

BERATUNG ZUR BERUFLICHEN WEITERBILDUNG UND TEILHABE BLINDER UND SEHBEHINDERTER MENSCHEN

Ein Handlungsleitfaden



Impressum

Autor: Christoph Eckhardt

Herausgeber: Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V.
(DVBS)

Frauenbergstr. 8, 35039 Marburg

Ort: Marburg

Erscheinungsjahr: 2023

Diese Handreichung wurde im Rahmen des Projekts agnes@work – Agiles Netzwerk für sehbeeinträchtigte Berufstätige erstellt. Das Projekt agnes@work wird von 2020 bis 2023 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert.

© DVBS

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
1. Einleitung: Beratung zur beruflichen Weiterbildung von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen.....	5
2. Weiterbildungsberatung als berufliche Entwicklungsberatung.....	7
2.1. Weiterbildung inklusiv	7
2.2. Empowerment als Leitbild	10
2.3. Professionelle Beratung.....	11
2.4. Hintergrundwissen: Chancen und Herausforderungen der dig. Transformation	14
3. Blinde und sehbehinderte Menschen als Adressaten der Weiterbildungsberatung	19
3.1. Auswirkungen von (zunehmenden) Sehbeeinträchtigungen im Arbeitsleben.....	22
3.2. Hintergrundwissen: Die häufigsten Augenerkrankungen als Ursachen von Sehbehinderungen und Blindheit	23
3.3. Hintergrundwissen: Ausgewählte assistive Technik	25
4. Der Beratungsprozess	26
4.1. Klärung des Anliegens & Ziele des Beratungsprozesses (Orientierungsberatung) ..	27
4.1.1. Methodisches Vorgehen.....	27
4.1.2. Mögliche Beratungsanlässe	29
4.2. Reflexion vorhandener Kompetenzen (Kompetenzentwicklungsberatung)	32
4.2.1. Methodenvorschlag 1: Reflexion der bisherigen beruflichen Stationen	32
4.2.2. Methodenvorschlag 2: Erfassung beruflicher Kompetenzen	33
4.2.3. Methodenvorschlag 3: TalentKompass und ProfilPASS.....	35
4.3. Berufliche Ziele und Entwicklungsstrategien (Laufbahnberatung)	37
4.3.1. KRAFTvolle Ziele	37
4.3.2. Lebens- und Berufswegplanung bei Sehverschlechterung und Sehverlust	39
4.4. Auswahl und Finanzierung der Weiterbildung (Informationsberatung).....	42
4.4.1. Weiterbildungsangebote finden	43

4.4.1.1.	Barrierefreie Weiterbildungen: iBoB Weiterbildungsplattform.....	43
4.4.1.2.	Weiterbildungssuche im Internet.....	44
4.4.1.3.	Betriebliche Weiterbildungsangebote	44
4.4.2.	Weiterbildungsangebote finanzieren	45
4.4.2.1.	Förderung der beruflichen Weiterbildung (Arbeitsförderungsgesetz SGB III) ...	45
4.4.2.2.	Das Aufstiegs-BAföG	46
4.4.3.	Anforderungen an barrierefreie Weiterbildungen.....	46
4.4.3.1.	E-Learning	49
4.4.3.2.	Anforderungen an Prüfungen	49
4.5.	Unterstützungsmöglichkeiten (Lernberatung).....	51
	Positive Lernerfahrungen bearbeiten	52
	Offensiv die eigenen Beeinträchtigungen ansprechen.....	52
	Lernpatenschaften bilden	52
	Peer-Mentoring	53
4.6.	Entscheidungen treffen und umsetzen	53
4.7.	Reflexion des Beratungsprozesses	55
5.	Rahmenbedingungen für die Beratung	57
5.1.	Präsenzberatung.....	57
5.2.	Beratung Online.....	58
5.3.	Barrierefreie Kommunikationsplattformen	60
5.4.	Informationen zum Datenschutz	61
6.	Verzeichnis der Abkürzungen und Begriffe	63
7.	Verzeichnis der Infokästen	65
8.	Literaturverzeichnis	66
9.	Bildquellen.....	69

1. Einleitung: Beratung zur beruflichen Weiterbildung von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen

Berufstätige mit Sehbeeinträchtigungen sind von technischen oder organisatorischen Veränderungen am Arbeitsplatz besonders betroffen. Denn neue Computerprogramme werden häufig erst zeitverzögert barrierefrei. Die Anpassung der technischen Hilfsmittel verzögert sich ebenfalls. Die Digitalisierung bringt neben Chancen auch Herausforderungen. Weiterbildungsangebote stehen oft nicht barrierefrei zur Verfügung.

Mit dem Handlungskonzept „Beratung zur beruflichen Weiterbildung und Teilhabe blinder und sehbehinderter Menschen“ aus dem Projekt agnes@work möchte der Deutsche Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS) die Weiterbildungsberatung für sehbeeinträchtigte Berufstätige oder Arbeitslose in Zusammenarbeit mit multiprofessionellen Expertenteams sowie Selbsthilfeorganisationen intensivieren und erweitern.

Das Handlungskonzept wendet sich an

- Beratungsfachkräfte des DVBS und seiner Partnerorganisationen. Sie sollen befähigt werden, spezielle Fragestellungen der beruflichen Entwicklungs- und Weiterbildungsberatung in ihr Beratungsangebot aufzunehmen.
- Beratungseinrichtungen für Menschen mit Behinderungen, die andere Beratungsschwerpunkte haben oder nicht auf die spezifischen Bedürfnisse sehbeeinträchtigter Menschen spezialisiert sind, zum Beispiel die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung, Integrationsfachdienste oder Reha-Beratungen der Arbeitsagenturen oder Berufsgenossenschaften. Sie sollen für die Weiterbildungsberatung von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen sensibilisiert werden. Das Handlungskonzept gibt Anregungen, die Weiterbildungsberatung dieser Zielgruppe mit ihren Beratungsschwerpunkten zu verknüpfen oder auf die Beratung beim DVBS zu verweisen.
- Weiterbildungsberatungsstellen von Kommunen, Kammern, Verbänden, Bildungseinrichtungen, Weiterbildungsverbänden, Arbeitsagenturen und Jobcentern: Sie sollen gestärkt werden, in ihre Beratung auch die berufliche Entwicklungsberatung aufzunehmen und spezifische Anliegen von sehbeeinträchtigten Menschen mit zu berücksichtigen.

Das Beratungsangebot des DVBS kann ergänzend in Anspruch genommen werden. Es unterstützt Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen in Bezug auf spezifische Fragen zur Weiterbildung von blinden und sehbehinderten Menschen, zu Hilfsmitteln und Arbeitsplatzausstattungen sowie zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen und Bildungsangeboten.

2. Weiterbildungsberatung als berufliche Entwicklungsberatung

Das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben wandelt sich in einem rasanten Tempo. Globalisierung, digitale Transformation, der Umstieg auf erneuerbare Energien haben enorme Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Qualifikation der Beschäftigten. Lebensbegleitendes Lernen ist eine Voraussetzung für die berufliche und persönliche Entwicklung. Im Berufsleben erfolgt eine ständige Erweiterung und Anpassung der beruflichen Kompetenzen an neue technische oder organisatorische Anforderungen. Das erfordert eine fortwährende Weiterbildung im erlernten Beruf, Anpassungsfortbildungen an neue technologische Standards, Aufstiegsfortbildungen oder das Erlernen eines neuen Berufes. Auch die allgemeine Weiterbildung zu individuell interessanten Themen ist ein wichtiger Bestandteil zur Persönlichkeitsentwicklung. Durch Weiterbildung werden die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe und Handlungsfähigkeit gestärkt.



2.1. WEITERBILDUNG INKLUSIV

Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen erkennt das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung (Artikel 24) und Arbeit (Artikel 27) an. Niemand darf aufgrund einer Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden. Das gilt für alle Ebenen des Bildungssystems, einschließlich des lebensbegleitenden Lernens. Dazu müssen Menschen mit Behinderungen wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen (siehe Artikel 24e Behindertenrechtskonvention) angeboten werden, mit dem Ziel der vollständigen Integration.

Nach Artikel 27 der Behindertenrechtskonvention (Arbeit und Beschäftigung) sollen Menschen mit Behinderung ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen können, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Darüber hinaus soll ihnen der Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie

Berufsausbildung und Weiterbildung ermöglicht werden. Bildungsangebote auf dem allgemeinen Weiterbildungsmarkt müssen daher für Menschen mit Behinderungen *„in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar“* sein ([Behindertengleichstellungsgesetz, § 4](#)) und mit Unterstützung durch behinderungsbedingt notwendige Hilfsmittel erfolgreich absolviert werden können. *„Gefordert sind didaktisch-methodische Konzepte, die [...] individualisierte Lernformen aufnehmen, Binnendifferenzierung stärker berücksichtigen und die Unterschiedlichkeit in der gesamten Lerngruppe produktiv nutzen.“* (Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt / Hans-Peter Klös, 2021, S. 32)

INFOKASTEN 1: WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG IN DEUTSCHLAND

Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung hat in den letzten zehn Jahren zwar zugenommen: von 42 Prozent im Jahr 2010 auf sechzig Prozent im Jahr 2020. Der größte Anteil davon entfiel auf die betriebliche Weiterbildung (2018: 72 Prozent, 2020: 65 Prozent). Der Anteil der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung stieg 2020 von 10 Prozent (2018) auf 18 Prozent. Die nicht berufsbezogene Weiterbildung stagniert seit 2012 bei 17 bis 18 Prozent. Allerdings beträgt die Dauer der betrieblichen Weiterbildungen zu 62 Prozent nur einige Stunden oder nur einen Tag, bei weiteren 27 Prozent mehrere Tage. Mehrwöchige oder mehrmonatige Weiterbildungen hatten 2020 nur einen Anteil von jeweils fünf Prozent (BMBF, 2021, S. 11, 22 und 48).

Für die Weiterbildung von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen ist es deshalb wichtig, alle beruflichen Weiterbildungsangebote, insbesondere im Kontext der digitalen Transformation barrierefrei nutzen zu können. Dazu bedarf es zum einen der Unterstützung von Bildungseinrichtungen bei der barrierefreien Gestaltung ihrer Weiterbildungsangebote (vgl. Kapitel 4.4.3). Zum anderen sollen sehbeeinträchtigte Teilnehmende unterstützt werden, damit sie an Weiterbildungen teilnehmen können, die nur teilweise barrierefrei sind. Denkbar sind auch kooperative Angebote von Berufsbildungs- und Berufsfortbildungswerken für Sehbeeinträchtigte und anderen Weiterbildungseinrichtungen, um eine möglichst große Teilhabe sehbeeinträchtigter Menschen an beruflicher Weiterbildung erreichen zu können.

INFOKASTEN 2: WEITERBILDUNGSBERATUNG DURCH DEN DVBS

FÜR SEHBEEINTRÄCHTIGTE (BLINDE UND SEHBEHINDERTE) ERWERBSFÄHIGE MENSCHEN

Sie richtet sich an alle, die in einem Arbeitsverhältnis sind, die freiberuflich selbstständig tätig oder arbeitslos sind oder nach einer Unterbrechung wieder berufstätig werden möchten:

- Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen;
- Auswahl und Eignung von Weiterbildungsangeboten;

BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG, NEUORIENTIERUNG ODER WIEDEREINSTIEG (BERATUNG ZUR BERUFLICHEN ENTWICKLUNG, LAUFBAHNBERATUNG, BERUFSBERATUNG IM ERWERBSLEBEN);

- Barrierefreiheit von Weiterbildungsangeboten;
- Finanzierung der Weiterbildung;
- Spezifische Unterstützungsmöglichkeiten für sehbeeinträchtigte Menschen während der Weiterbildung

FÜR FACHKRÄFTE AUS ANDEREN BERATUNGS- ODER BILDUNGSEINRICHTUNGEN

- Spezifische Fragestellungen zur Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration von blinden und sehbehinderten Menschen, zum Beispiel zur Barrierefreiheit von Weiterbildungsangeboten.

