** Die häufigste Motivation für Weiterbildung war das Ziel, am aktuellen Arbeitsplatz besser arbeiten zu können, gefolgt von dem Wunsch nach einer besseren Position in der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- **Zeugnis und Zertifikate:** 88% der Beschäftigten betonten die Wichtigkeit von anerkannten Zertifikaten.

BESONDERE ANFORDERUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN

- **Barrieren:** Die Beschäftigten äußerten den Wunsch, dass die Bildungsangebote in einem ruhigen und strukturierten Umfeld stattfinden. Sie betonten die Wichtigkeit kleiner Gruppen und eines konstanten Begleiters während des Lernprozesses.
- **Zertifizierung:** Ein Großteil der Teilnehmenden zeigte großes Interesse an zertifizierten Abschlüssen, da diese als Schlüssel zur beruflichen Weiterentwicklung wahrgenommen wurden.

2.1.3 Schlussfolgerungen

Die Umfrage zeigte, dass es sowohl bei den Fachkräften als auch bei den Beschäftigten eine hohe Nachfrage nach spezifischen Bildungsangeboten gibt, die sich nicht nur auf berufliche Qualifikationen, sondern auch auf Schlüsselqualifikationen und persönliche Entwicklung erstrecken. Es ist klar, dass Weiterbildungsangebote individuell zugeschnitten werden müssen, um die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen.

2.2 VORSTELLUNG UND AUSWAHL DER BILDUNGSMODELLE

Basierend auf den Ergebnissen der Erstbefragung wurden verschiedene Modelle für die Erprobungsphase vorgestellt, darunter die Neue Bildungssystematik (NBS), didab (inklusive "Meine Einrichtung"), PRAXISBAUSTEIN, Qualifizierungsbausteine (QB), der InA-Coach und das ValiKom-Verfahren. Allen Modellen gemeinsam ist eine modulare Präsentation: Die Inhalte werden nicht in reglementierter Kursreihenfolge dargeboten, sondern in Qualifizierungseinheiten, die nach individueller Vorliebe gewählt und kombiniert werden können.

Neben diesen Gemeinsamkeiten wurden die Modelle so gewählt, dass sie unterschiedliche Bildungsansätze abdecken: traditionelle, praxisorientierte Ansätze sind ebenso repräsentiert wie moderne, digitale Lernplattformen.

Die Pilotwerkstätten entschieden sich für die Erprobung der Modelle didab, didab „Meine Einrichtung“, PRAXISBAUSTEIN und NBS, teils in Kombination. Die Auswahl basierte auf der Modularität der Modelle, der Flexibilität, den spezifischen Bedarfen der Beschäftigten sowie der Möglichkeit, berufliche und persönliche Qualifikationen zu erwerben und diese teils durch anerkannte Zertifikate zu belegen.

1. PRAXISBAUSTEIN

PRAXISBAUSTEIN (PB) ist ein bewährtes Modell in Sachsen, das bisher ausschließlich im Berufsbildungsbereich (BBB) Anwendung findet. PRAXISBAUSTEIN ist in verbindliche und standardisierte Qualifizierungseinheiten unterteilt. Es bietet eine Struktur für modularisierte berufliche Bildung mit Orientierung am Berufsbildungsgesetz, die in Zusammenarbeit mit Industrie- und Handwerkskammern anerkannt ist und eine Kammerzertifizierung ermöglicht. Im Rahmen des Projekts sollte PRAXISBAUSTEIN auch im Arbeitsbereich der WfbM eingesetzt werden.

- **Vorteile:** PRAXISBAUSTEIN bietet eine klare Struktur, die mit den zuständigen Stellen für berufliche Bildung in Sachsen abgestimmt ist und es den Beschäftigten ermöglicht, Nachweise für ihre Qualifikation zu erlangen, die für den allgemeinen Arbeitsmarkt transparent und akzeptabel sind. Der modulare Aufbau macht es möglich, die Inhalte flexibel an die jeweiligen Arbeitsanforderungen anzupassen.

2. DIDAB (MEINE EINRICHTUNG)

didab - Meine Einrichtung (ME) ist eine digitale Lernplattform, die verschiedene didaktische Einheiten bietet. Präsentiert werden die Inhalte unter anderem in sogenannten „Lern-Boxen“ mit Audio-Dateien, Videos und Lern-Quiz Abfragen.

Mit "didab - Meine Einrichtung" können individuelle Lerninhalte von den Werkstätten selbst erstellt und in der gleichen Systematik hochgeladen werden. Dies ermöglicht eine hohe Anpassungsfähigkeit an die spezifischen Anforderungen der Werkstätten.

- **Vorteile:** Die Plattform ist flexibel und ermöglicht es den Werkstätten, Lernmodule individuell zu gestalten. Sie deckt sowohl berufliche als auch freizeitbezogene Themen ab und erlaubt es den Beschäftigten, eigenständig Lernziele zu verfolgen.

3. DIDAB CLASSIC

didab classic ist die grundlegende Version der digitalen Lernplattform didab, die speziell für Menschen mit Behinderungen entwickelt wurde. Sie bietet vorgefertigte interaktive Lernmodule zu verschiedenen Themenbereichen, sowohl für den Alltag als auch für berufliche Schlüsselqualifikationen. didab classic enthält 74 verschiedene Übungsangebote, die in 392 Lernboxen unterteilt sind. Diese Lernmodule decken Themen wie soziale Interaktion, technische Fähigkeiten, sowie Aufgaben aus dem Alltag und der Arbeitswelt ab.

- **Vorteile:** didab classic bietet eine breite Palette an vorgefertigten Lernmodulen, die sofort genutzt werden können, ohne dass zusätzlicher Aufwand für die Erstellung von Inhalten erforderlich ist. Diese Lernmodule fördern die Selbstständigkeit der Beschäftigten und können weitgehend ohne kontinuierliche Unterstützung durch Fachkräfte genutzt werden. Es eignet sich besonders für Werkstätten, die eine unkomplizierte und effiziente Möglichkeit suchen, digitale Lernangebote bereitzustellen. Zudem ist die Plattform barrierearm gestaltet und unterstützt die Beschäftigten beim Erwerb grundlegender beruflicher und sozialer Kompetenzen.

4. NBS (NEUE BILDUNGSSYSTEMATIK)

Die **Neue Bildungssystematik (NBS)** ist ein modulares Bildungsangebot, das spezifisch auf berufliche Qualifizierungen für Menschen in WfbM ausgerichtet ist. Die Qualifizierungseinheiten bilden Elemente der anerkannten Vollausbildungen ab. NBS bietet eine klare Struktur und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Es eignet sich besonders für spezifische Berufsfelder und ermöglicht eine systematische Ausbildung.

- **Vorteile:** NBS bietet ein umfassendes Bildungssystem, das sowohl die Anforderungen des BBiG als auch die der Bundesagentur für Arbeit an Binnendifferenzierung konsequent umsetzt. Für die elf dort geführten Berufsfelder stellt das System über 600 standardisierte Qualifizierungseinheiten zur Verfügung. Der Materialpool wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die Verknüpfung mit bestehenden Qualifikationsrahmen (DQR) sorgt für eine hohe Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt.

5. KOMBINIERTE MODELLE (PRAXISBAUSTEIN + DIDAB, NBS + DIDAB)

In einigen Werkstätten wurde eine Kombination aus **PRAXISBAUSTEIN** und **didab** bzw. **NBS** und **didab** erprobt. Diese Kombination ermöglicht es, die Stärken beider Modelle zu nutzen, indem die strukturierte Ausbildung von **PRAXISBAUSTEIN** und **NBS** mit der flexiblen digitalen Plattformpräsentation von **didab** ergänzt wird.

- **Vorteile:** Diese Modelle bieten eine vielseitige Lernumgebung, die sowohl praktische als auch digitale Kompetenzen vermittelt. Die Flexibilität und die selbständige Nutzbarkeit von **didab** ergänzt die strukturierten Bildungsangebote von **NBS** und **PRAXISBAUSTEIN** und schafft so eine umfassende Bildungslandschaft.

2.3 VERGLEICH DER MODELLE

Das Hauptziel des Projekts war es, verschiedene Bildungsmodelle, die speziell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen zugeschnitten sind, zu testen und zu vergleichen. Hierbei sollten die Modelle eine kontinuierliche Weiterbildung ermöglichen und auf lange Sicht eine nachhaltige Struktur schaffen, die den Beschäftigten hilft, sich weiter zu qualifizieren und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Folgende Kriterien wurden als relevant eingeschätzt und sollen in der Auswertung der Erprobung berücksichtigt werden:

- **Bedarfsgerechtigkeit für Nutzende:** Die Modelle sollten den Vorstellungen und Wünschen der Zielgruppe entsprechen. Dies erstreckt sich sowohl auf die Auswahl der angebotenen Inhalte als auch auf die Zugänglichkeit der Methodik.
- **Nutzungsfreundlichkeit als Bedarfsgerechtigkeit für die Vermittelnden:** Neben den Wünschen der Beschäftigten ist auch zentral, dass die Modelle für die Fachkräfte in der Erstellung und Vermittlung gut und ressourcensparend handhabbar sind und z.B. in wiederholbaren Strukturen arbeiten. Dies sind zentrale Voraussetzungen für die Kriterien der **Machbarkeit** und des **Zeitaufwands**.
- **Marktgerechtigkeit/Anschlussmöglichkeiten an den allgemeinen Arbeitsmarkt/Integration in bestehende Systeme:** Ein zentrales Ziel war die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der Modelle an bestehende Ausbildungs- und Qualifizierungssysteme, wie den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und das Anrechnungs- und Prüfungssystem (ARP). Dadurch sollten die erworbenen Qualifikationen transparent und für Arbeitgeber nachvollziehbar sein.
- **Diversität der Inhalte:** Es wurde sichergestellt, dass die Modelle sowohl berufliche Qualifikationen als auch Schlüsselqualifikationen und persönliche Interessen abdecken. Diese Vielfalt sollte den unterschiedlichen Wünschen der Beschäftigten gerecht werden.
- **Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit/Kosteneffizienz:** Ein weiteres Ziel war die Ermittlung der Kosten für die Einführung und Implementierung der Modelle. Sowohl die einmaligen Anschaffungs- und Einrichtungskosten als auch die laufenden Kosten (z.B. für Lizenzen und Schulungen) wurden berücksichtigt. Dies ermöglichte eine fundierte Bewertung der Wirtschaftlichkeit der Modelle.
- **Wirksamkeit/erfolgreiche Abschlüsse:** Die Weiterbildungsangebote sollen nach Möglichkeit zu transparenten Abschlüssen führen, die sowohl für die Teilnehmer als Feedback und Motivation als auch für deren Vermittlungschancen auf den ersten Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen können.

2.4 AUSWAHL DER PILOTWERKSTÄTTEN

Zur repräsentativen Abbildung der sächsischen Werkstätten-Landschaft wurden bei der Auswahl der Pilotwerkstätten folgende Kriterien herangezogen:

- **Größe:** Die Werkstätten variierten in ihrer Größe erheblich, mit einer Bandbreite von 81 bis rund 500 Beschäftigten. Diese Variation stellte sicher, dass sowohl kleinere als auch größere Einrichtungen in die Untersuchung einbezogen wurden.
- **Trägerstruktur:** Die Pilotwerkstätten repräsentierten eine Vielfalt an Trägern, darunter freie Träger und kirchliche Einrichtungen. Diese Diversität ermöglichte es, die Effektivität der Bildungsmodelle unter verschiedenen administrativen Rahmenbedingungen zu beurteilen.
- **Erfahrung mit PRAXISBAUSTEIN:** Einige der Werkstätten hatten bereits Erfahrung mit PRAXISBAUSTEIN im Berufsbildungsbereich, während andere dieses Bildungsangebot nicht nutzten. Diese Variation ermöglichte es, Erkenntnisse über die Anwendbarkeit der Modelle in verschiedenen Kontexten zu gewinnen.
- **Standort:** Die geografische Verteilung der Werkstätten deckte sowohl ländliche als auch städtische Regionen ab, um regionale Unterschiede in den Anforderungen und Möglichkeiten der Bildungsmodelle zu berücksichtigen.

Nach der Bekanntmachung des Projekts und Besuchen in den interessierten Werkstätten konnten 12 Einrichtungen als Pilotwerkstätten ausgewählt und etabliert werden.



Bei der Vorstellung der Modelle wurde darauf geachtet, dass diese möglichst gleichmäßig verteilt werden, wobei die individuellen Präferenzen und Wünsche der Werkstätten berücksichtigt wurden. Diese Vorgehensweise gewährleistete eine hohe Akzeptanz und Motivation bei den beteiligten Werkstätten und erhöhte die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Implementierung der Weiterbildung.

VERTEILUNG DER MODELLE

Werkstatt	Modell/Kombi	Interesse ValiKom
Lebenshilfe Annberg	PB	X
WfbM Kloster St. Marienstern	PB	
AWO Pirnaer Werkstätten	didab ME	
Lebenshilfe Leipzig	didab ME	X
Luby Service	didab	
Elbaue Werkstätten Torgau	NBS	
LH Werkstatt Reichenbach	NBS	X
SFZ Chemnitz	PB + didab ME	
Weißiger Werkstätten	PB + didab ME	X
Lukaswerkstatt Zwickau	PB + didab ME	X
DRK Werkstätten Meißen	NBS+ didab	X
Zittauer Werkstätten	NBS+didab	

3 UNTERSUCHUNG ZUR UMSETZUNG IN DER ERPROBUNGSPHASE

3.1 ALLGEMEINES ZUR ERPROBUNGSPHASE/ECKDATEN

Während der Erprobungsphase wurden die von den teilnehmenden Werkstätten ausgewählten Weiterbildungsmodelle in der Praxis von Beschäftigten und Fachkräften getestet. Das primäre Ziel bestand darin, einen Einblick aus der Praxis in die Bewertungskriterien wie Umsetzbarkeit, Zeitaufwand und Zertifizierungsmöglichkeiten zu gewinnen. Zur systematischen Erfassung des Zeitaufwands für die Vorbereitung und Durchführung der Unterrichtseinheiten erhielten die Fachkräfte vorab einen detaillierten Dokumentationsbogen (siehe Anhang).

Die Einführung der Weiterbildungsmodelle erfolgte bei NBS und didab durch direkte Schulungen der Fachkräfte durch die jeweiligen Anbieter. Dies gewährleistete eine fundierte Implementierung und Anwendung der Modelle. Um auftretende Probleme und Fragen zeitnah klären zu können, fanden regelmäßige Treffen der einzelnen Modellgruppen mit dem Projektteam und teilweise mit den Anbietern statt. Zudem besuchte das Projektteam die meisten Pilotwerkstätten innerhalb der Erprobungsphase einmal vor Ort, wodurch es möglich war, Unterrichtseinheiten direkt zu beobachten und in den Austausch mit den teilnehmenden Beschäftigten zu kommen.

Während der Erprobungsphase war es entscheidend, kontinuierlich zu überprüfen, inwieweit die Erwartungen der ersten Umfragen in der praktischen Umsetzung erfüllt wurden. Daher wurde etwa nach der Hälfte der Erprobungszeit eine Zwischenumfrage unter den Fachkräften durchgeführt. Darüber hinaus boten die regelmäßigen Treffen und Vor-Ort-Besuche Gelegenheit, kontinuierlich über aufgetretene Probleme, geänderte Erwartungen und erzielte Erfolge zu sprechen und entsprechend zu reagieren.

Im Rahmen der Erprobungsphase trafen sich die teilnehmenden Pilotwerkstätten außerdem zu einem gemeinsamen Workshop an der Hochschule Mittweida. Der Workshop diente dem

Austausch von Erfahrungen mit den implementierten Weiterbildungsmodellen. Nach einer Vorstellung der bisherigen Projektergebnisse präsentierten die Werkstätten ihre Erkenntnisse und diskutierten Herausforderungen sowie Verbesserungsmöglichkeiten in moderierten Arbeitsgruppen. Ein Schwerpunkt lag auf der Analyse der Umsetzbarkeit, des Zeitaufwands und der Zertifizierungsmöglichkeiten. Die Schulungen der Fachkräfte sowie die Zwischenergebnisse der Befragungen wurden ebenfalls thematisiert, um Anpassungen für die restliche Projektlaufzeit vorzunehmen. Der Workshop bot so eine wertvolle Plattform zur Weiterentwicklung nach der Pilotphase.

Durch diesen strukturierten Ansatz konnten wertvolle Erkenntnisse über die Praktikabilität und Wirksamkeit der verschiedenen Weiterbildungsmodelle gewonnen werden, die nun in die abschließende Bewertung und Empfehlungen einfließen.

3.2 ZU BERÜCKSICHTIGENDE HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ERPROBUNGSPHASE

Die einjährige Erprobungsphase der verschiedenen Weiterbildungsmodelle in den Werkstätten für behinderte Menschen offenbarte eine Vielzahl von Herausforderungen sowie Erfolge, die signifikant in die Auswertung der Befragungsergebnisse mit einfließen. Bei der Analyse der Ergebnisse müssen spezifische Kontextfaktoren berücksichtigt werden, die erheblichen Einfluss auf die Umsetzung und Wirksamkeit der Bildungsinitiativen hatten.

TECHNISCHE INFRASTRUKTUR UND KRANKHEITSAUSFÄLLE

Ein wesentliches Hindernis stellte die anfängliche Implementierung der erforderlichen technischen Infrastruktur dar, darunter die Verfügbarkeit von Tablets und WLAN sowie die Bereitstellung adäquater Räumlichkeiten. Diese logistischen Probleme führten zu Startverzögerungen in vielen Werkstätten, was wiederum die geplanten Bildungsaktivitäten beeinträchtigte. Ferner erschwerten krankheitsbedingte Ausfälle von Fachkräften und Teilnehmenden die Durchführung der Bildungsprogramme, insbesondere bei Modellen, die eine spezifische Mindeststundenzahl erforderten. Derartige Ausfälle sowie personelle Wechsel während der Projektlaufzeit erforderten zusätzliche Einarbeitungszeiten und hatten unmittelbaren Einfluss auf die Kontinuität der Weiterbildungsmaßnahmen.

