

**Berufsbildungswerk für Blinde und Sehbehinderte und
Westfälisches Berufskolleg für Blinde und Sehbehinderte Soest**

Modellvorhaben

Wohnortnahe berufliche Bildung und Eingliederung
blinder und sehbehinderter Jugendlicher
- Mobilis -

Abschlussbericht

Projekt-Zeitraum:

01.04.1999 bis 31.07.2004

**Mit finanzieller Unterstützung durch das
Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung**

**Berufsbildungswerk für Blinde und Sehbehinderte und Westfälisches
Berufskolleg für Blinde und Sehbehinderte Soest**

Modellvorhaben

Wohnortnahe berufliche Bildung und Eingliederung
blinder und sehbehinderter Jugendlicher
- MobiliS -

Abschlussbericht

Vorgelegt im März 2005

Projekt-Zeitraum:

01.04.1999 bis 31.07.2004

**Mit finanzieller Unterstützung durch
das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung**

Modellvorhaben

Wohnortnahe berufliche Bildung und Eingliederung
blinder und sehbehinderter Jugendlicher
– MobiliS –

Projekt-Mitarbeiter:

Jörg Barlsen bis 30.06.2002
Annette Fecke
Adelheid Oeser-Steinbömer
Dr. Robert Wunsch ab 01.10.2002

Wissenschaftliche Begleitung:

Prof. Dr. Jürgen Hohmeier

Projekt-Leitung:

Erwin Denninghaus
Theo Wenker
Willi Wienecke

Beirat mit Vertretern folgender Institutionen:

Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe,
Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland,
Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit,
Landesinstitut für Schule und Weiterbildung Soest,
Landschaftsverband Westfalen-Lippe als Träger des Berufs-
bildungswerkes und des Westf. Berufskollegs Soest

Inhalt

Vorwort

1. Ausgangslage und Zielsetzung von Mobilis	Seite 5
1.1. Ausgangslage	Seite 5
1.2. Zielsetzung	Seite 9
1.3. Rechtliche Einordnung	Seite 11
1.4. Auswertung und Datenbasis	Seite 13
2. Personenkreis	Seite 13
2.1. Soziodemographische Merkmale und Behinderung	Seite 15
2.2. Bildungsvoraussetzungen	Seite 16
2.3. Psychosoziale Voraussetzungen	Seite 17
2.4. Gewählte Ausbildungsberufe	Seite 18
2.5. Zielgruppenspezifik	Seite 19
3. Die Leistungen von Mobilis	Seite 20
3.1. Leistungen vor Ausbildungsbeginn	Seite 20
3.1.1. Sehhilfen- und Hilfsmittelberatung	Seite 21
3.1.2. Arbeitserprobung im Berufsbildungswerk	Seite 22
3.1.3. Schülerbetriebspraktika	Seite 24
3.1.4. Bewerbungstraining	Seite 26
3.1.5. Beratung der Betriebe	Seite 26
3.1.6. Arbeitsplatzausstattung und Mobilitätstraining	Seite 27
3.2. Leistungen am Lernort „Betrieb“	Seite 28
3.2.1. Arbeitsplatzausstattung und –gestaltung	Seite 28
3.2.2. Psychosoziale Unterstützung	Seite 30
3.2.3. Krisenmanagement und –prävention	Seite 32
3.2.4. Prüfungsvorbereitung	Seite 33
3.3. Leistungen am Lernort „Berufskolleg“	Seite 35
3.3.1. Regelberufskolleg oder Sonderberufskolleg in Soest	Seite 35
3.3.2. Unterstützung an den Regelberufskollegs	Seite 36

4. Ausbildungsergebnisse	Seite 38
5. Befragung von Ausbildungsbetrieben	Seite 41
6. Resümee	Seite 44
Anhang:	Seite 45
Ein Fazit von Prof. Dr. Jürgen Hohmeier	
• Der Personenkreis	Seite 46
• Die Arbeit von MobiliS	Seite 48
• Implementierung im Berufsbildungswerk Soest	Seite 49
Erfahrungsberichte	
• Aus der Sicht einer Auszubildenden	Seite 52
• Aus der Sicht eines Ausbildungsbetriebes	Seite 54
• Aus der Sicht der Projektmitarbeiter	Seite 56

Hinweise

Im Bericht werden wegen der besseren Lesbarkeit die maskulinen Formen verwendet, auch wenn Männer und Frauen gemeint sind.

Während der Dauer des Projektes wurde die Bundesanstalt für Arbeit umgewandelt in die Bundesagentur für Arbeit. Im Bericht wird die aktuelle Bezeichnung verwendet.

Vorwort

Die berufliche und soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist ein hohes gesellschaftliches Gut. Chancengleichheit herzustellen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen ist nach unserem Grundgesetz ein Staatsziel. Die Mittel und Wege der Realisierung unterliegen jedoch einem ständigen gesellschaftlichen Wandel, denn die Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Teilhabe müssen sich an den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen orientieren, wenn sie zweckmäßig und erfolgreich sein wollen.

Dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe obliegen unterschiedlichste Aufgaben gerade im Bereich der beruflichen und sozialen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen: Als überörtlicher Träger der Sozialhilfe ist er maßgeblich für die gesellschaftliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gem. dem XII. Sozialgesetzbuch verantwortlich. Sein Integrationsamt nimmt die Aufgaben gemäß dem IX. Sozialgesetzbuch wahr und sichert auf dieser Grundlage die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Mit seiner Abteilung Landesjugendamt und Westfälische Schulen sorgt der Landschaftsverband Westfalen-Lippe für die schulische Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen.

Das Berufsbildungswerk und das Westfälische Berufskolleg in Soest – beides Einrichtungen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in seinem Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte in Soest – sind zuständig für die berufliche Bildung und Rehabilitation blinder und sehbehinderter junger Menschen. Dies geschah bis 1999 nahezu ausschließlich in stationärer bzw. überbetrieblicher Form.

Angeregt durch Entwicklungen im Bereich der schulischen, aber auch der beruflichen Bildung von Menschen mit Behinderungen ergriffen das Berufsbildungswerk und das Westfälische Berufskolleg in Soest die Initiative und entwickelten mit dem Modellvorhaben „Wohnortnahe berufliche Bildung und Eingliederung Blinder und Sehbehinderter – Mobilis“ einen Ansatz, das vorhandene Know How auch auf die betriebliche Berufsausbildung blinder und sehbehinderter junger Menschen zu übertragen.

Geleitet wurde dieses Modellvorhaben von dem Gedanken, dass nicht alle blinden und sehbehinderten jungen Menschen des gesamten Know Hows des Bildungszentrums bedürfen, dass auch blinde und sehbehinderte junge Menschen so weit wie möglich über ihr Leben im Allgemeinen und über ihre Berufsausbildung im Besonderen selbst entscheiden können sollen und dass sich institutionelle Hilfe individuell abgestimmt auf das notwendige Maß beschränken kann.

Mit der Durchführung des Modellvorhabens „MobiliS“ ist es dem Berufsbildungswerk und dem Westfälischen Berufskolleg in Soest gelungen, nicht nur ihr Bildungsangebot deutlich zu erweitern, sondern auch hinsichtlich der Struktur des Angebotes eine neue Qualität anzubieten. Blinden und sehbehinderten jungen Menschen stehen nun deutlich mehr Ausbildungsberufe zur Verfügung, und die dafür notwendige Beratung und Unterstützung kann nun individuell und differenziert realisiert werden.

Die Einrichtungen haben die Chance, ein Modellvorhaben durchführen zu können, genutzt, um sich an veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen und ihr Angebot und ihre Struktur an die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Kunden anzupassen. Davon legt der vorliegende Bericht ein eindrucksvolles Zeugnis ab.

Wolfgang Schäfer

Direktor des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe

1. Ausgangslage und Zielsetzung

1.1. Ausgangslage von Mobilis

Besondere Leistungen für die berufliche Rehabilitation von jungen Menschen mit Behinderungen nach den Vorschriften des Dritten Buches im Sozialgesetzbuch (SGB III) werden überwiegend in besonderen Einrichtungen angeboten. Rund 13.000 junge Menschen mit Behinderungen absolvieren in den 52 Berufsbildungswerken in Deutschland eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme.

Für die zahlenmäßig kleine Gruppe junger Menschen mit gravierenden Sehbehinderungen (ca. 450), die eine Berufsausbildung anstreben, insbesondere aber für die noch kleinere Gruppe blinder Menschen, werden diese besonderen Leistungen in den drei Berufsbildungswerken für Blinde und Sehbehinderte in Chemnitz, Soest und Stuttgart angeboten, darüber hinaus noch an berufsbildenden Abteilungen einiger Schulen für Blinde und Sehbehinderte.

Wegen des deutlich überregionalen Einzugsbereiches dieser Spezialeinrichtungen können für viele blinde und sehbehinderte Menschen Berufsausbildungen nur stationär angeboten werden. Allein schon deshalb, aber auch aus ökonomischen Gründen, konzentriert sich die in den Spezialeinrichtungen angebotene Palette von Ausbildungsberufen auf die am häufigsten nachgefragten. Junge Menschen mit anderen Behinderungen können dagegen auf ein breiteres Angebot nicht nur an allgemeinen, sondern auch an besonderen Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben zurückgreifen, die vielfach am Wohnort der betroffenen jungen Menschen angeboten und in Anspruch genommen werden. Ein wohnortnahes Unterstützungssystem für blinde und sehbehinderte junge Menschen hat es dagegen bislang nur in Schleswig-Holstein gegeben.

Mit Bezug auf diese Situation haben das Berufsbildungswerk für Blinde und Sehbehinderte in Soest (im folgenden Berufsbildungswerk Soest) und das dortige Westfälische Berufskolleg für Blinde und Sehbehinderte (im folgenden Westf. Berufskolleg Soest) in der Zeit vom 01.04.1999 bis zum 31.07.2004 das Modellvorhaben „Wohnortnahe berufliche Bildung Blinder und Sehbehinderter“ (Mobilis) durchgeführt, das vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (vormals Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) gefördert wurde.

Ausgangspunkt des auf Nordrhein-Westfalen begrenzten Modellvorhabens waren Veränderungen, die sowohl in der schulischen und beruflichen Bildung sehbehinderter und blinder Menschen als auch in den wirtschaftlichen, sozialpolitischen und nicht zuletzt in den rechtlichen Rahmenbedingungen stattgefunden haben.

Für den schulischen Sektor bedeutsam waren die Empfehlungen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder vom 06.05.1994 zur sonderpädagogischen Förderung in Schulen, die vom Land Nordrhein-Westfalen durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der sonderpädagogischen Förderung in Schulen vom 24.04.1995 und nachfolgender Verordnungen (VO-SF) umgesetzt wurden. Ähnliche Novellierungen der Schulgesetze sind in anderen Bundesländern erfolgt. Eine zunehmende Zahl blinder und insbesondere sehbehinderter Kinder wurde und wird mit Unterstützung von Sonderschullehrern im Gemeinsamen Unterricht an Regelschulen unterrichtet. Darüber hinaus hat der Landschaftsverband Westfalen-Lippe am 19.12.1997 eine Neuordnung der schulischen Förderung blinder und sehbehinderter Kinder in Westfalen-Lippe beschlossen, die mit Schuljahresbeginn 1999/2000 in Kraft getreten ist. Kernpunkte der Neuordnung mit der Zielsetzung einer stärker wohnortnah ausgerichteten schulischen Förderung waren u. a.:

- An den bisherigen beiden Blindenschulen und an den bisherigen fünf Sehbehindertenschulen werden blinde und sehbehinderte Kinder (ohne zusätzlichen therapeutischen und/oder pflegerischen Förderbedarf) gemeinsam unter einem Dach beschult. Die sieben Schulen tragen nunmehr die Bezeichnung „Westfälische Schule für Blinde und Sehbehinderte“.
- Wahrnehmung der sonderpädagogischen Förderung blinder und sehbehinderter Schüler an den Sonderschulen eines anderen Typs und an den Regelschulen, die im jeweiligen Einzugsbereich der sieben Schulen für Blinde und Sehbehinderte liegen.
- Errichtung eines (Aufbau-) Realschulzweiges für blinde und sehbehinderte Schüler aus Nordrhein-Westfalen und Aufbau eines Kurssystems für blinde Schüler aus Westfalen-Lippe am Schulstandort Soest.

Diese schulischen Innovationen stehen auch im Zusammenhang mit einer stärkeren Akzentuierung der beruflichen Förderung blinder und sehbehinderter junger Menschen. Richtungsweisend war dabei ein von 1986 - 1990 an der Staatlichen Schule für Sehgeschädigte in Schleswig durchgeführtes Praxisprojekt zur „Beratung und

Unterstützung Sehgeschädigter beim Übergang von der Schule in das Arbeitsleben“, das in eine Regelmaßnahme überführt wurde. Die Ergebnisse dieses erfolgreichen Projekts machten deutlich, dass zahlreiche blinde und sehbehinderte Jugendliche in der Lage sind, betriebliche Ausbildungen zu absolvieren, wenn sie gezielte fachliche Unterstützung bei der Bewältigung der aus der Sehbeeinträchtigung resultierenden Einschränkungen erhalten.

Allgemein haben im Bereich des dualen Systems der Berufsausbildung in den vergangenen fünfzehn Jahren gravierende Veränderungen stattgefunden. So sind u.a. neue Ausbildungsberufe entstanden und die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen zahlreicher Berufsbilder neu geregelt worden. Diese Neuregelungen waren im allgemeinen mit einer Erhöhung der Anforderungen verbunden. Von großer Bedeutung war der Eingang der elektronischen Datenverarbeitung in fast alle Ausbildungsberufe, diese ist mittlerweile fester Bestandteil nicht nur der kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufe. Für blinde und sehbehinderte Auszubildende ist festzustellen, dass der Einsatz und die Anwendung von EDV generell kein Problem darstellt. Im Gegenteil: Die moderne Informationstechnologie macht es z. B. blinden Anwendern möglich, relativ leicht auf Texte, Tabellen etc. zuzugreifen. Allerdings stellen der Einsatz spezieller, z. B. firmenspezifischer Software, die zunehmende grafische Gestaltung der Oberflächen und die ständigen Weiterentwicklungen auf diesem Gebiet sowohl die blinden und sehbehinderten Nutzer als auch ihre Ausbilder vor immer neue Herausforderungen.

Im Zusammenhang mit der Umstrukturierung vieler Arbeitsplätze und den damit verbundenen erhöhten Anforderungen an die Qualität und den Umfang der Arbeit hat sich die Notwendigkeit von extrafunktionalen, insbesondere sozialen Qualifikationen der Mitarbeiter erhöht. Bereits während der Berufsausbildung müssen deshalb heute in verstärktem Maße eigenständiges Planen und Handeln, Teamfähigkeit, Flexibilität und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, eingeübt werden.

Hinsichtlich der Veränderungen der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen insgesamt ist hervorzuheben, dass die betriebliche Berufsausbildung und Eingliederung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch die ungünstige wirtschaftliche Gesamtsituation und die hohe Arbeitslosigkeit deutlich erschwert werden. Zusätzliche Strategien für eine erfolgreiche Integration in den Ar-

beitsmarkt sind deshalb erforderlich geworden. Dies ist umso mehr der Fall, als sich aufgrund der Verknappung der finanziellen Mittel seitens der Leistungsträger erhöhte Anforderungen an die Effizienz von Bildungsangeboten ergeben. Ein Weg, diese zu realisieren, liegt u. a. in der Modularisierung der Angebote sowie ihrer ambulanten Durchführung im Sinne einer höheren Flexibilität und Individualisierung.