FÜR PERSONALVERANTWORTLICHE, BETRIEBSRÄTE, SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN

von Institutionen, die blinde oder sehbehinderte Menschen bereits beschäftigen oder neu einstellen wollen:

- Weiterbildungsbedarf, Weiterbildungsangebote;
- Berufliche Entwicklungs- und Karriereberatung;
- Barrierefreie Ausgestaltung von Arbeitsplätzen oder Weiterbildungen, Nutzung von Hilfsmitteln;
- Finanzierungsberatung zu Weiterbildungen, Arbeitsplatzausstattungen oder Hilfsmitteln.

2.2. EMPOWERMENT ALS LEITBILD

Im Kontext des lebensbegleitenden Lernens gewinnt Bildungsberatung immer mehr an Bedeutung. Sie soll die Menschen befähigen, *„ihre jeweiligen Bildungs- und Berufsbiografien weitgehend individuell und in eigener Verantwortung zu gestalten.“* (Schiersmann, 2021, S. 15). Als Schlüsselement für selbstbestimmtes Leben und Lernen soll sie *„den Menschen jederzeit Orientierung geben bei der Planung des individuellen Bildungs- und Berufsweges und helfen, auf gut informierter Basis eigenverantwortliche Entscheidungen treffen und umsetzen zu können.“* (Deutscher Bundestag, 2021, S. 275). Menschen mit Behinderungen sollen *„ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen“* können und zur wirklichen Teilhabe an der Gesellschaft befähigt werden. (Artikel 24 der Behindertenrechtskonvention).

Die Weiterbildungsberatung für Menschen mit Behinderungen (hier insbesondere Menschen mit Sehbeeinträchtigungen) soll sie stärken, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, vielfältige Kompetenzen zu entwickeln und ihre berufliche Laufbahn eigenverantwortlich zu gestalten. Die Menschen sollen Hindernisse kommunizieren und überwinden können. Empowerment bedeutet, *„Menschen zu befähigen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und sie zu ermutigen, diese Verantwortung auch zu ergreifen. Empowerment im Rahmen der Laufbahnberatung bedeutet also einerseits, Hilfestellung bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie zu geben, gleichzeitig aber auch Befähigung zur Selbstbefähigung aufzubauen, also die Entwicklung der eigenen Kompetenzen selbst zu betreiben.“* (Nohl, 2018, S. 168)



INFOKASTEN 3:

LAUFBAHNBERATUNG, BERATUNG ZUR BERUFLICHEN ENTWICKLUNG

Die Laufbahnberatung oder die Beratung zur beruflichen Entwicklung unterstützt Personen in beruflichen Veränderungsprozessen. Sie setzt sich mit den individuellen beruflichen Situationen, ihren beruflichen Interessen und ihren Kompetenzen auseinander und ist deshalb prozess- und dialogorientiert angelegt. Sie stärkt die Ratsuchenden in ihrer Gestaltungsfähigkeit auch für künftige berufliche Herausforderungen. Sie ist ergebnisoffen, ressourcen- und lösungsorientiert sowie respektvoll, wertschätzend und empathisch. In Nordrhein-Westfalen ist diese Beratung kostenlos, gefördert durch das Landesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. (Buschmann, Marx & Wohlfahrt, 2015, S. 3 - 4) (Nohl, 2018, S. 17 - 20)

2.3. PROFESSIONELLE BERATUNG

Sie zeichnet sich durch ein planvolles und strukturiertes Vorgehen aus, auf der Basis von theoriegeleiteten Vorstellungen über ihre Gestaltung und Vorgehensweise.

Beratungskompetenz bedeutet, dass sich die Beratenden in die komplexen Situationen der Ratsuchenden hineindenken und „durch die Aktualisierung und situationsspezifische Anwendung ihrer Kompetenzen deren Probleme gemeinsam mit ihnen [...] bearbeiten“ können (Schiersmann, 2021, S. 40 und 134).

Beraterinnen oder Berater für die berufliche Entwicklung unterstützen und begleiten Ratsuchende in ihren Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen. Sie gestalten den Prozess, in dem Probleme analysiert, Lösungen gefunden, Ziele formuliert und Umsetzungsstrategien begonnen werden. Sie besprechen mit ihnen Fragen, die sich auf deren weiteren persönlichen und beruflichen Entwicklungsweg beziehen. Sie helfen ihnen dabei, Lösungsstrategien zu finden und Entscheidungen zu treffen. Sie analysieren mit ihnen Zusammenhänge, sprechen mit ihnen über Vorbehalte und Risiken und erarbeiten mit ihnen neue Ziele und Chancen.

Sie stellen Informationen bereit, damit die Ratsuchenden ihren Interessen und Bedingungen entsprechend zwischen verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten wählen können (Schiersmann, 2021, S. 46). Sie bringen ihr Wissen zu Arbeitsmarktstrukturen, Bewerbungsstrategien, beruflicher Aus- und Weiterbildung, zu wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungstrends (zum Beispiel zu digitaler

Transformation, künstlicher Intelligenz, Work-Life-Balance oder flexiblen Arbeitszeitmodellen) ein.

Auch die sozialen Einflussfaktoren sollen/müssen einbezogen werden. Dazu gehören die Herausforderungen am Arbeitsplatz oder die familiäre Situation. Auch vorhandene oder fehlende Unterstützungsstrukturen und Hilfsmittel sowie die Erfolgsaussichten einer Fort- oder Weiterbildung müssen thematisiert werden, damit die Ratsuchenden fundierte Entscheidungen für oder gegen bestimmte Weiterbildungsangebote treffen und dafür gegebenenfalls weitere Unterstützungen in Anspruch nehmen können.

Schließlich geht es häufig auch um berufliche Neuorientierungen, die zum Beispiel durch die digitale Transformation oder durch strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ausgelöst werden, aber auch in Folge von Veränderungen der privaten Lebensverhältnisse oder durch eine zunehmende Sehbeeinträchtigung. Deshalb muss das Handlungskonzept für die Weiterbildungsberatung (vgl. Kapitel 3) im Sinne eines integrativen Ansatzes (Schiersmann, 2021, S. 47) breiter angelegt werden und neben beruflicher Entwicklungsberatung auch Orientierung, Kompetenzentwicklung und Lernberatung berücksichtigen.

Die Weiterbildungsberatung soll vorhandene berufliche Kompetenzen transparent machen und die Ratsuchenden unterstützen, realistische berufliche Veränderungsziele und darauf bezogene Strategien zu entwickeln. Beraterinnen und Berater sind somit auch Fachleute für die Kompetenzentwicklung. Sie entwickeln mit den Ratsuchenden neue (Schlüssel-) Kompetenzen, die sie in ihrer Persönlichkeit stärken und die Umsetzung ihrer Strategien unterstützen. Dabei geht es zum Beispiel um die Stärkung von Selbstbewusstsein und Handlungskompetenz, um die Kommunikation mit Anbietern oder Arbeitgebern oder um ein aktives Lernverhalten im Weiterbildungskurs.

Die besonderen Auswirkungen für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen sind ein zentrales Thema für die Beratung. Von Sehverschlechterung Betroffene müssen diese Veränderungen akzeptieren lernen, sich Wissen über den Umgang mit der Behinderung aneignen, und sie müssen lernen, sich berufsspezifisches Wissen unter den Bedingungen der Behinderung anzueignen. Dabei soll Beratung helfen.

Bei technischen und organisatorischen Veränderungen von Arbeitsprozessen müssen die Hilfsmittel angepasst werden. Neue IT-Programme sind nicht von Anfang an barrierefrei und verfügen manchmal erst zeitversetzt über die nötigen Schnittstellen zu den notwendigen Hilfsmitteln. Viele Sehbeeinträchtigungen entstehen erst im Laufe des Berufslebens, sodass der Umgang mit Hilfsmitteln erst erlernt werden muss. Auch Verschlechterungen der Sehfähigkeit führen dazu, den Hilfsmittelbedarf anzupassen.

INFOKASTEN 4: AUFGABEN DER BERUFSBERATUNG IM ERWERBSLEBEN (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT)

- Beratung zur künftigen Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung der beruflichen Situation
- Erweiterung der beruflichen Qualifikation
- Berufliche Neu- und Umorientierung
- Beruflicher Wiedereinstieg nach einer Auszeit wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern oder der Betreuung von Pflegebedürftigen
- Berufswegplanung
- Umwandlung Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. (Bundesagentur für Arbeit, 2021, S. 11).

INFOKASTEN 5: BERATUNGSKOMPETENZEN UND BERATUNGSQUALITÄT

Das [Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung](#) (nfb) hat Standards zur Beratungsqualität ([BeQu-Konzept](#)) entwickelt. Dazu gehören auch Kompetenzprofile für Beratende.

Im Rahmen des [Networks für Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe \(NICE\)](#) haben Christiane Schiersmann und andere Autor*innen der Universität Heidelberg das [NICE Handbuch für die wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung von Beratern in Bildung, Beruf und Beschäftigung](#) erarbeitet, das als Standardwerk für die Beratungskompetenz gilt. (Schiersmann & Ertelt, 2012)

Sehr gute Zusammenfassungen dazu und differenziertere Ausführungen zu Beratungskompetenzen und Beratungsqualität sind nachzulesen bei: (Schiersmann, 2021, Kapitel 9 - 11), (Nohl, 2018, Kapitel 9)

INFOKASTEN 6: FORTBILDUNGEN ZU BILDUNGSBERATUNG & KOMPETENZENTWICKLUNG

Die [fünfteilige Basisqualifizierung](#) an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz befasst sich ausführlich mit der Gestaltung des Beratungsprozesses, mit den Rahmenbedingungen professioneller Beratung, mit lebenslangem Lernen sowie mit Kompetenzerfassung und -entwicklung (einschließlich ProfilPASS-Schulung).

Das [Fortbildungszentrum Laufbahnberatung](#) bietet eine sechsteilige Fortbildung (12 Tage) zum Laufbahnberater/zur Laufbahnberaterin nach dem [Zürich-Mainzer-Laufbahnberatungsmodell](#) an.

Die von Claas Triebel entwickelte Kompetenzenbilanz „Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? (Triebel, 2022) ist ein Coachingangebot zur Karriereberatung in drei Schritten: 1. Biografische Arbeit, Tätigkeitsanalyse; 2. Kompetenzen erarbeiten und belegen; 3. Selbstbild-Fremdbild, aktuelle versus ideale Situation, Aktionsplan. Das Verfahren wurde 2017 von der Stiftung Warentest als bestes Verfahren vorgestellt und ist Vorbild für viele ähnlich aufgebaute Konzepte. Die sechsmonatige [Fortbildung zum zertifizierten Kompetenzenbilanz-Coach](#) wird im Blended-Learning-Format durchgeführt, mit umfangreichen Praxisunterlagen, Videomaterial und Webinaren. Zum Einstieg sei auf die [Buchveröffentlichung](#) verwiesen (Triebel, 2022).