STRUKTURELLE UND ZEITLICHE PLANUNG

Die zeitliche Planung der Unterrichtseinheiten stellte eine weitere Herausforderung dar, da diese häufig mit den Arbeitszeiten im Arbeitsbereich kollidierten. Dies traf besonders auf Werkstätten zu, die noch kein integriertes System zwischen dem Berufsbildungsbereich (BBB) und dem Arbeitsbereich aufweisen konnten. Solche strukturellen Herausforderungen beeinträchtigten die Möglichkeit, Wissen effektiv zu vermitteln und zu integrieren.

UNTERSCHIEDLICHE BEKANNTHEIT DER MODELLE

Die Erstellung und Anpassung der Lehrmaterialien erforderten in allen erprobten Modellen erhebliche Anstrengungen seitens der Fachkräfte, insbesondere in technikintensiven Modulen. Der Arbeitsaufwand für die Umsetzung der Weiterbildungsmodule war bei allen Modellen hoch

und stellte einen massiv limitierenden Faktor dar. Bei fast allen Pilotwerkstätten blieb die tatsächliche Umsetzung auch im Umfang hinter den selbst gesteckten Zielen zurück, weil nicht ausreichend Personalressource eingesetzt werden konnte. Bei Modellen, die bereits ein umfangreiches Materialportfolio stellten (NBS) oder dieses aus dem BBB zur Verfügung stand (PB) entstand dennoch Aufwand zur Anpassung des vorhandenen Materials. Während einige Modelle, die bereits über ein umfangreiches Materialportfolio aus dem Berufsbildungsbereich der Werkstatt verfügten, den Prozess erleichterten, führte die Notwendigkeit der individuellen Anpassung von Materialien aus neuen Modellen in anderen Fällen zu signifikantem Mehraufwand.

BESONDERHEITEN ZUR ERPROBUNG VON PRAXISBAUSTEIN IM ARBEITSBEREICH

Die umzusetzenden Modelle besaßen in den Pilotwerkstätten eine unterschiedliche „Vorgeschichte“: Das Modell „PRAXISBAUSTEIN“ war zwar bereits allen Modell-Werkstätten vertraut, wurde aber bislang ausschließlich im Berufsbildungsbereich (BBB) angewendet, und musste im Projekt in den Arbeitsbereich „transformiert“ werden.

Mit einer Ausnahme gaben alle WfbM, die im Projekt mit PRAXISBAUSTEIN gearbeitet haben, an, im Projekt auf Material aus dem BBB zurückgreifen zu können. Da dies bei den anderen Modellen nicht oder kaum möglich war, führt es hier zu einer **Einschränkung in der Aussagefähigkeit des Vergleichs**, was den Vorbereitungsaufwand angeht. Da der Fokus im Projekt jedoch nicht auf einem allgemeinen Vergleich der Bildungsmodelle liegt, sondern auf einem Vergleich in der Nutzbarkeit für sächsische WfbM mit ihren spezifischen Voraussetzungen und Vorerfahrungen, haben wir die Daten hier genauso aufgenommen.

Für PRAXISBAUSTEIN konnten sich die Verantwortlichen mit den Kammern auf ein Verfahren zur Zertifizierung verständigen. Für diese Zertifizierung ist die Absolvierung einer mit den Kammern abgestimmten Stundenzahl in den Bereichen A, B, C und D erforderlich. Im Rahmen des Projekts wurden jedoch Teilnehmende einbezogen, die bereits langjährig im Arbeitsbereich tätig sind. Um diese Zielgruppe angemessen zu berücksichtigen, wurde eine einheitliche Eingangsprüfung eingeführt, um das Wissen aus Teil A (allgemeines Wissen über das Arbeiten in einer Werkstatt für behinderte Menschen, WfbM) zu evaluieren. Diese Prüfung wurde von allen Teilnehmenden erfolgreich bestanden. Da die vorgesehene Stundenanzahl eines Praxisbausteins im BBB über einen Zeitraum von zwei Jahren verteilt ist und das Projekt jedoch nur ein Erprobungsjahr umfasste, wurden die Stunden in den Teilen A, B und C versuchsweise um 50 Prozent reduziert. Ziel dieser Anpassung war es, die Umsetzbarkeit des Modells im kürzeren Projektzeitraum zu testen und gleichzeitig sicherzustellen, dass die wesentlichen Inhalte und Kompetenzen vermittelt werden können. Dieser „Testlauf“ von PRAXISBAUSTEIN im Arbeitsbereich fand im Projekt in dieser Form statt, um die langjährige Berufserfahrung der Beschäftigten anzuerkennen.

Am Ende eines jeden Praxisbausteins wurde in Form und Qualität der sonst üblichen Leistungsfeststellung eine Lernzielkontrolle durchgeführt. An dieser Stelle sei vorweggenommen, dass alle Teilnehmenden diese bis zum Projektende erfolgreich absolvieren konnten. Somit zeigt sich, dass eine verkürzte Form eines Praxisbausteins im Arbeitsbereich erfolgreich sein kann. Um im Rahmen des Projektes jedoch eine Kammerzertifizierung zu erhalten, haben die Teilnehmer:innen die restlichen, geforderten Mindeststundenzahlen nachgeholt.

3.2.1 Angebote der Bildungsträger

Im Rahmen der Erprobungsphase des Projekts wurden je nach Modell verschiedene unterstützende Maßnahmen angeboten, um die Einführung und Nutzung der verschiedenen Bildungsmodelle zu erleichtern. Diese Maßnahmen ergänzten die regelmäßigen Treffen zwischen dem Projektteam, den Modellansprechpartnern und den durchführenden Pilotwerkstätten:

NBS (NEUE BILDUNGSSYSTEMATIK):

- Einführungstag: Veranstaltung zur ersten Orientierung und Einführung in das Modell.
- Ansprechpartner: Bereitstellung von dedizierten Kontaktpersonen für Fragen und Unterstützung.
- Schulungsangebote: Spezielle Schulungen zur Vertiefung des Verständnisses und der Anwendung der NBS.
- Newsletter: Regelmäßige Updates und Informationen über Entwicklungen und Neuigkeiten zur NBS.

DIDAB "MEINE EINRICHTUNG":

- Online-Schulung: Systemeinführung und spezifische Gruppen- sowie Einzelschulungen für Teilnehmer, die besondere Unterstützung benötigen.
- Ansprechpartner: Benennung von Kontakten für direkte Unterstützung und Rückfragen.
- Angebot für Schulungen: Erweiterte Schulungsmöglichkeiten zur optimalen Nutzung des Systems.
- Newsletter: Bereitstellung von Neuigkeiten und aktuellen Informationen bezüglich didab.

DIDAB CLASSIC:

- Online-Schulung zur Einführung: Spezielle Webinare und Online-Treffen zur Einführung und zum besseren Verständnis des didab-Systems.
- Ansprechpartner und Newsletter: Wie auch bei "didab Meine Einrichtung" unterstützende Elemente zur Anwenderbetreuung und Informationsverbreitung.

PRAXISBAUSTEIN:

- Ansprechpartner: Zur Verfügung stehende Kontakte für Fragen und Hilfestellungen im Umgang mit PRAXISBAUSTEIN.
- Regelmäßige Präsenztreffen mit der Fachstelle PRAXISBAUSTEIN

Diese unterstützenden Maßnahmen waren essenziell, um den Erfolg der Bildungsmodelle sicherzustellen und die Anwender in den Werkstätten optimal zu unterstützen.

Sowohl in der Erstbefragung als auch in der Endbefragung gaben die Fachkräfte sehr deutlich den Bedarf und Wunsch nach Weiterbildungsmöglichkeiten (besonders in methodisch-didaktischer Hinsicht) für ihre eigene Arbeit an.

3.2.2 Einschätzung der Modelle während der Erprobungsphase aus den Protokollen

Folgende Tabelle stellt eine praxisorientierte Synthese der gesammelten Daten dar und berücksichtigt sowohl quantitative Ergebnisse als auch qualitative Rückmeldungen der Werkstätten zu den einzelnen Bildungsmodellen. Sie dient als Grundlage für eine fundierte Diskussion über Verbesserungsmöglichkeiten und zukünftige Implementierungsstrategien.

Modelle	Hauptprobleme	Erzielte Erfolge	Erforderliche Anpassungen	Zusätzliche Hinweise	Werkstatt-Meinungen aus dem Erinnerungsprotokoll
didab classic	Anpassung der Inhalte und Einrichtung der technischen Infrastruktur.	Hohe Akzeptanz und gesteigerte Motivation der Teilnehmenden.	Intensive Vorbereitung und Anpassung an technische Bedingungen.	Erfordert kontinuierliche Unterstützung und Weiterbildung der Fachkräfte.	"Zeitaufwendig, aber attraktiv für TN und FK."
NBS	Logistische Probleme, Personalwechsel, hoher Zeitaufwand.	Erfolgreiche Integration mit PRAXISBAUSTEIN.	Spezifische Anpassung der Qualifizierungseinheiten an Arbeitsumgebungen.	Empfehlung zur Optimierung der Verbindung mit PRAXISBAUSTEIN.	"Gut, wenn einmal etabliert; anfänglich hoher Anpassungsaufwand."
PRAXIS-BAU-STEIN	Schwierigkeiten im Raum- und Zeitmanagement, Motivationschwankungen bei Teilnehmern.	Positive Aufnahme von Bildmaterialien, Verbesserung der Selbstwahrnehmung.	Flexiblere Handhabung von Zeitressourcen und bessere Allokation von Ressourcen.	Anpassung der Weiterbildungsmaßnahmen an betriebliche Gegebenheiten ist notwendig.	"Motiviert TN, erfordert aber viel organisatorischen Aufwand."
didab + PRAXIS-BAU-STEIN	Herausforderungen bei der Synchronisierung von digitalen und praktischen Modulen.	Synergien durch kombinierte Lernstile und individuelle Bedürfnisse.	Verbesserte Koordination und Integration der Lerninhalte.	Verwaltung und Durchführung kombinierter Module sind komplex.	"Bietet abwechslungsreiches Lernen, jedoch schwer zu managen."
didab + NBS	Schwierigkeiten bei der Anpassung standardisierter Inhalte.	Anpassungsfähigkeit an diverse Lernbedürfnisse verbessert.	Feinjustierung der Inhalte beider Systeme.	Laufende Evaluation und Anpassung der Kursinhalte notwendig.	"Flexibel und vielseitig, aber erfordert kontinuierliche Feinabstimmung."
didab - Meine Einrichtung	Spezifische Anforderungen an digitale Inhalte und deren technische Integration.	Ermöglicht zielgerichtetes, individuelles Lernen durch Anpassung von Inhalten.	Erweiterung und Anpassung digitaler Plattformen		

3.2.3 Subjektive Wahrnehmung des Projektteams aus der Erprobungsphase

Modell	Subjektive Wahrnehmung und Herausforderungen
didab classic	Positiv aufgenommen von den Teilnehmern, jedoch nicht für alle Zielgruppen/Behinderungsformen geeignet. Die Lerninhalte, insbesondere Videos und Lernabfragen, wurden oft als zu einfach beschrieben. Eine Werkstatt setzte ausschließlich didab ein, wobei hauptsächlich Freizeitthemen behandelt wurden ohne begleitende Unterrichtseinheiten durch Fachkräfte.
didab Meine Einrichtung	Große Herausforderungen für Fachkräfte bei der Anwendung trotz Unterstützung durch den Bildungsanbieter. Eine Werkstatt digitalisierte in Kombination mit einem neuen Praxisbaustein das Material vollständig und führte sogar Audiodeskriptionen ein, was jedoch als zeitaufwendig und fraglich hinsichtlich des Nutzens gegenüber verfügbarem YouTube-Material und vorhandenen analogen Materialien betrachtet wurde. Dieser Ansatz wird nur dann als sinnvoll erachtet, wenn eine umfassende Digitalisierung des Lehrmaterials der Werkstatt geplant ist.
NBS	Ambivalente Wahrnehmung; einerseits wurde das umfangreiche und detaillierte Material geschätzt, dass es ermöglichte, eine einheitliche Lern- und Arbeitsstruktur zu entwickeln. Andererseits empfanden einige Gruppen das Material als zu kleinteilig und papierintensiv, was zu Frustration führte. Sich darin einzuarbeiten, wie Änderungen und Anpassungen vorgenommen werden können, wurde als „hohe Hürde und Aufwand“ beschrieben.
PRAXISBAUSTEIN	Funktioniert generell gut, war in der Anwendung, obwohl das System vertraut war, beim Zeitaufwand deutlich zu hoch. Zudem stieß die reduzierte Stundenzahl in einigen Werkstätten auf Kritik, da dies manchmal eine intensive 1:2 Betreuung erforderlich machte, insbesondere wenn die Themen sich nicht mit denen des Berufsbildungsbereichs (BBB) deckten. Neue Praxisbausteine, die noch nicht im BBB genutzt wurden, zu integrieren, erwies sich ebenfalls als zeitaufwendig, da umfangreiches Material erstellt werden musste.

Diese Einschätzungen deuten darauf hin, dass eine klare Strukturierung und Priorisierung der Bildungsangebote im Arbeitsbereich durch die Werkstattleitung von entscheidender Bedeutung sind. Die hohe Motivation und das wiederholte Interesse der Teilnehmenden an weiteren Bildungsangeboten während der Besuche, die in den folgenden Befragungsauswertungen näher betrachtet werden, unterstreichen die Notwendigkeit, Bildungsinitiativen kontinuierlich zu verbessern und anzupassen.

4 PROJEKTERGEBNISSE

4.1 ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG DER FACHKRÄFTE

4.1.1 Profile der teilnehmenden Pilot-WfbM

Die ersten Fragen in diesem Unterkapitel dienen dazu, abzugleichen, ob der geforderte Anspruch im Projekt mit einer repräsentativen Gruppe der sächsischen WfbM zusammenzuarbeiten, tatsächlich erfüllt wurde. Dies ist entscheidend, um die Übertragbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.

PLATZZAHL

Unter den 12 teilnehmenden WfbM verfügen alle – bis auf eine Ausnahme – über mehr als 90 Plätze. Im Durchschnitt sind es 227 Plätze, was zeigt, dass größere Einrichtungen angemessen repräsentiert sind. Das Sampling kann als repräsentativer Querschnitt für die sächsische WfbM-Landschaft gewertet werden.

AUFGABENPROFIL DER FACHKRÄFTE

Die teilnehmenden Fachkräfte waren in ihrem Aufgaben- und Jobprofil drei Gruppen zuzuordnen. Darunter waren Gruppenleitung, Branchenfachkraft/Arbeitsvorbereiter und Sozialer Dienst mit jeweils ungefähr einem Drittel vertreten. Auch hier bildet sich der Personenkreis der in WfbM mit Bildung befassten Menschen repräsentativ ab. Diese Verteilung verdeutlicht, dass die Befragung eine breite Palette von Verantwortungsbereichen innerhalb der WfbM abdeckt. Damit sind sowohl fachliche als auch pädagogische Perspektiven angemessen repräsentiert, was die Aussagekraft der Ergebnisse erhöht.

AUßENARBEITSPLÄTZE

Es zeigte sich, dass die meisten teilnehmenden Fachkräfte (15 von 20) angaben, dass in ihrer WfbM in dem Erprobungszeitraum keine am Projekt teilnehmenden Beschäftigten auf Außenarbeitsplätzen beschäftigt sind. Lediglich sieben Teilnehmende aus fünf WfbM arbeiteten im Erprobungszeitraum auf ausgelagerten Arbeitsplätzen.

PERSONELLE AUSSTATTUNG

Die teilnehmenden WfbM arbeiten sämtlich mit dem vorgegebenen Personalschlüssel von 1:6 im BBB und 1:12 im Arbeitsbereich. Lediglich zwei Werkstätten mussten zum Zeitpunkt der Befragung aufgrund von personellen Vakanzen mit weniger Personal zurechtkommen. Dies könnte auf strukturelle Engpässe hindeuten, die langfristig behoben werden sollten, um die Qualität der Bildungsangebote zu gewährleisten.

4.1.2 Arbeits- und Ausgangsbedingungen für Weiterbildungsangebote

Die Abfrage der Arbeitsbedingungen für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen diente dazu, die grundlegenden Bedingungen im Umfeld und Team zwischen den beteiligten Werkstätten abzugleichen. Die Ergebnisse weisen insgesamt positive Bedingungen aus und sind zwischen den teilnehmenden Werkstätten vergleichbar genug, um eine Verzerrung der Ergebnisse durch unterschiedliche Ausgangsbedingungen auszuschließen.

Als Parameter wurden hier

1. die Motivation der Beschäftigten,
2. die Motivation des Teams,
3. die Unterstützung in Verwaltung
4. die räumlichen Bedingungen,
5. die technischen Voraussetzungen

sowohl in der Bewertung in vier Stufen („Optimal“, „gut“, „reicht gerade so“, „nicht ausreichend“) als auch in der Relevanz abgefragt. Außerdem wurde erhoben, welche Bedeutung die Fachkräfte dem Themenkomplex Weiterbildung einräumen und welche Informationen zu den Weiterbildungsmodellen verfügbar waren. Zu den Ergebnissen im Einzelnen:

MOTIVATION DER BESCHÄFTIGTEN UND DES TEAMS

Die Fachkräfte schätzten sowohl die Beschäftigten als auch sich und ihr Team überwiegend als motiviert ein. Bei den Beschäftigten wurden 65 % als „optimal“ und weitere 25 % als „gut“ motiviert eingeschätzt, lediglich 10 % der Fachkräfte schätzten die Motivation der Beschäftigten nur als „reicht gerade so“ ein. Im Verlauf wurde nur von einer Person zurückgespiegelt, dass sie den Kurs abgebrochen habe. In dem Fall mit der Begründung, dass unter den Inhalten nichts dabei sei, was für die Person von Interesse sei. Auch ist nach Einschätzung der Fachkräfte die Motivation der Beschäftigten über drei Befragungen im Verlauf des Projekts und damit über die Kursdauer stetig hoch geblieben. Dies ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Einführung von Weiterbildungsangeboten, da ohne intrinsische Motivation die Teilnahmebereitschaft und der Lernerfolg gefährdet wären. Die Motivation der Teammitglieder bleibt mit 60 % bei „gut“ und 15 % bei „optimal“ auch als hoch zu bewerten, bei den verbleibenden 25 % „reicht sie gerade so“. Diese Zustimmung ist von hoher Relevanz, da die Projektdurchführung zusätzliches inhaltliches und zeitliches Engagement erfordert.

UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE VERWALTUNG

Auf die Frage, ob das Kollegium in der Verwaltung und an anderen Stellen im Projektverlauf ausreichend unterstützend wirkte, wurde ebenfalls überwiegend positive Rückmeldung gegeben. Einige Fachkräfte (10 %) sahen an diesem Punkt noch Verbesserungsbedarf. Diese administrative Unterstützung ist besonders wichtig, um die organisatorischen Rahmenbedingungen zu sichern. Dieser Aspekt wurde von den Fachkräften ebenfalls als sehr relevant eingeschätzt.

RÄUMLICHE UND TECHNISCHE BEDINGUNGEN

Die Ausstattung wurde überwiegend positiv bis mindestens ausreichend bewertet. In einigen wenigen Fällen wurden unzureichende räumliche oder technische Voraussetzungen genannt. Solche Mängel können den Lernerfolg erheblich beeinträchtigen und erfordern dringend Aufmerksamkeit, da ein Mangel an geeigneten Räumen oder technischen Hilfsmitteln die Qualität und Reichweite der Weiterbildungsangebote einschränken kann.

ZEITLICHE RESSOURCEN

Besonders kritisch ist der Mangel an zeitlichen Ressourcen, der von sieben Fachkräften im Feld für freie Rückmeldungen explizit erwähnt wird, ohne dass dieser Aspekt abgefragt wurde. Diese Rückmeldung ist alarmierend, da mangelnde Zeit für die Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen ein zentrales Hindernis für die Einführung neuer Bildungsangebote darstellt und langfristig die nachhaltige Implementierung solcher Angebote gefährden kann. Hier bedarf es gezielter Maßnahmen, um den Zeitaufwand für Fachkräfte zu reduzieren oder zusätzliche Ressourcen bereitzustellen.

EINSCHÄTZUNG DER WICHTIGKEIT VON WEITERBILDUNGSANGEBOTEN

Die deutliche Mehrheit der Fachkräfte (65 %) hielten es für äußerst wichtig (10 von 10 Punkten), dass im Arbeitsbereich Angebote zur Weiterbildung gemacht werden. Im Durchschnitt wurde die Wichtigkeit mit 9,1 von 10 Punkten bewertet. Dies ist eine sehr deutliche Einschätzung der Fachkräfte, welchen Bedarf sie wahrnehmen und welchen Stellenwert sie dem Thema einräumen. Entsprechend fand auch in der vergleichenden Bewertung das Statement

„Weiterbildung ist wichtig und sollte einen gleichberechtigten Platz neben der Produktion haben“

die höchste Zustimmungquote in der Befragung.

Vergleichend waren folgende Aussagen abgefragt worden:

*** 17. Welchen der untenstehenden Sätze können Sie zustimmen?**

- Weiterbildung im Arbeitsbereich nimmt Fachkräften und Mitarbeitenden zuviel Zeit, die dann in der Produktion fehlt
- Weiterbildung ist wichtig und sollte einen gleichberechtigten Platz neben der Produktion haben
- Weiterbildung gehört in die arbeitsbegleitenden Angebote, nicht in die Produktion
- Weiterbildung ist wichtig, sollte aber ein nur einen kleinen Raum im Arbeitsbereich einnehmen

INFORMATION UND VORERFAHRUNGEN

Vorerfahrungen in der Arbeit mit Bildungsmodellen lagen bei den beteiligten WfbM nur hinsichtlich der Arbeit mit PRAXISBAUSTEIN vor. Auf diese Erfahrungen konnten zehn der zwölf beteiligten WfbM aufbauen. Das führt zu einer **Einschränkung in der Aussagefähigkeit des Vergleichs zwischen den Bildungsmodellen, da die Ausgangsbedingungen als ungleich zu bewerten sind**. Da der Fokus im Projekt jedoch nicht auf einem allgemeinen Vergleich der Bildungsmodelle liegt, sondern auf einem Vergleich in der Nutzbarkeit für sächsische WfbM mit ihren spezifischen Voraussetzungen und Vorerfahrungen, haben wir die Daten hier genauso aufgenommen

Gut die Hälfte der Fachkräfte fühlte sich ausreichend über Ziele und Anforderungen im Projekt informiert. Drei verneinten das explizit und hätten von der eigenen Geschäftsführung bzw. der Koordination von PRAXISBAUSTEIN mehr Informationen benötigt.

4.1.3 Erfahrungen im Projektzeitraum

Neben den Eckdaten zur Vergleichbarkeit und den Ausgangsbedingungen wurden in der Verlaufs- und der Endbefragung der Fachkräfte Daten rund um die konkrete Erprobung des Materials und die Erfahrungen und Einschätzungen dazu erhoben.

ANZAHL DER TEILNEHMENDEN

Die Teilnehmerzahlen lagen zwischen 1 und 15 Teilnehmenden pro WfbM, mit einem Mittelwert von 5,81. Insgesamt nahmen 122 Beschäftigte an den Weiterbildungsmaßnahmen teil. In der ursprünglichen Planung war zunächst eine Beteiligung von acht Pilotwerkstätten mit maximal acht Teilnehmenden pro WfbM vorgesehen. Anstelle der geplanten ca. 64 Teilnehmenden konnten deutlich mehr Menschen in die Pilotphase einbezogen und damit mehr Erfahrungen ausgewertet werden.

Dennoch ist zu beachten, dass die Auswertung der Rückläufe angesichts der kurzen Pilotphase innerhalb der Pilotwerkstätten nur einen kleinen und vielleicht selektiven Anteil der Beschäftigten im Arbeitsbereich erreichen konnte. Deshalb liefern die Ergebnisse zwar wichtige Aufschlüsse zur Umsetzung, sind statistisch aber nicht repräsentativ.

ZEITAUFWAND

Zu den beachtenswerten Ergebnissen gehört sicher der enorme Zeitaufwand, den die Fachkräfte für die Vorbereitung einer Kurseinheit aufbringen mussten:

- 50 % der Fachkräfte benötigten zwischen einer und zwei Stunden Vorbereitungszeit.
- Die anderen 50 % benötigten mehr Zeit für die Vorbereitung (bis zu neun Stunden).
- Im Durchschnitt betrug die Vorbereitungszeit drei Stunden pro Kurseinheit.

Dies verdeutlicht den hohen organisatorischen/zeitlichen Aufwand für die Fachkräfte. Diese Zeit zusätzlich zum Alltagsgeschäft aufzubringen, stellte für die Fachkräfte im Arbeitsbereich eine wesentliche Hürde dar, durch die sich in vielen Fällen der Beginn der Maßnahme verzögerte oder auch der Umfang hinter den selbst gesteckten Erwartungen zurückblieb.

Auch in der **Umsetzung** benötigte die Aufrechterhaltung der Angebote zeitliche Ressourcen: **Pro teilnehmender Person und Woche haben die Fachkräfte im Schnitt 3,1 Stunden zusätzlichen Aufwand durch die Projekt- bzw. Kursdurchführung aufgebracht.**

Im Vergleich zwischen den Modellen erfordert PRAXISBAUSTEIN den höchsten Aufwand in der Umsetzung. Dies liegt sicher nicht zuletzt an dem im Konzept verpflichtend festgelegten Stundenumfang. Beachtenswert ist an der Stelle, dass der zeitliche Aufwand so hoch ist, obwohl

- die Fachkräfte anders als bei den anderen Modellen auf Material aus dem BBB und auf eigene Vorerfahrungen oder Vorerfahrungen von Kollegen oder Kolleginnen aus dem BBB mit dem Material zurückgreifen konnten.
- die Teilnehmenden im Projektzeitraum jeweils maximal die Hälfte der im Konzept PB festgelegten Stunden absolviert haben

Es ist also davon auszugehen, dass die zeitliche Ressource, eine teilnehmende Person bis zum Abschluss eines PRAXISBAUSTEIN zu begleiten, insgesamt einen hohen Aufwand pro Woche über eine lange Zeit erfordert.

Modell	Arbeitsaufwand in der Vorbereitung (in h pro Kurseinheit)	Arbeitsaufwand in der Umsetzung (in h/Woche und TN)
PRAXISBAUSTEIN	3,4	4,3
NBS	4	3
didab „Meine Einrichtung“	2,5	3
didab classic	1,8	1,8
PRAXISBAUSTEIN mit didab	3,3	2,7

ZUSAMMENARBEIT AB/BBB

In der überwiegenden Zahl der WfbM (18 von 20) finden bereits jetzt Teile des Praxisteils des BBB im Arbeitsbereich statt. Auch Unterweisungen zu Hygiene, Arbeitssicherheit etc. werden häufig als gemeinsam durchgeführte Einheiten benannt. Dieser Austausch und die Zusammenarbeit im Kollegium begünstigen die Durchführung von Bildungsangeboten im BBB.

SCHULUNGEN

Die meisten Weiterbildungen für Fachkräfte wurden durch die Anbieter oder extern durchgeführt. Der Bedarf und die bevorzugten Inhalte der gewünschten Weiterbildungen variieren sehr individuell. Aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen der Mitarbeitenden lassen sich hier kaum allgemeine inhaltliche Empfehlungen ableiten. Klar wird aber, dass Schulungen, insbesondere zum Umgang in der Erstellung eigener Kurselemente, zentral für eine qualitativ hochwertige und vor allem zeiteffiziente Arbeit mit Weiterbildungsmodellen sind.

4.1.4 Erfolg

Als Parameter zur Einschätzung des Erfolgs des Projektes wurde neben einer allgemeinen Einschätzung die Erfüllung der anfangs priorisierten Erwartungen und Ziele abgefragt. Als externer Erfolgsindikator wurden die erreichten Bildungsabschlüsse erfasst

BEWERTUNG ERFOLG DES PROJEKTES

Zwölf Fachkräfte bewerteten das Projekt in einer allgemeinen Fragestellung als erfolgreich, während acht dies verneinten. Hier ging es um die Erfassung einer subjektiven Einschätzung, um Rückschlüsse auf das Fortbestehen der Motivation im Team ziehen zu können und bei negativ-Antworten gezielt Gründe erfassen zu können. Die geteilte Einschätzung ist ein Hinweis darauf, dass das Projekt in vielen Fällen zwar Erfolge erzielen konnte, jedoch in einigen Fällen wichtige Erwartungen nicht erfüllte. Besonders kritisiert wurden die späte Information über die Nicht-Akzeptanz stundenreduzierter Praxisbausteine und das Fehlen von Ansprechpartnern vor Ort. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer klareren Kommunikation und besseren Unterstützung auf der operativen Ebene.

ERFOLG NACH INDIKATOREN - ERREICHTE ZIELE

Die Fachkräfte wurden gebeten einzuschätzen, welche der zu Projektbeginn genannten Ziele sich ihres Erachtens im Projektverlauf erfüllt haben: Über 70 % der Befragten sahen das Ziel der Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten als erfüllt an, was auf einen wichtigen Erfolg in den zentralen Zielen im Projekt hinweist. Denn dieses Ziel war vor Beginn des Projektes mit den meisten Stimmen als wichtigstes Ziel in der Einschätzung der Fachkräfte benannt worden. Auch in den anderen Bereichen gab es positive Rückmeldungen, wobei die breite Verteilung der Nennungen zeigt, dass das Projekt verschiedene Bedürfnisse abdecken konnte. Bedenkenswert ist, dass hinsichtlich der Vermittlungschancen auf den ersten Arbeitsmarkt die bisherige Arbeit im Projekt nur von zwei Fachkräften als erfolgreich eingeschätzt wurde. Diese beiden Stimmen verteilten sich auf NBS und PRAXISBAUSTEIN. Möglicherweise ist der Zeitraum

des Projekts zu gering, um signifikante Erfolge im Hinblick auf Vermittlung aufweisen zu können.

Zwischen den unterschiedlichen Modellen zeichneten sich darüber hinaus bei dieser Frage keine signifikanten Unterschiede in der Einschätzung der Zielerreichung ab.

In der Tabelle ist zum Vergleich eingetragen, welche Priorität die Fachkräfte den jeweiligen Zielen vor Projektbeginn zugewiesen hatten:

	Als erfülltes Ziel genannt von	Priorität vor Beginn
Persönlichkeitsentwicklung der Beteiligten	70,59 %	1
persönliche Zufriedenheit der Teilnehmenden hat sich verbessert	64,71 %	2
Arbeitsqualität innerhalb der WfbM hat sich erhöht	41,18 %	4
Arbeitssicherheit und Teamatmosphäre hat sich verbessert	35,29 %	7
Alltagsbewältigungskompetenz hat sich verbessert	29,41 %	5
Leistungsvermögen hat sich steigern lassen	17,65 %	3
Vermittlungschancen auf den ersten Arbeitsmarkt wurden erhöht	11,76 %	6

LERNZIELKONTROLLE/ LEISTUNGSFESTSTELLUNG

Nach Angaben der Fachkräfte wurden in allen bis auf einer teilnehmenden WfbM Lernzielkontrollen durchgeführt und damit in allen getesteten Modellen (23 PB, 11 didab, 9 NBS, 2 eigene LZK). Davon wurden mindestens 35 im Projektzeitraum erfolgreich bestanden. Dies ist einerseits ein klares Zeichen dafür, dass die Weiterbildungsmaßnahmen einen messbaren Lerneffekt hatten und die Teilnehmenden erfolgreich an den Kursen teilgenommen haben.

4.1.5 Zufriedenheit mit dem Bildungsmaterial

Um konkrete Vergleiche zu Unterschieden und Eignung der Bildungsmodelle und des Kursmaterials zu erfassen, wurden verschiedene Parameter abgefragt sowohl in ihrer Gewichtung als auch inwieweit Erwartungen erfüllt wurden.

Die Abfrage der Zufriedenheit der Fachkräfte mit dem Material ergibt ein sehr vielschichtiges Bild ohne eindeutige Tendenzen bei einzelnen Modellen. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, hier keine Verallgemeinerungen abzuleiten, sondern die Vielfalt der Einschätzungen abzubilden.

Die Frage lautete: *Welche der genannten Anforderungen hat das Bildungsmaterial erfüllt?*

übertragbare Unterrichtsmaterialien beinhalten	flexibel digital verfügbar sein	Schritt für Schritt Anleitungen in leichter Sprache	Bildmaterial zur Anleitung liefern	zu anerkannten Bildungsabschlüssen führen	einen (Methodik)rahmen bieten, innerhalb dessen wir
2	2	2	2	4	2
3	2	3	3	3	2
didab "Meine Einrichtung"					
5	1	2	2	5	5
3	3	2	2	5	4
2	2	1	1	4	2
5	1	1	2	3	3
didab classic					
3	2	1	3	4	2
2	1	2	2	3	3
3	2	1	2	4	2
NBS					
2	2	1	2	2	2
2	3	3	3	1	5
2	4	2	1	3	2
2	3	3	2	4	1
4	4	4	4	2	3
3	3	2	3	2	2
PRAXISBAUSTEINE					
3	3	1	1	3	2
3	2	2	2	4	2
3	3	2	3	4	3
PB und didab					

- 1 = vollständig erfüllt
- 2 = weitgehend erfüllt
- 3 = teils teils
- 4 = kaum oder gar nicht erfüllt
- 5 = keine Angabe

4.1.6 Weitere Perspektive

WOLLEN SIE WEITER WEITERBILDUNGSANGEBOTE ANBIETEN?

Ausnahmslos alle befragten Fachkräfte befürworteten eine Fortsetzung der Weiterbildungsangebote. Angesichts der beschriebenen Herausforderungen und auch der Zusatzbelastung für das Personal, die damit einhergeht, ist das eine wirklich bemerkenswert einhellige Rückmeldung, was die hohe Akzeptanz und den wahrgenommenen Mehrwert dieser Programme unterstreicht.

AUSSAGEN ZUM GESCHÄTZTEN AUFWAND

Die Einschätzungen bezüglich des künftigen Aufwands, also des Aufwands für die Fortführung von Angeboten, nachdem das Team in die Verfahren und Strukturen eingearbeitet sind, variieren stark. Hier waren zwischen „es wäre gar kein zusätzlicher Aufwand“ bis zu „der Aufwand wäre genauso groß wie bei der ersten Erstellung“ alle Optionen relativ gleich vertreten. Im Durchschnitt gehen die Fachkräfte von einem moderaten Aufwand (ca. 56 % des ursprünglichen) für zukünftige Kurse aus. Dies verdeutlicht, dass eine Fortführung der Angebote mit weniger Aufwand als bei der Erstimplementierung möglich wäre, was positiv für die Nachhaltigkeit solcher Programme zu werten ist.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Fachkräftebefragung, dass das Projekt auf große Akzeptanz und positive Rückmeldungen stößt. Die Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf zeitliche Ressourcen und technische Ausstattung, dürfen jedoch nicht übersehen werden. Wenn diese Hindernisse gezielt angegangen werden, könnte das Projekt einen erheblichen Beitrag zur Verbesserung der Bildungsstrukturen in sächsischen WfbM leisten.