Die Teilnahme an einer Maßnahme in einer Spezialeinrichtung kann erhebliche Auswirkungen auf die Familie und das weitere Umfeld der Teilnehmer haben. Insbesondere für junge Frauen ist dies häufig ein Grund, die Teilnahme abzulehnen. In diesem Zusammenhang ist auf die heute durchgängige sozialpolitische Tendenz – vgl. SGB IX – zu verweisen, ambulanten rehabilitativen Angeboten den Vorrang vor stationären zu geben. Daraus folgt, dass zunächst immer nach wohnortnahen ambulanten oder teilstationären Lösungen zu suchen ist.

Weiterhin kann in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte wie einem Berufsbildungswerk aus ökonomischen Gründen immer nur in einer begrenzten Anzahl von Berufen ausgebildet werden. Für blinde und sehbehinderte junge Menschen hat das zur Folge, dass das für sie bereits behinderungsbedingt kleine Spektrum möglicher Berufe noch weiter eingeschränkt wird. Die Möglichkeit einer betrieblichen Ausbildung bietet ihnen auch in dieser Hinsicht neue berufliche Perspektiven.

Aufgrund des wirtschaftlichen und technischen Wandels ist die berufliche Erstausbildung mehr denn je die Grundlage für eine lebenslange berufliche Fort- und Weiterbildung. Neue Konzepte der beruflichen Rehabilitation müssen deshalb darauf ausgerichtet sein, nicht nur Fachkenntnisse und berufliche Fertigkeiten, sondern auch Handlungskompetenzen und die Bereitschaft zu einer möglichst selbständigen, an den betrieblichen Anforderungen orientierten Fort- und Weiterbildung zu vermitteln.

Für das Berufsbildungswerk Soest und das Westf. Berufskolleg Soest bedeutete die Umsetzung des Modellprojekts Mobilis die Erweiterung ihrer bislang ausschließlich stationären Angebote um ein ambulantes Angebot, mit dem dafür in Frage kommende sehbehinderte und blinde Jugendliche bei einer betrieblichen Ausbildung unterstützt werden können. Durch Flexibilisierung, Modularisierung und Ergänzung der rehabilitationsspezifischen Hilfen war ein Unterstützungssystem zu entwickeln und zu erproben, das sowohl Auszubildenden als auch den Ausbildungsbetrieben

und den Regel-Berufskollegs die erforderliche Unterstützung bereitstellt. Das Berufsbildungswerk und das Westf. Berufskolleg Soest konnten bereits zum Start des Modellprojektes MobiliS auf ihr spezielles Know How bei der Durchführung stationärer Bildungsmaßnahmen aber auch auf eine Reihe von Erfahrungen im Zusammenhang mit betrieblicher Ausbildung zurückgreifen:

- Das Westf. Berufskolleg Soest verfügte bereits über Erfahrungen in der Beschulung blinder und sehbehinderter junger Menschen, die betriebliche Ausbildungen absolvieren.
- Das Berufsbildungswerk Soest verfügte über Erfahrungen bei der Arbeitserprobung und Eignungsabklärung mit Fragestellungen, die den individuellen Förderbedarf bei der Berufsausbildung und den richtigen Lernort betreffen.
- In Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt¹ werden seit Anfang der 90er Jahre Hilfsmittelberatungen und Beratungen zur Arbeitsplatzgestaltung für blinde und sehbehinderte Arbeitnehmer an betrieblichen Arbeitsplätzen durchgeführt.

1.2. Zielsetzung

Das Modellvorhaben MobiliS wurde zeitgleich mit dem 1998 von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) initiierten bundesweiten Modellvorhaben zu „Regionalen Netzwerken zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher“ (REGINE) entwickelt und weist konzeptionelle Parallelen auf: Beide Projekte entsprechen der oben skizzierten sozialpolitischen Maxime. Sie sollen ausgehend von der grundsätzlich präferierten betrieblichen Berufsausbildung systematisch Erfahrungen mit der Unterstützung am Lernort Betrieb und am Lernort Regel-Berufskolleg sammeln und auswerten.

Im Einzelnen verfolgten das Berufsbildungswerk und das Westf. Berufskolleg Soest mit dem Modellvorhaben MobiliS die folgenden Ziele:

- **Differenzierung des Angebots:** Blinden und sehbehinderten jungen Menschen, die zwar einerseits auf besondere Hilfen bei der beruflichen Rehabilitation angewiesen sind, andererseits aber nicht das gesamte Leistungsspektrum des Berufsbildungswerkes brauchen, sollte die Möglichkeit

¹ Vormals „Hauptfürsorgestelle“

einer wohnortnahen betrieblichen Berufsausbildung mit behinderungsspezifischer Beratung und Unterstützung gegeben werden.

- **Erweiterung des Ausbildungsspektrums:** Für blinde und sehbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene ist das Berufsspektrum behinderungsbedingt extrem eingeschränkt. Durch den Zwang zur Wirtschaftlichkeit und aus logistischen Gründen reduziert sich die Ausbildungspalette in stationären Einrichtungen weiter auf häufig und überregional nachgefragte Berufe. Eine stärkere Individualisierung ließ eine Erweiterung der Berufspalette erwarten.
- **Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung:** Blinden und sehbehinderten Jugendlichen, die bisher im Einzelfall ohne behinderungsspezifische Vorbereitung und Begleitung an betrieblichen Ausbildungen teilgenommen haben, sollte zukünftig ein differenziertes wohnortnahes Angebot gemacht werden, um eine möglichst fundierte berufliche Qualifizierung sowie einen adäquaten Umgang mit der Behinderung sicher zu stellen und einen behinderungsbedingten Abbruch der Berufsausbildung zu vermeiden. Die wohnortnahe Bereitstellung besonderer Hilfen sollte weiterhin dazu führen, dass mehr Arbeitgeber als bisher blinden oder sehbehinderten Bewerbern die Chance einer betrieblichen Ausbildung geben.
- **Berücksichtigung persönlicher Voraussetzungen:** Blinden und sehbehinderten jungen Menschen, die aus familiären oder anderen Gründen nicht an einer stationären Maßnahme teilnehmen können oder wollen, sollte durch eine Begleitung am betrieblichen Ausbildungsplatz eine wohnortnahe Ausbildung ermöglicht werden. Es war anzunehmen, dass langfristig insbesondere Mädchen und junge Frauen ein solches Angebot in Anspruch nehmen werden.
- **Prävention:** Bestehende Ausbildungsverhältnisse sollten bei Eintritt einer Sehbehinderung oder bei Verschlechterung des Sehvermögens gesichert werden.
- **Leichtere Bewältigung der beruflichen Eingliederung:** Eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung blinder und sehbehinderter Menschen ließ erwarten, dass der Übergang in ein Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung schneller und häufiger gelingt und dass darüber hinaus bei den Teilnehmern bessere Voraussetzungen für eine berufsbegleitende betriebliche Fort- und Weiterbildung bestehen, weil sie sich bereits im Rahmen der Erstausbildung die notwendigen Techniken und Strategien für eine selbständige Bewältigung neuer Lernsituationen im betrieblichen Umfeld angeeignet haben.

1.3. Rechtliche Einordnung

Durch das Arbeitsförderungs-Reformgesetz (AFRG) vom 24.03.1997 wurde das Arbeitsförderungsrecht in das Sozialgesetzbuch als Drittes Buch eingeordnet, dabei rechtssystematisch und sprachlich vollkommen überarbeitet und weiterentwickelt. Auch wenn für die Förderung der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen im SGB III die bis dahin gültigen Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes weitgehend übernommen wurden, wird seit 1997 – systematisch neu – zwischen allgemeinen und besonderen Leistungen unterschieden und mit Nachdruck der Vorrang der allgemeinen Leistungen vor den besonderen Leistungen betont und so eine Stufenfolge in der Leistungserbringung begründet:

Danach können bzw. müssen die Arbeitsagenturen vorrangig – allerdings ohne Rechtsanspruch des behinderten Menschen – die allgemeinen Förderleistungen erbringen, wenn nach ihrer Prognose der behinderte Mensch durch Leistungen nach Art und Umfang für Nichtbehinderte eingegliedert werden kann. Erst wenn für die Arbeitsagentur feststeht, dass der behinderte Mensch wegen Art und Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolges auf die besonderen Hilfen einer behinderungsspezifischen Bildungsmaßnahme in einer Spezialeinrichtung oder auf eine gleichartige, auf behinderte Menschen besonders ausgerichtete Maßnahme außerhalb einer Spezialeinrichtung angewiesen ist – dann, aber auch erst dann – sind die weitergehenden besonderen Leistungen für behinderte Menschen zu erbringen.

Diese Stufenfolge in der Leistungserbringung ist auch durch die Aufnahme des Neunten Buches – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – in das Sozialgesetzbuch nicht geändert worden. § 33 SGB IX gebietet, alle aber auch eben nur alle erforderlichen Leistungen zu erbringen. „Erforderlich“ setzt – wie das gleichbedeutende „notwendig“ – zunächst die Eignung der Leistungen voraus. Hinzu muss kommen, dass kein anderer sinnvoller Weg, diese Ziele zu erreichen, gegeben ist. Beispiel für einen alternativen Weg, die besondere Leistungen entbehrlich machen können, ist neben den allgemeinen Leistungen (siehe § 98 Abs. 1 SGB III) die Bereitschaft von Arbeitgebern, die Berufsausbildung eines behinderten Menschen in eigener Verantwortung, auf eigene Kosten oder unter Inanspruchnahme lediglich eines Ausbildungszuschusses (§ 34 Abs. 1 SGB IX) zu übernehmen.

Genau in diese Richtung zielt und zielt das MobiliS-Unterstützungsangebot für blinde und sehbehinderte Menschen in einer betrieblichen Berufsausbildung und für ihre Ausbildungsbetriebe.

Das MobiliS-Unterstützungsangebot setzt zwingend ein Ausbildungsverhältnis zwischen einem behinderten jungen Menschen und einem Ausbildungsbetrieb nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung voraus. Ob und in welchem Umfang dabei ein Ausbildungszuschuss an die Ausbildungsbetriebe gezahlt wird, muss im Einzelfall von den Arbeitsagenturen nach den einschlägigen Bestimmungen im SGB IX bzw. SGB III entschieden werden.

Das MobiliS-Unterstützungsangebot ergänzt die Leistungen aus dem Ausbildungsvertrag; es kann und will nicht die Leistungen der beiden Vertragspartner ersetzen, wenn und soweit diese durch einen Leistungsbescheid einer Arbeitsagentur als besondere Leistungen nach dem SGB IX bzw. SGB III bewilligt werden. Die Rechte und Pflichten des Ausbildungsbetriebes und des behinderten Auszubildenden aus dem Ausbildungsvertrag werden dadurch nicht berührt.

1.4. Auswertung und Datenbasis

Im vorliegenden Abschlussbericht werden die wichtigsten Ergebnisse der Auswertung des Modellprojekts zusammengefasst und die Erfahrungen wiedergegeben, die während der fünfjährigen Laufzeit gesammelt wurden. Die Auswertung beruht auf den folgenden Datenquellen:

1. Eingangserhebungsbogen für die Auszubildenden, der biographische Daten, Persönlichkeitsmerkmale und den zu prognostizierenden Unterstützungsbedarf erfasste;
2. standardisierter Test zu Kontrollüberzeugungen und sozialen Unterstützungsnetzwerken;
3. Befragung der Ausbildungsbetriebe zu vorliegenden Erfahrungen;
4. Leitfadengestützte Interviews mit den Mitarbeitern des Modellprojekts sowie der Leitung des Berufsbildungswerkes und des Westf. Berufskollegs Soest;

5. Auswertung der Verlaufsdocumentation, die von den Projektmitarbeitern in Form einer Access-Datenbank angelegt wurde.

2. Personenkreis

Im Projektzeitraum wurden 27 Teilnehmer begleitet. Anhand der folgenden Tabelle sollen diese vorgestellt werden:

Tabelle 1: Mobilis-Teilnehmer von 2000 bis 2003 (n = 27)

Aufnahmejahr	Ausbildungsberuf	Schulabschluss / zuletzt besuchte Schule *	Seherschädigung	Visus	GdB	(voraussichtl. Abschluss	Berufliche Eingliederung
2000	Bürokaufmann	Mittlere Reife Realschule *	Retinopathia pigmentosa	li: 20 % re: 20 %	100	2003	Beschäftigung*** im Ausbildungsbetrieb
2000	Bürokaufmann	Fachoberschulreife Berufskolleg **	Einäugig. Retinoblastom	li: ./. re: 12 %	100	2003	Beschäftigung*** im Ausbildungsbetrieb
2000	Landmaschinenmechaniker	Hauptschulabschluss Hauptschule *	hereditäre Makula-Degeneration	li: 10 % re: 6 %	100	2004	Beschäftigung***
2000	Kaufmann im Einzelhandel	Fachoberschulreife Berufskolleg **	Einäugig, Retinopathia praematurorum, Nystagmus	li: ./. re: 40 %	80	2003	Beschäftigung***
2000	Bürokaufmann	Fachoberschulreife Berufskolleg **	Einäugig, Myopie	li: 20 % re: ./.	100	2002	Weiterbildungsmaßnahme
2000	Verlagskaufmann	Abitur Gymnasium **	Makula-Degeneration	li: 2 % re: 2 %	100	2002	Studium
2000	Kaufmann für Bürokommunikation	Mittlere Reife Realschule *	Vollblindheit	./.	100		Abbruch der Ausbildung 2004
2001	Landschaftsgärtner	Hauptschulabschluss Hauptschule**	Funktionale Einäugigkeit und Nystagmus	li:./. re.: 40 %	100		Abbruch der Ausbildung 2004; Arbeitsvertrag*** im Ausbildungsbetrieb
2001	Bürokauffrau	Mittlere Reife Gymnasium *	Opticus-Atrophie nach Meningitis	li: 2 % re: 2 %	100	2004	Wiederholungsprüfung
2001	Bürokauffrau	Fachoberschulreife Berufskolleg **	Hirnwasserabflussstörung	li: 5 % re: 2,5 %	100	2004	Probefbeschäftigung***
2001	Fachangestellter für Bürokommunikation	Fachoberschulreife Hauptschule *	angeborene Netzhautablösung	li: 50 % re: 20 %	30	2004	Wiederholungsprüfung
2002	Hauswirtschafterin	Hauptschulabschluss Hauptschule*	Opticus-Atrophie bds.	li.:20 % re.:20 %	80	2004	Beschäftigung*** im Ausbildungsbetrieb
2001	Industriekaufmann	Fachhochschulreife Berufskolleg **	Morbus Stargardt	li: 5 % re: 2,5 %	100	2004	Beschäftigung*** im Ausbildungsbetrieb
2002	Bürokaufmann	Abitur Gesamtschule *	juvenile Makula-Degeneration	li: 10 % re: 10 %	70	2004	Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb***
2002	Bürokaufmann	Fachhochschulreife Berufskolleg **	Iris-Kolobom	li.: 5 % re.: 5 %	100	2004	Beschäftigung*** im Ausbildungsbetrieb
2002	Kaufrau für Bürokommunikation	Fachoberschulreife Berufskolleg **	Gehirnzyste; Austrocknung der Sehnerven	./.	100	2005	
2002	Bürokauffrau	Fachoberschulreife Berufskolleg **	Retinopathia Prämaturorum	./.	100	2005	
2004	Kaufmann für Bürokommunikation	Fachhochschulreife Berufskolleg **	Amotio non sanata (Netzhautablösung) Sekundärglaukom	./.	100	2005	
2002	Justizfachangestellte	Abitur Gymnasium *	Linsenlosigkeit bds.	li.:10 % re.:20 %	70	2005	
2002	Hauswirtschafterin	Hauptschulabschluss Hauptschule **	Glaukom; Linsenentfernung wg. Katarakt	li.:30 % re.:./.	80	2005	Betriebliche Ausbildung wurde 2002 abgebrochen; Fortset-

							zung der Ausbildung im BBW
2002	Bürokaufmann	Fachhochschulreife Berufskolleg **	Retinopathia Pigmentosa	./.	100	2004	vorzeitige Prüfung Jahresvertrag
2002	Rechtsanwaltsfachangestellter	Fachoberschulreife Gymnasium **	Opticus-Atrophie	li.:5 % re.:5 %	100	2005	
2002	Sozialversicherungsfachangestellter	Abitur Gymnasium *	Morbus Stargardt	li.:5 % re.:5 %	70	2005	
2003	Verwaltungsfachangestellte	Fachhochschulreife Gymnasium *	Opticus-Atrophie	li.:10 % re.:./.	100	2006	
2003	Bäcker	Fachoberschulreife Realschule **	Netzhautdegeneration mit hochgr. Fehlsichtigkeit	li.:10 % re.:10 %	80	2006	
2003	Justizfachangestellter	Fachhochschulreife Berufskolleg **	Makula-Degeneration	li: 5 % re: 5 %	70	2006	
2003	Fachangestellter für Arbeitsförderung	Fachoberschulreife Berufskolleg **	Makula-Degeneration	li: 7 % re: 7 %	100	2006	

* Regelschule

** Sonderschule

*** Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Für die soziodemographischen Merkmale, die Behinderung, die Bildungsabschlüsse sowie für die gewählten Ausbildungsberufe werden in den nächsten Abschnitten die am wichtigsten erscheinenden Punkte interpretiert. Dabei werden diese verglichen mit entsprechenden Daten der im Berufsbildungswerk Soest stationär ausgebildeten jungen Menschen.