2.4. HINTERGRUNDWISSEN: CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

Arbeitsmarktfachleute schätzen, dass künftig viele einfache Tätigkeiten durch maschinelles Lernen, künstliche Intelligenz und mobile Robotik übernommen werden können. Das betrifft die industrielle Produktion und zunehmend auch die Verwaltung. Gleichzeitig steigt der Bedarf an hoch qualifizierten Tätigkeiten, die sich nicht automatisieren lassen, zum Beispiel in den Gesundheitsberufen oder in den Erziehungs- und Sozialberufen. Infolge der digitalen Transformation und der Energiewende werden zwar in Zukunft viele Arbeitsplätze wegfallen. Es entstehen aber ungefähr im gleichen Umfang viele neue Arbeitsplätze. „Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) prognostizierte 2018 (...) einen nahezu ausgeglichenen Gesamtbeschäftigungseffekt mit Blick auf das Jahr 2035.“ (Enquete-

Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt / Hans-Peter Klös, 2021, S. 50) nach (Zika, 2018)

Diese Entwicklungen führen in allen Berufen zu einem wachsenden Weiterbildungsbedarf, um die eigenen berufsfachlichen Kompetenzen, die Schlüsselkompetenzen und die informationstechnischen Kompetenzen anzupassen oder um sich beruflich neu zu orientieren, wenn die bisherige Tätigkeit tatsächlich automatisiert werden sollte.



Nach einer Umfrage des Projektes *agnes@work* zu [Auswirkungen des beruflichen Wandels auf Menschen mit Seheinschränkungen](#) (Nadig, 2021) erleben 48,8 Prozent der befragten Menschen mit Seheinschränkungen den digitalen Wandel an ihren Arbeitsplätzen als positiv. Nur 28,2 Prozent bewerten ihn negativ. Besonders hohe Positivbewertungen bekamen die Aussagen „Ich kann eigenverantwortlicher arbeiten als früher“ (89,3 Prozent), „Ich kann im Gegensatz zu früher ganz oder teilweise zuhause arbeiten“ (80,2 Prozent), „Meine Arbeitsaufgaben sind vielfältiger als früher“ (67,1 Prozent) und „Ich muss mich häufiger in neue Sachverhalte einarbeiten oder in neue Situationen hineindenken als früher“ (60,3 Prozent). Auch mehr Teamarbeit und eine geringere Notwendigkeit persönlicher Assistenz, mehr Online-Kommunikation und anspruchsvollere Erwartungen an die eigene Arbeit wurden deutlich häufiger positiv als negativ bewertet.

Allerdings gibt es auch eine Reihe von Veränderungen am Arbeitsplatz mit besonders negativen Auswirkungen für sehbeeinträchtigte Menschen. Dazu zählen zum Beispiel ein höherer Geräuschpegel, weniger persönliche Kommunikation mit Kolleg*innen als früher und eine stärkere Abhängigkeit von persönlicher Arbeitsassistenz. Komplexere Software und häufigere Anpassungen der Computerhilfsmittel spielen ebenfalls eine große Rolle.

INFOKASTEN 7:

HÜRDEN DER ZUNEHMENDEN DIGITALISIERUNG

- Arbeitsprozesse und Anwendungsprogramme werden zunehmend visueller und komplexer.
- Bei immer kürzeren Entwicklungszyklen bleibt Barrierefreiheit leicht außen vor.
- Hardware ist immer häufiger nur noch über Touchscreens oder Sensorfelder bedienbar, ohne dass zusätzlich assistive Technologien bereitgestellt werden.
- Agile Prozesse erfordern mehr Mobilität, Flexibilität und lösen etablierte (Unterstützungs-) Strukturen auf.

BESCHÄFTIGUNGSFOLGEN

- Vorhandene berufliche Kompetenzen werden entwertet. Viele neue und komplexere Kompetenzen werden gefordert.
- Neue Software-Einführung und Anpassung geschehen in immer kürzeren Zeitabständen. Die Barrierefreiheit der Software und die Anpassung der assistiven Technologien geschehen erst zeitverzögert.
- Viele Arbeitsplätze von Blinden und Sehbehinderten sind aufgrund weiter zunehmender Digitalisierung gefährdet.
- Agile Arbeitsweisen mit visuellen Techniken und Methoden steigern die Komplexität auf Anforderungsebene.
- Es entstehen höhere Freiheitsgrade mit zunehmendem Weiterbildungsdruck.

INFOKASTEN 8: BEFRAGUNGSERGEBNISSE ÜBER IT-BARRIEREN AN ARBEITSPLÄTZEN FÜR BLINDE UND SEHBEHINDERTE MENSCHEN

- Im Umgang mit Anwendungssoftware treten eine Vielzahl an Schwierigkeiten auf, die die tägliche Arbeit von blinden und sehbehinderten Menschen belasten.
- Vor allem Spezial- oder Eigenanwendungen der Unternehmen bzw. öffentlichen Verwaltungen sind häufig nicht oder wenig barrierefrei.
- Die Probleme liegen dabei insbesondere im Bereich der Navigation und Steuerung und äußern sich durch eine nicht funktionierende oder nicht ausreichende Cursorverfolgung, Sprachausgabe oder Tastaturbedienbarkeit.
- Auch die Gestaltung von Datenbankoberflächen oder betriebsspezifische Anpassungen von Produkten erschweren oder verhindern die Nutzung mit den technischen Hilfsmitteln.
- 42 Prozent der Befragten sind bei ihrer täglichen Arbeit auf eine Arbeitsplatzassistenten angewiesen. Der Bedarf an Arbeitsplatzassistenten ist dabei teilweise erheblich und häufig durch IT-Barrieren bedingt.
- Beinahe alle Befragten berichteten über einen erheblichen Mehraufwand, den sie im Vergleich zu ihren Kollegen zu leisten hätten.
- Viele Befragte entwickelten ein hohes Maß an Engagement und Erfindungsreichtum bei der individuellen Problemlösung. Dennoch konnten sie nicht immer ihren Aufgaben im vollen Umfang gerecht werden bzw. sind auf Unterstützung angewiesen.

Aus: [REHADAT-Statistik](#), nach den [Befragungsergebnissen über IT-Barrieren an Arbeitsplätzen](#) des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V (DVBS). im Rahmen des Projektes BIT inklusiv.

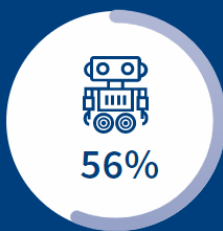
INFOKASTEN 9: MIT DEM JOB FUTUROMAT ZUKUNFTSAUSSICHTEN EINSCHÄTZEN

Mit dem [Job Futuromat](#) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) kann – bezogen auf den jeweiligen Beruf, das Berufsfeld oder die Tätigkeit – ermittelt werden, in welchem Maße digitale Techniken den Job verändern und Tätigkeiten automatisierbar sind. Das kann durchaus als Vorteil gewertet werden, wenn schwere oder monotone Tätigkeiten ersetzt werden oder wenn die Arbeit durch den Einsatz der Techniken flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein wird.

Wieweit berufliche Neuorientierungen in den jeweiligen Berufsgruppen notwendig oder attraktiv sind, lässt sich an den ausgewiesenen Trends der Beschäftigtenzahlen, der offenen Stellen, der Arbeitslosen und der Entgelte ablesen. Geplant ist auch hier, geeignete Anpassungsfortbildungen oder Aufstiegsweiterbildungen vorzuschlagen.

Das Tool kann im Beratungsprozess sicherlich nur Anhaltspunkte liefern, in welcher Weise Veränderungen auf die Beschäftigten zukommen könnten. Denn heute weiß man noch gar nicht, wie sich die Berufe im Allgemeinen tatsächlich entwickeln werden und welche Entwicklungen auf den jeweils konkreten Arbeitsplatz zutreffen werden.

Automatisierbarkeit im Beruf Fachwirt/in - Logistiksysteme



5 der 9 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.

Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.

Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

Neue Technologien in Ihrem (Wunsch-)Beruf

Screenshot: Ergebnis des Job Futuromats zum Beruf Fachwirt/in - Logistiksysteme

3. Blinde und sehbehinderte Menschen als Adressaten der Weiterbildungsberatung

In Deutschland gibt es – nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2019) – 7,9 Millionen Menschen, die im Sinne des Gesetzes *schwerbehindert* sind, also einen *Grad der Behinderung (GdB)* von mindestens 50 Prozent aufweisen. Davon sind 4,4 Prozent blind oder sehbehindert (349.036). Der überwiegende Teil (230.634) ist sehbehindert, weitere 46.858 Menschen sind hochgradig sehbehindert und 71.544 sind blind (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020, S. 7 und 9).

Diese Zahlen können als gesicherte untere Grenze gelten, wahrscheinlich ist von höheren Zahlen auszugehen. Grund ist, dass in der Schwerbehindertenstatistik nur Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis erfasst werden, den jedoch viele sehbehinderte und auch einige blinde Menschen nicht besitzen. Die Gesamtzahl der blinden und sehbehinderten Menschen in Deutschland wird auf 1,2 Millionen geschätzt, mit steigender Tendenz (Bertram, 2005).

- Die Gruppe der Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung im erwerbsfähigen Alter ist sehr heterogen. Der Verband für Blinden- und Sehbehindertenpädagogik e. V. (VBS) verweist in seinem *Spezifischen Curriculum: Berufliche Rehabilitation von Menschen mit Beeinträchtigungen des Sehens* (2013) auf Unterschiede
- „in dem Grad der Sehbeeinträchtigung (in rechtlicher, medizinischer und pädagogischer Hinsicht),
- bezüglich des Eintritts und der Dauer der Erblindung oder Sehbeeinträchtigung,
- bezüglich der betroffenen Sehfunktion (Fixation, zentrales Sehen, Gesichtsfeld, Adaption, Akkommodation, Farb- und Kontrastwahrnehmung etc.),
- in der Lokalisation der Schädigung (anteriorische Sehbeeinträchtigungen [Funktionsbeeinträchtigungen des Auges und des Sehnervs] vs. cerebrale Sehbeeinträchtigungen / CVI [Gesichtsblindheit, Beeinträchtigungen der Bewegungs-, Form- und Farberkennung, Crowding-Effekt etc.]).“ (Verband für Blinden- und Sehbehindertenpädagogik (VBS), 2016, S. 205 - 241)

INFOKASTEN 10: DEFINITION SEHBEHINDERUNG UND BLINDHEIT

Im sozialrechtlichen Sinne gelten Menschen als *sehbehindert*, die mit optischer Korrektur auf dem besser sehenden Auge eine Sehschärfe von nicht mehr als 0,3 erreichten. *Selbst mit Brille oder Kontaktlinsen sehen sie nicht mehr als 30 Prozent von dem, was Menschen mit normalem Sehvermögen erkennen.*



Hochgradig sehbehindert sind Menschen, die auf dem besser sehenden Auge selbst mit Brille oder Kontaktlinsen nicht mehr als 5 Prozent von dem sehen, was Menschen mit normalem Sehvermögen erkennen (Sehschärfe von nicht mehr als 0,05 auf dem besser sehenden Auge).



Als **blind** gelten in Deutschland Menschen, die mit optischer Korrektur auf dem besseren Auge eine Sehschärfe von höchstens 0,02 erreichen und/oder deren Gesichtsfeld auf weniger als fünf Grad eingeschränkt ist. Eine Sehschärfe von 0,02 bedeutet, dass sie auf dem besser sehenden Auge selbst mit Brille oder Kontaktlinsen nicht mehr als 2 Prozent von dem sehen, was ein Mensch mit normalem Sehvermögen erkennt. Auch wenn sie noch minimal sehen und in geringem Umfang hell / dunkel unterscheiden können, gelten sie sozialrechtlich als blind. Vollblindheit, also gar keine visuellen Anreize wahrnehmen zu können, trifft nur auf wenige als blind geltende Menschen zu.