4.2 ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG DER BESCHÄFTIGTEN

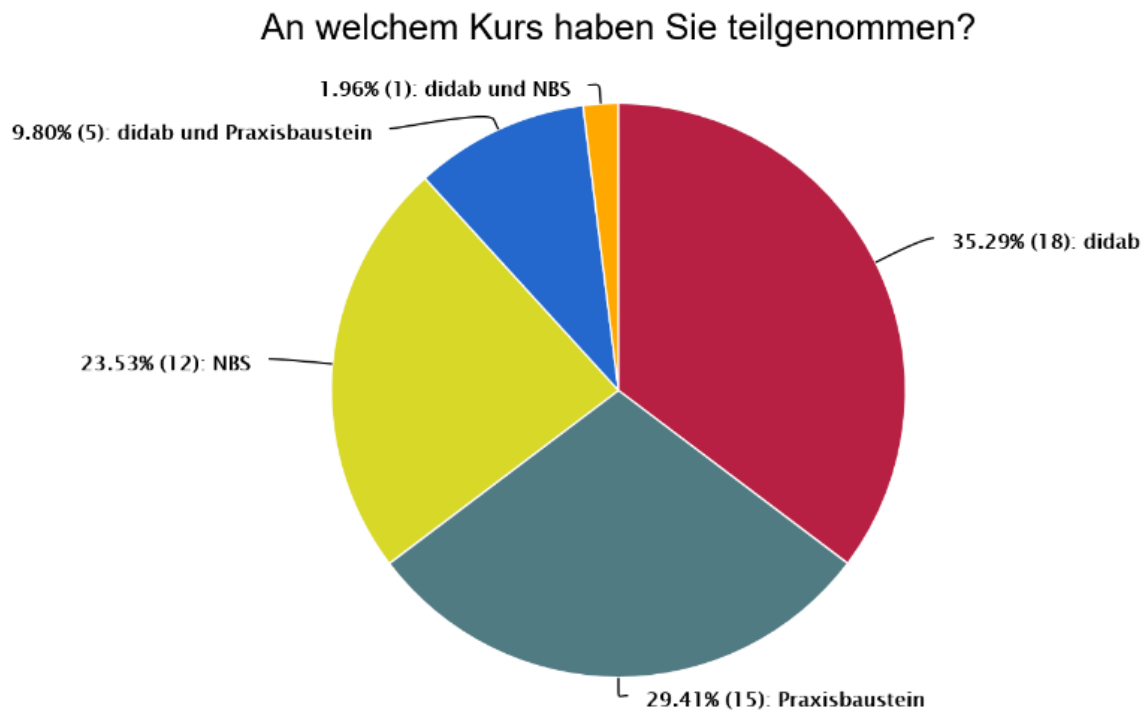
Die Schwerpunkte in der Befragung der Beschäftigten bildeten
 *einerseits die Fragen, die abgleichen sollten, inwieweit sich die persönlichen Erwartungen der TN durch den Kurs erfüllt hatten und
 *andererseits der Fragenkreis zur Bewertung der Eignung der gewählten Modelle, ihrer Methodik, Didaktik und Themenauswahl.

4.2.1 Zu den Rahmendaten der Teilnehmenden

Insgesamt haben 51 Teilnehmende mit unterschiedlichen Behinderungen an der Befragung teilgenommen, das entspricht etwa einem Anteil von 42 Prozent der TN in Bildungsmaßnahmen im Projekt. Der überwiegende Teil von 85 Prozent war mindestens länger als ein Jahr im Arbeitsbereich beschäftigt, 45% davon sogar länger als zehn Jahre. Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmenden ist im Bereich „Hauswirtschaft/Gastronomie“ (46 %) und „Textil/Wäsche“ (26 %) beschäftigt. Nicht repräsentiert sind unter den Teilnehmenden die Bereiche „GALA/Garten“ und „Metall“.

VERTEILUNG DER MODELLE UNTER DEN ANTWORTEN:

Zu den drei Einzelmodellen lagen jeweils etwa 12-18 Antworten vor, zu den Kombinationen leider deutlich weniger:



Deutliche Unterschiede gab es bei der Anzahl der durchgeführten Kurse: Während bei didab und NBS die Kurse im Schnitt siebenmal stattfanden, wurden Einheiten zu den Praxisbausteinen im Projektzeitraum mehr als doppelt so oft, im Schnitt über 18-mal, durchgeführt. Die Teilnehmenden in den WfbM die PRAXISBAUSTEIN erprobt haben, haben somit rein quantitativ das signifikant umfangreichere Angebot erhalten.

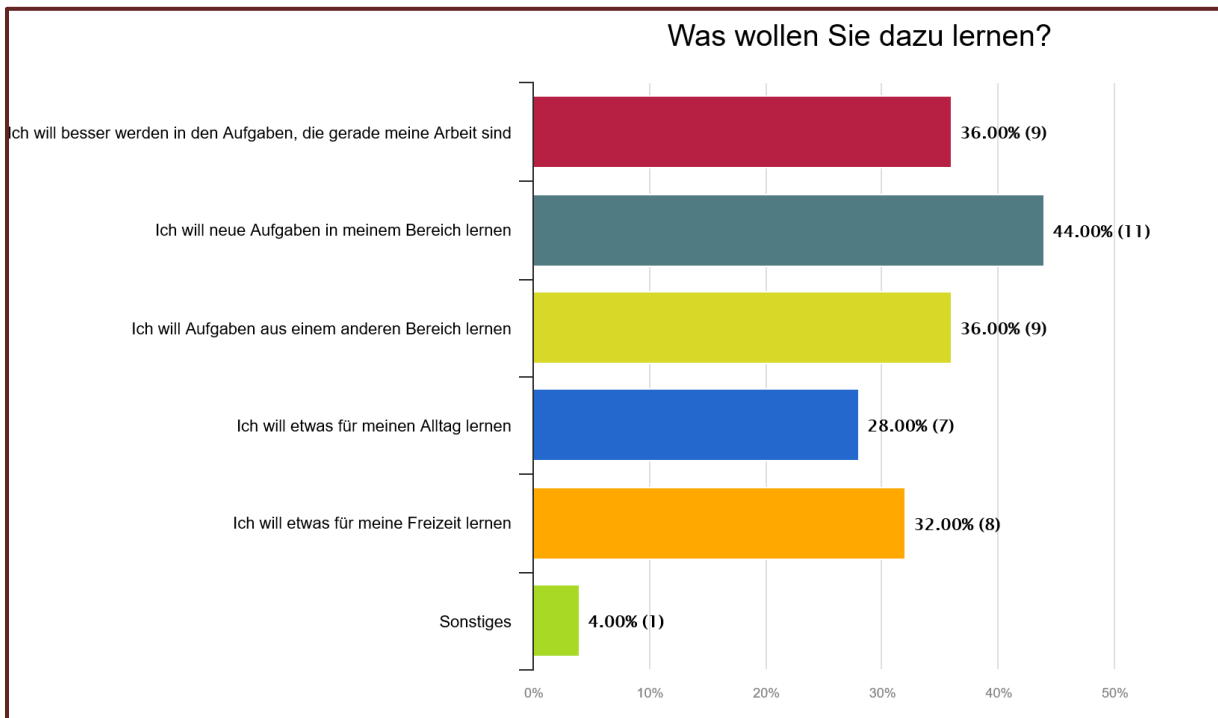
Diese Differenz ist so deutlich, dass sie bei der Bewertung der weiteren Aussagen, insbesondere auch der zur Zufriedenheit der Teilnehmenden und den Erfolgen berücksichtigt werden sollte. Eine höhere Erfolgszufriedenheit kann in dieser Befragten-Gruppe nicht klar der Spezifik des Bildungsmodells zugeordnet werden, sondern kann mit mindestens der gleichen Wahrscheinlichkeit in dem Mehrangebot an Kursstunden begründet sein.

4.2.2 Persönliche Ziele der Teilnehmenden

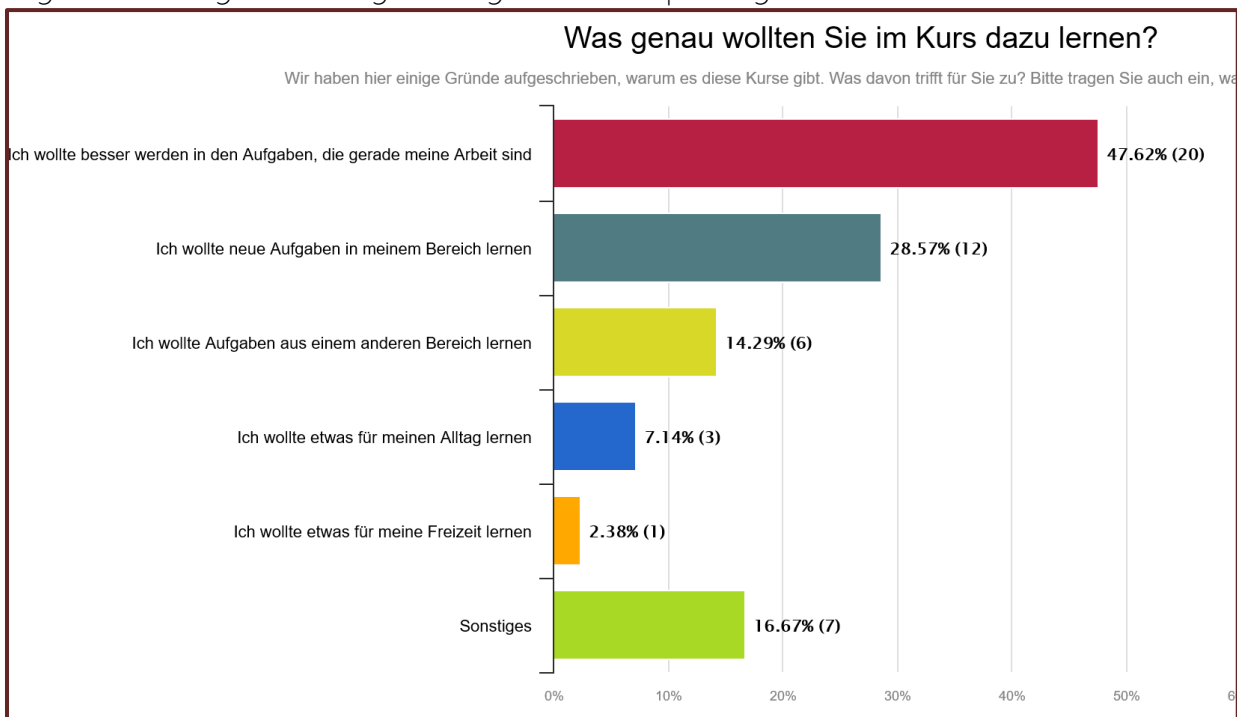
Bei den Zielen der Teilnehmer hat sich im Vergleich zur Eingangsbefragung und Endbefragung eine deutliche Verschiebung ergeben: Hatten vor Beginn des Projekts noch 44 % der TN angegeben, neue Aufgaben im eigenen Bereich lernen zu wollen, waren es unter den TN der Endbefragung nur noch knapp 29 %. Auffällig ist auch, dass zu Beginn 8 Teilnehmende angegeben hatten, sie wollen etwas "für ihre Freizeit" lernen. In der Endbefragung gab nur noch eine teilnehmende Person dies als ihr Ziel an. Diese Verschiebung in den Zielen könnte auf eine Veränderung der Erwartungshaltungen während der Kursdauer hindeuten. Es ist möglich, dass Teilnehmende im Laufe der Zeit realistischere oder spezifischere Erwartungen entwickelten. Alternativ könnte es aber auch darauf hindeuten, dass sich die Zusammensetzung der Teilnehmenden im Vergleich zur Erstbefragung geändert hat. Dass die Lernziele für den Alltag und die Freizeit an Bedeutung verloren haben, könnte auch auf einen stärker berufsorientierten Fokus der Kurse hindeuten, was den ursprünglich gemischten Erwartungen der Teilnehmer nicht gerecht wird.

Insgesamt haben in der Erwartungsabfrage vor Beginn der Erprobung 44 Menschen geantwortet, in der Befragung zum Projektende 49 und damit fünf mehr. Die leicht erhöhte Teilnehmezahl (44 bei der Eingangsbefragung vs. 49 bei der Endbefragung) deutet darauf hin, dass es eine positive Dynamik gab, die möglicherweise durch den Peer-Effekt oder Mundpropaganda gefördert wurde. Nur eine Person hat die Teilnahme am Projekt abgebrochen.

Die Abbildung zeigt die Ergebnisse der Befragung vor dem Beginn der Erprobungsphase:



Abgleich zu der gleichen Fragestellung nach der Erprobung:

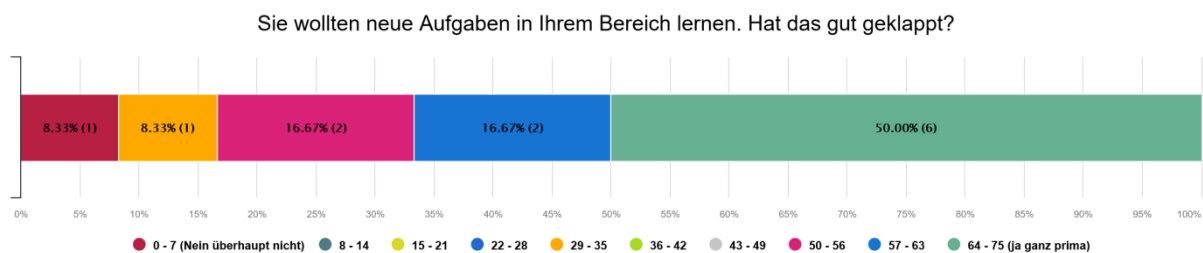


4.2.3 Zufriedenheit der Teilnehmer

Die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Durchführung der Kurse war insgesamt hoch. Aspekte wie das Kursmaterial, der Ort und der Zeitpunkt wurden positiv bewertet. Unzufriedene Nennungen gab es nur vereinzelt (3) zu dem Punkt „Ich kam gut mit der Kursleitung aus“.

Die Teilnehmer waren überwiegend zufrieden mit dem Erfolg ihrer Kurse. Aufgeschlüsselt nach den unterschiedlichen Kurssystemen zeichnet sich bei der Abfrage der Einschätzung der Erfolge bei den Beschäftigten folgendes Bild:

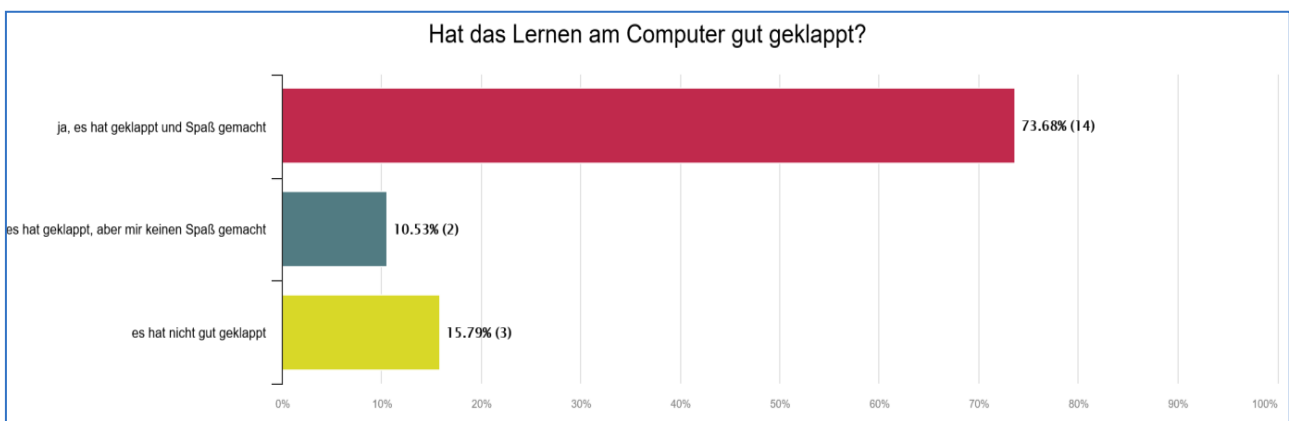
Jeweils in Punkten von 100 möglichen Punkten	Ich wollte besser werden in dem Bereich, in dem ich jetzt arbeite“	Ich wollte neue Aufgaben in meinem Bereich lernen	Ich wollte Aufgaben in einem neuen Bereich lernen	Ich wollte etwas Neues für meinen Alltag lernen	Ich wollte etwas für meine Freizeit lernen
Durchschnitt aller Antworten	48	58	47	67	40
didab	42	54	40	64	40
PRAXISBAUSTEIN	59	63	65	73	k.A.
NBS	51	2	29	k.A.	k.A.
NBS und didab	30	75	52	k.A.	k.A.
NBS und PB	27	k.A.		k.A.	k.A.



Die Tabelle zur Zufriedenheit mit den Erfolgen zeigt, dass die Teilnehmenden, die mit PRAXISBAUSTEIN gearbeitet haben, sich tendenziell etwas erfolgreicher einschätzen als jene, die andere Modelle oder Kombinationen genutzt haben. Besonders hervorzuheben ist die höhere Zufriedenheit bei den Zielen, die mit der Verbesserung der Fähigkeiten im aktuellen Arbeitsbereich sowie dem Erlernen neuer Aufgaben zusammenhängen. Der Hintergrund, dass die Teilnehmenden bei PRAXISBAUSTEIN im Vergleich zu den TN in anderen Bildungskursen mehr als doppelt so viele Kurseinheiten angeboten bekommen haben, relativiert diese Unterschiede bei der Erfolgswahrnehmung allerdings stark. Es ist naheliegend, dass unabhängig vom Modell oder Format „mehr Kurse“ zu „mehr Erfolg“ führen, **so dass aus diesen Daten nicht zwingend auf Unterschiede in Qualität, Eignung und Akzeptanz der Modelle geschlossen werden kann.**

Bei den Fragen zur **Akzeptanz der Kurse** schnitten alle Modelle ähnlich gut ab. Die Frage „Wie gut hat Ihnen das praktische Üben im Kurs gefallen?“ beantworteten die Teilnehmenden im Schnitt mit 8 von zehn möglichen Punkten, die theoretischen Einheiten ebenso. Bei der Bewertung des theoretischen Unterrichts war die Bandbreite der Rückmeldung höher (von eins bis zehn). Interessanterweise lag die Bewertung der beiden Elemente in aller Regel pro Teilnehmer sehr eng beieinander. Mit der **Dauer des Kurses** zeigten sich die meisten Teilnehmenden zufrieden und kamen gut zurecht. Jeder sechste hätte sich aber mehr Kurszeit für Theorie und/oder Praxis gewünscht.