2.1. Soziodemographische Merkmale und Behinderung

Das Alter der Auszubildenden liegt zwischen 17 und 26 Jahren und liegt mit durchschnittlich 21,5 Jahren über dem Alter der Teilnehmer an stationären Maßnahmen des Berufsbildungswerkes. 16 junge Männer und 11 Frauen wurden von MobiliS unterstützt, was dem Verhältnis zwischen den Geschlechtern in stationären Maßnahmen von 60 zu 40 entspricht. Die Staatsangehörigkeit der Teilnehmer war zu 85,2 % deutsch. Der Ausprägungsgrad der Sehschädigung von ambulant und stationär geförderten Teilnehmern wird nachfolgend dargestellt:

Tabelle 2: Grad der Sehschädigung

	Gesetzlich blind		Hochgradig sehbehindert		Sehbehindert	
	n	%	n	%	n	%
Anzahl der MobiliS-Teilnehmer (n = 27)	8	29,6	9	33,3	10	37,0
Teilnehmer in stationären Maßnahmen 2003 (n = 156)	27	17,5	38	24,7	91	59,1

Der Vergleich macht deutlich, dass nicht etwa die Teilnehmer mit geringgradigen Sehschädigungen von dem neuen Angebot profitiert haben. Blinde und hochgradig sehbehinderte junge Erwachsene sind vielmehr prozentual deutlich stärker vertreten als Personen mit wesentlicher oder leichter Sehbehinderung. Der größte Teil der MobiliS-Teilnehmer hat eine hochgradige Sehbehinderung, kein Teilnehmer weist eine „leichtere“ Sehbehinderung auf. Das spiegelt sich auch im Grad der Behinderung (GdB) wieder. Die meisten MobiliS-Teilnehmer haben einen GdB von 100 (17 Teilnehmer); der Durchschnitt beträgt 90. Allerdings gaben nur 13,8 % der Projektteilnehmer das Vorliegen einer weiteren Behinderung an. Bei den Teilnehmern stationärer Maßnahmen im Berufsbildungswerk Soest weisen 40 – 50 % zusätzlich zu ihrer Sehschädigung mindestens eine weitere Behinderung auf.

2.2. Bildungsvoraussetzungen

Nach Schulabschluss und sozialer Herkunft, die allerdings nicht für alle Teilnehmer erhoben werden konnten, differenzieren sich die Projektteilnehmer wie folgt: Die Allgemeine Hochschulreife (Abitur) weisen 4 Teilnehmer und 5 die Fachhochschulreife auf. Der größte Teil, nämlich 13 von 27, verfügt über die Fachoberschulreife, also den mittleren Bildungsabschluss. Somit haben 81,5 % entweder den mittleren oder einen höheren Schulabschluss. Nur 4 Teilnehmer weisen „lediglich“ den Sekundarabschluss nach. Zum Vergleich: Von den 38 Absolventen einer stationären Berufsausbildung im Berufsbildungswerk Soest aus dem Jahr 2003 hatten nur 14 (36,8 %) eine Qualifikation oberhalb des Sekundarabschlusses.

Eine berufsbildende Schule mit ihren unterschiedlichen Bildungsgängen ist für 48,2 % der von MobiliS unterstützten jungen Menschen die letzte Station vor der Berufsausbildung gewesen. Die verbleibenden 51,8 % kamen von den folgenden Schulen:

- 6 vom Gymnasium,
- 3 von der Realschule,
- 2 von der Hauptschule,
- 2 von der Sehbehindertenschule und
- 1 von der Gesamtschule.

5 Personen haben vor Ausbildungsbeginn an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme bzw. an einer Blindentechnischen Grundausbildung im Berufsbildungswerk Soest teilgenommen.

Eine Auswertung der Berufe der Eltern der Mobilis-Teilnehmer ergab, dass 48,1 % der Väter und 55,6 % der Mütter entweder Angestellte, Beamte oder Selbstständige waren. 37,3 % der Mütter waren Hausfrauen.

2.3 Psychosoziale Faktoren

Eine betriebliche Berufsausbildung stellt für behinderte junge Menschen deutlich höhere Anforderungen an ihre Fähigkeit, sich selbst zu organisieren, sich für die eigenen Interessen einzusetzen und kompetent mit der eigenen Behinderung umzugehen als eine Maßnahme in einer Spezialeinrichtung. Aufgrund der Erfahrungen im Projekt der Staatlichen Schule für Sehgeschädigte in Schleswig stellte sich darüber hinaus die Frage, inwieweit die soziale Unterstützung durch die Familie bei der Entscheidung für eine betriebliche Ausbildung eine Rolle spielt.

In der letzten Projektphase wurden daher sowohl die Mobilis-Teilnehmer als auch eine parallelisierte Kontrollgruppe von Teilnehmern an stationären Maßnahmen im Berufsbildungswerk Soest hinsichtlich verschiedener psychosozialer Faktoren mit standardisierten Verfahren befragt. Ausgewählt wurden hierfür der

- Fragebogen „Soziale Unterstützung“ K 22 (F-Sozu) von Sommer und Fydrich sowie der
- Fragebogen zur Kompetenz- und Kontrollüberzeugung (FKK) von Krampen.

Es konnten Daten von 16 (F-Sozu) bzw. 19 (FKK) Mobilis-Teilnehmern sowie jeweils 27 parallelisierten Teilnehmern in stationären Bildungsmaßnahmen erhoben werden. Auf dieser Basis wurde festgestellt:

Die beiden Gruppen unterschieden sich praktisch nicht hinsichtlich der subjektiv empfundenen sozialen Unterstützung. Die Mittelwerte der Gruppen (Mobilis 4,14, Kontrollgruppe 4,02) lagen so nahe beieinander, dass praktisch kein Unterschied besteht. Der Test macht allerdings keine Aussagen darüber von wem die Unterstützung gegeben wird.

Ganz anders sieht es bezüglich der Kompetenz- und Kontrollüberzeugung aus: Die Mobilis-Teilnehmer verfügen hoch signifikant über ein stärker ausgeprägtes Selbstkonzept eigener Fähigkeiten. Sie schildern sich selbstsicherer, sicherer in neuen Situationen, sehen für sich mehr Handlungsmöglichkeiten in Problemsituationen und schildern ein höheres Selbstvertrauen. Sie erleben sich als durchsetzungsfähiger, emotional weniger abhängig von anderen Personen und als „Schmied ihres eigenen Glücks“. Insgesamt ist ihre Kontrollüberzeugung deutlich stärker ausgeprägt.

2.4. Gewählte Ausbildungsberufe

Aus der folgenden Tabelle gehen die von den Mobilis-Teilnehmern gewählten Ausbildungsberufe hervor:

Tabelle 3: Ausbildungsberufe der Mobilis-Teilnehmer (n = 27)

Ausbildungsberufe	Anzahl (n = 27)	Ausbildung auch im BBW möglich	Geschlecht
Industriekaufmann	1	Nein	M
Bürokaufmann	10	Ja	5 M, 5 W
Bürokaufmann mit Verwaltungsakademie	1	Nein	W
Kaufmann im Einzelhandel	1	Nein	M
Kaufmann für Bürokommunikation	2	Ja	1M, 1W
Fachangestellter für Bürokommunikation	1	Nein	M
Verlagskaufmann	1	Nein	M
Justizfachangestellte	2	Nein	2 W
Sozialversicherungs- fachangestellter	1	Nein	M
Verwaltungsfachangestellter	1	Nein	W
Fachangestellter für Arbeitsförderung	1	Nein	M
Rechtsanwaltgehilfe	1	Nein	M
Hauswirtschafter	1	Ja	W
Landmaschinenmechaniker	1	Nein	M
Landschaftsgärtner	1	Nein	M
Bäcker	1	Nein	M

Bei allen gewählten 16 Ausbildungsberufen handelt es sich um sogenannte Regelausbildungen nach § 25 BBiG bzw. HwO. Davon werden jedoch nur 3 Berufe im Berufsbildungswerk Soest stationär angeboten (Bürokaufmann, Kaufmann für Bürokommunikation und Hauswirtschafter).

Von den gewählten 16 Ausbildungsberufen sind 12 dem Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung zugeordnet, davon werden jedoch nur 2 Berufe im Berufsbildungswerk Soest stationär angeboten.

Von den 27 MobiliS-Teilnehmern absolvieren 23 eine Berufsausbildung im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung. Mit 85,2 % liegt dieser Anteil deutlich höher als dies bei den stationären Ausbildungen im Berufsbildungswerk Soest der Fall ist, hier absolvieren im langjährigen Schnitt nur knapp 60 % eine kaufmännische Berufsausbildung.

2.5. Zielgruppenspezifika

Zu Beginn des Projektes wurden verschiedene Zielgruppen sehgeschädigter junger Menschen beschrieben, für die eine betriebliche Berufsausbildung mit behinderungsspezifischer Unterstützung indiziert erscheint. Die im Projektzeitraum gemachten Erfahrungen hinsichtlich dieser Zielgruppen werden nachfolgend skizziert:

- *Personen, die nur eines Teils der besonderen Hilfen bedürfen, die das Berufsbildungswerk und das Westfälische Berufskolleg in Soest anbieten:* Dieses Kriterium kann bestätigt werden: Es gibt blinde und sehbehinderte junge Menschen, die der besonderen Hilfen des Berufsbildungswerkes und des Westfälischen Berufskollegs nicht in stationärer Form bedürfen, die jedoch ohne deren Beratung und Unterstützung keine betriebliche Berufsausbildung absolvieren könnten.
- *Personen, die einen individuellen Berufswunsch haben, der besser oder ausschließlich am Wohnort realisierbar ist:* 14 der 27 MobiliS-Teilnehmer haben sich für Ausbildungsberufe entschieden, die im Berufsbildungswerk Soest stationär nicht angeboten werden und dabei 13 unterschiedliche Ausbildungsberufe mit zum Teil ausgeprägten branchenspezifischen Besonderheiten gewählt.
- *Personen, die aus medizinischen, psychischen oder sozialen Gründen ihren Wohnort nicht verlassen wollen oder können:* Dieses Kriterium spielte bei den Teilnehmern im Projektzeitraum praktisch eine untergeordnete Rolle.

- *Junge Frauen oder Männer, die neben dem Beruf noch einen Haushalt und Kinder zu versorgen haben:* Dieses Kriterium traf auf zwei Teilnehmerinnen zu: Eine Teilnehmerin war bereits vor Maßnahmebeginn Mutter und konnte durch Mobilis mit ihrem Kind im gewohnten sozialen Umfeld bleiben. Eine weitere Teilnehmerin kam während ihrer stationären Bildungsmaßnahme nieder und setzte ihre Ausbildung betrieblich am Wohnort der Eltern mit Unterstützung durch Mobilis fort.

3. Die Leistungen von Mobilis

Die Erprobung notwendiger Unterstützungsmaßnahmen für blinde und sehbehinderte junge Menschen in der betrieblichen Ausbildung war zentrales Ziel des handlungsorientierten Modellprojekts. Die folgende Darstellung von Mobilis-Aktivitäten beruht im Wesentlichen auf der Auswertung der Interviews mit den Projektmitarbeitern sowie der Verlaufsdocumentation, die im Projektzeitraum angelegt wurde. Die Arbeit von Mobilis in den drei Bereichen „Leistungen vor Ausbildungsbeginn“, „Unterstützung am Lernort Betrieb“ und „Unterstützung am Lernort Berufskolleg“ wird im Folgenden eingehend dargestellt.

3.1. Leistungen vor Ausbildungsbeginn

Betriebliche Berufsausbildungen für junge Menschen mit Behinderungen müssen sorgfältig geplant und vorbereitet werden. Art und Umfang der behinderungsbedingt notwendigen Leistungen an der ersten Schwelle zum Arbeitsleben können nicht nur von den Lehrkräften der abgebenden Schulen, von den Fachkräften in den Arbeitsagenturen, den Eltern und den betroffenen jungen Menschen selbst erbracht werden. Bei gravierenden Sehschädigungen muss vielmehr auf das spezielle Know How in den Spezialeinrichtungen zurückgegriffen werden. Diese können ihre Leistungen jedoch nicht unentgeltlich erbringen. Das im Modellprojekt Mobilis gewählte förderungsrechtliche Instrument einer Arbeitserprobung ist hierfür wegen des Zeitrahmens von bis zu 20 Arbeitstagen – dies in der Regel an einem Stück – nur bedingt als Rahmen für die Abklärung der teilweise komplexen Fragen geeignet (s. u.).

Auf die wichtigsten Leistungen vor Beginn einer betrieblichen Berufsausbildung soll nachfolgend näher eingegangen werden. Abhängig vom Einzelfall ist die

Inanspruchnahme einzelner Leistungen bzw. Leistungselemente unterschiedlich und nicht erschöpfend.

3.1.1 Sehhilfen- und Hilfsmittelberatung

Die im Beratungszentrum für blinde und sehbehinderte Menschen im Erwerbsleben beim Berufsbildungswerk Soesst tätigen Fachberater stellen u.a. die Auswirkungen einer Sehschädigung am Arbeitsplatz fest und empfehlen die Versorgung mit optischen Sehhilfen (Brillen, Lupen, Monokulare) und/oder anderen, in der Regel elektronischen Hilfsmitteln (Bildschirmlesegeräte, Vergrößerungssoftware für den PC, Computer-Braillezeilen, Sprachausgaben etc.). In Ergänzung zur medizinischen Diagnose wird das noch vorhandene Sehvermögen der Ratsuchenden vor dem Hintergrund konkreter beruflicher Anforderungen geprüft und zu diesen in Beziehung gesetzt mit dem Ziel einer Empfehlung, ob ein bestimmter Beruf oder eine spezielle Tätigkeit mit der vorliegenden Sehschädigung (weiter) ausgeübt werden und ggfls. mit welchen optischen und/oder elektronischen Hilfen diese im Arbeitsalltag optimal kompensiert werden kann.