Die Begriffe sind an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) orientiert. (Cory, 2020, S. 34) (Grehn, 2012) ([Woche des Sehens, S. 5](#)) (Walthes, 2022, S. 56).



Als **schwerbehindert** gelten diejenigen, deren Grad der Behinderung mindestens 50 Prozent beträgt, sodass sie Anspruch auf einen Schwerbehindertenausweis haben. Über die „*Schwerbehinderten*“ hinaus gibt es also noch viele Menschen mit geringeren Sehbeeinträchtigungen, die ebenfalls auf Hilfsmittel für das Lesen oder für die Alltagsmobilität angewiesen sind.

Blindheit und Sehbehinderung sind zudem häufig Teil eines komplexen Krankheitsbildes (Diabetes, Rheuma, Multiple Sklerose). Sie können auch zusammen mit komplexen neurologischen Erkrankungen auftreten (zum Beispiel Hirnläsionen, Schlaganfall) (ebd.).



Der größte Teil der Sehbeeinträchtigungen entsteht erst im Laufe des Lebens, im Laufe der Berufstätigkeit. Das führt bei den Betroffenen zu Ängsten wegen eines möglichen Augenlichtverlustes und Verunsicherungen bezüglich ihrer Arbeitstätigkeit. Viele versuchen, die Probleme so lange wie möglich zu verschweigen. *„Denkbar ist auch, dass die Sehbehinderung schleichend eintritt, die eingeschränkte optische Wahrnehmung nicht bewusst erkannt oder der Unterschied zum normalen Sehvermögen gar nicht bemerkt wird.“* (Van Haasteren & Tomaszewski, 2019, S. 18)

Gravierende Beeinträchtigungen des Sehvermögens führen häufig genug noch zu Arbeitsplatzverlust und Frühverrentung. Besser wäre es, nach einer ophthalmologischen und beruflichen Rehabilitation den bisherigen Arbeitsplatz wieder einzunehmen oder einen anders zugeschnittenen Arbeitsplatz im selben Unternehmen auszuüben. Dadurch könnten Betriebs-,

Berufs- und Branchenerfahrung weiter genutzt und die soziale Einbindung ins Kollegium aufrechterhalten werden (Bach, o. J., S. 2).

„Sehverlust kann gravierende Auswirkungen auf die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und auf die Lebensqualität haben. Wenn das Sehen schlechter wird, kommt es häufig zu einer geringeren sozialen Integration, Depressionen, einer geminderten Lebensqualität und einem niedrigeren sozioökonomischen Status.“ (Woche des Sehens, o. J.).

Das spielt auch bei Beschäftigten eine Rolle, etwa wenn ihr Arbeitsplatz aufgrund äußerer Einflüsse gefährdet erscheint oder wenn neue Anforderungen entstehen, die zunächst als schwer zu bewältigen angesehen werden. Auch ein deutlich nachlassendes Sehvermögen kann Zweifel an der eigenen Beschäftigungsfähigkeit entstehen lassen. Im Sinne des Empowerment-Ansatzes gilt es in der Weiterbildungsberatung neue Handlungs- und Bewältigungsstrategien zu entwickeln und das Selbstvertrauen zu stärken, die veränderten Anforderungen erfüllen zu können.

3.1. AUSWIRKUNGEN VON (ZUNEHMENDEN) SEHBEEINTRÄCHTIGUNGEN IM ARBEITSLEBEN

Die meisten Informationen werden in Form von gedruckten oder digitalen Texten und Bildern ausgetauscht. Um sie zu lesen und zu bearbeiten, benötigen blinde und sehbehinderte Menschen Hilfsmittel und barrierefreie Formate. Der Zeitbedarf für die Informationsaufnahme und -verarbeitung ist häufig höher, in der täglichen Arbeit und während der Weiterbildung. Manche Bedienelemente auf Bildschirmen sind nicht erkennbar. Lichteffekte und fehlende Kontraste können das Sehen beeinträchtigen. Auch die Kommunikation im Unternehmen berücksichtigt häufig nicht die Bedarfe sehbeeinträchtigter Menschen. Das führt zu Unklarheiten und Missverständnissen, weil sehende Kolleginnen und Kollegen oft nicht verstehen, welche Informationen durch die Sehbeeinträchtigung verloren gehen (zum Beispiel Gesichtsausdrücke, Begrüßungen). Schließlich wird die Orientierung und Mobilität auf dem Arbeitsweg oder im Betriebsgelände erschwert. *„Markierungen, Stufen, Türen, Glasflächen, Aufzüge, nach innen öffnende Fenster, Warnhinweise, Infotafeln, Unterschiede im Bodenniveau, hervorstehende Bauteile etc. werden eventuell nicht rechtzeitig erkannt und damit zu Gefahrenquellen.“* (Van Haasteren & Tomaszewski, 2019, S. 19).

3.2. HINTERGRUNDWISSEN: DIE HÄUFIGSTEN AUGENERKRANKUNGEN ALS URSACHEN VON SEHBEHINDERUNGEN UND BLINDHEIT

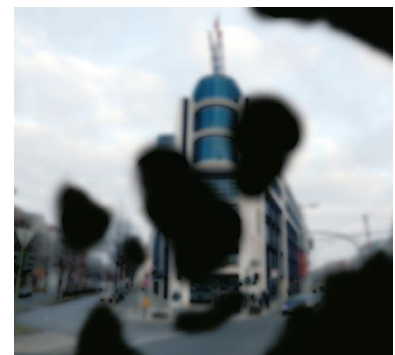
Altersabhängige Makula-Degeneration: Die lichtempfindlichen Zellen in der Mitte der Netzhaut sterben ab. Anfangs verblassen die Farben. Das Sehvermögen lässt nach. Später kommt es zu verzerrtem Sehen „und im Zentrum des Gesichtsfeldes kann man schließlich nichts mehr sehen. Dort, wo man hinschaut, ist ein blinder Fleck. Lesen wird unmöglich, man erkennt Gesichter nicht mehr, die Orientierung im Raum bleibt jedoch eingeschränkt erhalten.“ In Deutschland gibt es ca. 488.000 Betroffene im Spätstadium und 6.981.000 Betroffene im Frühstadium.



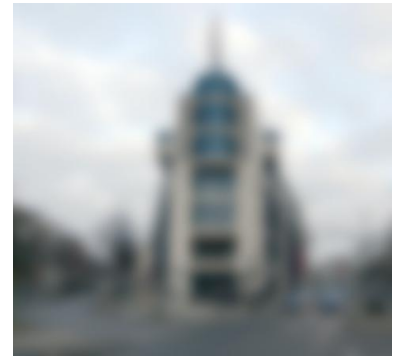
Das Glaukom (Grüner Star): Bei diesen Augenkrankheiten sterben die Fasern des Sehnervs allmählich ab. „Die Folge sind Ausfälle im Gesichtsfeld, die außen beginnen und nach und nach zum Zentrum hin fortschreiten. Unbehandelt führt das Glaukom zur Erblindung.“ Die Krankheit kann aber mit Augentropfen, Lasereingriffen oder Operationen behandelt werden. (Ca. 923.000 Betroffene in Deutschland).



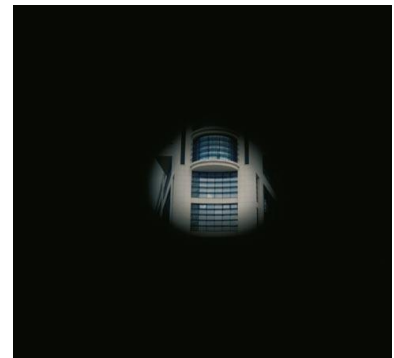
Die Diabetische Retinopathie: Sie ist eine Folgeerkrankung des Diabetes und führt zu „Schäden an der Netzhaut des Auges. Der zu hohe Blutzuckergehalt zerstört vor allem die feinen Blutgefäße, die die Netzhaut versorgen.“ Es kommt zu Blutungen im Augennern, krankhaften Gefäßneubildungen und Netzhautablösungen. In Deutschland sind 1.270.000 Menschen betroffen. Das entspricht 21,7 Prozent der Personen mit bekannter Diabetes in Deutschland.



Der sehr weit verbreitete **Graue Star (die Katarakt)** kann zwar, wenn er nicht behandelt wird, zur Erblindung führen. Allerdings gibt es sehr gute Behandlungs- und Operationsmethoden, durch die die Sehbehinderung behoben oder vermieden werden kann.



Retinitis Pigmentosa: Diese Augenerkrankung zerstört das lichtempfindliche Gewebe am Augenhintergrunds. Sie ist eine der häufigsten Augenerkrankungen im mittleren Lebensalter und erblich.¹



¹ Quellen:

[Woche des Sehens \(o. J.\): Sehen und Sehverlust in Deutschland](#) S. 5-9 [abgerufen am 09.03.2023]

[Woche des Sehens o. J.\): Augenkrankheiten – Zahlen für Deutschland](#) [abgerufen am 09.03.2023]

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.: Zahlen & Fakten. [Übersicht: Zahlen & Fakten - Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. \(dbsv.org\)](#). [abgerufen am 09.03.2023.]

Woche des Sehens: Blindheit und Sehbehinderung in Deutschland. <https://www.woche-des-sehens.de/infothek/zahlen-und-fakten/blindheit-und-sehbehinderung-in-deutschland> [abgerufen am 09.03.2023].

[Wiki-Durchblick](#) Wiki Durchblick ist ein Gemeinschaftsprojekt des Berufsförderungswerks Würzburg gGmbH, der Deutschen Blindenstudienanstalt Marburg, der Nikolauspfllege Stuttgart und des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. [abgerufen am 09.03.2023].

Die Fotos wurden dem Sehbehinderungs-Simulator des Allgemeinen Blinden- und Sehbehindertenvereins Berlin unter <https://www.absv.de/> entnommen. Foto: Frieze

3.3. HINTERGRUNDWISSEN: AUSGEWÄHLTE ASSISTIVE TECHNIK

Screenreader: Mit einer solchen Software werden Bildschirminhalte akustisch über Sprachausgabe oder per Braillezeile ausgegeben. Mit ihrer Hilfe kann die Standardsoftware selbstständig genutzt werden.

Braillezeile: Die Informationen des Bildschirms werden in Punktschrift umgewandelt und auf einem Display zeichenweise ausgegeben. Durch den Tastsinn können sehbeeinträchtigte Menschen den Inhalt zeilenweise erfühlen.



Bildschirmlesegeräte: Mit einer Kamera werden Texte und Bilder aufgenommen und vergrößert auf einem Monitor wiedergegeben. Die Größe der Darstellung kann verändert werden. Auch Kontrast, Helligkeit und Farben von Text und Hintergrund können variiert werden, sodass das Lesen angenehmer wird. Auch eine Sprachausgabe ist möglich. Die Geräte unterstützen auch das Schreiben von Texten oder das Ausfüllen von Formularen. Sie können mit einer Fernkamera für das Tafelbild im Unterrichtsraum sowie mit einer Nahkamera für nahe Objekte und Notizen ausgestattet werden.

Durch künstliche Intelligenz (KI) können die Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen künftig erheblich verbessert werden. Dazu zählen zum Beispiel barrierefreie Apps für Smartphone-Kameras zur Erfassung von Texten, Grafiken und Bildern. Auch Audio-Brillen oder Virtual-Reality-Brillen können in Zukunft die Orientierung im Alltag und die berufliche Kommunikation erleichtern. Ihre Software ist aber häufig noch im Entwicklungsstadium.¹

¹ Weitere Informationen zu Hilfsmitteln: (Van Haasteren & Tomaszewski, 2019, S. 43); (Blickpunkt Auge, 2016) (Lang & Heyl, 2021, S. 150 - 160)

4. Der Beratungsprozess

Der hier vorgeschlagene idealtypische Verlauf beschreibt die Aspekte, die im Laufe der Beratung auf jeden Fall angesprochen werden sollten, wenn auch vielleicht nur kurz, weil sie dem Anliegen nicht entsprechen oder die Ratsuchenden hierzu bereits ausreichend informiert sind. Je nach Anliegen wird die Beratung unterschiedliche Schwerpunkte haben und flexibel verlaufen. Es kann auch sinnvoll sein, zwischen den Phasen zu wechseln oder einzelne Punkte zu verkürzen.