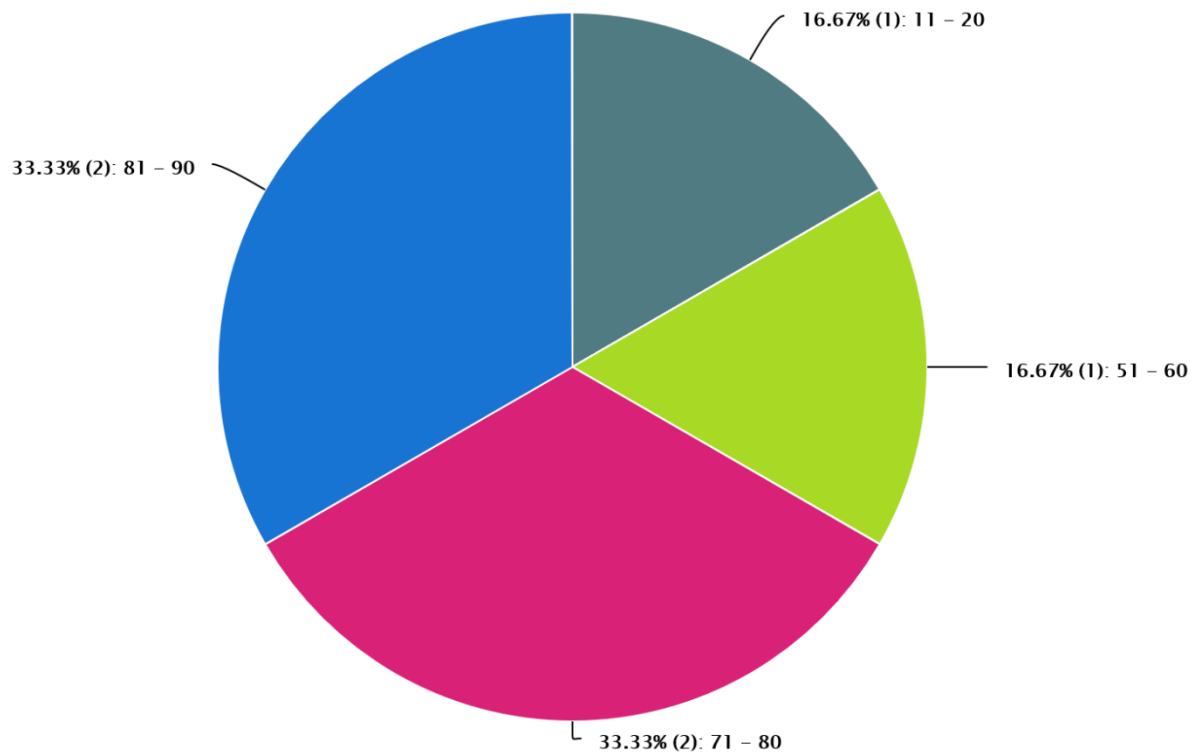
Die **Bewertung der unterschiedlichen Lernmaterialien** (Arbeitsblätter, Videos, etc.) liefert keine signifikanten Hinweise auf eine höhere Eignung oder Präferenz der Beschäftigten für einen Materialtyp, für alle werden Bewertungen zwischen „prima“ und „mittel“ abgegeben, lediglich mit den online Angeboten kamen zwei Teilnehmende auch „schlecht“ zurecht. Insgesamt stieß die Nutzung der Angebote am PC, insbesondere didab, auf hohe Akzeptanz und Interesse bei den Beschäftigten. Dennoch gab es auch kritische Rückmeldungen, insbesondere von Teilnehmenden, die angaben, dass das Lernen am PC für sie nicht funktioniert habe oder keinen Spaß gemacht habe. Solche Rückmeldungen sind ein wichtiges Signal, dass digitale Angebote nicht für alle Lernenden gleich gut geeignet sind, und bestätigt die Selbsteinschätzung derjenigen, die in der Abfrage zu Beginn angegeben hatten „am besten durch Vormachen und Nachmachen“ lernen zu können.



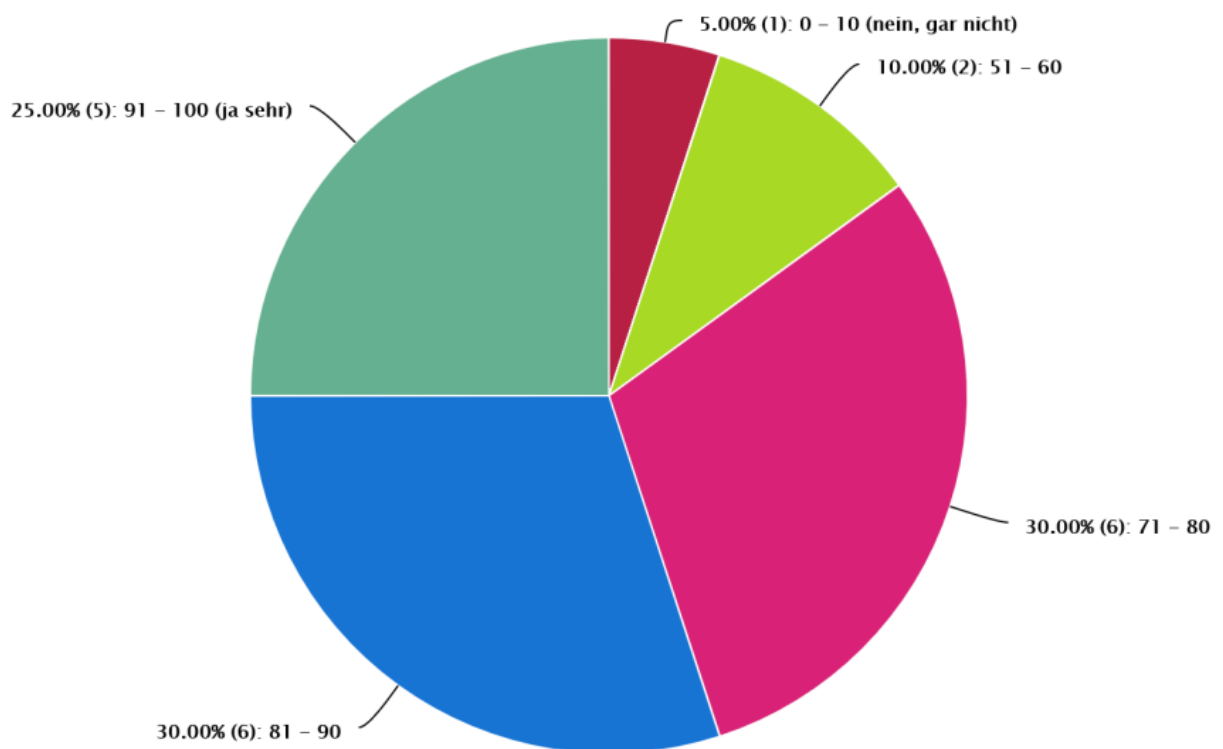
Diese Ergebnisse decken sich mit anderen Forschungen im Feld „Lernen“ und stützen die These, dass eine Vielfalt an Lernmaterial und Lernmöglichkeiten der Individualität der Teilnehmenden und der Unterschiedlichkeit der Lerntypen am ehesten gerecht werden kann.

Leider gab es zu den Fragen „Hat Ihnen der Kurs beruflich weitergeholfen?“ und zu den Fragen „Hat Ihnen der Kurs auch persönlich etwas gebracht?“ keine Antworten von Teilnehmenden, die didab Kurse belegt hatten. Daher können wir zu dieser Frage nur PRAXISBAUSTEIN und NBS nebeneinander vergleichen. Die hohen Werte sprechen dabei für hohe Zustimmung zur Fragestellung, also für eine Wahrnehmung von Erfolg:

Hat Ihnen der NBS-Kurs beruflich weiter geholfen?

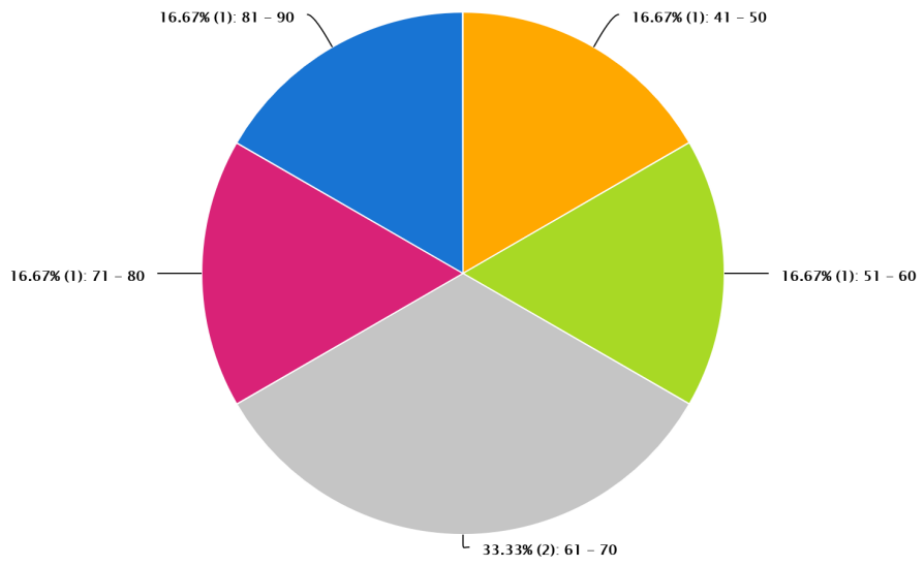


Hat Ihnen der Praxisbaustein-Kurs beruflich weiter geholfen?



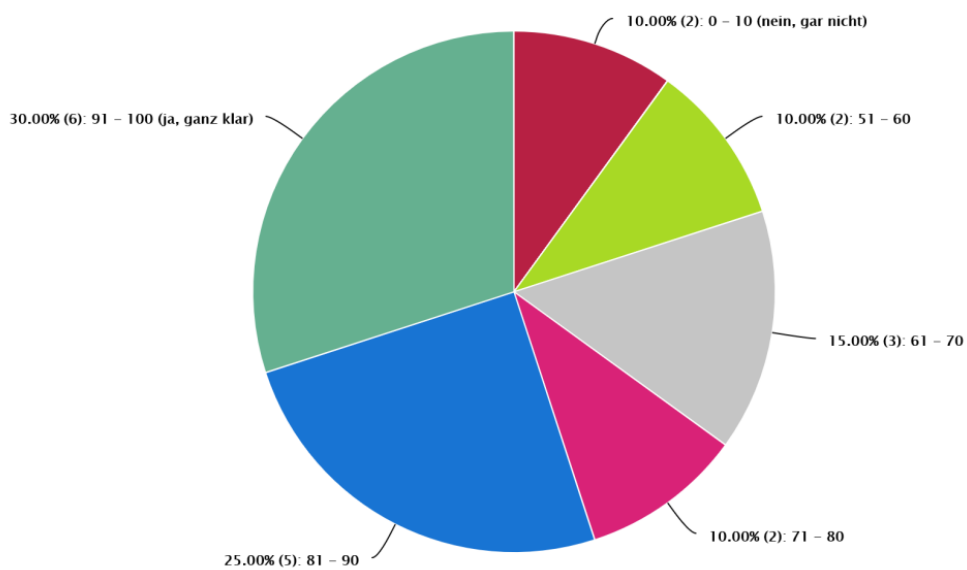
Die Grafik zeigt die Verteilung der Antworten bei den Nutzenden von NBS:

Beruf und Arbeit sind ja nicht das einzig wichtige. Hat sich durch den Kurs für Sie auch persönlich etwas verbessert?



Grafik im Vergleich bei der Verteilung der Antworten zu PRAXISBAUSTEIN:

Beruf und Arbeit sind ja nicht das einzig wichtige. Hat sich durch den Kurs für Sie auch persönlich etwas verbessert?



4.2.4 Abschluss und Zertifikat

Zu diesem wichtigen Punkt lassen sich im Rahmen des bisherigen Projektverlaufs leider kaum Aussagen aus den Antworten der Beschäftigten treffen, da nur 19 TN angaben, überhaupt eine Prüfung absolviert zu haben und davon nur 12 ein Zeugnis erhalten haben. Dies liegt weniger in der Struktur der Modelle begründet als in der Kürze des Projektzeitraumes. Eine Validierung der Ergebnisse über ValiKom, wie zu Projektbeginn konzipiert, ist leider nicht zustande gekommen.

Sehr klar zeichnet sich auch bei den Beschäftigten durchgängig das Bild ab, dass die Kurse befürwortet und als erwünschtes Angebot geschätzt werden. Unabhängig von dem gewählten Modell will die große Mehrheit der Teilnehmenden gerne mit dem jeweils erprobten Material weiterarbeiten.

5 VERGLEICH UND HERAUSFORDERUNGEN

Im Folgenden werden die Erfahrungen mit den einzelnen erprobten Modellen vergleichend dargestellt. Dabei wird deutlich, dass keines der erprobten, bisher am Markt oder in der LAG verfügbaren Modelle in der Lage sein kann, rein über das zur Verfügung stehende Material oder aus dem Format heraus eine optimale Lösung für Weiterbildungsangebote zu ermöglichen. Unabhängig vom Modell und Anbieter sind flankierend strukturelle Anpassungen und Engagement seitens der jeweiligen WfbM notwendig.

Es wird auch deutlich, dass digitale Angebote im Bildungsbereich an etlichen Stellen persönliche Begleitung ergänzen und teilweise sogar ersetzen können, weil in einem weitaus höheren Maße selbstständiges Arbeiten ohne personelle Unterstützung möglich ist. Diese Annahme wird einerseits gestützt durch die Auswertungen im Aufwand in der Begleitung hier im Projekt und andererseits durch Erfahrungsberichte im bundesweiten Austausch innerhalb des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes. Digitale Angebote zeigten zudem einen selbstmotivierenden Effekt und wurden von den Beschäftigten gerne angenommen und genutzt.

Es wird deutlich, dass aus diesen Gründen im Einsatz von „digitalen Assistenten“ ein deutliches Potential und Chancen für Bildungsangebote liegen, gerade im Arbeitsbereich, wo wenige personelle Kapazitäten für Bildung freigestellt werden können. Hier sind verschiedene Modelle in der Entwicklung und am Markt, die sich auch eignen, um mit eigenem Material und Inhalten ausgestattet zu werden und so bewährte Bildungseinheiten digital zu präsentieren. didab „Meine Einrichtung“ ist hier ein Beispiel, das im Projekt in geringem Umfang erprobt wurde, die frei verfügbare InaCoach App wäre eine weitere interessante Plattform für diese Form der digitalen Nutzung. Diese Chancen werden jedoch durch die genannten Herausforderungen – Aufwand, die Inhalte an die Voraussetzungen vor Ort anzupassen, Kosten für Anschaffung und Installation der Hard- und Software und institutionelle Voraussetzungen (Räumlichkeiten, Internetverfügbarkeit und -zugang) – wiederum eingeschränkt (s. Kapitel 4.2.). Zudem fehlt ein marktreifes, sofort einsetzbares Modell, das berufliche Inhalte im Bereich digitaler Angebote bereitstellt.

Alle verfügbaren Modelle bedürfen einer Weiterentwicklung hinsichtlich der Akzeptanz und Kompetenz der Fachkräfte, im Profil und in der räumlich-technischen sowie der personellen Ausstattung der WfbM, um die Perspektive auf lebenslanges Lernen zu eröffnen. Dies schließt sowohl die Anpassung und Standardisierung von Bildungsmaterialien als auch die Sicherstellung der notwendigen Ressourcen und institutionellen Rahmenbedingungen ein.

5.1 VERGLEICH DER ERPROBTEN BILDUNGSMODELLE

Die folgende Grafik stellt eine Gegenüberstellung der drei Kernmodelle didab „Meine Einrichtung“, NBS und PRAXISBAUSTEIN (PB) dar. Die Einschätzung der Kombinationen ergibt sich aus denen der Kernmodelle. Bewertet werden die Modelle in Bezug auf verschiedene Faktoren, die für die Umsetzung und Nachhaltigkeit in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) relevant sind. Diese Faktoren umfassen

- die Kosten in der Anschaffung (für 100 TN) nach fünf Preisstufen gestaffelt
- den Vorbereitungs- und Durchführungsaufwand in Personalstunden pro TN und Woche*
- den Zeitaufwand für die Anpassung der Bildungsmaterialien an die Gegebenheiten der jeweiligen Arbeitsplätze/WfbM in Personalstunden pro Kurseinheit
- Barrierefreiheit und Binnendifferenziertheit (Punkte für jeden zusätzlichen Lernkanal (Audio, Video, interaktiv), für Material in leichter Sprache, Schritt für Schritt Anleitung, etc.)
- Durchlässigkeit zum Ausbildungssystem des ersten Arbeitsmarkts (in fünf Stufen)
- die Betreuungs- und Schulungsmöglichkeiten durch die Bildungsanbieter (in fünf Stufen)
- Vorhandenes Portfolio an Material

Da in keinem der Bildungsmodelle innerhalb des Projektzeitraums zertifizierte Abschlüsse erlangt werden konnten, findet dieses Kriterium keine Berücksichtigung in der Grafik. Praxisbausteine können zwar zu einer Zertifizierung führen, der dafür verpflichtend festgelegte Stundenumfang war aber im beobachteten Zeitfenster nicht realistisch erreichbar.

Das Spinnennetz-Diagramm ermöglicht es, die Flexibilität und Anwendbarkeit der Modelle miteinander zu vergleichen und zeigt, welche Bildungsangebote in welchen Bereichen den größten Mehrwert bieten.