Die Beratung durch einen Fachberater ist obligatorischer Bestandteil im Vorfeld der betrieblichen Ausbildung und soll nach Möglichkeit unmittelbar nach dem Erstkontakt mit dem angehenden Auszubildenden stattfinden. Das gilt umso mehr, als der oben beschriebenen Beratung auch eine diagnostische Bedeutung im Hinblick auf die Berufswahl zukommt.

Von den 39 jungen Menschen, die im Projektzeitraum vorbereitend auf eine betriebliche Berufsausbildung beraten wurden, benötigten nur 3 keine Änderung oder Ergänzung der vorhandenen Hilfsmittel. Optische Sehhilfen kamen bei den in der Projektphase unterstützten Jugendlichen mit folgenden Anteilen zur Anwendung (n=39, Mehrfachnennungen):

- Lesebrille für 7 MobiliS-Kandidaten,
- Lupe bzw. Lupenbrille für 14 MobiliS-Kandidaten,
- Monokular für 23 MobiliS-Kandidaten.

Elektronische Hilfsmittel wurden mit den folgenden Häufigkeiten empfohlen:

Tabelle 4: Empfehlung elektronischer Hilfsmittel

Elektronische Hilfsmittel	Anzahl
PC-Vergrößerungssoftware	14
Bildschirmlesegerät	13
PC mit Braillezeile	9
PC - Sprachausgabe	9
21-Zoll-Monitor	9
Scanner	5
Punktschriftdrucker	1

Zusammenfassend ist festzustellen:

- Bei allen 27 MobiliS-Teilnehmern und weiteren zwölf MobiliS-Kandidaten wurde eine Hilfsmittelberatung sowie – falls erforderlich – eine Anpassung der vorhandenen Hilfsmittel vorgenommen.
- Für 24 Teilnehmer waren neue Hilfsmittel erforderlich.
- 22 Teilnehmer benötigten für den Einsatz der elektronischen Hilfsmittel grundlegende Bedienungshinweise.
- 16 Teilnehmer erhielten ein Training bzw. eine Schulung im Handling der elektronischen Hilfsmittel bzw. in der Anwendung von blinden- bzw. sehbehindertenspezifischer Software.

3.1.2 Arbeitserprobung im Berufsbildungswerk

Im Rahmen der vom Berufsbildungswerk Soest angebotenen Arbeitserprobungen für blinde und sehbehinderte junge Menschen kann festgestellt werden, welcher Ausbildungsberuf bzw. welches andere Bildungsangebot angesichts der fachlichen und persönlichen Eignung einen erfolgreichen Verlauf erwarten lässt und eine spätere berufliche Eingliederung wahrscheinlich macht. Auswirkungen der Sehbehinderung und Möglichkeiten der Kompensation am späteren Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz sind deshalb immer mit zu berücksichtigen. Die Arbeitserprobung als systematisch durchgeführte Diagnose und Potenzialanalyse hat sich bewährt, so dass es nahe lag, dieses Instrument auch für die Klärung der Fragestellung zu nutzen, ob und unter welchen Bedingungen eine betriebliche Berufsausbildung möglich ist.

Seit Beginn des Modellvorhabens stehen alle Arbeitserprobungen im Berufsbildungswerk Soest unter der Fragestellung, welcher Lernort den Teilnehmern im Hinblick auf eine Berufsausbildung zu empfehlen ist. Wird Ausbildung in einem Betrieb für grundsätzlich realisierbar gehalten, erfolgt die konkrete Ermittlung des zu erwartenden Unterstützungsbedarfs:

Neben der fachlichen Erprobung steht dabei die Überprüfung der Sozialkompetenz mit folgenden Fragen im Vordergrund: Wie wird der Bewerber in einem Betrieb zurecht kommen? Wie flexibel ist er in der Kompensation der Blindheit oder Sehbehinderung? Ist er imstande, adäquat Hilfen anzufordern?

In drei Fällen würden die Arbeitserprobungen in Zusammenarbeit mit potenziellen Ausbildungsbetrieben durchgeführt, wobei diese einen späteren Ausbildungsvertrag unmittelbar vom Ergebnis der Arbeitserprobung abhängig machten. In diesen Fällen konnten ganz konkrete Fragestellungen im Hinblick auf die spätere Ausbildung im Betrieb berücksichtigt werden.

Insgesamt nahmen im Berichtszeitraum 15 MobiliS-Kandidaten an Arbeitserprobungen im Berufsbildungswerk Soest teil. Bei den anderen Jugendlichen wurden die für eine spätere Ausbildung relevanten Informationen anderweitig erhoben, vor allem durch Gespräche mit ihnen selbst, ihren Lehrern und Eltern sowie durch die Auswertung von Testergebnissen. Die Tests wurden zum einen im Berufsbildungswerk Soest durchgeführt, zum anderen wurde auf bereits vorliegende Testergebnisse, z. B. der Psychologischen Eignungsuntersuchung der Agentur für Arbeit, zurückgegriffen. Dieses Verfahren bietet jedoch keine wirkliche Alternative zu den Ergebnissen, die eine Arbeitserprobung liefern kann.

Aus verständlichen Gründen ist es Schülern im letzten Schuljahr vor ihrem Schulabschluss – egal ob an einer Regelschule, an einer Sonder- oder Förderschule oder an einem Berufskolleg – nicht möglich, für eine Arbeitserprobung vier Wochen Unterricht zu versäumen. Soweit möglich und notwendig wurden

- die Arbeitserprobungen daher auf bis zu 10 Arbeitstage verkürzt oder
- zumindest teilweise in die Schulferien gelegt.

3.1.3 Betriebspraktika

Eine zunehmende – auch arbeitsdiagnostische – Bedeutung erhielten im Verlauf des Projekts begleitete Betriebspraktika. Während eines solchen Praktikums haben potenzielle Auszubildende die Möglichkeit, die Arbeitsabläufe in dem von ihnen angestrebten Berufsfeld kennen zu lernen und einen konkreten Eindruck von den erforderlichen Qualifikationen zu bekommen. Allgemein ist bekannt, dass die Chancen auf einen Ausbildungsplatz steigen, wenn die Betriebe die Möglichkeit haben, die Bewerber im Arbeitsprozess kennen zu lernen. U. a. aus diesem Grund verlangen derzeit viele, gerade auch kleinere Betriebe von allen Bewerbern um einen Ausbildungsplatz ein Praktikum, dessen Ergebnis dann über den Erfolg der Bewerbung mit entscheidet.

Vor Beginn der Ausbildung nahmen 22 MobilS-Kandidaten an einem Betriebspraktikum teil. Dadurch erhielten die Projektmitarbeiter, die Ausbilder im Betrieb und nicht zuletzt die zukünftigen Auszubildenden selbst einen Eindruck von ihrem Leistungsvermögen. Das gilt sowohl im Hinblick auf die fachliche Eignung als auch auf soziale Kompetenzen. Bezüglich der Behinderung kann das Praktikum allen Beteiligten Aufschluss darüber geben, ob diese einerseits durch den Einsatz von Hilfsmitteln und andererseits durch den Jugendlichen zur Verfügung stehende Strategien kompensiert werden kann.

Ein Großteil der Praktika, die von MobilS begleitet wurden, war insofern erfolgreich, als die Jugendlichen danach in einen betrieblichen Ausbildungsplatz vermittelt werden konnten:

Tabelle 5: Betriebspraktikum und betriebliche Ausbildung (n = 39)

		Anschließende Ausbildung in einem Betrieb	Davon Ausbildung im Praktikumsbetrieb
Betriebspraktikum	22	18	11
Kein Praktikum	17	9	

Die Dauer der Praktika war unterschiedlich; sie variierte zwischen zwei und sieben Wochen (Durchschnitt drei Wochen). Es erwies sich, dass die Länge des Praktikums keinen Schluss auf die Wahrscheinlichkeit einer späteren Übernahme in eine Ausbildung zulässt. Die Praktika wurden zu 65 % in Betrieben durchgeführt, die grundsätzlich als Ausbildungsbetrieb für die Kandidaten in Frage kamen. 43 % der Betriebe machten einen Ausbildungsvertrag von der vorherigen Absolvierung eines Praktikums abhängig.

Das Berufsbildungswerk Soest war wie folgt an der Vorbereitung der Betriebspraktika beteiligt:

- Für 9 Teilnehmer wurden vor dem Praktikum Vereinbarungen mit den Betrieben bzgl. der Ziele und Inhalte getroffen.
- In 19 Fällen wurden mit den Betrieben Gespräche bzgl. Sehbehinderung und Hilfsmittelausstattung geführt.
- Mit allen Teilnehmern wurde vor dem Praktikum geklärt, welche Hilfsmittel erforderlich sind.
- Für 12 Teilnehmer wurden elektronische Hilfsmittel am Praktikumsplatz installiert.
- 6 Teilnehmer erhielten vor dem Praktikum eine PC-Schulung.

3.1.4 Bewerbungstraining

Das Westf. Berufskolleg Soest führt seit Jahren mit seinen blinden und sehbehinderten Schülern Bewerbungstrainings durch. Deren Hauptziel ist es, die Jugendlichen über berufliche Möglichkeiten zu informieren und sie an die bevorstehende Bewerbungsphase heranzuführen. Ein zentrales Modul bildet dabei die Trainingseinheit „Darstellung der Behinderung in der Bewerbungssituation“. Im Rahmen dieser Bewerbungstrainings führten die Projektmitarbeiter eine Informationsveranstaltung zum Thema „Betriebliche Berufsausbildung“ an, gaben Tipps für optimale Bewerbungsstrategien und beantworteten die Fragen der Jugendlichen. Darüber hinaus konnten die Schüler Termine für Einzelberatungsgespräche vereinbaren, in denen sie eine individuelle Rückmeldung hinsichtlich ihrer Bewerbungsunterlagen erhielten.

Dieses Angebot richtete sich auch an MobiliS-Kandidaten, die Sonder- oder Regelschulen in Nordrhein-Westfalen besuchten. Konkretisierten sich die beruflichen Pläne der Schulabgänger dahingehend, dass nunmehr „reale“ Bewerbungen vorgenommen werden sollten, führten die Projektmitarbeiter erneut individuelle Beratungsgespräche und Bewerbercoachings durch. Im Einzelnen erbrachte MobiliS in diesem Sektor folgende Leistungen:

- Überarbeitung von Bewerbungsunterlagen (26 x),
- Üben von Vorstellungsgesprächen (19 x),
- Begleitung zum Vorstellungsgespräch (9 x).

3.1.5 Beratung der Betriebe

20 der insgesamt 27 Ausbildungsbetriebe wurden bereits in der Bewerbungsphase im Hinblick auf Möglichkeiten und Grenzen in der Ausbildung blinder und sehbehinderter junger Menschen beraten. Diese Beratungen umfassten neben ersten meist telefonisch übermittelten Informationen ausführliche Beratungsgespräche „vor Ort“, in der Regel unter Beteiligung mehrerer im Betrieb für Personalfragen verantwortlicher Personen.

Gesprächsthemen waren:

- Art und Auswirkungen der Sehbehinderung im beruflichen Alltag,
- Arbeitsplatzausstattung,
- Arbeitsplatzgestaltung,
- Berufsschulunterricht,
- Finanzielle Förderungen,
- Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen von MobiliS.

Vier Betriebe nahmen zudem eine Beratung hinsichtlich notwendiger Modifikationen des eingesetzten Einstellungstests in Anspruch. Ein (großes) Unternehmen wünschte eine halbtägige Schulung seiner Mitarbeiter zum Thema „Umgang mit blinden Menschen im Arbeitsalltag“, die mit Unterstützung von Fachkräften aus dem Berufsbildungswerk Soest durchgeführt wurde. Außerdem nutzten viele Betriebe das Angebot, mit den Projektmitarbeitern ihre Bedenken gegenüber der Einstellung eines blinden bzw. sehbehinderten Bewerbers zu reflektieren.

3.1.6 Arbeitsplatzausstattung und Mobilitätstraining

Nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages, aber noch vor Ausbildungsbeginn war die Installation der beschriebenen Hilfsmittel am Ausbildungsplatz von zentraler Bedeutung. Anhand einer Arbeitsplatzanalyse vor Ort wurde in Abstimmung mit dem Auszubildenden, seinem zukünftigen Arbeitgeber und dem Technischen Berater der zuständigen Agentur für Arbeit ein Vorschlag für eine möglichst passgenaue und kostengünstige Arbeitsplatzausstattung erarbeitet. Aufgabe der Projektmitarbeiter war es, diesen Prozess als Fallmanager zu begleiten und die u. U. unterschiedlichen Positionen der Beteiligten möglichst zu einem Konsens zu führen. Außerdem holten sie Angebote der Hilfsmittelfirmen ein, setzten sich für eine zügige Abwicklung des Bewilligungsverfahrens bei der Agentur für Arbeit ein und überwachten Liefertermine. Ziel war es einerseits, Ausbildungsbetriebe und natürlich die Auszubildenden von dem damit verbundenen organisatorischen und zeitlichen Aufwand weitgehend zu befreien. Andererseits sollte die funktionsfähige Arbeitsplatzausstattung am ersten Ausbildungstag zur Verfügung stehen.

Für die blinden MobiliS-Teilnehmer ergab sich ferner die Notwendigkeit eines Mobilitätstrainings. Dieses sollte sicherstellen, dass der Weg zum zukünftigen Ausbildungsplatz weitgehend ohne fremde Hilfe bewältigt werden konnte und eine selbständige Orientierung innerhalb des Betriebes möglich war. Die erforderlichen Trainingseinheiten wurden von Fachkräften des Berufsbildungswerkes und/oder freiberuflich tätigen Mobilitätstrainern erbracht. Bei allen blinden MobiliS-Teilnehmern erfolgte das Training kurz vor Beginn der Ausbildung.

3.2. Leistungen am Lernort „Betrieb“

Zentraler Arbeitsschwerpunkt von MobiliS war die Begleitung und Unterstützung am betrieblichen Lernort während der gesamten Ausbildungszeit. Die Mitarbeiter des Berufsbildungswerkes Soest standen sowohl den blinden und sehbehinderten Auszubildenden als auch ihren Ausbildungsbetrieben kontinuierlich für Problemlösungen zur Verfügung. Bei jedem Kontakt wurde festgehalten, wie sich die Ausbildung entwickelte, ob bestimmte Unterstützungsleistungen erforderlich waren und wie diese möglichst optimal bereit gestellt werden konnten. Im Wesentlichen wurden folgende Leistungen erbracht:

3.2.1 Ausbildungsplatzeinrichtung und -gestaltung

Die rechtzeitige behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung ist insofern von besonderer Wichtigkeit, als viele hochgradig sehbehinderte und alle blinden Personen ohne technische Hilfen nicht arbeitsfähig sind. Dennoch war es nicht immer möglich, die endgültige Hilfsmittelausstattung rechtzeitig zu realisieren: Erstens werden während einer Berufsausbildung in der Regel verschiedene Abteilungen durchlaufen. So war am Anfang manchmal nicht vorhersehbar, dass die zunächst ausreichende Ausstattung für die Aufgaben in einer weiteren Ausbildungsabteilung optimiert werden musste. Zweitens wurde in einigen Fällen erst in der im jeweiligen Betrieb vorgefundenen Situation (Räume, Arbeitsabläufe, Anzahl der Ausbildungsstationen etc.) deutlich, welche technischen Geräte erforderlich waren. Drittens war die Vorlaufzeit, die für die Einrichtung des Ausbildungsplatzes und alle damit verbundenen Unterstützungsleistungen benötigt wurde, häufig zu kurz, um seitens des Kostenträgers rechtzeitig eine Finanzierungszusage zu erhalten. Die Projektmitarbeiter bemühten sich in diesen Fällen um eine zumindest vorläufige Ausstattung, die entweder von den Hilfsmittelfirmen oder vom Hilfsmittelpool des Berufsbildungswerkes Soest leihweise zur Verfügung gestellt wurde.