Der Beratungsprozess greift Aspekte des integrativen Beratungsmodells auf – integrativ in dem Sinne, dass verschiedene Beratungsformen miteinander verknüpft werden.



Orientierungsberatung: Klärung des Anliegens, Entscheidung über die Schwerpunkte und den Verlauf des Beratungsprozesses.



Informationsberatung: Den Ratsuchenden werden Informationen zur Verfügung gestellt oder gemeinsam bearbeitet, die zur Klärung ihrer Fragen hilfreich sein können.



Kompetenzentwicklungsberatung: Der bisherige berufliche Werdegang, die vorhandenen Kompetenzen, Stärken und Schwächen sowie Interessen und Einstellungen werden reflektiert, um neue berufliche Entwicklungsziele zu erarbeiten.



Laufbahnberatung: Hier geht es um die Gestaltung des Weiteren beruflichen Entwicklungsweges, unter Berücksichtigung der Biografie, der vorhandenen und erforderlichen beruflichen Kompetenzen sowie der aktuellen persönlichen und beruflichen Lebenssituation.

Ablauf des Beratungsprozesses:

1. Klärung des Anliegens und der Ziele des Beratungsprozesses (Orientierungsberatung)
2. Reflexion der Ressourcen (Kompetenzentwicklungsberatung)
3. Berufliche Ziele und Entwicklungsstrategien (Laufbahnberatung)
4. Auswahl der Weiterbildung, Finanzierung (Informationsberatung)
5. Unterstützungsmöglichkeiten (Lernberatung)
6. Entscheidung und Handlungsplanung
7. Reflexion des Beratungsprozesses

4.1. KLÄRUNG DES ANLIEGENS UND ZIELE DES BERATUNGSPROZESSES (ORIENTIERUNGSBERATUNG)

In dieser Phase geht es um den Aufbau einer konstruktiven Arbeitsbeziehung, um die Klärung des Anliegens und um die konkreten Ziele und den Ablauf des Beratungsprozesses. Worum geht es den Ratsuchenden? Was soll am Ende des Beratungsprozesses erreicht werden? Welche einzelnen Etappen und Schwerpunkte soll die Beratung durchlaufen? Wie werden Ratsuchende und Beratungsfachkraft miteinander arbeiten?

4.1.1. Methodisches Vorgehen

Den Einstieg bildet eine **persönliche Vorstellung der Beratungsfachkraft**: Wer sind Sie? Welchen beruflichen Hintergrund haben Sie? Was verbindet Sie mit dem Thema Weiterbildung? Welchen Bezug haben Sie zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit Sehbeeinträchtigungen? *„Egal mit welcher Motivation ein Klient kommt: Der Beginn des Prozesses bestimmt zu einem großen Teil den weiteren Verlauf. Er bereitet das Fundament für die kommende Zusammenarbeit.“* (Schlösser & Kiesele, 2018, S. 31). Je persönlicher und vertrauenswürdiger sich die Beratungsfachkraft präsentiert, desto offener und vertrauter werden sich auch die Ratsuchenden äußern.

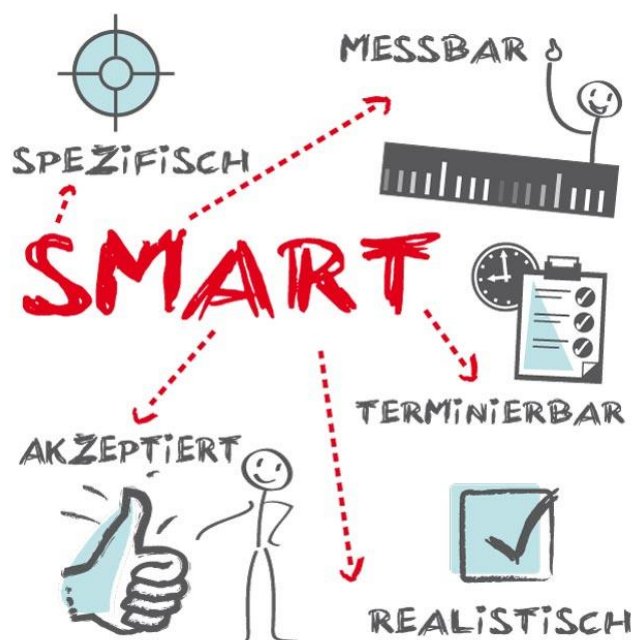
Es folgt die **Vorstellung der Ratsuchenden**: Wer sind Sie? Welchen beruflichen Hintergrund haben Sie? Wo arbeiten Sie? Wie ist ihre persönliche Lebenssituation? Worin besteht Ihre Sehbeeinträchtigung? Wie kommen Sie damit zurecht? Welche beruflichen Entwicklungen streben Sie an? Welche Befürchtungen haben Sie? Was ist Ihr Anliegen für den Beratungsprozess? Welche Fragen haben Sie? Welche Erwartungen an die Beratung haben Sie?

Die Beratungsfachkraft wird in dieser Phase Rückfragen stellen, die die Ratsuchenden zum ausführlicheren Erzählen ermuntern, die gleichzeitig aber auch Anknüpfungspunkte bieten, die im späteren Verlauf wieder aufgegriffen und vertieft werden können.

Nun geht es um die **Ziele für die Beratung**: Welche Ergebnisse sollen am Ende des Beratungsprozesses erreicht worden sein? Je nach Anliegen können diese unterschiedlich sein, zum Beispiel: Bis zum 31.12. dieses Jahres

- habe ich eine neue Festanstellung im Verwaltungs- oder Verlagswesen mit maximal 30 Wochenstunden im Großraum Stuttgart gefunden. (Vgl. Schlösser, Kiesele 2018, S. 43)
- habe ich ein neues, attraktives und für mich geeignetes Tätigkeitsfeld gefunden und mich auf eine entsprechende Stelle beworben.
- habe ich eine Weiterbildung begonnen, die mir die für mein künftiges Aufgabenfeld erforderlichen beruflichen Kompetenzen vermittelt und die zumindest für mich zugänglich ist.

Solche Zielformulierungen sollen den SMART-Kriterien entsprechen, also **s**pezifisch und **p**räzise, **m**essbar, **a**ttaktiv und erstrebenswert, **r**ealistisch und erreichbar sowie **t**erminiert sein. Sonst bleibt der weitere Prozess vage und unverbindlich.



Darüber hinaus enthalten **Zielvereinbarungen** genaue Festlegungen, was die Ratsuchenden zum Erreichen ihrer Ziele tun werden und welche Leistungen durch die Beratungsfachkraft dazu beitragen werden. Denn die Beratung soll die Ratsuchenden stärken, ihre weitere berufliche Entwicklung in eigener Verantwortung zu gestalten. Es soll auch transparent

werden, welche Erwartungen durch die Beratungsfachkraft erfüllt werden können und wozu möglicherweise weitere Fachleute mit einbezogen werden sollen.

Zu den Regeln der Zusammenarbeit gehören auch die Fragen, wie mit vertraulichen Informationen umgegangen wird, welche Daten zu welchem Zweck erfasst und gespeichert werden, wie die Kommunikation miteinander gestaltet werden soll. Sofern Daten erhoben und gespeichert werden, – zum Beispiel Kontaktdaten oder handschriftliche Notizen der Beratungsfachkraft – muss eine Datenschutzerklärung sowie eine ausdrückliche und nachvollziehbare Zustimmung der betroffenen Person vorliegen (vgl. Kapitel 5.4). Die Datenerfassung im Erstgespräch sollte sich auf die für den Beratungsprozess nötigen Kontaktdaten beschränken. Weiterführende Informationen über Berufstätigkeiten oder berufliche Kompetenzen werden dann in einer späteren Phase des Beratungsprozesses thematisiert und soweit erforderlich durch die Beratungsfachkraft festgehalten.

4.1.2. Mögliche Beratungsanlässe

Eine berufliche Neuorientierung kann aus unterschiedlichen Gründen angestrebt werden, zum Beispiel weil die Zufriedenheit mit dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr gegeben ist, weil sich andere Interessen und Fähigkeiten entwickelt haben, die im bisherigen Beruf nicht verwirklicht werden können, weil der bisherige Arbeitsplatz wegzufallen droht, weil betriebliche Umstrukturierungen anstehen – oder einfach nur aus der Lust, mal etwas anderes zu machen. Häufig sind ursprüngliche Berufsentscheidungen pragmatische Entscheidungen. Im Laufe des Berufslebens kommen andere Seiten der Persönlichkeit zur Geltung. Es bilden sich Fähigkeiten und Interessen heraus, die im bisherigen Beruf kaum eine Rolle spielen. Auch die zunehmende berufliche Erfahrung und die nach und nach gewonnene Sicherheit, mit einer Sehbehinderung gut arbeiten zu können, lassen das Bedürfnis nach neuen, anspruchsvolleren und interessanteren beruflichen Tätigkeiten entstehen.

Die Chancen auf einen beruflichen Aufstieg sind häufig mit der Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung verknüpft, um sich mit den neuen Anforderungen vertraut zu machen. Die Fördermöglichkeiten für Aufstiegsfortbildungen (Aufstiegs-BAföG) haben sich in den letzten Jahren erheblich verbessert. Mit der höherqualifizierenden Berufsbildung und der Einführung von Bachelor Professional und Master Professional werden Berufsbildungsabschlüsse gleichwertig zu Hochschulabschlüssen und die Durchlässigkeit zu Hochschulstudiengängen erleichtert. Nicht zuletzt ist mit höherem Bildungsabschluss auch ein höheres Einkommen verbunden.

Auch äußere Einflüsse können zu einer beruflichen Neuorientierung führen. Im Zuge der digitalen Transformation werden sich die Qualifikationsanforderungen in vielen Berufen und

Branchen erheblich verändern. Beschäftigte müssen zusätzliche berufliche Qualifikationen erwerben oder sich frühzeitig auf einen Arbeitsplatz- oder sogar Berufswechsel einstellen.

Veränderungen der Sehbeeinträchtigung können zu der Frage führen, ob die bisherige berufliche Tätigkeit noch weiter ausgeführt werden kann. Dies kann bei den Ratsuchenden häufig mit Ängsten verbunden sein, die in der Beratung thematisiert werden sollten. Gerade im Hinblick auf das Vertrauen im Beratungsprozess ist es gut, das Thema aufzufangen. Dabei sollte auch der Umgang der Ratsuchenden mit ihrer Behinderung, ihr Selbstverständnis und ihre Kompetenzen zum Umgang mit Hilfsmitteln thematisiert werden, zum Beispiel wenn die Sehverschlechterung erst vor Kurzem eingetreten ist. Oft kann der Erhalt des Arbeitsplatzes durch zusätzliche Hilfsmittel oder Arbeitsassistenten gesichert werden.

Solche beruflichen Neuorientierungsprozesse erfordern oft eine intensive Auseinandersetzung mit der bisherigen Biografie, mit den Kompetenzen, Stärken und Interessen, um neue berufliche Ziele anzusteuern (siehe Kapitel 4.3).