*In der Befragung wurde nach dem „zusätzlichen Aufwand“ gefragt und darum gebeten, diesen in „Stunden pro Teilnehmer und Woche“ einzuschätzen. Ob manche Antworten hier möglicherweise eher den Gesamtaufwand beziffern, weil die Frage ungenau aufgenommen wurde, lässt sich nicht klar sagen.

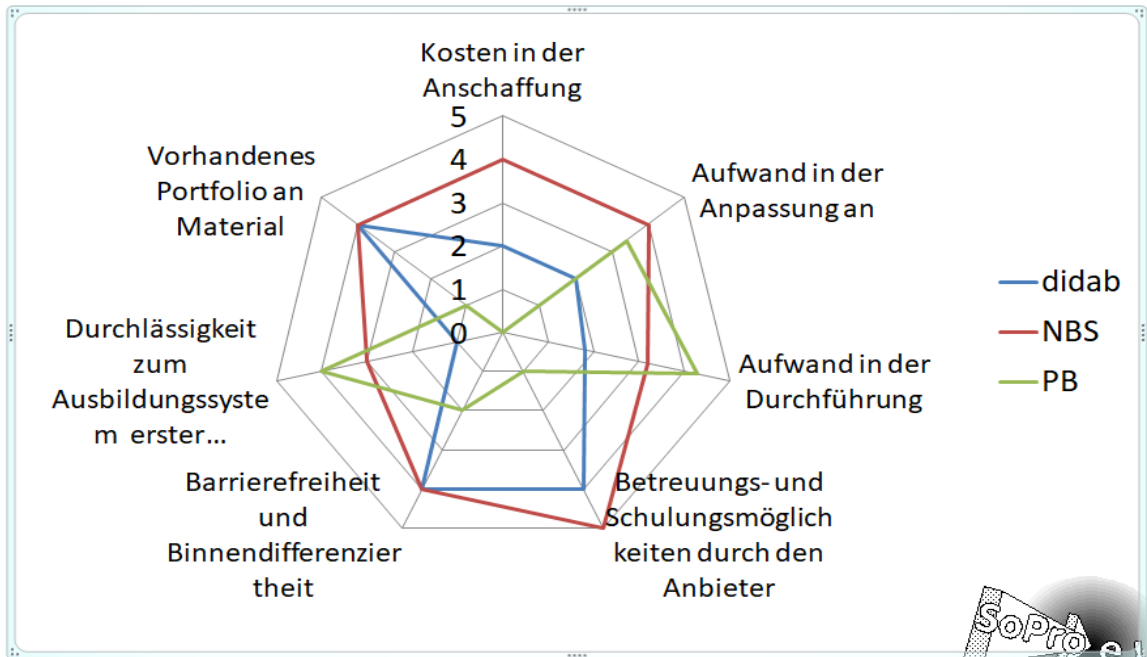
23. Welchen zusätzlichen Arbeitsaufwand hatten Sie insgesamt in der Erprobungsphase für Ihre Tätigkeit?

Bitte markieren Sie den Wert (in h), den Sie pro TN und Woche vermuten

gar kein zusätzlicher Aufwand

10 Stunden pro Teilnehmer in der Woche zusätzlicher Aufwand

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



17.09.2024

Auswertung Daten

6

 Soziale Projekte in den verschiedenen Lebenslagen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Nutzung vorhandener Bildungs- und Weiterbildungsmodulen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die von Beschäftigten gefordert war, auch in der bestehenden Form bereits sehr positiv aufgenommen wurde und auf einer ganzen Bandbreite Erfolge erzielen konnte. Besonders hervorzuheben ist die Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung und der Zufriedenheit der Teilnehmenden, die sowohl von Fachkräften als auch den Teilnehmenden selbst bestätigt wurde. Eine Fortführung dieser Angebote wird unabhängig von der Form/vom Anbieter von Fachkräften bemerkenswert eindeutig stark unterstützt und von den Beschäftigten gewünscht.

5.2 MODELLÜBERGREIFENDE HERAUSFORDERUNGEN IN DER UMSETZUNG

In der Erprobung zeigten sich aber auch eine Vielzahl von Herausforderungen in der Umsetzung. Diese lassen sich unabhängig von den Besonderheiten des jeweiligen Modells in drei Hauptkategorien unterteilen:

5.2.1 Anpassungsleistungen bei Materialien

Die Nutzung bestehender Bildungs- und Weiterbildungsangebote in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) ist mit der Notwendigkeit von Anpassungen verbunden. Dies betrifft sowohl die inhaltliche als auch die methodische Ebene. In der Befragung der Fachkräfte wurde betont, dass vorhandene Module häufig nicht direkt auf die speziellen Anforderungen der Zielgruppe zugeschnitten sind und eine Anpassung notwendig ist.

- **Inhaltliche Anpassung:** Die Inhalte der Module müssen häufig in ihrer Komplexität reduziert oder vereinfacht werden, um den kognitiven Fähigkeiten der Teilnehmenden gerecht zu werden. Fachkräfte berichteten, dass dies oft eine zeitintensive Aufgabe darstellt.
- **Didaktische Anpassung:** Die pädagogischen Ansätze müssen auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden zugeschnitten werden. Laut den Befragungsergebnissen war dies insbesondere bei Teilnehmern mit einer schwächeren kognitiven Leistungsfähigkeit notwendig.
- **Barrierefreiheit:** Eine der größten Herausforderungen bleibt die Sicherstellung der Barrierefreiheit, wie es auch von den Fachkräften berichtet wurde. Die Bereitstellung von leicht verständlichen Texten, visuellen Hilfsmitteln und audiovisuellen Unterstützung ist zeitaufwendig, aber notwendig, um eine breite Nutzbarkeit der Module zu gewährleisten.
- **Verfügbarkeit:** Zu den jeweils vor Ort ausgeübten bzw. zu lernenden Arbeitsschritten muss passendes Material zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden.

Die Befragung zeigte auch, dass Fachkräfte sich oft überfordert fühlen, diese Anpassungen eigenständig vorzunehmen. Hier könnte eine zentrale Unterstützungsstruktur, beispielsweise durch die Fachstelle PRAXISBAUSTEIN, eine erhebliche Entlastung bieten. Zudem könnte eine verstärkte digitale Unterstützung durch Tools wie didab in Kombination mit bestehenden Materialien helfen, Anpassungen zu erleichtern.

5.2.2 Ressourcenaufwand

Ein zentraler Punkt, der aus der Befragung hervorgeht, ist der hohe Ressourcenaufwand, der mit der Implementierung und Anpassung von Bildungsmodulen in WfbM verbunden ist. Dies betrifft sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen.

FINANZIELLE RESSOURCEN

In Zwischengesprächen äußerten zahlreiche Fachkräfte die Sorge, dass finanzielle Mittel für die Materialerstellung und Anpassung nach Abschluss des Projekts vermutlich nicht ausreichen würden. Dies umfasse auch die Finanzierung der benötigten technischen Geräte und Schulungen.

PERSONELLE RESSOURCEN

Die Befragung zeigt deutlich, dass der Bedarf an qualifiziertem Personal, das in der Lage ist, die Bildungsprozesse zu begleiten, höher ist als die vorhandenen Ressourcen. Die Betreuung der Teilnehmenden und die Anpassung der Materialien erfordern eine hohe Fachkompetenz, die nicht immer vorhanden ist.

ZEITAUFWAND

Der Anpassungsprozess, besonders im Hinblick auf die individuelle Ausgestaltung der Module, nimmt viel Zeit in Anspruch. Dies wurde von den Fachkräften als besonders herausfordernd beschrieben, da die Umsetzung oft mit dem regulären Arbeitsablauf schwer zu vereinbaren ist.

Auch die Durchführung der Bildungseinheiten erfordert nicht geringen zusätzlichen Zeitaufwand, der sowohl auf der Ebene der Mitarbeitenden mit entsprechenden zusätzlichen Personalstunden unterfüttert werden muss als auch auf der Ebene der Beschäftigten mit einer Akzeptanz für den Ausfall an Arbeitszeit abgesichert werden muss.

5.2.3 Verfügbarkeit geeigneter Lernmodule

In den Befragungen der Fachkräfte wurde wiederholt erwähnt, dass die vorhandenen Bildungsangebote oft nicht ausreichend auf die spezifischen Arbeitsschritte in den WfbM abgestimmt sind. Insbesondere im Arbeitsbereich ist es schwierig, passendes Material für die konkret ausgeübten Tätigkeiten bereitzustellen.

- **Spezifität der Lernmodule:** Die Rückmeldungen der Fachkräfte zeigen, dass viele der vorhandenen Module eher allgemein oder an spezifischen Gegebenheiten (Maschinentyp etc.) orientiert sind und spezifische Anpassungen benötigen, um auf die jeweilige Arbeitssituation übertragen zu werden. Es fehlt an klar definierten Arbeitsschritten, die für die Ausführung in den jeweiligen Werkstätten benötigt werden.
- **Individuelle Lernziele:** Auch einzelne Beschäftigte gaben in der Befragung an, dass die Inhalte nicht exakt ihren Lernzielen entsprachen. Das zeigt, dass der Inhalt durch modulare Angebote auf die individuellen Lernziele der Beschäftigten abgestimmt werden sollte.

5.2.4 Institutionelle Grundlagen

Die Umsetzung von Bildungsmodulen im Arbeitsbereich der WfbM erfordert institutionelle Anpassungen und die Schaffung einer stabilen Grundlage, um diese dauerhaft zu integrieren. Die Befragung zeigt, dass in relevantem Maße auch strukturelle und organisatorische Barrieren bestehen, die eine effektive Implementierung erschweren.

- **Strukturelle Anpassungen:** Bildungsprozesse können effizienter gestaltet werden, wenn Verantwortlichkeiten und Koordination klar zugeordnet sind. Die durch die unterschiedlichen Teams häufig mangelnde Verzahnung zwischen Berufsbildungsbereich (BBB) und Arbeitsbereich stellt hier ein Problem dar.
- **Organisatorische Unterstützung:** Die Fachkräfte betonten, dass es an organisatorischer Unterstützung mangelt, um Bildungsangebote nachhaltig zu integrieren. Hierzu zählen insbesondere die Abstimmungsprozesse und Koordination personeller Ressourcen und der notwendigen Technik.
- **Rechtliche Rahmenbedingungen:** In der Befragung wurde darauf hingewiesen, dass die Umsetzung von Bildungsangeboten oft mit rechtlichen und finanziellen Einschränkungen verbunden ist, die durch die Vorgaben der Träger entstehen. Eine flexiblere Finanzierung und die Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen könnten hier Abhilfe schaffen.

6 LÖSUNGSANSÄTZE

Aus den Erfahrungen und Ergebnissen im Projekt lassen sich zentrale Hemmnisse herauskristallisieren. Für diese wurden im Dialog mit beteiligten Pilotwerkstätten, der LAG WfbM und anderen thematisch beteiligten Organisationen mögliche Entwicklungsperspektiven und Lösungsansätze zusammengetragen.

6.1 ZENTRALE HANDLUNGSFELDER UND LÖSUNGSANSÄTZE ALLGEMEIN

6.1.1 Verfügbare Ressourcen innerhalb der WfbM

Als zentrale Herausforderung hat sich auf mehreren Ebenen die Verfügbarkeit von personellen und finanziellen Ressourcen in den Werkstätten erwiesen. Um Bildungsangebote langfristig und nachhaltig zu etablieren, braucht es diesbezüglich Lösungsansätze und eine klare Anerkennung der Notwendigkeit seitens der WfbM und der Träger der Eingliederungshilfe.

ANERKENNUNG VON RESSOURCENBEDARFEN

Für diesen zentralen Punkt liegt die Lösungskompetenz sicher nicht allein bei den WfbM, da diese intern nur über den Einsatz und die Verteilung der bestehenden Ressourcen entscheiden können, nicht aber über die *Quantität*. Die Werkstätten haben selbst nur eingeschränkte Möglichkeiten, zusätzliche personelle oder finanzielle Ressourcen bereitzustellen. Zusätzliche Mittel für die Materialentwicklung und -anpassung, sowie die Bereitstellung von Bildungsangeboten im Arbeitsbereich müssen über externe Träger, insbesondere die der Eingliederungshilfe, beschafft werden. Eine engere Zusammenarbeit zwischen den Werkstätten und der Eingliederungshilfe ist essenziell, um langfristig finanzielle Mittel sicherzustellen.

Es wäre sinnvoll, politische Initiativen zu starten, die auf die Verbesserung der Finanzierungslage für die Bildungsarbeit in WfbM abzielen. Die Schaffung zusätzlicher Stellen, z.B. für eine Koordination der Bildungsprozesse durch Bildungsmanager ist entscheidend für den langfristigen Erfolg.

BÜNDELUNG VON RESSOURCEN

Organisationsintern liegt in der Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen dem bildungserfahrenen BBB und dem AB ein wichtiges Potenzial. Dabei können in cleveren durchlässigen Systemen einerseits das fachliche Know-How und andererseits personelle Ressourcen zugunsten von Teilnehmenden im Arbeitsbereich genutzt werden. Die Zusammenarbeit zwischen dem Berufsbildungsbereich (BBB) und dem Arbeitsbereich (AB) ist ein Schlüssel zur Effizienzsteigerung und zur optimalen Nutzung vorhandener Ressourcen. Eine systematische Zusammenarbeit bzw. die Ausweitung der vielerorts bereits praktizierten Kooperationsmomente könnte nicht nur die Qualität der Bildungsangebote verbessern, sondern auch den Übergang der Beschäftigten in den Arbeitsmarkt erleichtern. Erfolgreich praktiziert wird zum Teil schon jetzt, dass Teilnehmer aus dem BBB für die Praxis in den Arbeitsbereich gehen – genauso könnten Menschen aus dem AB für Kurseinheiten freie Plätze im BBB nutzen. Hierbei ist es wichtig, dass die Rollen klar definiert sind und regelmäßige Abstimmungen

stattfinden. Wenn die zuständigen Kostenträger (meist KSV und Bundesagentur für Arbeit) hier flexiblere Mittelverteilung zwischen Arbeitsbereich und BBB ermöglichen, ist das sehr förderlich, um Bildungsangebote nahtlos zwischen den beiden Bereichen integrieren zu können.

Eine zentrale Rolle für den Erfolg spielt dabei die Abstimmung und Koordination: Eine gezielte Implementierung von „Bildungsteams“, die aus Vertretern beider Bereiche bestehen und regelmäßig über Bildungspläne, Fortschritte und notwendige Anpassungen beraten, könnte diese Zusammenarbeit weiter stärken. Projekte aus anderen Bundesländern zeigen, dass solche Teams auch dafür verantwortlich sein könnten, innovative Bildungsansätze zu entwickeln und zu testen.

Eine gezielte Ressourcenallokation innerhalb der WfbM könnte durch die Einführung eines **zentralen Bildungsmanagements (s.o.)** weiter optimiert werden, welches die Zusammenarbeit zwischen diesen Bereichen koordiniert und Synergien besser nutzt.

ENTWICKLUNG VON RESSOURCEN

Ein weiterer Hebel, um verfügbare personelle Ressourcen optimal einzusetzen liegt darin, das **Know-How der Fachkräfte zu Bildung (und Bildungstools) gezielt zu schulen**. Ein erheblicher Anteil des Aufwands in der Umsetzung von Bildungsangeboten liegt in der Bearbeitung und Anpassung des Materials. Wenn dieses vom Anbieter so bedienfreundlich ausgestaltet ist, dass Änderungen leicht und unaufwändig machbar sind und Fachkräfte informiert und geschult sind, wie das System funktioniert, kann mit gleichem Aufwand mehr erreicht werden. Zudem könnte die Einführung eines bereichsübergreifenden standardisierten, digitalen Content-Management-Systems helfen, welches den Austausch und die Anpassung von Bildungsmaterialien erleichtert und somit den Ressourcenaufwand weiter reduziert.

Die Schulung von verantwortlichen Kompetenzträgern, z.B. in Form von Bildungsmanagern ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Bildungsangebote in den WfbM den aktuellen Anforderungen entsprechen und effektiv umgesetzt werden können. Diese Bildungsmanager sollten über umfangreiche Kenntnisse in inklusiver Pädagogik, modernen Bildungstechnologien und den spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe verfügen.

Entwicklungsauftrag:

- Ressource für lebenslanges Lernen seitens der Eingliederungshilfe berücksichtigen

Entwicklungschance in WfbM:

- Synergien zwischen BBB und AB nutzen und ausbauen
- Weiterbildung von Fachkräften
- Bildungsmanagement systematisch aufstellen

6.1.2 Standardisierung vorhandenen Materials für bessere Übertragbarkeit

Als klares Fazit des Projekts und auch im bundesweiten Überblick erweist sich außerdem die Notwendigkeit der Harmonisierung und der Herstellung besserer Übertragbarkeit des Bildungsmaterials. Diese Thematik findet sich in vielen Modellprojekten und Initiativen mit unterschiedlichen Lösungsansätzen wieder. Das übertragbare Fazit zeigt immer wieder: Materialien zu Bildungsthemen sind umso besser übertragbar auf ähnliche Kontexte, z. B. in anderen WfbM, je standardisierter sie angelegt sind.

Die im Projekt verglichenen Bildungstools boten alle jeweils einen Fundus an „schlüsselfertigem“ Material in Form von Schrift, Audio oder Videodateien. Unterschiede lagen neben den Themen auch im Detailgrad, mit dem Arbeits- bzw. Handlungsschritte aufgeschlüsselt waren. In der Erprobung zeigte sich, dass die Nutzerfreundlichkeit dabei höher wird, je mehr aufgeschlüsselte Schritte ein Tool bereitstellt. All diese Detaillierungen müssen nicht mehr durch die Begleitung vor Ort gestellt werden. Gleichzeitig steigt der Anpassungsaufwand mit der Quantität und dem Detaillierungsgrad des Materials: Je mehr Schritte beschrieben sind, desto mehr sind ggf. Anpassungen in der Darstellung an verwendetem Werkzeug/Maschinen o.ä. notwendig.