Mit der Komplexität der Hilfsmittel wuchs auch die Notwendigkeit fortlaufender Veränderungen und Anpassungen. Insbesondere beim Einsatz elektronischer Hilfen sind kaum generelle und langfristige Lösungen möglich. PC-gestützte Anwendungen wie Formulare, Eingabemasken oder Programmroutinen müssen jeweils einzeln an den Einsatz einer Braillezeile oder Vergrößerungssoftware angepasst werden. Für die Projektmitarbeiter bedeutete dies, immer wieder zwischen den beteiligten Hilfsmittelfirmen, deren Schulungsbeauftragten und den EDV-Abteilungen der Betriebe zu vermitteln. Diese Arbeit gewann zunehmend an Bedeutung. Dazu gehörte auch, immer wieder kritisch zu hinterfragen, inwieweit nicht eine Modifizierung der Arbeitsabläufe oder -aufgaben eine (kostengünstigere) Alternative zur Anschaffung eines weiteren technischen Hilfsmittels darstellte. Vor diesem Hintergrund erhielt die interdisziplinäre Zusammenarbeit im Berufsbildungswerk Soest eine besondere Bedeutung. Die einzelnen in diesem Zusammenhang erfolgten Aktivitäten stellen sich wie folgt dar:

- Bei allen Auszubildenden (n = 27) waren Anpassungen der Hilfsmittel sowie Unterstützung im Umgang mit diesen erforderlich. Der damit verbundene Aufwand betrug durchschnittlich 12,5 Stunden (ohne Fahrtzeiten).
- Für 5 Nutzer von Braillezeilen waren bei insgesamt 16 Abteilungswechseln Softwareanpassungen und Schulungen notwendig.

- Die Ausbildungsbetriebe (n = 27) wurden durchschnittlich 3,5 mal pro Jahr besucht, um die Ausbilder über die Sehbehinderung des jeweiligen Auszubildenden zu informieren, sie bezüglich geeigneter Kompensationsmöglichkeiten zu beraten, aktuelle Fragen zu besprechen und neue Ausbildungsabschnitte zu planen.
- Bei allen Teilnehmern wurden die Hilfsmittel laufend überprüft; bei 13 mussten sie weitgehend verändert werden, so dass eine neue Arbeitsplatzanalyse und Hilfsmittelschulung erforderlich wurden.
- In 8 Fällen wurde ein EDV-Training durchgeführt, das in erster Linie durch Ausbildungsinhalte bestimmt war.

3.2.2 Psychosoziale Unterstützung

Vorweg sei auf einige Faktoren hingewiesen, die sich auf den Unterstützungsaufwand in diesem Bereich auswirkten. Zu diesen gehören zunächst die grundsätzliche Einstellung der Auszubildenden zu ihrer Sehbehinderung und die Art und Weise, wie sie diese den Ausbildern und Kollegen gegenüber darstellen: Je offener und selbstbewusster sie im Arbeitsalltag mit ihrer Behinderung umzugehen wussten und je klarer sie ihre Fähigkeiten, aber auch ihre behinderungsbedingten Einschränkungen kommunizierten, desto unproblematischer gestalteten sich ihre Arbeitsbeziehungen. Umgekehrt machten die Projektmitarbeiter die Erfahrung, dass immer dann ernsthafte Probleme entstanden, wenn die Auszubildenden aus Unsicherheit oder Angst Schwierigkeiten verschwiegen oder bagatellisierten. Häufig stand ein solches Verhalten im Zusammenhang mit der Befürchtung, aufgrund der Behinderung als weniger leistungsfähig angesehen zu werden. Im Weiteren wurde beobachtet, dass das Etikett „Sehbehinderung“ und „Blindheit“ auch bei Ausbildern und Kollegen häufig Unsicherheiten und Ängste auslöste. Diese führten dann beispielsweise zu einer „Schonhaltung“ gegenüber den Jugendlichen: Unpünktlichkeit, Regelverstöße, mangelndes Engagement etc., das bei anderen Auszubildenden umgehend sanktioniert worden wäre, wurde zunächst toleriert. Häufte sich entsprechendes Fehlverhalten, wurde es oftmals als Ausdruck einer generellen Nichteignung für die Ausbildung interpretiert.

Aufgabe der Projektmitarbeiter war es, möglichst von Anfang an auf eine „Normalität“ des Umgangs mit den behinderten Jugendlichen zu achten. Dazu gehörte es, immer wieder ein Gespür dafür zu entwickeln, ob den behinderten Auszubildenden zuviel unangebrachte Rücksichtnahme entgegengebracht wurde, und ggf. auf die Konsequenzen hinzuweisen. Oftmals empfanden die Ansprechpartner im Betrieb derartige Hinweise als deutliche – auch persönliche – Entlastung und vorher „geladene“ Atmosphären entspannten sich merklich.

Der Unterstützungsaufwand im psychosozialen Bereich stand im Übrigen in einem Zusammenhang mit der Größe des Ausbildungsunternehmens. Je größer der Betrieb, umso aufwändiger war die Unterstützung. Ein Grund hierfür könnte sein, dass Auszubildende in Kleinbetrieben die gesamte Ausbildung im gleichen Mitarbeiterkreis absolvieren, während Auszubildende in Großunternehmen i.d.R. mehrfach die Abteilungen wechseln. Mit jedem Wechsel werden sie dann mit neuen Kollegen und anderen Anforderungen konfrontiert. Für die blinden und sehbehinderten Auszubildenden bedeutete das in der Regel auch die Konfrontation mit neuen Ausbildern und Kollegen, die über die Behinderung nicht oder nicht ausreichend informiert waren. Deshalb wurden Abteilungswechsel von den Projektmitarbeitern nach Möglichkeit durch Informationsgespräche vorbereitet und begleitet. Ziel war es, durch sach- und fachgerechte Informationen Vorurteilen und Berührungsängsten entgegen zu wirken, die erfahrungsgemäß häufig aus Unwissenheit und Unsicherheit heraus entstehen.

Im Unterschied zu der stationären Ausbildung im Berufsbildungswerk Soest fehlt es blinden und sehbehinderten Auszubildenden im Betrieb an Austauschmöglichkeiten mit anderen gleich betroffenen Jugendlichen. Die Projektmitarbeiter entwickelten daher ein Konzept für „Auszubildenden-Treffen“ im Berufsbildungswerk Soest. Bei diesen mehrtägigen Veranstaltungen hatten die Jugendlichen Gelegenheit, sich über ihre Erfahrungen im Betrieb und im Berufskolleg auszutauschen und gemeinsam Problemlösungsstrategien zu erarbeiten. Dabei kam u.a. eine modifizierte Form der sog. „kollegialen Beratung“ zur Anwendung. Die Treffen wurden von den Projektmitarbeitern und einer Lehrerin des Westf. Berufskollegs Soest vorbereitet und moderiert. Die Resonanz der Jugendlichen auf die Einladung zu den Veranstaltungen war unterschiedlich. Insbesondere erwies es sich als schwierig, mit den in ganz Nordrhein-Westfalen verstreuten Teilnehmern einen gemeinsamen Termin zu finden. Trotz dieser Schwierigkeiten wurden während der Projektlaufzeit 9 solcher Treffen durchgeführt.

Eine weitere Erfahrung ist ebenfalls noch anzuführen: Einige Auszubildende artikulierten deutlich, dass die Projektmitarbeiter und andere Fachkräfte des Berufsbildungswerk Soest nicht im Betrieb in Erscheinung treten sollten, weil sie entweder positive oder negative Stigmatisierungseffekte befürchteten. Die Projektmitarbeiter haben auf diese Wünsche sensibel und angemessen zu reagieren versucht. So wurden etwa den Teilnehmern die Gefahren eines übersteigerten Normalitätsanspruchs aufgezeigt.

3.2.3 Krisenmanagement und -prävention

Neben dem kontinuierlichen und fortlaufenden Beratungs- und Unterstützungsprozess bestimmten auch Diskontinuitäten, Störungen und Krisen die Ausbildung und damit die Arbeit im Modellprojekt. Dabei haben die Projektmitarbeiter die Erfahrung gemacht, dass eine adäquate Unterstützung der Auszubildenden in solchen Krisen wesentlich den gesamten Ausbildungserfolg bestimmt. Es war deshalb sinnvoll, die Interventionen so auszurichten, dass sie über eine reine „Störungsbehebung“ hinausgingen. Krisen wurden immer auch diagnostisch in dem Sinne genutzt, dass sie als Indikatoren für den Ausbildungsverlauf und das Unterstützungsmanagement angesehen werden konnten. Außerdem gelangten die Projektmitarbeiter zu der Erkenntnis, dass auftretende Probleme häufig auf mehrere Ursachen und Auslöser zurückzuführen waren:

Tabelle 6: Symptome für Kriseninterventionen (n = 13, Mehrfachnennungen)

Symptome	Häufigkeit
Leistungsdefizite	12
Soziale Gründe	4
Psychische Gründe	3
Behinderungsbedingte Gründe	2
Abteilungswechsel	9
Sonstige	5

Es ist anzumerken, dass immer nur die hauptsächlichen Anlässe oder auffälligsten Symptome für die Interventionen in die Tabelle aufgenommen wurden. Tatsächlich

gab es in den meisten Fällen ein Bündel von Interventionsgründen. Unter den Begriff der Krisenintervention wurden Aktivitäten der Projektmitarbeiter subsumiert, die von ausführlichen Gesprächen mit den Auszubildenden bis zu der Einleitung von Stütz- und Förderunterricht oder auch der Delegation von Aufgaben an „Spezialisten“ (Psychotherapeuten etc.) reichten.

Die Anlässe für Interventionen bestanden am häufigsten in Leistungsdefiziten. Diese lagen meist im schulischen Bereich, führten nicht selten aber auch zu Problemen und Krisen am betrieblichen Lernort. Soziale und psychische Gründe für eine Krisenintervention waren dagegen vergleichsweise selten (4 bzw. 3 Fälle), aber immer mit einem höheren Aufwand verbunden. Auffällig ist die geringe Zahl der Krisen, die gezielt auf behinderungsbedingte Gründe zurückzuführen waren.

Ferner führten Abteilungswechsel oder ein Wechsel des zuständigen Ausbilders häufig dazu, dass Kriseninterventionen notwendig wurden. Die Gründe hierfür liegen vor allem darin, dass bei jedem Personalwechsel die blinden und sehbehinderten Auszubildenden mit neuen Anforderungen sowie mit ihren eigenen Verhaltensunsicherheiten konfrontiert werden. Eine kritische Situation konnte sich auch aus einer Verzögerung der Anpassung der Hilfsmittel ergeben. Deshalb wurde im Sinne einer Krisenprävention nach Möglichkeit jeder Abteilungs- bzw. Zuständigkeitswechsel vorbereitet und die Übergangszeit mit erhöhter Aufmerksamkeit beobachtet. Dasselbe galt für weitere erfahrungsgemäß kritische Ereignisse wie z. B. die Umstellung auf ein neues Hilfsmittel, sich andeutende persönliche Konflikte am Arbeitsplatz oder erhöhte Fehlzeiten.

3.2.4 Prüfungsvorbereitung

Ein zentrales Ziel des Projekts bestand darin, die Mobilis-Teilnehmer zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu bringen. Die Prüfungen, ihre Inhalte und Rahmenbedingungen bestimmten daher in gewisser Weise von Beginn der Ausbildung an die Unterstützungsleistungen. Wenn sich Schwierigkeiten bei den prüfungsrelevanten Leistungen der Teilnehmer andeuteten, konnten diese in den meisten Fällen durch Stütz- und Förderunterricht behoben werden. Ob und in welchem Umfang Stützunterricht erteilt werden sollte, wurde gemeinsam mit den Ausbildungsbetrieben und dem Berufskolleg entschieden.

Für die Regelung der Prüfungsmodalitäten erwies sich folgendes Verfahren als besonders sinnvoll: Die Projektmitarbeiter nahmen rechtzeitig vor der Zwischen- oder Abschlussprüfung Kontakt zum Ausbildungsbetrieb und nach Absprache mit diesem auch direkt zu der jeweils zuständigen Prüfungskammer auf. Sie sprachen die behinderungsbedingt erforderlichen Konditionen für die Prüfung an und waren bei der Umsetzung behilflich. Vor allem waren Zeitverlängerungen zu vereinbaren und Prüfungsinhalte durchzusprechen, die für blinde und sehbehinderte Menschen problematisch sind. Grundlage der Verhandlungen mit den Kammern waren dabei einerseits die Empfehlungen des Bundesinstituts für berufliche Bildung zur Prüfungsgestaltung bei behinderten Menschen und andererseits das individuelle Sehvermögen der Prüflinge, das diese durch ein ärztliches Attest bescheinigen lassen mussten. Die Projektmitarbeiter übernahmen es jeweils, die Einhaltung der Fristen im Auge zu behalten und unterstützten die Betriebe bei der Formulierung der erforderlichen Antragsschreiben. Vielfach mussten die Verantwortlichen bei den Kammern erst einmal davon überzeugt werden, dass die erforderlichen Modifizierungen der Prüfung lediglich einen angemessenen Nachteilsausgleich darstellten.

Im Projektzeitraum wurden 20 MobilS-Teilnehmer auf die Zwischenprüfung und 7 auf die Abschlussprüfung vorbereitet. Zusätzlich wurden die Auszubildenden von Mitarbeitern des Berufsbildungswerkes bzw. von „vor Ort“ engagierten Honorarkräften in 14 Fällen inhaltlich für die jeweilige Prüfung „fit gemacht“:

- 12 Teilnehmer erhielten Unterweisungen zu Aufgaben der Textverarbeitung, die sie für die Prüfung benötigten.
- Für 12 Teilnehmer wurden Lerngruppen für eine gemeinsame Prüfungsvorbereitung organisiert.
- Mit 14 Teilnehmern wurden schriftliche Prüfungen simuliert.

Insgesamt erlebten die Projektmitarbeiter die Zwischen- und Abschlussprüfungen als verdichtete, arbeitsintensive Abschnitte der Ausbildung. Dies hing damit zusammen, dass die Teilnehmer in dieser Ausbildungsphase nicht nur unmittelbar prüfungsrelevante Unterstützung einforderten, sondern darüber hinaus auch des öfteren für psychosoziale Belange einen Ansprechpartner benötigten. So bestand z. B. aufgrund von Prüfungsstress und Sorgen um die weitere berufliche Zukunft ein deutlich erhöhter Gesprächsbedarf. Auch traten nicht selten in der besonderen Anforderungssituation der Prüfungsphase noch einmal alle individuellen Probleme, die das Unter-

stützungsmanagement eines Teilnehmers während seiner Ausbildungszeit bestimmt hatten, in komprimierter Form auf.