INFOKASTEN 11:

GUTE GRÜNDE FÜR EINE WEITERBILDUNG

- **Geringere Gefahr von Arbeitslosigkeit**
Wer die eigenen Kompetenzen beständig weiterentwickelt, wird leichter einen neuen Arbeitsplatz finden, sowohl im bisherigen Unternehmen als auch bei neuen Arbeitgebern.
- **Bessere Aufstiegschancen**
Die Bereitschaft zur und Teilnahme an Weiterbildung ist nachweislich ein wichtiges Kriterium für einen beruflichen Aufstieg.
- **Neue Perspektiven erschließen**
Weiterbildung hilft, sich für neue interessante Inhalte oder Anforderungen zu qualifizieren und beruflich aufzusteigen.
- **Vorteile gegenüber Mitbewerber*innen**
Arbeitgeber wissen es zu schätzen, wenn Mitarbeiter*innen sich weiterbilden und so neue Qualifikationen und Kompetenzen erwerben.
- **Bessere finanzielle Absicherung**
Ein hoher Bildungsgrad nach Abschluss einer Weiterbildung ist ein wichtiges Kriterium für ein höheres Einkommen.



Aus: [DVBS-Broschüre für Weiterbildungsinteressierte: „Fragen kostet nix!“](#); (Müller, Fibich, Onken, 2020; abgerufen am 01.03.2023)

Die Broschüre bietet Menschen mit Sehbeeinträchtigungen Tipps und Hinweise für die Suche nach einem passenden Weiterbildungsangebot.

Eine Kurzfassung stellt die [Checkliste Bildungsanbieter](#) dar, die Menschen mit Seheinschränkung die wichtigsten Anforderungen in Form einer barrierefreien Checkliste aufzählt. Vorausgesetzt wird bei dieser Checkliste, dass Klarheit über das Weiterbildungsziel besteht und der Kurs in Präsenz stattfindet.



4.2. REFLEXION VORHANDENER KOMPETENZEN (KOMPETENZENTWICKLUNGSBERATUNG)

Um die Ratsuchenden bei der Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven zu unterstützen, ist es erforderlich, deren eigene Stärken, Interessen und Entwicklungsmöglichkeiten zu reflektieren, die schon vorhandenen beruflichen Kompetenzen bewusst zu machen und mögliche künftige berufliche Tätigkeitsfelder zu identifizieren.

4.2.1. Methodenvorschlag 1: Reflexion der bisherigen beruflichen Stationen

Worum geht es in diesem Prozess? Die Ratsuchenden sollen sich bewusst werden, an welche Stärken, Kompetenzen und Interessen sie bei der Entwicklung neuer beruflicher Ziele anknüpfen können. Aus ihren Antworten gewinnen die Ratsuchenden neue Erkenntnisse für ihren weiteren beruflichen Entwicklungsweg.

Es werden die bisherigen Stationen der beruflichen Biografie betrachtet, beginnend bei der letzten bzw. aktuellen, dann immer weiter in die Vergangenheit bis hin zur Berufswahlsituation. Viele Menschen stellen im Laufe ihres Berufslebens bestimmte Interessen oder Stärken zugunsten anderer Perspektiven zurück. Bei einer beruflichen Neuorientierung kann daran wieder angeknüpft werden.

Welche beruflichen *Tätigkeiten* jeweils ausgeführt worden sind und welche *Kompetenzen* dabei angewendet wurden, sollte möglichst genau dokumentiert werden. Aus der Bewertung dieser Tätigkeiten und Kompetenzen sowie des Arbeitsumfeldes können Stärken und Interessen abgeleitet werden, die für die künftigen Entwicklungsziele leitend sein können. Über die verschiedenen beruflichen Stationen hinweg können die Beratungsfachkräfte ein komplexes Bild über vorhandene Tätigkeiten, Stärken und Interessen, aber auch über Ängste, Schwächen, Unterstützungsbedarfe und Weiterbildungsanforderungen zeichnen. Indem die Ratsuchenden dieses bestätigen und weiter präzisieren, gewinnen diese ein Bewusstsein über die Breite und Tiefe ihrer vorhandenen Kompetenzen und Stärken. Übergreifende Leitfragen können sein:

- Was war gut?
- Was hat Ihnen gar nicht gefallen?
- Was konnten Sie besonders gut?
- Womit hatten Sie Schwierigkeiten?

Die Kunst des Fragens besteht nun darin, die Ratsuchenden durch gezielte Nachfragen zu präzisen Beschreibungen ihrer Tätigkeiten zu animieren, zum Beispiel:

- Was war ihre letzte (damalige) berufliche Tätigkeit?
- Was genau gehörte zu Ihren Aufgaben?
- Wie genau muss ich mir das vorstellen?
- Wie genau haben Sie das gemacht?

Je präziser die Schilderungen sind, desto besser kann die Beratungsfachkraft damit verbundene Kompetenzen ableiten und spiegeln, zum Beispiel: *„Für mich hört sich das so an, als könnten Sie sich gut in andere hineinversetzen. Sie haben die Erfahrung gemacht, wenn Sie anderen zuhören und Verständnis für die Situation zeigen, kommen Sie miteinander ins Gespräch.“*

Diese „Spiegelung“ animiert zur Zustimmung der Ratsuchenden, aber auch zu weiteren Präzisierungen und Bewertungen. Die Beratungsfachkraft kann daraus vorhandene Kompetenzen (zum Beispiel Kommunikationsstärken, Teamarbeit) und die damit verbundenen Bewertungen (zum Beispiel „kann ich besonders gut“, „finde ich besonders interessant“) ableiten, genauso aber auch Schwächen und hinderliche Arbeitssituationen (Schlösser & Kiesele, 2018, S. 37 - 40). Ein besonderes Augenmerk sollte dabei auch auf die Auswirkungen der jeweiligen Sehbeeinträchtigung und der individuellen Art des Umgangs damit gelegt werden, zum Beispiel: Was hat Ihnen geholfen, die Aufgaben gut zu bewältigen? Was hätten Sie gebraucht, um die Anforderungen besser bewältigen zu können?

4.2.2. Methodenvorschlag 2: Erfassung beruflicher Kompetenzen

Um noch differenzierter die vorhandenen beruflichen Kompetenzen erfassen zu können, bieten sich die Berufsbilder und Ausbildungsrahmenpläne der bisher erlernten oder ausgeführten Ausbildungsberufe an. Das ist besonders dann sinnvoll, wenn Tätigkeiten ausgeführt werden, ohne dass dazu eine passende Berufsausbildung abgeschlossen worden ist, oder wenn im erlernten Ausbildungsberuf heute neue Tätigkeiten und Inhalte wichtig sind, die während der eigenen Ausbildung noch keine Rolle gespielt haben. (Schlösser & Kiesele, 2018, S. 35 - 37)

Als Informationsgrundlage können die im [BERUFENET](#) der Bundesagentur für Arbeit zusammengefassten Ausbildungsinhalte dienen. Noch differenzierter werden sie in den Ausbildungsrahmenplänen des jeweiligen Berufes beschrieben. Für Menschen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium bietet sich eine Überprüfung anhand eines aktuellen Modulhandbuches für den passenden Studiengang an.

Beispiele: Kompetenzen aus dem Beruf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement

„Im Ausbildungsbetrieb lernen die Auszubildenden beispielsweise: [...].

- wie man Angebote einholt, prüft, vergleicht und Entscheidungen begründet,
- wie man Kundendaten zusammenstellt, aufbereitet und auswertet,
- wie man Vor- und Nachkalkulationen durchführt und auswertet“ [...].

Mit solchen Beschreibungen können die Beratungsfachkräfte die Ratsuchenden animieren, genauer zu beschreiben, ob und wie sie solche Arbeiten schon gemacht haben. Den Ratsuchenden wird dadurch bewusst, was sie alles schon können, vor allem aber, was sie gerne machen und woraus sich neue berufliche Perspektiven und Weiterbildungsbedarfe ergeben können. Dazu ist auch eine Bewertung hilfreich, wie intensiv die Arbeiten bereits gemacht worden sind, zum Beispiel:

- ... habe ich noch nie gemacht;
- ... habe ich eher selten gemacht;
- ... habe ich hin und wieder gemacht;
- ... habe ich häufig gemacht.

Zusätzlich kann hervorgehoben werden, wo besondere Stärken und Interessen liegen.

Es ist nicht nötig (und bei der Vielzahl an Ausbildungsberufen ohnehin unrealistisch), dass die Beratungsfachkraft den Beruf kennt. Sie kann auch „ganz unbedarft“ nachfragen und um Präzisierungen bitten, zum Beispiel: Wie machen Sie das? Worauf müssen Sie achten? Die Art der Antwort lässt Rückschlüsse auf die Ausprägungen der dazu gehörenden Kompetenzen und auf ein besonderes oder geringeres Interesse an den genannten Tätigkeiten zu.

Allerdings ist es hilfreich, auch Fachleute aus dem jeweiligen Beruf hinzuzuziehen. Sie können präzisere Nachfragen stellen. Sie kennen die aktuellen und künftigen Entwicklungen in dem Beruf besser. Wenn sie selbst sehbeeinträchtigt sind, können sie Erfahrungen weitergeben, wie die beruflichen Anforderungen auch mit Sehbeeinträchtigung bewältigt werden können.

Das Portal BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit bietet auch Hinweise, in welcher Weise sich die Anforderungsprofile künftig durch die fortschreitende Digitalisierung weiter verändern werden, sodass dazu Weiterbildungen sinnvoll sind. Im Beruf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement geht es zum Beispiel um:

- Digitales Dokumentenmanagement - DMS (zum Beispiel Monats- sowie Jahresabschlüsse dokumentieren und verwalten),
- E-Invoicing (zum Beispiel Rechnungen mittels Buchhaltungssoftware verschicken),
- Enterprise-Resource-Planning-Systeme - ERP-Systeme (zum Beispiel Rechnungswesen und Controlling über ein ERP-System abwickeln).

Weiterhin werden Spezialisierungsmöglichkeiten im Beruf aufgeführt. Auch verwandte Berufe, die sich zum Teil überschneiden und zum Teil andere Schwerpunkte setzen, können im BERUFENET recherchiert werden, zum Beispiel Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen.³

INFOKASTEN 12:

NEW PLAN: DAS ERKUNDUNGSTOOL DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Kenne dein Können!

Unter diesem Motto inspiriert das [Online-Erkundungstool New Plan](#) zu neuen beruflichen Möglichkeiten und hilft, dazu passende Weiterbildungen zu finden. Es bietet die Module Möglichkeiten testen, inspirieren lassen und Weiterbildung suchen. Möglichkeiten testen ist ein Online-Selbsteinschätzungstool, das für allgemeine Kompetenzbereiche (zum Beispiel Entscheidungsfindung, Arbeitsweise, Arbeit mit anderen) Ausprägungsgrade anzeigt. Sich inspirieren lassen zeigt berufliche Möglichkeiten und offene Stellen, die zum erlernten Beruf passen könnten. Das Tool bietet weitere Anknüpfungspunkte für das Gespräch, kann also ergänzend zu dem hier vorgeschlagenen Vorgehen eingesetzt werden.

4.2.3. Methodenvorschlag 3: TalentKompass und ProfilPASS

Bei der Gestaltung beruflicher Veränderungsprozesse ist es hilfreich, nicht nur auf die jeweils aktuelle Berufstätigkeit zu schauen, sondern auch frühere Phasen der Berufstätigkeit sowie Lebensbereiche außerhalb des Berufes mit in die Betrachtung einzubeziehen.