Eine Einheitlichkeit in der Systematik bzw. ein standardisiertes Verfahren in der Erstellung kann hier den Aufwand in der Einarbeitung, Anpassung und Entwicklung von Qualifizierungsmaterial erleichtern.

Bei besserer Übertragbarkeit ließen sich über Kooperationsmodelle (s.u.) der Pool und das Portfolio vorbereiteter und leicht verfügbarer Bildungsmaterialien erheblich vergrößern, weil dann nicht jeder Standort jedes Material für sich neu erstellen müsste.

Zudem könnte die Einführung zentralisierter, digitaler Plattformen für den Austausch von Bildungsressourcen zwischen den WfbM die Effizienz und den Zugang zu hochwertigen Materialien weiter verbessern. Solche Plattformen könnten in Anlehnung an das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz, das bereits eine Systematisierung und Anerkennung von Kompetenzen in den WfbM vorsieht, strukturiert werden. Diese Plattformen könnten genutzt werden, um nicht nur Materialien auszutauschen, sondern auch die erworbenen Qualifikationen der Beschäftigten zu dokumentieren und zu validieren. Damit würde eine Brücke zwischen der Bildungsarbeit in den WfbM und der Anerkennung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschlagen.

Entwicklungsauftrag:

- Prozess der Standardisierung landesweit anstoßen und koordinieren

Entwicklungschance:

- Zuarbeit zu einem geteilten Pool an Bildungsmaterialien

6.1.3 Zertifizierung und Validierung

Die Befragungen und Rückmeldungen über den Projektzeitraum weisen deutlich auf den hohen Stellenwert eines Zertifikats für die Beschäftigten selbst hin. Alle eingesetzten Bildungstools bieten die Möglichkeit einer Lernzielkontrolle/Leistungsfeststellung und der Dokumentation für die erreichten Erfolge.

Für die Frage ob oder inwieweit die Bandbreite von rein internen zu kammerbestätigten Zertifikaten für die Beschäftigten als Bedeutungsunterschied wahrgenommen wird, konnten im Projekt aufgrund der schmalen Datenbasis keine belastbaren Erkenntnisse gewonnen werden.

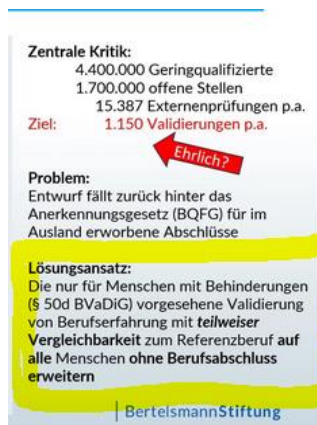
Aussagen über die Relevanz der Zertifikate für die Chancen auf einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu gewinnen, war nicht in der Konzeption des Projektes vorgesehen.

Externe Validierungsverfahren wie z.B. „ValiKom“ können nach allgemeiner fachlicher Einschätzung einen wertvollen weiteren Schritt sowohl zur Bestätigung eigener Kompetenzen an die Lernenden als auch nach außen an Arbeitgebende darstellen. Die Überprüfung durch eine unabhängige Instanz wirkt sich zusätzlich positiv auf das Vertrauen der Arbeitgebenden in die bestätigten Qualifikationen aus.

In diesem Zusammenhang ist das 2024 verabschiedete Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (§ 50 d) von großer Bedeutung, da es die Grundlage dafür schafft, erworbene Qualifikationen in den WfbM besser sichtbar und anerkannt zu machen. Es könnte eine Brücke zwischen den internen Zertifikaten der WfbM und den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes schlagen. So urteilt z.B. die BAG WfbM dazu:

„Das neue Verfahren kann auch Menschen mit Behinderungen ohne formalen Berufsausbildungsabschluss, die durch die Tätigkeit in einer Werkstatt berufliche Kompetenzen erworben haben, beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Dies kann allerdings nur gelingen, wenn auch Zeiten im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen als eine Tätigkeit im Tätigkeitsbereich des jeweiligen Referenzberufes anerkannt werden.“ (<https://www.bagwfbm.de/article/6928>)

Für die BAG Arbeit schlägt Dr. Martin Noak bezeichnenderweise vor, für Menschen mit und ohne anerkannte Behinderungen die gleichen Regelungen anzuwenden – um mehr Menschen ohne Behinderungen miteinbeziehen zu können:



Zentrale Kritik:
 4.400.000 Geringqualifizierte
 1.700.000 offene Stellen
 15.387 Externenprüfungen p.a.
Ziel: 1.150 Validierungen p.a.

Problem:
 Entwurf fällt zurück hinter das Anerkennungsgesetz (BQFG) für im Ausland erworbene Abschlüsse

Lösungsansatz:
 Die nur für Menschen mit Behinderungen (§ 50d BVaDiG) vorgesehene Validierung von Berufserfahrung mit **teilweiser Vergleichbarkeit** zum Referenzberuf **auf alle Menschen ohne Berufsabschluss erweitern**

Ehrlich?

BertelsmannStiftung

Die aktuelle Praxis bei „ValiKom“ ist allerdings (noch) nicht ausreichend für die Zielgruppe von Beschäftigten in WfbM offen und angepasst. Im Bewertungsschema bzw. der Ausstellung der Zertifikate gibt es zwar auch eine Stufe für Teilerfolge, diese ist aber eher als Notlösung und misserfolgsbetont als erfolgsbetont kommuniziert. Zudem ist die Eingangshürde derzeit noch unnötig hoch und schließt die meisten WfbM-Beschäftigten daher strukturell aus. Es wäre sinnvoll, dass das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz weiterentwickelt wird, um diese Barrieren abzubauen und die Zugangsmöglichkeiten zu externer Validierung für WfbM-Beschäftigte zu erweitern. Dies könnte auch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den WfbM und den zuständigen Kammern beinhalten, um spezifische Validierungsschritte für diese Zielgruppe zu entwickeln.

Mehr Transparenz über Bildungserfolge kann zudem erreicht werden über die Implementierung eines standardisierten Rahmens für interne Zertifikate, der es ermöglicht, die erworbenen Kompetenzen klar und verständlich zu dokumentieren. Ein solcher Rahmen könnte sich an den Vorgaben des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVA DiG) orientieren, um die Anschlussfähigkeit an externe Zertifizierungsprozesse zu gewährleisten.

Entwicklungsauftrag:

- Externes Validierungssystem landes- oder bundesweit auch auf Teilqualifizierungen anpassen/öffnen und BVA DiG weiterentwickeln

Entwicklungschance:

- Implementierung eines standardisierten Rahmens für interne Zertifikate

6.1.4 Digitale Angebote

Ein deutliches Potenzial liegt trotz der beobachteten Schwierigkeiten und Hemmnisse in der verstärkten Nutzung digitaler Bildungstools. Die zentralen Pluspunkte sind zum einen die partielle Substitution personeller Unterstützung durch digitale Unterstützung, da manche Coaching Einheiten und manche Erfolgskontrollen oder auch Nachfragen durch digitale Helfer bedient werden können. Der andere Pluspunkt ist der motivierende Charakter. Digitale Angebote bieten die Möglichkeit, Lernprozesse flexibler und individueller zu gestalten, was insbesondere für die heterogene Zielgruppe in den WfbM von großem Vorteil ist.

Einschränkend muss an der Stelle aber angemerkt werden, dass im Projekt kein Tool zum Einsatz kam, dass diese Chancen umfänglich ausschöpft und zu Projektbeginn auch nach unserer Recherche keines mit einem Materialfundus am Markt war. Diese Lücke zeigt, dass der Markt für digitale Bildungstools, die speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zugeschnitten sind, noch unterentwickelt ist. Dies stellt eine Herausforderung, aber auch eine Chance dar, neue innovative Lösungen zu entwickeln. Den größten digitalen Materialfundus hat das Angebot didab, das allerdings bisher schwerpunktmäßig nicht-berufliche Bildungsthemen abdeckt. Es kann in einer Version erworben werden, in der zusätzlich die Möglichkeit besteht, eigene Inhalte zu erstellen.

In zahlreichen Modellprojekten wurden sehr interessante und vielversprechende Ansätze erprobt, bisher aber kaum zum verfügbaren Angebot weiterentwickelt. Am ehesten lässt sich

auf die – derzeit auch frei verfügbare- App InA Coach hinweisen, die eine Struktur bereitstellt, auf die Bildungsinhalte aufgespielt werden können.

Das größte Hemmnis in der Anwendung war in der Erprobung der digitalen Angebote der hohe zeitliche Aufwand in der Bereitstellung der Inhalte. Es zeigt sich, dass der initiale Aufwand bei der Erstellung digitaler Bildungsinhalte erheblich ist, was viele potenzielle Anwender abschrecken könnte. Hier könnte eine zentrale Plattform, die standardisierte Vorlagen und leicht anpassbare Inhalte bietet, Abhilfe schaffen. Der benannte Vorteil, die Einsparung an personeller Ressource kommt/käme erst zeitlich versetzt zum Tragen.

Um diese Potenziale voll auszuschöpfen, ist es entscheidend, die Bedienfreundlichkeit der Tools weiter zu verbessern. Nutzerfreundliche Oberflächen und intuitive Bedienkonzepte könnten die Akzeptanz und Anwendung der Tools erheblich steigern.

Darüber hinaus ist es unerlässlich, Schulungen für die Fachkräfte anzubieten, die in der Lage sind, digitales Material zu erstellen und anzuwenden. Solche Schulungen sollten praxisnah gestaltet sein und den Fachkräften nicht nur die technischen Fähigkeiten vermitteln, sondern auch didaktische Konzepte für den Einsatz digitaler Medien im Bildungsprozess vermitteln.

Entwicklungsauftrag:

- Bedienfreundlichkeit der Tools für Einstellende und Nutzende verbessern

Entwicklungschance:

- Schulungsmaterial erstellen und anwenden, kollegiale Beratung

6.1.5 Kooperation zwischen Werkstätten

Viele der teilnehmenden Werkstätten haben unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit bereits erprobt. Eine Fachveranstaltung zu Erfahrungsaustausch zu dieser Fragestellung könnte unterstützen, best practice Beispiele zu identifizieren und für andere vorzustellen. Um diese Kooperationen weiter zu fördern, könnte eine systematische Dokumentation und Verbreitung erfolgreicher Modelle etabliert werden.

Die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bietet ein erhebliches Potenzial zur Optimierung von Bildungsangeboten und Ressourcen. Durch den Austausch von best practices, Materialien und Erfahrungen können Werkstätten voneinander lernen und ihre Angebote effektiver gestalten. Eine verstärkte Kooperation könnte beispielsweise in der gemeinsamen Entwicklung und Nutzung von Bildungsmaterialien bestehen, wodurch die Notwendigkeit, jedes Material individuell zu erstellen, deutlich reduziert würde.

Ein weiteres Potenzial liegt in der Bündelung von Fachwissen und personellen Ressourcen. Werkstätten könnten spezialisierte Bildungsangebote gemeinsam entwickeln und durchführen, was insbesondere für kleinere Einrichtungen von Vorteil wäre, die nicht über die gleichen personellen und materiellen Ressourcen wie größere Werkstätten verfügen. Dies würde nicht nur zu einer höheren Qualität der Bildungsangebote führen, sondern auch zu einer besseren Nutzung vorhandener Ressourcen.

Allerdings gibt es auch Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Eine der zentralen Herausforderungen ist die Koordination und Abstimmung zwischen den beteiligten Werkstätten, die oft unterschiedliche organisatorische Strukturen und Arbeitsweisen haben. Um diese Herausforderungen zu überwinden, wäre es sinnvoll, zentrale Koordinationsstellen oder Netzwerkplattformen zu etablieren, die den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Werkstätten unterstützen.

Entwicklungsauftrag:

- Netzwerkplattform oder Koordinierungsstelle etablieren

Entwicklungschance:

- Zusammenarbeit und Austausch stärken

6.1.6 Kooperation mit externen Partnern

Die Kooperation mit externen Partnern, wie Unternehmen, Bildungseinrichtungen oder Verbänden, stellt einen wichtigen Baustein zur Erweiterung der Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für WfbM-Beschäftigte dar. Durch die Einbindung externer Expertise können neue Bildungsinhalte und -methoden entwickelt werden, die den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes besser entsprechen. Auch die Vergabe bzw. der Einkauf von Bildungsdienstleistungen wie In-House Schulungen etc. können Kompetenz- und Ressourcenlücken abdecken.

Externe Partner können zudem Praktikumsplätze, Trainingsmöglichkeiten und realistische Arbeitsumgebungen bieten, die den Übergang der Beschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Diese Kooperationen tragen nicht nur zur beruflichen Qualifizierung bei, sondern stärken auch das Selbstbewusstsein der Beschäftigten, indem sie ihnen reale Arbeitserfahrungen ermöglichen. Gleichzeitig erfordert die Zusammenarbeit mit externen Partnern eine klare Abstimmung und Kommunikation, um sicherzustellen, dass die spezifischen Bedürfnisse und Voraussetzungen der WfbM-Beschäftigten berücksichtigt werden. Es ist wichtig, dass externe Partner umfassend über die Besonderheiten der Zielgruppe informiert werden, um Missverständnisse und unrealistische Erwartungen zu vermeiden.

Eine systematische Entwicklung solcher Kooperationen könnte auch durch die Einrichtung von „Kooperationsbeauftragten“ innerhalb der WfbM unterstützt werden, die als Schnittstelle zwischen den Werkstätten und den externen Partnern fungieren und dafür sorgen, dass die Zusammenarbeit reibungslos verläuft.

Entwicklungschance:

- Potenzielle Partner in der Region akquirieren

Empfehlung: Eine langfristige strategische Planung für die Bildungsarbeit in den WfbM sollte entwickelt werden, die regelmäßige Evaluationszyklen einschließt. Durch eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der eingesetzten Ressourcen und Methoden kann die Effektivität der Bildungsangebote nachhaltig gesteigert werden.

6.2 EMPFEHLUNG ZUR WEITERFÜHRUNG DER ERPROBEN BILDUNGSMODELLE PRAXISBAUSTEIN, DIDAB UND NBS

Lebenslange Bildung ist für Menschen mit Behinderungen von essenzieller Bedeutung, da sie nicht nur berufliche Fähigkeiten fördert, sondern auch die Persönlichkeitsentwicklung stärkt. Wie bereits in Kapitel 1 aufgezeigt, sind die Anforderungen des Arbeitsmarktes im ständigen Wandel, weshalb es für Menschen mit Behinderungen besonders wichtig ist, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dies trägt dazu bei, ihre gesellschaftliche Teilhabe zu fördern und mehr Selbstständigkeit zu ermöglichen.

Die Befragungsergebnisse im Projekt haben klar gezeigt, dass sowohl die Fachkräfte als auch die Teilnehmenden unabhängig vom erprobten Modell den Wunsch äußern, die jeweiligen Bildungsangebote im Arbeitsbereich zu etablieren. Die Teilnehmenden berichteten über eine Steigerung des Selbstwertgefühls und der Selbstständigkeit, was zeigt, dass die Bildungsangebote nicht nur auf die berufliche, sondern auch auf die persönliche Entwicklung einzahlen.

Die Erfolge dieser Bildungstools und -modelle unterstreichen die Bedeutung der Bildungsarbeit in Werkstätten und zeigen, dass es Möglichkeiten gibt, das Recht auf lebenslanges Lernen für alle Menschen umzusetzen, wie es die UN Behindertenrechtskonvention fordert. Es ist die klare Aufgabe der Werkstätten, dieses Recht durch passende Bildungsangebote zu verwirklichen und dabei sowohl die berufliche als auch die persönliche Entwicklung der Beschäftigten nachhaltig zu fördern.

Dieses Kapitel widmet sich daher der Ausarbeitung konkreter Empfehlungen zur Weiterführung der erprobten Bildungsmodelle PRAXISBAUSTEIN, didab und NBS, um den Weg für eine zukunftsorientierte, inklusive Bildung zu ebnen.

6.2.1 PRAXISBAUSTEIN

PRAXISBAUSTEIN hat sich in der Befragung als besonders bekannt und nachgefragt bei den Beschäftigten herausgestellt, was auf die langjährige Nutzung im Berufsbildungsbereich (BBB) zurückzuführen ist. Es bietet ein strukturiertes, praxisnahes Lernformat, das den Beschäftigten bereits vertraut ist. Allerdings stellt sich die Frage, ob PRAXISBAUSTEIN für die Weiterbildung im Arbeitsbereich in seiner ursprünglichen Form geeignet ist. Der festgeschriebene Zeitaufwand schränkt die Nutzungsmöglichkeit ein. Zum einen ist der Aufwand für Beschäftigte, die während der Arbeitszeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, möglicherweise nicht zumutbar. Zum anderen bleiben die Teilnehmenden bei der hohen Zahl an Vermittlungsstunden auch lange der Produktion fern. Dies unterscheidet sich deutlich von den berufsbegleitenden Weiterbildungen eines klassischen Arbeitnehmers, die oft kürzer sind und meist mit einer Teilnahmebescheinigung anstelle eines anerkannten Zertifikats abgeschlossen werden.