3.3 Leistungen am Lernort „Berufskolleg“

Im Gegensatz zum Modellprojekt REGINE gab es für die MobiliS-Teilnehmer nicht die Verpflichtung, während der betrieblichen Ausbildung ein Regelberufskolleg zu besuchen. Der Besuch des Westf. Berufskollegs Soest bot sich immer dann an, wenn aufgrund des Grades der Sehschädigung ein besonders hoher Förderbedarf zu erwarten war; dies war und ist in der Regel bei blinden Auszubildenden der Fall.

Dabei musste und muss das Westf. Berufskolleg flexibel auf die unterschiedlichen Ausbildungsberufe reagieren und einschlägige Fachklassen einrichten. Die fachklassenübergreifende Organisation des Berufsschulunterrichtes in den nicht fachspezifischen Fächern war und ist Voraussetzung für diese notwendige Flexibilität. Gleichwohl konnten und mussten nicht für jeden Ausbildungsberuf eigene Fachklassen eingerichtet werden.

Für diejenigen MobiliS-Teilnehmer, die den Berufsschulunterricht an einem Regelberufskolleg absolvieren, standen und stehen Lehrkräfte des Westf. Berufskollegs Soest als Ansprechpartner zur Verfügung. Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen stehen die Unterstützungsleistungen von MobiliS an den Regelberufskollegs, weil sowohl auf diese Schulen als auch auf die sehbehinderten Berufsschüler ganz neue Herausforderungen zukamen. Aus diesen ergab sich ein besonderer Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Vorab soll auf den der Entscheidungsprozess eingegangen werden, der dem Besuch des Sonder- bzw. einer Regelberufskolleg vorausging.

3.3.1 Regelberufskolleg oder Sonderberufskolleg in Soest?

In Nordrhein-Westfalen hängt die Entscheidung, ob die Auszubildenden ein Regel- oder Sonderberufskolleg besuchen ab von der Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs und der Festlegung des Förderorts (VO-SF). Für die von MobiliS betreuten blinden und sehbehinderten jungen Menschen

ergaben sich hinsichtlich der sonderpädagogischen Förderung im Berufsschulunterricht drei unterschiedliche Varianten:

1. Berufsschulunterricht am Westfälischen Berufskolleg für Blinde und Sehbehinderte in Soest: Dieser war immer mit einer sonderpädagogischen Förderung (§16 VO-SF) verbunden und wurde von 13 Teilnehmern in Anspruch genommen.
2. Berufsschulunterricht in Regelberufskollegs mit sonderpädagogischer Förderung: Von ihm machten 11 Teilnehmer Gebrauch.
3. Berufsschulunterricht in Regelberufskollegs ohne sonderpädagogische Förderung: Dies war nur bei drei Teilnehmern der Fall.

48,1 % der Auszubildenden entschieden sich für das Westfälische Berufskolleg für Blinde und Sehbehinderte und 51,9 % besuchten ein Regelberufskolleg. Eine Befragung der Teilnehmer ergab, dass die blinden und vor allem die hochgradig sehbehinderten Auszubildenden die sächlichen und personellen Gegebenheiten in Regelberufskollegs als unbefriedigend einschätzten und sich deshalb – falls möglich – für das Westf. Berufskolleg Soest entschieden. Mehrere Auszubildende hatten dagegen keine Wahlmöglichkeit, weil für ihren Ausbildungsberuf im Westf. Berufskolleg Soest keine einschlägige Fachklasse angeboten werden konnte; diese wurden jedoch an den Regelberufskollegs sonderpädagogisch gefördert.

Drei Auszubildenden an Regelberufskollegs, die eine Unterstützung im schulischen Bereich nicht in Anspruch nahmen, setzten andere Prioritäten. Ihnen war es wichtig, eigene Lösungskonzepte zu entwickeln.

3.3.2 Unterstützung an den Regelberufskollegs

Die Unterstützung von Schülern und Lehrern an den Regelberufskollegs begann mit einem Erstgespräch, in dem allgemeine Informationen über die Sehbehinderung des jeweiligen Schülers gegeben, der notwendige technische Support erörtert sowie die Grundprinzipien der Unterrichtsgestaltung für blinde und sehbehinderte Menschen thematisiert wurden. Eine Lehrkraft des Westf. Berufskollegs Soest übernahm in Absprache mit den Projektmitarbeitern die Verantwortung für die Unterstützung der Auszubildenden in schulischen Belangen. Eine Auswertung ergab für die Unterstüt-

zungsleistungen in den Regelberufskollegs die folgenden am häufigsten vertretenen Anteile:

- 22 Teilnehmer erhielten Orientierungshilfen (gemeinsame Erkundung der Räumlichkeiten etc.);
- 18 Auszubildende waren bei der Nutzung eines Monokulars zu unterstützen;
- 11 Auszubildende benutzten ein Bildschirmlesegerät;
- 10 Auszubildende nahmen regelmäßig eine Beratung (Ø 5 Beratungstermine pro Jahr) zu schulischen Belangen in Anspruch;
- bei 10 Auszubildenden waren Kriseninterventionen notwendig, die u. a. in ausführlichen Gesprächen mit den Lehrern bestanden;
- 6 Auszubildende erhielten ab dem 2. bzw. 3. Quartal des ersten Ausbildungsjahrs wöchentlich zwei Unterrichtsstunden Stützunterricht in den berufsspezifischen Unterrichtsfächern.

Die kontinuierliche Beratung der Lehrkräfte an den Regelberufskollegs sollte Unsicherheiten im Umgang mit blinden und sehbehinderten Jugendlichen entgegenwirken und fortlaufend erforderliche Hinweise zur Gestaltung des Unterrichts und der Unterrichtsmaterialien geben. Im weiteren wurde die Notwendigkeit von Zeitverlängerungen bei Klassenarbeiten besprochen.

Im Projektverlauf stellte sich heraus, dass es notwendig war, die Sensibilität der Lehrer für die spezifischen Belange sehbehinderter und blinder Schüler nicht nur zu Beginn, sondern über die gesamte Dauer des Berufsschulbesuchs hinweg zu fördern. Die anfänglich große Bereitschaft zur Berücksichtigung der spezifischen Probleme von sehbehinderten Schülern flaute manchmal nach einiger Zeit ab. In Sonderberufskollegs selbstverständliche Unterrichtshilfen (Folien als Tischvorlagen, vergrößertes Unterrichtsmaterial etc.) wurden dann schlicht vergessen. Folgende Unterstützungen für Lehrer an den Regelberufskollegs wurden umgesetzt:

- An 11 Schulen wurden für Lehrkräfte ausführliche Erstberatungen zur Unterrichtsgestaltung durchgeführt.
- In 9 Schulen konnte erreicht werden, dass Kopien von Tafelbildern bzw. Folien zur Verfügung gestellt wurden.
- Die Lehrkräfte an 7 Schulen nahmen regelmäßig (mindestens einmal in sechs Wochen) weitere Beratungen zur Unterrichtsgestaltung in Anspruch.

Die Projektmitarbeiter und die zuständige Lehrkraft des Westf. Berufskollegs Soest sprachen in regelmäßigen Abständen ab, ob und welche Unterstützungsmaßnahmen an den Schulen erforderlich waren. Während die Projektmitarbeiter die Auszubildenden dabei unterstützten, sich an der Schule zurecht zu finden, die für sie erforderlichen Hilfsmittel zu organisieren und sie sozialpädagogisch begleiteten, konzentrierte sich die Arbeit der Sonderpädagogin auf die Erstberatung der Lehrer und die Unterrichtsgestaltung. Der bei schulischen Defiziten eingeleitete Stützunterricht wurde i.d.R. von Honorarkräften erbracht. Auf der Basis eines schulischen Förderplans wurde gemeinsam mit allen Beteiligten vierteljährlich der Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen beurteilt und ggf. wurden erforderliche Modifikationen beschlossen und umgesetzt.

4. Ausbildungsergebnisse

Der Erfolg der ambulanten Unterstützung blinder und sehbehinderter junger Menschen in der betrieblichen Ausbildung kann an den Prüfungsergebnissen und an der beruflichen Eingliederung gemessen werden. Hierzu können folgende Angaben gemacht werden:

21 Auszubildende haben im Berichtszeitraum eine Zwischenprüfung absolviert und gehen auf die Abschlussprüfungen zu. Den 5 Auszubildenden des Ausbildungsjahrgangs 2003 stand die Zwischenprüfung zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch bevor. Eine Auszubildende wechselte vor der Zwischenprüfung von der betrieblichen Ausbildung in die stationäre Ausbildung im Berufsbildungswerk Soest.

Auch wenn es ein „nicht bestanden“ bei den Zwischenprüfungen nicht gibt, sind gute Ergebnisse positiv zu bewerten, da sie ein wichtiger Indikator für den Leistungsstand des Auszubildenden sind. Bei einem nicht (Note 5) oder nur knapp (Note 4 - 5) ausreichenden Resultat wurden daher nach Möglichkeit die notwendigen Maßnahmen wie Stütz- und Förderunterricht eingeleitet. Dies war bei 6 der 13 Auszubildenden der Ausbildungsjahrgänge 2000 und 2001 der Fall. Ein mangelhaftes Ergebnis (Note 5) veranlasste darüber hinaus den Ausbildungsbetrieb, nach Absprache mit den Projektmitarbeitern, der Kammer, der Agentur für Arbeit und dem zuständigen Berufskolleg das Ausbildungsjahr wiederholen zu lassen.

Von den 7 MobiliS-Teilnehmern, die seit 2000 begleitet wurden, haben 5 bis zum 01.10. 2003 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Ein weiterer absolvierte eine dreieinhalb Jahre dauernde Ausbildung und bestand im Winter 2004 seine Prüfung. Unter diesen ersten 6 Teilnehmern mit erfolgreichem Abschluss befanden sich ein blinder, 4 hochgradig sehbehinderte und ein sehbehinderter Auszubildender. Alle Absolventen waren männlich. Durchschnittlicher Grad der Behinderung (GdB) war 90. Zwei von ihnen wurden von ihren Ausbildungsbetrieben in ein mittlerweile unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, zwei weitere fanden – nach einer kurzen Zeit der Arbeitslosigkeit – eine Festanstellung in anderen Betrieben. Ein Absolvent entschloss sich trotz Übernahmeangebots seines Ausbildungsbetriebes zur Aufnahme eines Studiums. Ein Teilnehmer begab sich in eine Weiterbildungsmaßnahme. Ein einziger Auszubildender scheiterte aus krankheitsbedingten Gründen.

Im Projektzeitraum kam es insgesamt zu drei Ausbildungsabbrüchen. Ein blinder Teilnehmer, der 2000 seine Ausbildung begonnen hatte, musste wie oben erwähnt die Ausbildung trotz Wiederholung des dritten Ausbildungsjahres im Frühjahr 2004 abbrechen. Eine sehbehinderte Teilnehmerin, die ab 2002 eine Unterstützung durch MobiliS erhielt, setzte nach einer betriebsbedingten Kündigung noch in der Probezeit die Ausbildung im Berufsbildungswerk Soest fort. Zu einem weiteren Ausbildungsabbruch kam es im Dezember 2003 bei einem sehbehinderten Teilnehmer, der seit 2001 von MobiliS begleitet wurde, weil auch bei Verlängerung der Ausbildungszeit ein erfolgreicher Abschluss aufgrund mangelhafter Leistungen in der Theorie nicht zu erwarten gewesen wäre. Dieser Jugendliche erhielt im selben Betrieb einen befristeten Vertrag als angelernter Arbeiter mit der Option auf Verlängerung.

Können aufgrund der vorliegenden Ergebnisse bereits erste Prognosen für die berufliche Eingliederung der MobiliS-Absolventen gegeben werden? Zur Beantwortung dieser Frage soll auf Erfahrungen des Modellprojekts REGINE mit einer weit größeren Zahl von Auszubildenden Bezug genommen werden. Dieses bundesweite Modellprojekt für den Personenkreis der lernbehinderten Jugendlichen kam zu dem Ergebnis, dass eine betriebliche Ausbildung zwar mit einem relativ hohen Risiko des Abbruchs verbunden ist. Wird sie aber erfolgreich abgeschlossen, ist die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsvertrag zu bekommen und am Arbeitsplatz über eine längere Zeit zu verbleiben, sehr viel größer als bei einer überbetrieblichen Ausbildung².

² Modellprojekt der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation „REGIONALE NEtzwerte zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher (REGINE)“, Abschlussbericht 2003, S. 364

Der erste Teil der Aussage trifft insofern für MobiliS-Absolventen nicht zu, als die betriebliche Ausbildung hier – betrachtet man die bisher vorliegenden Ergebnisse – nicht mit einem höheren Risiko des Abbruchs verbunden war: Nur drei der Jugendlichen, die im Berichtszeitraum eine von MobiliS unterstützte betriebliche Ausbildung absolvierten, mussten die angestrebte Ausbildung endgültig abbrechen.

Dieser Erfolg setzt allerdings voraus, dass die Bewerber es zunächst schaffen, überhaupt einen Ausbildungsplatz in einem Betrieb zu besetzen. Rund die Hälfte der MobiliS-Kandidaten von 2000 bis 2003 konnte eine eigentlich mögliche betriebliche Ausbildung nicht aufnehmen, da ein entsprechender Ausbildungsplatz nicht gefunden werden konnte.

Eine Übereinstimmung mit REGINE gibt es in Bezug auf den Verbleib der Absolventen nach der Ausbildung. Die MobiliS-Auszubildenden waren beim Überschreiten der sog. „zweiten Schwelle“ – dem Übergang von der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis – ähnlich erfolgreich: Insgesamt 4 der 7 Absolventen des ersten Ausbildungsjahrgangs stehen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt, zwei davon in ihrem Ausbildungsbetrieb. Zwei weitere schlossen ein Studium bzw. eine Weiterbildung an. Nur ein Absolvent ist zurzeit arbeitslos. Ob sich diese Quote in den kommenden Jahren halten lassen, ist nicht zuletzt aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt fraglich. Insgesamt lässt sich aber feststellen, dass auch blinde und sehbehinderte Jugendliche eine betriebliche Ausbildung erfolgreich abschließen können und dass diese Absolventen mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit als nach einer überbetrieblichen Ausbildung direkt im Anschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Die beruflichen Perspektiven der von MobiliS unterstützten Auszubildenden in einer betrieblichen Ausbildung sind aber nicht allein wegen der Übernahmeoption als insgesamt positiv zu sehen: Die betriebliche Ausbildung fördert das fachliche Können ebenso wie die Belastbarkeit und die Sozialkompetenz allgemein. Sie bewirkt bei den Auszubildenden in der Regel ein hohes Maß an Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb und trägt zu einem entwickelten Selbstbewusstsein bei. Alles in allem war zu beobachten, dass bei den Jugendlichen Eigenschaften heranreifen, die gute Voraussetzungen für eine berufliche Eingliederung bieten, sofern angemessene Voraussetzungen geschaffen und die auftretenden Krisen erfolgreich gemeistert werden konnten. Und noch ein weiterer Aspekt macht die beschriebenen Ausbildungsergebnisse bedeutsam: Die Erfahrung, dass auch ein blinder oder

hochgradig sehbehinderter junger Mensch den Anforderungen einer anspruchsvollen betrieblichen Berufsausbildung gewachsen ist, wirkt negativen Erwartungen entgegen und motiviert Arbeitgeber zur Einstellung von Menschen mit (Seh)Behinderungen.