Der [TalentKompass NRW](#) unterstützt dabei, die eigenen Kompetenzen und Interessen zu erkennen und aktiv für die berufliche (Weiter-) Entwicklung einzusetzen. (MAGS NRW, 2018 (3. Aufl.)) In den ersten beiden Arbeitsschritten (*Kraftfelder*) geht es um die Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten (Wissen, Tätigkeiten, Eigenschaften) sowie um Interessen, Werte und Wünsche für die Zukunft (*Magnetfelder*). Die zusammengefassten Potenziale (Schritt 3:

³ Quellen: [BERUFENET: Die Datenbank der Bundesagentur für Arbeit für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen](#). Leider ist diese Webseite noch nicht barrierefrei (Stand: März 2022). [Informationen zu Aus- und Fortbildungsberufen](#): Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt in dieser Datenbank u. a. Beschreibungen des Berufsprofils und der Tätigkeitsfelder sowie die jeweilige Ausbildungsverordnung mit dem dazu gehörenden Ausbildungsrahmenplan bereit.

Kompass) sind Grundlage für den weiteren Beratungsprozess (siehe Kapitel 4.3 ff.), also für das *Erkunden* und Überprüfen der Ideen für die berufliche Zukunft (Schritt 4). Am Ende geht es ums *Loslegen* (Schritt 5). Es werden Ziele und Umsetzungsplanungen für die angestrebte berufliche Veränderung entwickelt.

Der Talentkompass eignet sich sehr gut für persönliche Beratungsgespräche, aber auch für Gruppenberatungen. Das nahezu barrierefreie PDF-Dokument kann online bearbeitet werden, zum Beispiel im Rahmen einer Video-Konferenz, damit Ratsuchende und Beratungsfachkraft gleichzeitig mit dem Dokument arbeiten können. Mithilfe von Beispielen kann die Bedeutung des jeweiligen Schrittes gut erklärt werden. Zusätzlich sollten während der Beratung auch Beispiele von beruflichen Veränderungsprozessen sehbeeinträchtigter Menschen einbezogen werden. In dem *Leitfaden für den Einsatz in Beratungsgesprächen und Kursangeboten* werden praktische Hinweise sowie vertiefende und unterstützende Methoden beschrieben (MAGS NRW, 2017).



Der [ProfilPASS® Stärken kennen – Stärken nutzen](#) bietet ebenfalls umfangreiche Materialien zur Erfassung und Dokumentation individueller Kompetenzen, differenziert nach Schule, Ausbildung, Berufstätigkeit, Ehrenamt, Freizeit und Familie. Die Dokumentation der Tätigkeitsfelder erfolgt in vier Schritten:

1. Benennen
2. Beschreiben („Ich habe ... getan oder bei ... mitgemacht),
3. Auf den Punkt bringen (Ich kann ..., ich bin in der Lage, ... Ich weiß, wie, ... Ich habe gelernt, ...)
4. Bewerten



Die Bewertung erfolgt auf vier Niveaus, angefangen von „Ich kann es mithilfe einer Person oder mit schriftlicher Anleitung tun“ bis „Ich kann es selbstständig auch in einem anderen Zusammenhang tun und kann es anderen Menschen vormachen oder erklären“.

Diese sehr differenzierte Dokumentation kann auch als Ergänzung oder Vertiefung des in Kapitel 4.2.1 beschriebenen Reflexionsgesprächs genutzt werden. Es schließt sich eine Bilanz der eigenen Kompetenzen an: was die Ratsuchenden besonders gut können, besonders gerne machen, wo sie besondere Stärken haben und wo sie sich weiterentwickeln möchten. Im

nächsten Abschnitt geht es dann um die besonderen Interessen, um die Ziele für die angestrebten Veränderungen und die Umsetzungsschritte.

Der ProfilPASS® wurde vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und vom Deutschen Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) entwickelt, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Das barrierefreie PDF-Dokument kann ebenfalls am Bildschirm ausgefüllt werden. Er ist in verschiedenen Sprachen erhältlich: Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch, Slowenisch, Spanisch. Es gibt auch Fassungen für junge Menschen sowie für weitere Zielgruppen. (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), 2016).

Im Praxisbuch ProfilPASS® (Harp u.a. (Hg.), 2010) wird das spezifische Beratungskonzept geschildert, mit vielen methodischen Hinweisen. Es enthält Eckpunkte eines Kompetenzprofils für Beratende und beschreibt spezielle Einsatzmöglichkeiten der Beratung von Jugendlichen sowie von Migrantinnen und Migranten. Die Ausführungen sind für Beratende allgemein interessant, auch wenn sie das ProfilPASS®-System nicht nutzen.

4.3. BERUFLICHE ZIELE UND ENTWICKLUNGSSTRATEGIEN (LAUFBAHNBERATUNG)

Die Bilanzierung und Systematisierung vorhandener Kompetenzen, Stärken und Interessen geschieht unter dem Aspekt, realistische Ziele für die künftige berufliche Weiterentwicklung oder Neuorientierung herauszuarbeiten.

4.3.1. KRAFTvolle Ziele

Aus der Auseinandersetzung mit den Stärken, Kompetenzen und Interessen im vorangegangenen Arbeitsschritt ergeben sich viele Hinweise zu den Zielen, die mit der beruflichen Veränderung erreicht werden können oder sollen. Diese noch einmal in Erinnerung zu bringen hilft, Vorstellungen über die angestrebten Ziele zu entwickeln.

Beispiele:

- Nennen Sie Ihre Zielvorstellungen!
- Beschreiben Sie Ihre wichtigsten Zielvorstellungen in zwei bis drei Sätzen! Wie wird der Zustand sein, wenn Sie Ihr Ziel erreicht haben? (Vgl. ProfilPASS S. 90)

Die ersten Formulierungen werden noch etwas vage sein. Damit aus den Zielen auch Umsetzungsstrategien werden können, müssen sie im Gespräch weiter konkretisiert und differenziert werden.

Ziele sollten KRAFTvoll sein – also **k**onkret, **r**ealistisch, **a**ttaktiv, **f**ähigkeitsorientiert und **t**erminiert. KRAFTvolle Ziele sind

KONKRET:

- Was genau wollen Sie erreichen?
- Wie genau sieht der Zustand aus, wenn Sie das Ziel erreicht haben?
- Wann, wo und mit wem wollen Sie es erreicht haben?
- Was werden Sie dafür tun?

Anmerkung: Das Ziel muss so konkret wie möglich formuliert sein.

Beispiel: In einem Jahr bin ich Produkt-Manager. Dafür werde ich im nächsten Monat ein Personalgespräch geführt, eine Weiterbildung begonnen und mich für diese Position beworben haben.

REALISTISCH:

- Auf welche eigene Kompetenzen können Sie aufbauen, um das Ziel erreichen zu können?
- Welche Unterstützung bekommen Sie (von Vorgesetzten, aus dem Kollegium, aus der Familie oder aus dem Freundeskreis ...)?
- Welche Kompetenzen benötigen Sie noch für das angestrebte Ziel? Was werden Sie tun, um diese zu erreichen?

Anmerkung: Das Ziel muss realistisch sein, also von der Person unter Zuhilfenahme zur Verfügung stehender Ressourcen und Unterstützungen und in der angestrebten Zeit erreichbar sein. Gegebenenfalls sollten zunächst realistische Zwischenziele formuliert werden.

ATTRAKTIV:

- Warum ist das Ziel für Sie wichtig? Welchen Nutzen oder Gewinn erhoffen Sie sich davon?
- Was werden Sie an Handlungsmöglichkeiten und Freiräumen gewinnen?
- Was wird sich für Sie oder ihr Umfeld verändern?

FÄHIGKEITSORIENTIERT:

- Welche Fähigkeiten und Eigenschaften stehen Ihnen zur Verfügung, um Ihr Ziel zu erreichen?
- Welche Ressourcen brauchen Sie noch? Wie können Sie sie organisieren?
- Auf welche (ggf. zusätzlichen) Unterstützungen oder Hilfsmittel können Sie zurückgreifen, um das Ziel erreichen zu können?

Anmerkung: Das Ziel sollte auf vorhandene Fähigkeiten und verfügbare Ressourcen zugeschnitten sein.

TERMINIERT:

- Welche Aktivitäten werde ich unternehmen, um das jeweilige Ziel erreichen zu können?
- Welche Unterstützung von anderen Personen sollen eingeholt werden?
- Bis zu welchem Termin soll das Ziel erreicht und die jeweiligen Aktivitäten umgesetzt sein?

Folgende Vertiefungsfragen dienen der Überprüfung und Festigung. Sie bieten auch die Chance, sich noch einmal mit Hindernissen oder Vorbehalten auseinanderzusetzen:

- Was hindert mich, mein Ziel zu erreichen?
 - Was ist also mein Gewinn gegenüber der jetzigen Situation?
 - Was muss ich für mein Ziel aufgeben?
 - Was ist mein wichtigster persönlicher Gewinn bei der Zielerreichung?
- (Nohl, 2018, S. 300 - 301).

Der Vorteil dieser Vorgehensweise besteht darin, dass die Ziele sehr konkret und realistisch formuliert werden. Die nötigen Eigenaktivitäten und Umsetzungsschritte werden gleich mitformuliert.

4.3.2. Lebens- und Berufswegplanung bei Sehverschlechterung und Sehverlust

Wenn sich das Sehvermögen im Laufe des Berufslebens verschlechtert, kommen bei vielen Ratsuchenden Fragen auf, wie:

- Kann ich in meinem derzeitigen Beruf noch arbeiten und wenn ja, wie?
- Was kann ich beruflich machen, wenn ich nicht mehr in meinem jetzigen Beruf arbeiten kann? Ist eine Frühverrentung die einzige Option?

- Lange Zeit habe ich die Auswirkungen meiner Seheinschränkung zu kompensieren versucht, oft über meine eigene Belastungsgrenze hinaus. Was kann ich zukünftig anders machen, um mich zu entlasten?
- Wie gehe ich mit einer drohenden Erblindung um?
- Wie spreche ich das Thema Sehbehinderung gegenüber meinem Arbeitgeber, meinen Vorgesetzten und in meinem Kollegium an?
- Wie kommuniziere ich meine Behinderung im privaten Umfeld?
- Wo beantrage ich was und wie? Schwerbehindertenausweis, Hilfsmittel, Weiterbildungen?

Eine noch stärkere Minderung des Sehvermögens kann bei den Betroffenen auch erhebliche psychische Auswirkungen haben. Was bisher geleistet worden ist, auch um die Sehbeeinträchtigung zu kompensieren, tritt plötzlich in den Hintergrund und wird durch Ängste überlagert. Diesen Auswirkungen muss im Beratungsprozess genügend Zeit gewidmet werden. Die Betroffenen müssen sich mit der neuen Situation auseinandersetzen und individuelle Bewältigungsstrategien entwickeln können. Dazu gehört auch, eventuell erforderliche neue Hilfsmittel kennenzulernen und einzuüben. Die Betroffenen sollen erfahren, wie sie in der neuen Situation ihre Handlungsfähigkeit erhalten und erweitern können.

Dazu ist es sehr wichtig, sich auf die beruflichen Stärken und Interessen zu fokussieren (siehe Kapitel 3.2). Was kann der Mensch? Was ist ihm wichtig? Was ist es wert, den bisherigen beruflichen Weg fortzusetzen? Dafür ist es nützlich, wenn die Beratungsfachkraft mit den Auswirkungen von Sehbeeinträchtigungen vertraut ist. Es ist daher empfehlenswert, die DVBS-Fachberatung oder Fachleute der örtlichen Blinden- und Sehbehindertenvereine einzubeziehen. Denn es gibt viele gute Beispiele, wie Menschen trotz Verschlechterung ihres Sehvermögens in ihrem Beruf weiterhin erfolgreich tätig sein konnten. Oder sie konnten auf der Grundlage ihrer Erfahrungen und Kompetenzen neue berufliche Tätigkeiten finden, die sie erfüllt haben. Im Beratungsprozess gilt es daher, die psychische Widerstandskraft (Resilienz) zu stärken, also die Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen ohne anhaltende Beeinträchtigungen zu überstehen.