EMPFEHLUNGEN:

- **Stundenreduktion:** PRAXISBAUSTEIN sollte auf eine kürzere Dauer angepasst werden können, um eine bessere Vereinbarkeit mit der Arbeitszeit der Beschäftigten zu gewährleisten. Hierfür wäre es sinnvoll, mit den Kammern zu klären, ob eine Zertifizierung auch bei einer reduzierten Stundenanzahl möglich ist, indem z.B. die Vorerfahrung der Beschäftigten aus dem Arbeitsbereich berücksichtigt wird.
- **Alternative zur Zertifizierung:** Es stellt sich die Frage, ob ein anerkanntes Zertifikat immer erstrebenswert ist oder ob eine Teilnahmebescheinigung nicht ebenso eine Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen kann, wie dies bei anderen Weiterbildungsangeboten der Fall ist.
- **Koordination der internen Zusammenarbeit:** Förderung der Zusammenarbeit zwischen BBB und Arbeitsbereich durch die Entwicklung von gemeinsamen Bildungsmaterialien und Lernmodulen, die in beiden Bereichen eingesetzt werden können.
- **Plattformmanagement und Materialaustausch:** Aufbau einer zentralen Plattform für den Austausch von Bildungsinhalten, die sowohl von BBB als auch vom Arbeitsbereich genutzt werden kann, um Synergien zu schaffen und den Aufwand für die Materialentwicklung zu reduzieren.
- **Qualitätssicherung und Anpassung:** Sicherstellung, dass die Bildungsmaterialien auf der Plattform regelmäßig aktualisiert und an die Bedürfnisse beider Bereiche angepasst werden, um eine einheitliche Bildungsqualität in der gesamten WfbM zu gewährleisten.
- **Intensivierung der Beratungs- und Schulungsangebote:** Viele Fachkräfte und Mitarbeitende würden eine Ausweitung der Unterstützung z.B. durch Schulungen im methodisch- didaktischen Bereich und Beratungsangebote begrüßen.

6.2.2 NBS (Neue Bildungssystematik)

NBS bietet ein stark standardisiertes, modulares Bildungsangebot, das vor allem durch seine klaren Strukturen und umfassenden Materialien überzeugt. Die Fachkräfte profitieren von Schulungen, die ihnen helfen, die Module effektiv umzusetzen. Die Inhalte werden bundesweit einheitlich in der entsprechenden Qualität angeboten. Diese Standardisierung erleichtert es, die Lerninhalte und erworbenen Qualifikationen zu vergleichen und anzuerkennen.

Ressourcenintensive Umsetzung: Die Befragungsergebnisse zeigen, dass NBS zwar von Fachkräften und Beschäftigten als motivierend und effektiv empfunden wird. Die intensive Schulung der Fachkräfte und die erforderliche Vorbereitungszeit, um das vorhandene Material anzupassen, machen NBS jedoch zu einem Modell, welches in der Praxis gut geplant werden muss.

Schrittweise Zusatzqualifikationen: Ein großer Vorteil von NBS liegt darin, dass Teilnehmer schrittweise Zusatzqualifikationen erwerben können, was die Motivation steigert und individuelle Erfolge sichtbar macht. Dies führt zu einer erhöhten Akzeptanz des Modells, auch wenn die Anforderungen im Vergleich zu anderen Modellen höher sind.

EMPFEHLUNGEN:

- **Gezielte Schulungsangebote:** Um den Anforderungen von NBS gerecht zu werden, sollten zusätzliche Schulungsangebote für Fachkräfte genutzt werden, die sie auf die spezifische Struktur und Anforderungen des Modells vorbereiten. Insbesondere alle Fachkräfte, die das Material nicht nur einsetzen, sondern auch selbst anpassen und erstellen, sollten Zugang zu den Schulungen haben, um effektiv in hoher Qualität passende Bildungsangebote bereitstellen zu können.
- **Gezielte Auswahl:** NBS sollte in Bereichen/Branchen zum Einsatz kommen, zu denen der angebotene Materialpool detaillierte Kurseinheiten/Qualifizierungseinheiten bereitstellt, wie z.B. in der Hauswirtschaft. Wo sich die gefragten Bildungsthemen mit dem Angebot decken, kann das umfangreiche Material echte Arbeitserleichterung bieten.
- **Zeit- und Personalressourcen:** Eine klare Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen den Fachkräften im Arbeitsbereich und den Bildungsmanagern könnte die Effizienz der Umsetzung verbessern.
- **Weiterentwicklung des Materials:** Die Inhalte der NBS sollten weiterhin regelmäßig aktualisiert und an neue berufliche Anforderungen angepasst werden, um sicherzustellen, dass die Lerninhalte stets auf dem neuesten Stand sind. Zudem wäre es wünschenswert, wenn der Materialfundus weiterhin aufgestockt wird, so dass möglichst viele Trainingsthemen und Fragestellungen abgedeckt werden.

6.2.3 didab und didab – Meine Einrichtung

Die digitale Lernplattform **didab** ist ein flexibles Werkzeug, das vor allem in der Vermittlung von Medienkompetenz und Selbstständigkeit großes Potenzial bietet. Beschäftigte zeigten großes Interesse an digitalen Lerninhalten, was im Projekt klar erkennbar wurde. Besonders **didab classic** bietet durch seine leicht zugänglichen Lernmodule eine attraktive Ergänzung zu den praxisorientierten Modellen wie **PRAXISBAUSTEIN** und **NBS**.

EMPFEHLUNGEN:

- **didab classic für allgemeine Weiterbildung:** Diese Version von **didab** bietet eine gute Möglichkeit, digitale Kompetenzen und selbstgesteuertes Lernen zu fördern. Das Portfolio sollte durch mehr berufliche Themen und komplexere Inhalte weiterentwickelt werden.
- **didab – Meine Einrichtung für individuelle Anpassungen:** Diese Version bietet Werkstätten die Möglichkeit, eigene Inhalte hochzuladen und die Lernumgebung spezifisch auf die Bedürfnisse ihrer Einrichtung zuzuschneiden. Dies könnte eine langfristige Lösung zur Digitalisierung von Unterrichtsmaterial darstellen, erfordert jedoch zusätzliches technisches Know-how.

6.2.4 Kombination von didab mit PRAXISBAUSTEIN oder NBS

Sowohl PRAXISBAUSTEIN als auch NBS könnten von einer Kombination mit didab profitieren. Während die traditionellen Modelle praxisnah und strukturiert sind, bietet didab eine flexible, digitale Ergänzung, die den Lernprozess erweitert. Insbesondere im Bereich der Medienkompetenz und des selbstgesteuerten Lernens bietet didab klare Vorteile.

EMPFEHLUNG:

- **Kombination PRAXISBAUSTEIN und didab:** Besonders sinnvoll erscheint die Kombination von PRAXISBAUSTEIN mit didab, um den Beschäftigten eine hybride Lernumgebung zu bieten. Die bekannten, praxisorientierten Inhalte könnten durch digitale Module ergänzt werden, bzw. digital angeboten werden, was zu einer flexibleren und abwechslungsreicheren Lernumgebung führen würde.

6.3 FAZIT

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass alle Beteiligten, sowohl Beschäftigte als auch Fachkräfte, unabhängig vom erprobten Modell überaus eindeutig Weiterbildung im Arbeitsbereich als wichtig erachten und diese auch nach dem Projektzeitraum weiter durchführen möchten. Die Vor- und Nachteile der einzelnen Bildungstools scheinen dabei nachrangig. PRAXISBAUSTEIN bietet klare Strukturen, während didab Flexibilität und Anpassungsmöglichkeiten ermöglicht. NBS liefert durch standardisierte Materialien und Fachkräfteschulungen vor allem in strukturierten Berufsfeldern große Vorteile und könnte erfolgreich auch in Kombination/Ergänzung mit PRAXISBAUSTEIN eingesetzt werden. Eine zentrale Plattform zum Materialaustausch und kontinuierliche Schulungen der Fachkräfte ist entscheidend, um die Bildungsmodelle weiter zu verbessern und die Qualität nachhaltig zu steigern.

Besonders entscheidend ist es, digitale Tools als festen Bestandteil des Lernprozesses zu etablieren, um die Effizienz zu erhöhen und individuellere Lernerfahrungen zu ermöglichen. Plattformen wie didab bieten hier das Potenzial, praxisorientierte Module wie PRAXISBAUSTEIN und NBS ideal zu ergänzen. Eine erfolgreiche Implementierung erfordert gezielte Unterstützung durch verschiedene Akteure, politische und institutionelle Partner, um langfristige Effekte im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention zu erzielen.

6.4 HANDLUNGSBEDARF ZUR FÖRDERUNG VON BILDUNGSINITIATIVEN IN WfbM

Um die Bildungsmodelle PRAXISBAUSTEIN, didab und NBS nachhaltig in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zu integrieren, ist eine gezielte Unterstützung auf verschiedenen Ebenen erforderlich:

6.4.1 Unterstützung durch politische und finanzierende Entscheidungsträger:

- **Finanzierungssynergien zwischen BBB und Arbeitsbereich:** Es ist entscheidend, dass die Teams in den Werkstätten die Möglichkeit haben, die Mittel flexibel und bedarfsgerecht einzusetzen. Voraussetzung ist, dass die Finanzierung zwischen den beiden Bereichen, die durch die Agentur für Arbeit (BBB) und den Kommunalen Sozialverband Sachsen (Arbeitsbereich) erfolgt, gut abgestimmt wird.
- **Förderung gemeinsamer Bildungsinitiativen:** Bereitstellung zusätzlicher Mittel für Projekte, die darauf abzielen, die Zusammenarbeit zwischen BBB und Arbeitsbereich zu stärken, sodass Bildungseinheiten durchgängig in der gesamten WfbM genutzt werden können.
- **Unterstützung für Infrastruktur und Schulungen:** Zusätzliche Finanzierung zur Bereitstellung der notwendigen technischen Infrastruktur und zur Durchführung von methodisch-didaktischen Schulungen für Fachkräfte, um eine effektive Nutzung von Bildungsmodulen in beiden Bereichen zu gewährleisten.
- **Personal- und Finanzressourcen für die Implementierung:** Für die erfolgreiche Umsetzung von „Bildung im Arbeitsbereich“ ist eine Deckung des Personal- und Finanzbedarfs erforderlich. Die Arbeitszeiterfassung zeigt einen geschätzten Aufwand von 3-4 Stunden pro Kurseinheit und Fachkraft. Um beispielsweise einen Kurs mit sechs Terminen anbieten zu können, bedeutet dies einen Aufwand von ca. 20 Stunden. Ein zusätzliches Budget für eine 25% Stelle könnte dementsprechend die Durchführung von 40 Kursangeboten im Jahr sicherstellen. Ein zweckgebundenes Zusatzbudget für Bildungspersonal könnte die kontinuierliche Koordination und Pflege der Bildungsangebote sicherstellen. Durch die präzise Anpassung an den tatsächlichen Stundenaufwand kann so eine passgenaue Ressourcenplanung entstehen.
- **Vorschlag eines flexiblen Bildungsgutscheinsystems:** Bildungsgutscheine könnten ein zukunftsorientiertes Modell darstellen, um den individuellen Bildungsbedarfen der Teilnehmenden und den unterschiedlichen Situationen in den WfbM gerecht zu werden. Wie für Arbeitnehmende auf dem ersten Arbeitsmarkt könnte Werkstattbeschäftigten jeweils individuell das Recht auf einen Bildungsgutschein eingerichtet werden. Mit diesem Bildungsgutschein könnten die Beschäftigten entweder an externen Angeboten teilnehmen oder intern Kursangebote wählen. Die WfbM erhielte bspw. ein festes zusätzliches Budget pro eingelösten Gutschein, um den personellen Aufwand zu decken. Die Gutschein-Lösung ermöglicht eine enge Orientierung am tatsächlichen quantitativen Bedarf der Beschäftigten. (Als Beispielrechnung: Wenn jeder Kurs von mindestens zwei Teilnehmern besucht werden sollte, müsste ein Gutschein als Budget 10 Fachleistungsstunden abdecken)

So könnte einerseits den Werkstätten ermöglicht werden, sowohl interne als auch externe Bildungsangebote flexibel zu nutzen und bei Bedarf zusätzliche Bildungsangebote von externen Anbietern einzukaufen. Durch dieses Modell

könnten die verschiedenen Bildungsansätze – wie PRAXISBAUSTEIN, didab oder NBS – frei gewählt und je nach Eignung und Interesse kombiniert werden. Gleichzeitig würde sichergestellt, dass Bildungsangebote sich im Umfang und in der Thematik an der Nachfrage der Beschäftigten orientieren.

Werkstätten könnten durch die Gutscheinelösung gezielt Bildungsangebote hinzuziehen, die genau den gewünschten Entwicklungszielen der Teilnehmenden entsprechen und so einen nahtlosen Übergang zu anerkannten Zertifizierungen oder neuen Qualifikationen unterstützen.

Diese Maßnahmen bieten eine verlässliche Basis für die Planung und Sicherstellung der Bildungsarbeit in den Werkstätten und stärken gleichzeitig die Eigenverantwortung der Werkstätten, den Teilnehmenden eine praxisorientierte und flexible Bildungslandschaft bereitzustellen.

Über einen längeren Probezeitraum von zwei oder drei Jahren könnte abgeglichen werden, ob der geschätzte Aufwand und das Budget pro Gutschein belastbar kalkuliert ist und ggf. können Anpassungen vorgenommen werden.

6.4.2 Unterstützung durch Werkstatteleitungen:

- Förderung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit: Werkstatteleitungen sollten die Kooperation zwischen BBB und Arbeitsbereich aktiv fördern, indem sie regelmäßige Treffen und Workshops organisieren, in denen Fachkräfte beider Bereiche zusammenarbeiten, um Bildungsangebote zu entwickeln und umzusetzen.
- Bereitstellung von Ressourcen: Sicherstellung, dass beide Bereiche über die notwendigen personellen und technischen Ressourcen verfügen, um PRAXISBAUSTEIN/NBS und didab effektiv einzusetzen. Dies schließt auch die Bereitstellung von Zeit und Raum für Schulungen und gemeinsame Projekte ein.
- Anreize für gemeinsame Projekte: Schaffung von Anreizen für die Entwicklung und Durchführung gemeinsamer Bildungsprojekte, die die Stärken beider Bereiche kombinieren und den Beschäftigten ein umfassendes Bildungsangebot bieten.

6.4.3 Förderung von Kooperationen:

- Entwicklung eines gemeinsamen Bildungsansatzes: Ermutigung zur Entwicklung eines integrierten Bildungsansatzes, der die unterschiedlichen Finanzierungsquellen und organisatorischen Strukturen von BBB und Arbeitsbereich berücksichtigt, um eine nahtlose Bildungserfahrung für die Beschäftigten zu gewährleisten.
- Regelmäßiger Austausch und Vernetzung: Förderung eines kontinuierlichen Austauschs zwischen den Werkstätten, um best practices zu teilen und innovative Lösungen für die Herausforderungen der bereichsübergreifenden Bildung zu entwickeln.

Fazit:

Bildungsangebote zu beruflichen und anderen Themen werden von den Beschäftigten gerne angenommen und breit nachgefragt. Dieses Bildungsinteresse sollte als Potenzial der Menschen nicht ungenutzt bleiben. Auch die Fachkräfte befürworten die dauerhafte Implementierung zusätzlicher Bildungsangebote. Eine Kombination von modularen, gut strukturierten Bildungsinhalten und einer digitalen Oberfläche für die Nutzung durch die Teilnehmenden vereint Vorzüge beider Strukturen und scheint dabei am erfolgversprechendsten.

Die erfolgreiche Kombination von PRAXISBAUSTEIN, didab und NBS erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den Bildungseinheiten der WfbM sowie eine gezielte Unterstützung durch politische und finanzierende Entscheidungsträger. Die digitale Komponente sollte als fester Bestandteil der Bildungsarbeit etabliert werden. Durch die Schaffung von Synergien zwischen BBB und Arbeitsbereich sowie die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen können diese Modelle effektiv genutzt werden, um die Bildungsqualität in den WfbM nachhaltig zu verbessern.

Literaturverzeichnis

- BAG WfbM Stellungnahme der BAG WfbM zum Gesetzentwurf BVaDiG Stand 14. Mai 2024
- Bundesregierung (2013). „Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung.“
- Bundesregierung (2016). „Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie“.
- Europäische Kommission (2006). „Lebenslanges Lernen für alle – Eine europäische Herausforderung“.
- IU Internationale Hochschule (2022). „Lebenslanges Lernen, das motiviert, das hemmt.“
- Jarvis, P. (2009). „Learning to be a Person in Society: Learning to be Me“. Routledge.
- Klein, B. (2017). „Übergänge von Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Erfolgsfaktoren und Herausforderungen“. Journal of Disability Studies.
- Müller, R. (2015). „Selbstbewusstsein und Selbstständigkeit durch Weiterbildung: Eine Untersuchung in Werkstätten für behinderte Menschen“. Sozialwissenschaftliche Schriftenreihe.
- Noack, -Martin : „BVaDiG beschlossen – Fachkräftesicherung verfehlt“ in Bertelsmannstiftung, Blog Aus- und Weiterbildung 17. Juni 2024
- OECD (2007). „Lebenslanges Lernen in der Wissensgesellschaft“. OECD Publishing.
- Schmidt, A. (2018). „Die Bedeutung von Weiterbildung in Werkstätten für behinderte Menschen“. Zeitschrift für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Schmidt-Hertha, B., & Tippelt, R. (2010). „Continuing Education and Lifelong Learning: International and Comparative Perspectives“. Springer.
- Sozialforschungsstelle Dortmund. (2020). „Rahmenbedingungen für den Übergang aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Untersuchung der Beschäftigungssituation in WfbM im Land Brandenburg. Endbericht“.
- HR Report (2020). "Trends und Entwicklungen im Personalwesen". HR-Verband.
- OECD (2021). "Skills Outlook 2021: Skills for a Resilient Recovery and Beyond". OECD Publishing.
- Dick Moraal, Ulrike Azeez, Barbara Lorig, Daniel Schreiber 2010, Betriebliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung - fachübergreifende Kompetenzen gewinnen an Bedeutung, BIBB

Anhang

Die Anhänge, Auswertungen der Fragebögen und Tabellen sowie der Abschlussbericht stehen kostenfrei zum Download zur Verfügung unter:

<http://www.wfbm-sachsen.de/index.php/projekte/projekt-liab>



Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen Sachsen e.V.

Projektkoordination: Marie Jonaczyk

Untere Aktienstr. 12

09111 Chemnitz

Tel.: 0371/355 908 13

Fax: 0371/355 908 14

Mail: info@wfbm-sachsen.de