5. Befragung von Ausbildungsbetrieben

Um ein Bild vom Bedarf und von den Erwartungen der Ausbildungsbetriebe bezüglich der Unterstützung durch MobiliS zu bekommen, wurde eine schriftliche Befragung aller Unternehmen und Institutionen durchgeführt, die einen blinden oder sehbehinderten jungen Menschen im Rahmen des Modellprojekts in Ausbildung nahmen. Von den 27 in Frage kommenden Ausbildungsbetrieben füllten 16 den Fragebogen aus. Die folgenden Aussagen beziehen sich auf diese Fragebögen.

Zunächst bezog sich eine Frage darauf, wie die Ausbilder die Eignung der Auszubildenden einschätzten. 45,2 % gaben diese als „gut“ bis „sehr gut“ an, 55,5 % wiesen dagegen auf Einschränkungen der Eignung hin. Wenn die Betriebe nicht oder nicht ganz mit der Eignung zufrieden waren, führte das in fast allen Fällen dazu, dass Schritte zur Beseitigung der festgestellten Mängel eingeleitet wurden. Entweder wurde in Zusammenarbeit mit den Projektmitarbeitern nach Lösungen gesucht oder der Betrieb leitete eigene Unterstützungsmaßnahmen ein. Die Ausbilder waren aber mit den Ergebnissen der eigenen Bemühungen zur Steigerung der Leistungsfähigkeit z.T. nicht zufrieden. Auf die Frage, ob die Bemühungen zur Behebung der Leistungsdefizite erfolgreich gewesen sind, gaben nur wenige eine durchweg positive Antwort. Die Betriebe verfügten über einige Kompetenzen bei der Unterstützung ihrer Auszubildenden in Krisen, ihre Strategien reichten aber offensichtlich für die Förderung von blinden oder sehbehinderten Auszubildenden nicht aus .

Die MobiliS-Unterstützungen wurden erfolgreicher eingeschätzt. Die Betriebe bewerteten sie insgesamt als „gut“ oder „sehr gut“. Die Beratung durch die Projektmitarbeiter im Vorfeld der Ausbildung wurde ebenfalls recht positiv eingeschätzt. In gleicher Weise sehr positiv fiel die Bewertung der laufenden Unterstützung sowie bei besonderen Problemen aus. Die Wertschätzung der durch MobiliS geleisteten Arbeit spiegelt sich auch darin wider, dass gegenüber den erbrachten Leistungen kaum zusätzliche erwartet wurden. Lediglich ein Betrieb gab

an, dass er sich Fortbildungsangebote für seine Mitarbeiter zum Thema „Sehbehinderung“ über das vorhandene Angebot hinaus wünsche.

Die Auswertung des Modellprojekts REGINE kam zu dem Ergebnis, dass Betriebe einen Menschen mit Lernbehinderung nur dann in Ausbildung nehmen, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind: die finanzielle Beihilfe in Form des – von der Agentur für Arbeit zu bewilligenden – Zuschusses zur Ausbildungsvergütung sowie eine externe sonderpädagogische Unterstützung³. Unsere Befragung ergab eine so eindeutige Position nicht. Drei Betriebe würden (auf der Basis der gemachten Erfahrungen) in jedem Fall einen blinden oder sehbehinderten jungen Menschen auch ohne jede Unterstützung ausbilden. 6 Betriebe gaben an, dass sie nur dann einen sehbehinderten Jugendlichen einstellen würden, wenn der zusätzliche Aufwand nicht zu hoch sei. Jeweils 4 Betriebe knüpften die Ausbildung entweder an die Bedingung einer Unterstützung durch das Berufsbildungswerk Soest oder einer finanziellen Förderung durch die Agentur für Arbeit.

Auf die Frage nach wünschenswerten Eigenschaften der Auszubildenden machten die Betriebe die folgenden Angaben:

Tabelle 7: Gewünschte Eigenschaften der Auszubildenden

	von „sehr wichtig“ bis „unwichtig“
Positive Arbeitseinstellung	10
Intelligenz	8
Arbeitsleistung	8
Sozialverhalten	7
Schulische Leistungen	5
Unterstützung durch die Eltern	4

Die Tabelle zeigt, dass die „positive Arbeitseinstellung“ am häufigsten als sehr wichtiges Merkmal angesehen wird. Sind die Auszubildenden motiviert und interessiert, dann lassen sich viele Schwierigkeiten überwinden. Intelligenz, Arbeitsleistung und

³ REGINE, Abschlussbericht, S. 232

Sozialverhalten folgen diesem Wert. Weniger wichtig scheinen den Betrieben die schulischen Leistungen und die Unterstützung durch die Eltern zu sein.

Die Betriebe reagierten sehr zurückhaltend auf die Frage, ob sie den jeweiligen blinden oder sehbehinderten jungen Menschen nach der Ausbildung übernehmen würden. Der größte Teil legte sich nicht fest und verwies auf die wirtschaftliche Situation oder darauf, dass sich diese Frage erst nach Abschluss der Ausbildung stelle.

6. Resümee

- Stationäre berufliche Bildungsmaßnahmen sind und bleiben notwendiger Bestandteil der Förderung zur Teilhabe am Arbeitsleben für blinde und sehbehinderte junge Menschen, da eine betriebliche Berufsausbildung blinder und sehbehinderter junger Menschen deutlich höhere Anforderungen an die schulischen Voraussetzungen sowie an die soziale Kompetenz stellt als eine überbetriebliche Ausbildung in einem Berufsbildungswerk.
- Ein wohnortnahes Angebot besonderer Hilfen in Ergänzung des beruflichen Bildungsangebots des Berufsbildungswerkes und des Westf. Berufskollegs Soest erschließt ein breiteres Spektrum an Ausbildungsberufen für blinde und sehbehinderte Menschen .
- Das Angebot der Beratung und Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung kann besonderen sozialen Belangen der blinden und sehbehinderten Auszubildenden besser Rechnung tragen.

- Durch eine betriebliche Ausbildung mit fachkundiger Beratung und Unterstützung können blinde und sehbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene schneller als nach einer überbetrieblichen Ausbildung beruflich eingegliedert werden.
- Eine behinderungsspezifische Begleitung während der betrieblichen Ausbildung reduziert das Risiko des Scheiterns.
- Das Angebot wohnortnaher ambulanter Hilfen hat positive Rückwirkungen auf den stationären Sektor im Sinne einer Flexibilisierung der Ausbildung, der Rückkopplung an betriebliche Praxis sowie der Herstellung von Synergieeffekten.
- Wichtig für den Erfolg einer betrieblichen Berufsausbildung sind ihre sorgfältige Planung und Vorbereitung. Ohne ein angemessenes Entgelt hierfür können Spezialeinrichtungen diese Leistung dauerhaft nicht anbieten. Dies gilt vor allem, wenn trotz aller Bemühungen, trotz Eignung und Neigung des Ratsuchenden ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nicht zustande kommt.

Anhang

Fazit von Prof. Dr. Jürgen Hohmeier

- Der Personenkreis
- Die Arbeit von MobiliS
- Implementierung im Berufsbildungswerk Soest

Erfahrungsberichte

- Annika Tiemann
- Deutsche Telekom AG, Bielefeld
- Die Projektmitarbeiter

Ein Fazit

von Prof. Dr. Jürgen Hohmeier

Auftrag und Aufgabe von Modellprojekten ist es, für anhaltende Probleme – in diesem Fall: die berufliche Ersteingliederung von sehbehinderten und blinden jungen Menschen – neue Lösungswege zu suchen und zu erproben. Solche neuen Wege orientieren sich i.d.R. an einer neuen Sichtweise von Problemen bzw. deren Lösung, an neuen Leitbildern der Behindertenhilfe oder an zeitgemäßen sozialpolitischen Maximen. In einem Abschlussbericht zu einem Modellprojekt geht es darum, dessen Ergebnisse zu dokumentieren, vorliegende Erfahrungen auszuwerten und beides in einen Zusammenhang zu bringen.

Ich möchte im Folgenden zu drei Aspekten ein Fazit versuchen:

1. zu dem Personenkreis, der von Mobilis in der betrieblichen Ausbildung unterstützt wurde;
2. zu zentralen Merkmalen der Arbeit von Mobilis und
3. zur Implementierung dieses neuen Angebots im BBW Soest.

Es geht mir dabei um eine Interpretation, die diese Aspekte in einem etwas weiteren Rahmen sehen möchte.

1. Personenkreis

Für die Auswertung von Modellprojekten dürften die Merkmale des einbezogenen Personenkreises von besonderer Bedeutung sein. Bei Mobilis ist zusätzlich ein Vergleich mit einer Parallelgruppe der im BBW Soest ausgebildeten Jugendlichen interessant.

Zu den wichtigsten Ergebnissen eines solchen Vergleichs gehört, dass die beiden Gruppen sich nicht nach Art und Schwere der primären Behinderung – in der Mobilis-Gruppe ist der Anteil der Blinden allerdings höher – unterscheiden, wohl aber darin, dass die im BBW Auszubildenden in weit größerem Umfang zusätzliche Behinderungen aufweisen. Ferner unterscheiden sich die Mobilis-Teilnehmer von der BBW-Parallelgruppe darin, dass erstere fast durchweg höhere Schulabschlüsse haben. Ebenso zeigten sie in einem standardisierten Test höhere Werte in ihren Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen: sie sind sich Ihrer Fähigkeiten häufiger bewusst und trauen sich mehr zu. Diese Ergebnisse weisen auf eine gute „Passung“ zwischen den Unterstützungsmöglichkeiten von Mobilis und den Bedarfen der Mobilis-Teilnehmer hin. Diese stellen in mehrfacher Hinsicht eine gewissermaßen positive Auswahl dar, deren Merkmale eine Voraussetzung für den Erfolg einer ambulanten Unterstützung in der betrieblichen Ausbildung sein dürften.

Damit unterstützte Mobilis im Projektzeitraum tatsächlich junge Menschen, die die besonderen Leistungen eines Berufsbildungswerks nicht vollständig brauchten. Allerdings sollte aus dem Vergleich der beiden Gruppen nicht der Schluss gezogen

werden, dass die ambulant Betreuten auch ohne behinderungsbezogene Unterstützung eine betriebliche Ausbildung erfolgreich absolvieren könnten. Dies dürfte nach den vorliegenden Erfahrungen nur ausnahmsweise möglich sein.

Die sich in der Behindertenhilfe häufig stellende Frage, ob durch eine Ausweitung und Intensivierung der Unterstützungsleistungen mehr von Behinderung betroffene Menschen in eine neue und innovative Maßnahme einbezogen werden könnten, ergibt sich für die Modellphase des Projekts nur theoretisch. Einmal konnte Mobilis aufgrund der personellen Ressourcen höchstens ca. 30 Personen begleiten. Zum anderen vermag eine Steigerung der Betreuungsintensität die erforderliche Motivation und das Engagement der Jugendlichen nicht zu kompensieren. Zudem ist es gegenwärtig für seheingeschränkte junge Menschen sehr schwer, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Diese Faktoren sowie die Zurückhaltung der örtlichen Agenturen für Arbeit waren der Grund dafür, dass lediglich ein Drittel der Bewerber in die Begleitung aufgenommen werden konnte.

Ohne Zweifel zeigt sich der besondere Erfolg des Modellprojekts auch darin, dass durch Mobilis das Spektrum der Ausbildungen – insbesondere im kaufmännisch-verwaltenden Bereich – ganz erheblich erweitert werden konnte: immerhin fast die Hälfte der Jugendlichen wird in einem Beruf ausgebildet, der im BBW Soest nicht angeboten werden kann. In diesem Punkt liegt eine beträchtliche Hoffnung für die berufliche Integration von Blinden und Sehbehinderten.

2. Die Arbeit von Mobilis

Der Arbeitsansatz von Mobilis ist auf die individuellen Bedarfe der begleiteten jungen Menschen ausgerichtet, weist aber gleichwohl eine Reihe von Strukturmerkmalen auf. Ein zentrales Merkmal besteht darin, dass es bei einem sehr hohen Anteil um eine fachliche sehbehinderten- und blindenspezifische Arbeit geht, in der die Hilfsmittelausstattung und –anpassung im Vordergrund stehen. Dieser Umstand ist sicherlich teilweise darauf zurückzuführen, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmer in kaufmännischen und Büroberufen ausgebildet wird. Er spielt aber generell in der beruflichen Ausbildung von Sehbehinderten und Blinden eine große Rolle.

Ein anderes wichtiges Merkmal der Arbeit liegt in deren Phasenspezifität, die sich in der erhöhten Intensität vor, zu Beginn und gegen Ende der Ausbildung sowie in Krisen ausdrückt. Die Beseitigung von Schwierigkeiten und die Unterstützung in Krisen bestimmen wesentlich den Ausbildungserfolg. Dieses Merkmal verlangt eine besondere Nähe zu den Teilnehmern und den ausbildenden Betrieben und damit ein hohes Maß an Präsenz und Planungskompetenz. Eine Projektmitarbeiterin brachte diese Anforderung anschaulich auf den Punkt, indem sie die Begleitung als eine Arbeit charakterisierte, die „ständig am Ball zu bleiben habe“. Der Abschlussbericht

macht deutlich, welcher Stellenwert in der Begleitung dabei Abteilungs- und Personalwechseln in der Ausbildung zukommt.

Ein drittes Strukturmerkmal ist mit der Vernetzung von MobiliS mit einer anderen Einrichtung der Blinden- und Sehbehindertenbildung gegeben. Angesichts der Bedeutung, die die berufsschulischen Leistungen haben, hat die Kooperation mit dem Westfälischen Berufskolleg eine große Bedeutung. Diese zeigt sich v.a. in der gemeinsamen Beratung von Lehrern an allgemeinen Berufskollegs und der Initiierung und Planung von Stützunterricht. Auch hier ist die Sicherstellung eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses das zentrale Ziel.

Ein viertes Merkmal besteht darin, dass die bisherige Arbeit von MobiliS zentrale Merkmale eines Case Managements aufweist, auch wenn dies nicht in einem engen fachlichen Sinne der Fall sein dürfte. Diesem entspricht jedenfalls, dass bedarfsorientiert und kurzfristig mit Kooperationspartnern auf Anlässe reagiert wird, in denen zwar die Kompensation der Seheinschränkung im Vordergrund steht, es sich zumeist aber auch noch um andere multiple Problemlagen handelt. Das von MobiliS durchgeführte Case Management hat neben den jungen Menschen in Ausbildung v.a. die folgenden Partner für Kooperationen und Delegationen von Aufgaben:

1. das Beratungszentrum für blinde und sehbehinderte Menschen im Erwerbsleben sowie die Abteilung Ausbildung im Berufsbildungswerk Soest,
2. das Westfälische Berufskolleg für Blinde und Sehbehinderte Soest,
3. die ausbildenden Betriebe und
4. die Technischen Berater der Agentur für Arbeit.

Naturgemäß kommt der Beratung und Unterstützung der Betriebe eine (fast) gleichrangige Bedeutung wie der Begleitung der Teilnehmer zu. Die Projektmitarbeiter konnten zu sämtlichen Betrieben eine gute Kooperationsbeziehung herstellen. Ein Ergebnis der Betriebebefragung lässt im übrigen den Schluss zu, dass in der Motivation der Betriebe der Ausbildungszuschuss eine geringere Rolle spielt, als häufig angenommen wird.

Angesichts des hohen Anteils erfolgreich abgeschlossener Ausbildungen und der geringen Abbrecherquote muss das Modellprojekt „MobiliS“ als außerordentlich erfolgreich eingeschätzt werden. Dies trifft für beide Zieldimensionen – Erprobung einer ambulanten Beratung und Unterstützung und Erweiterung des Berufsspektrums – zu. Dieser Erfolg muss vor dem Hintergrund der Schwere der Behinderung bei fast allen Teilnehmern einerseits und der gestiegenen Ausbildungsanforderungen andererseits gesehen werden. Der Unterstützungsaufwand erscheint dabei – nach Angabe der Projektmitarbeiterinnen – mit 10-20 Stunden im Monat pro Teilnehmer verhältnismäßig, insbesondere wenn er zu dem Aufwand und den Kosten der überbetrieblich-stationären Ausbildung in Beziehung gesetzt wird.

3. Implementierung im BBW Soest

Ausbildungseinrichtungen entwickeln wie andere Organisationen im Laufe der Zeit ihre Handlungsroutinen und „Philosophien“, die die Zielerreichung sicherstellen sollen. Es ist deshalb stets eine Herausforderung, wenn eine Organisation etwa im Rahmen eines Modellprojekts neue und außerhalb der eigenen Räumlichkeiten zu erfüllende Aufgaben übernimmt. Die dazu erforderlichen Anpassungsleistungen und Anstrengungen bei der Überwindung von Schwierigkeiten haben deshalb häufig zur Folge, dass nach dem Ende der Modellphase sich deren Ergebnisse nicht als nachhaltig erweisen, das gewonnene Innovationspotenzial also mehr oder weniger schnell verloren geht. Aus der Sicht des Organisationssoziologen haben Modellprojekte zudem manchmal eine Ersatzfunktion für (nicht vorgenommene) Strukturreformen.

Es ist m.E. ein Verdienst des Berufsbildungswerkes Soest, sich den mit MobilisS verbundenen neuen Aufgaben und Anforderungen gestellt zu haben. Die Chancen, die mit der ambulanten Begleitung von jungen Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung gegeben sind, wurden erkannt. Sie liegen einmal in einer Verbreiterung des Angebotsspektrums an Berufsausbildungen für Sehbehinderte und Blinde, die der besonderen Hilfen einer stationären Einrichtung nicht oder nicht vollständig bedürfen, und damit auch in der Einbeziehung eines weiteren Klientel. Die Implementierung von MobilisS orientierte sich dabei an neuen rehabilitationspolitischen Maximen. Ein anderer Gewinn besteht in den Synergieeffekten für den „Stammbetrieb“, die überbetriebliche Ausbildung, insofern die Praxis- und Betriebsnähe gefördert wird.

Der Erfolg der Implementierung eines ambulanten Unterstützungsangebots in einer Einrichtung der beruflichen Bildung, die bislang auf die überbetriebliche Ausbildung spezialisiert war, dürfte v.a. an zwei Bedingungen geknüpft sein: 1. daran, dass ausreichend viele Kooperationsebenen entstehen, so dass MobilisS als Gesamtaufgabe verstanden wird; 2. an eine Positionierung von MobilisS im Berufsbildungswerk Soest, die einerseits mit dessen Diensten vernetzt ist, andererseits aber Bewegungsspielraum für die neuen und eigenen Aktivitäten lässt. Die wichtigsten internen Kooperationsformen sind

1. der Ausbildung vorgeschaltete und nur gemeinsam zu leistende Maßnahmen wie Beratung, Diagnostik und Begutachtung, Arbeitserprobung und Betreuung von Praktika;
2. Hilfsmittelerprobung, -ausstattung und -anpassung mit dem Beratungszentrum für blinde und sehbehinderte Menschen im Erwerbsleben am BBW Soest;
3. Inanspruchnahme der Ausbilder am betrieblichen Ausbildungsplatz.

Während die ersten beiden Ebenen von Anfang an problemlos waren, ergaben sich für die Vernetzung mit der Abteilung Ausbildung des Berufsbildungswerkes einige Schwierigkeiten. Diese waren einerseits in den Arbeitsroutinen und andererseits in den vorhandenen Kapazitäten begründet. Im Laufe der Projektphase konnten die Probleme – nicht zuletzt aufgrund zweier Fortbildungsveranstaltungen für die

Ausbilder – verringert werden. Insbesondere der kurzfristige „Einsatz“ in auswärtigen Betrieben stößt an Kapazitäts- und Flexibilitätsgrenzen.

MobiliS gehört im Berufsbildungswerk Soest dem „Fachdienst“ an, in dem verschiedene Dienste zusammengefasst sind, und ist hier dem Sozialdienst zugeordnet, dem neben den beiden MobiliS-Mitarbeiterinnen noch eine Integrationsberaterin, ein Sozialarbeiter und eine Diplom-Psychologin angehören. Die BBW-Leitung vertritt die Perspektive einer „Integration des neuen Angebots in das vorhandene“ und möchte die Entwicklung einer „Parallelstruktur“ vermeiden (Gespräch mit Leiter und stellvertretendem Leiter des BBW Soest am 25.02.2004). Auch wenn dieser Konzeption, MobiliS nicht gewissermaßen additiv zu sehen, sondern in die Regel- und Verwaltungsabläufe des Berufsbildungswerkes einzubinden, zugestimmt wird, ist dennoch die Frage zu stellen, ob MobiliS im Berufsbildungswerk Soest schon richtig positioniert ist und das ihr gemäß einer modernen Dienstleistungsorientierung und gemäß ihrer Bedeutung als zusätzliche und neue Aufgabe zukommende „Standing“ bereits erreicht hat.

Annika Tiemann, Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten beim Kreis Lippe, Detmold

Ich bin mit einem sehr schlechten Sehvermögen auf einem Auge geboren worden. Dann ist das andere Auge am Sehnerv erkrankt und komplett erblindet. Seither sehe ich nur noch ca. 5 – 10 % auf einem Auge. In unbekannter Umgebung und nachts benutze ich den weißen Stock, komme aber im Alltag noch so einigermaßen visuell klar, also ohne die Braille-Schrift zu nutzen. Ich bin ja auf eine normale Schule gegangen, auf ein Gymnasium hier. Das hat erst ganz gut geklappt. Es gab dann aber doch in der Oberstufe für mich zunehmend Probleme, im Unterricht mitzukommen, vor allem auch wegen der Sehbehinderung. Als ich durch das Abitur gefallen bin, hatte ich die Nase von der Schule voll und bin mit der Fachhochschulreife abgegangen. Ursprünglich wollte ich ein Praktikum absolvieren, das funktionierte aber nicht, wie ich es mir vorgestellt hatte. Am Ende saß ich dann zu Hause, ohne konkrete berufliche Perspektive und war ziemlich deprimiert.

Beim Arbeitsamt hat man mich dann auf das Berufsbildungswerk Soest verwiesen und auch gesagt, dass die dort neuerdings Leute mit einer Sehbehinderung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützen würden. Eine Ausbildung im BBW kam für mich ja schon allein deswegen nicht in Frage, weil ich mich für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten entschieden hatte und dieser Beruf dort nicht erlernt werden kann. Außerdem bin ich doch sehr in meinem Heimatort verwurzelt. Anfangs war ich etwas skeptisch, vor allem wegen der Entfernung zwischen Detmold und Soest. So konnte ich mir beim besten Willen nicht vorstellen, wie das funktionieren sollte, dass die mich über eine solche Distanz hinweg unterstützen. Das hat dann aber alles ganz gut geklappt. Die zuständige MobiliS-Mitarbeiterin, Frau O., hat, nachdem ich mich damit einverstanden erklärt hatte, überall angerufen, wo ich mich schon beworben hatte und Fragen zu meiner Sehbehinderung beantwortet. Dabei hat sich herausgestellt, dass viele Stellen, wo ich mich beworben hatte, sich zum Beispiel gar nicht vorstellen konnten, dass jemand, der so schlecht sehen kann, überhaupt am Bildschirm arbeiten kann. Schließlich wurde ich zu zwei Vorstellungsgesprächen eingeladen. Beide Arbeitgeber haben auch das Angebot einer Beratung durch MobiliS in Anspruch genommen. Beide Vorstellungstermine verliefen positiv. Eine Behörde wollte ein Praktikum vorschalten, um ganz sicher zu gehen, dass es auch wirklich klappen kann. Weil ich da ganz gern hinwollte – das liegt bei mir um die Ecke – und ohnehin zu Hause saß, habe ich zugesagt. Hilfsmittel für das Praktikum wurden leihweise von Soest aus organisiert und als ich dann den

Vertrag in der Tasche hatte, kriegte ich reibungslos auch meinen endgültigen Arbeitsplatz vom Arbeitsamt finanziert.

Bislang läuft die Ausbildung wirklich gut, und ich bekomme gute Beurteilungen. Neben den Einsätzen in den unterschiedlichen Abteilungen unserer Behörde muss ich natürlich auch am Unterricht unseres Studieninstituts und an der Berufsschule teilnehmen. Aber auch da sind alle über meine Sehbehinderung informiert und haben sich darauf eingestellt. So bekomme ich zum Beispiel einen Zeitzuschlag bei Klausuren, denn natürlich dauert es länger, wenn ich meine Texte unter dem Bildschirmlesegerät lesen und bearbeiten muss.

Die Unterstützung aus Soest kann ich gut annehmen. Es ist eben einfach so, dass ich ein kleines Sonderprogramm brauche aufgrund der schlechten Augen.

Stellungnahme

zur Ausbildung eines blinden Auszubildenden zum Kaufmann für Bürokommunikation in der Berufsausbildung der Telekom Training der Deutschen Telekom AG

1999 lag der *Berufsausbildung Bielefeld* die Bewerbung des blinden Herrn S. zum Kaufmann für Bürokommunikation vor. Da wir bislang über keinerlei Erfahrung im Umgang mit sehbehinderten Auszubildenden verfügten, holten wir uns Informationen beim Berufsbildungswerk für Blinde und Sehbehinderte in Soest ein. Nach dem Besuch dort und dem persönlichen Kennenlernen des Herrn S., bei dem wir uns sowohl von seinem Engagement und seiner Motivation als auch von seinen Fähigkeiten im Umgang mit dem PC unter Zuhilfenahme der Braillezeile überzeugen konnten, erhielt Herr S. einen Ausbildungsvertrag bei der Deutschen Telekom AG.

Zuvor galt es noch, die Möglichkeiten der Unterbringung in Bielefeld, des Berufsschulbesuches in Soest, Schulung unterschiedlicher, unternehmenseigener Softwareanwendungen durch die Firma RehaBit und Zuschüsse für die benötigte Hardware zu klären. Hierbei unterstützte uns Mobilis vorbildlich.

Nach Klärung der vorgenannten Angelegenheiten entschlossen wir uns, Herrn S. zum 01. August 2000 einzustellen. Noch vor Beginn der Ausbildungszeit wurde Herrn S. durch Vermittlung von Mobilis eine Mobilitätstrainerin zur Seite gestellt, die zusammen mit ihm die neue Umgebung und die Wege dorthin erkundete. Auch wir Ausbilder bekamen eine Einweisung, wie blinde Menschen zu führen sind und mit welchen Besonderheiten bzw. Anforderungen zu rechnen ist.

Bei der Deutschen Telekom, Telekom Training, findet die Ausbildung in einer Gruppenstärke von ca. 10 Auszubildenden statt. Deshalb wurde diese Auszubildendengruppe durch Mobilis speziell auf die Teamarbeit mit einer blinden Person vorbereitet und sensibilisiert. Ebenso stand Mobilis Herrn S. auch bei jedem neuen Ausbildungsabschnitt und Wechsel des Betriebseinsatzes in eine andere Abteilung unseres Unternehmens zur Verfügung.

Bei schulischen Problemen, wie auch bei der Wohnungssuche und dem Umzug in die erste eigene Wohnung begleitete Mobilis Herrn S.

Wir bedauern sehr, dass Herr S. seine Ausbildung bei der Deutschen Telekom AG krankheitsbedingt leider nicht beenden konnte und sind auch zukünftig aufgeschlossen und bereit, einen sehbehinderten oder blinden jungen Menschen auszubilden.

Unterstützung betrieblicher Berufsausbildung bei blinden und sehbehinderten Jugendlichen

Aus der Sicht der MobiliS-Mitarbeiterinnen
Annette Fecke und Adelheid Oeser

Wir erbringen und vermitteln vielfältige ambulante Unterstützungsangebote: Bewerbertraining, Ausbildungsplatzakquise, passgenaue Hilfsmittelausstattungen, Mobilitätstraining, PC-Schulungen, Job-Coaching, psychosoziale Beratungsgespräche und Konfliktmanagement sind nur einige der vielfältigen Dienstleistungen, die wir im Rahmen einer Ausbildungsbegleitung durch MobiliS erbringen. Dabei sehen wir uns ausdrücklich nicht nur den blinden und sehbehinderten Menschen gegenüber in der Pflicht, sondern gleichermaßen auch deren Ausbildungsbetrieben und allen anderen mittel- und unmittelbar an der Ausbildung beteiligten Personen und Institutionen. So ist der blinde oder sehbehinderte Schulabgänger, der eine betriebliche Ausbildung machen möchte, ebenso unser Kunde wie sein (potenzieller) Ausbildungsbetrieb, die zukünftige Berufsschule und die zuständige Agentur für Arbeit. Und regelmäßig wollen auch seine Eltern und der an seiner beruflichen Zukunft interessierte Klassenlehrer in die Beratung einbezogen werden. Sie alle haben unterschiedliche, ja manchmal gegensätzliche Erwartungen an uns, mit denen wir konstruktiv umzugehen haben, ohne dabei unseren Hauptauftrag - eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung – aus den Augen zu verlieren.

Unsere Unterstützung lebt davon, dass sie schnell, problemnah und möglichst „dezent“ immer dort zur Stelle ist, wo sie gebraucht wird. Viele Beratungs- und Unterstützungsleistungen werden von uns lediglich vermittelt. Tatsächlich umgesetzt werden sie dann von unseren Kollegen am Westfälischen Berufskolleg, aus dem Beratungszentrum für blinde und sehbehinderte Menschen im Erwerbsleben, den Reha-Fachdiensten und den unterschiedlichen Ausbildungsabteilungen des Berufsbildungswerkes. Ihnen gebührt unsere Anerkennung, wäre unsere Arbeit doch ohne ihre Fachkompetenz, ihren Einsatz und ihre Bereitschaft zur Kooperation gar nicht möglich.

Das MobiliS-Unterstützungsmanagement stellt vielfältige und manchmal schwer miteinander vereinbare Anforderungen an uns, z.B.: Fachwissen, schnelle Auffassungsgabe, Flexibilität, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Verbindlichkeit, Einfühlungsvermögen. Wir erleben uns dabei in den

unterschiedlichsten Rollen, z.B. als: Vermittler, Berater, Zuhörer, Trainer, Moderator, Planer, Fachkraft für Sehbehinderung. Unsere Arbeit ist nichts für Menschen, die feste Routinen brauchen. Denn die können wir nur in sehr begrenztem Maße entwickeln bzw. vollziehen. Jeder „Fall“ ist ein wenig anders und ständig müssen Kooperationen neu angebahnt und weiter entwickelt werden. Jeder einzelne Arbeitstag ist für Überraschungen und neue Herausforderungen gut, „business as usual“ kommt kaum vor und ein Problem selten allein. Und doch überwiegt bei uns die Freude an dieser „unüblichen“ Arbeit, besonders, wenn sie manchmal dazu beiträgt, das zunächst für unmöglich Gehaltene möglich zu machen. Was uns darüber hinaus motiviert? Neben dem Erfolg der Auszubildenden sind es die Anerkennung und die positiven Rückmeldungen, die wir von den Verantwortlichen der mit uns kooperierenden Ausbildungsbetriebe erhalten. Ihnen möchten wir abschließend noch einmal ganz besonders für ihr Engagement und die ausgezeichnete Zusammenarbeit danken.