Ein lösungsorientierter Beratungsansatz *„geht von der Annahme aus, dass eine erfolgreiche Lösung auch ohne eine intensive Problemanalyse erreicht werden kann. Er zielt von Beginn der Beratung darauf ab, Lösungswege zu erarbeiten. Ein wichtiger Hintergrund dafür ist die Annahme, dass das Wühlen in Problemen (...) die Suche nach kreativen Lösungen verhindert.“* (Schiersmann, Beraten im Kontext lebenslangen Lernens, 2021, S. 89). Ängste und Befürchtungen, was alles durch die zunehmende Beeinträchtigung eintreten kann, sind durchaus ernst zu nehmen. Sie sollten aber so früh wie möglich durch die Kernfrage abgelöst werden, wie die Betroffenen

ihre Arbeits- und Lebenssituation so anpassen können, dass sie möglichst viel von ihrer bisherigen Souveränität beibehalten können.

Das Bewusstsein über die eigenen Kompetenzen, Stärken und Fähigkeiten sowie die daraus resultierenden Entwicklungspotenziale (vgl. Kapitel 3.2 und 3.3.1) sind dazu eine gute Ausgangsposition. Was möchten die Betroffenen erreichen? Welche Veränderungen der Arbeitsinhalte und Arbeitsmethoden können damit einhergehen? Wie kann der Weg aussehen, um diese Ziele erreichen zu können? Welche Weiterbildungen können dafür nützlich sein?

Die Betroffenen haben schon früher in schwierigen Lebenssituationen gestanden. Sie können auf bisher erfolgreiche Verhaltensmuster zurückgreifen. Was hat ihnen geholfen, um das zu erreichen, was sie sind? Welche bewährten Strategien können sie aktivieren, um die angestrebten Veränderungen gestalten zu können?

Wie sieht das innere Bild (die Vision) ihrer angestrebten Arbeitssituation aus? Welche neuen Arbeitsinhalte, Zuständigkeiten, Entscheidungsbefugnisse und Gestaltungsmöglichkeiten verbinden sie mit der angestrebten Position? Welche Vorzüge verbinden sie damit? Daraus entsteht Motivation, auch möglicherweise beschwerliche Wege zu gehen, um die angestrebten Ziele erreichen zu können.

Auf welche Netzwerke – im Sinne von Bindungen und Beziehungen zu vertrauten Menschen – können sie zurückgreifen? Wie können Teamstrukturen am Arbeitsplatz so verändert werden, dass individuelle Handicaps kompensiert werden können? Das schnelle Lesen von Informationen – zum Beispiel – könnte durch eine Teamkollegin oder einen Teamkollegen erfolgen, der diese im Gespräch weitergibt, in dem gemeinsam Konsequenzen erörtert werden. Dadurch gewinnen beide Beteiligte.

Im Sinne der Inklusion würde sich die Unterstützung durch das Team dann nicht mehr aus dem Nicht-Können definieren, sondern aus dem Zugewinn an Kommunikation und Teamarbeit. Menschen mit einem Handicap würden nicht als „Sonderfall“, sondern als Normalität angesehen werden. Die nicht beeinträchtigten Menschen würden erfahrener und sicherer im Umgang mit Behinderungen werden.

INFOKASTEN 13:

VIDEO „NICHT SEHEND – NICHT BLIND. SEHBEHINDERTE MENSCHEN IM BERUF“

„Es gibt so viele Möglichkeiten, wie man Sehen, das etwas eingeschränkt ist oder nicht mehr gut funktioniert, unterstützen kann, um wieder ganz normal die Dinge im Alltag tun zu können.“, das sagt Norbert Gorltdt, Low Vision Berater in einem Reha-Beratungszentrum. In dem Video [„Nicht sehend – nicht blind. Sehbehinderte Menschen im Beruf“](#) schildern mehrere Menschen, wie sie ihren Beruf trotz ihrer Sehbeeinträchtigung gut bewältigen können und welche Unterstützungen oder Hilfsmittel dabei hilfreich sind.

INFOKASTEN 14:

WEITERSEHEN 2021 „BESCHÄFTIGUNG ODER WUNSCHBERUF?“

Die Jahrespublikation des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes e. V. mit dem Titel [„Beschäftigung oder Wunschberuf? Die Arbeitswelt blinder und sehbehinderter Menschen“](#) zeigt an verschiedenen Beispielen, wie Menschen mit Sehbeeinträchtigungen gute Chancen im Arbeitsleben haben und wie Digitalisierung und Barrierefreiheit oder andere Unterstützungsmöglichkeiten ihre Arbeit erleichtern (könnten). (Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. (DBSV), 2021)

4.4. AUSWAHL UND FINANZIERUNG DER WEITERBILDUNG (INFORMATIONSBERATUNG)

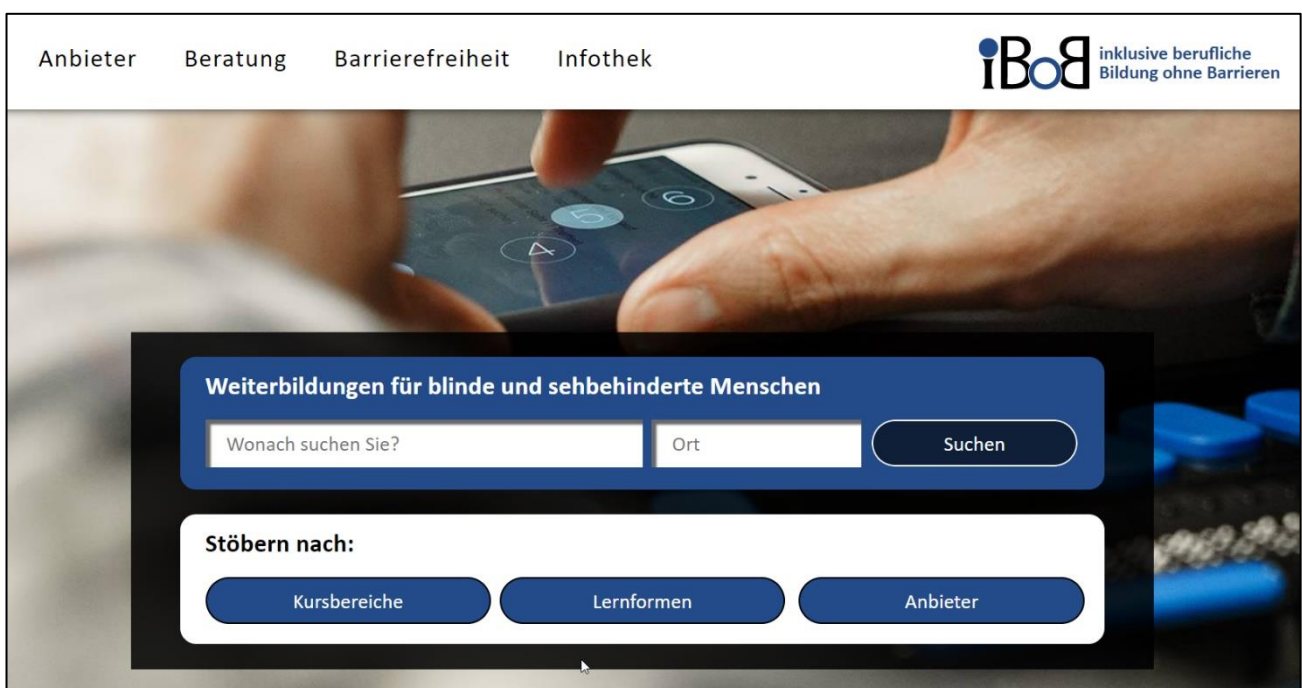
Welche Weiterbildungsangebote eignen sich, um die angestrebten Ziele erreichen zu können? Die Weiterbildungslandschaft ist unüberschaubar vielfältig. Sie reicht von zweistündigen Einzelveranstaltungen über Tages- und Wochenkurse bis hin zu mehrmonatigen oder sogar mehrjährigen Weiterbildungen in Vollzeit, in Teilzeit, berufsbegleitend oder in der Freizeit. Es gibt Präsenzveranstaltungen, reine Online-Kurse oder Blended Learning-Angebote, bei denen Präsenz-, Online- und Selbstlernphasen miteinander kombiniert werden. Welche Angebote geeignet sind, hängt von dem angestrebten Ziel ab, aber auch von den persönlichen

Möglichkeiten und nicht zuletzt auch davon, wie die Angebote für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen barrierefrei zugänglich sind. Um entscheiden zu können, welche Weiterbildungen den eigenen Ansprüchen gerecht werden, brauchen Ratsuchende zum Beispiel Informationen zu Anbietern, Zeiten, Inhalten, Verlauf, Anforderungen, Kosten, barrierefreien Zugängen oder zu Abschlüssen und Zertifikaten (vgl. Schiersmann 2021, 46).

4.4.1. Weiterbildungsangebote finden

4.4.1.1. Barrierefreie Weiterbildungen: iBoB Weiterbildungsplattform

In seinem Projekt **iBoB Inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren** hat der DVBS e. V. eine [Weiterbildungsplattform mit barrierefreien Angeboten für sehbeeinträchtigte Menschen](#)



angelegt. Die Suche kann nach Kurs- bzw. Themenbereichen, nach Lernformen und nach Anbietern gefiltert werden. Die einzelnen Angebote sind differenziert beschrieben. Sie enthalten Angaben über Inhalte, Dauer, Kosten und Fördermöglichkeiten, Lernformen, Lehrmaterialien und Lernplattformen sowie Prüfungsmodalitäten.

Screenshot: Startseite der iBoB Weiterbildungsplattform

Auf dieser Plattform können Angebote zur beruflichen und persönlichen Weiterbildung von Berufsförderungswerken und weiteren Bildungseinrichtungen (zum Beispiel die Deutsche Blindenstudienanstalt in Marburg), die sich auf blinde und sehbehinderte Menschen spezialisiert haben, ebenso recherchiert werden wie Angebote nicht spezialisierter

Bildungsträger, die die iBoB-Kriterien zur Barrierefreiheit erfüllen. Ein großer Teil der Angebote bezieht sich auf assistive Technologien sowie Computer und Technik. Weitere Schwerpunkte sind Wirtschaft, Finanzen und Management sowie Gesundheit und Soft Skills.

[Weiterbildungen suchen](#) ist die Weiterentwicklung der KURSNET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit, in der alle möglichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote recherchiert werden können.

Positiv ist, dass bestimmte Kerninformationen wie Termine und Dauer, Angebotsformen (Vollzeit, Teilzeit, Präsenz, Digital oder kombinierte Lernformen), Kosten und Fördermöglichkeiten bereits in der Übersicht angezeigt werden und in der Suche auch eingegrenzt werden können. Es wird differenziert nach den Suchtypen *Aufstiegsfortbildungen* und *berufliche Qualifizierung*. Zu bestimmten Stichworten (zum Beispiel Büro) wird eine Auswahlliste möglicher Bildungsziele angezeigt (zum Beispiel Büromanagement). Allerdings fehlen derzeit noch Angaben zur Barrierefreiheit der einzelnen Angebote. Weiterbildungen, die zu einem Berufsabschluss führen (Umschulungen, Teilqualifikationen, Prüfungsvorbereitungen, umschulungsbegleitende Hilfen) können nicht per Suchtyp gefunden werden, ebenso wenig Grundqualifizierungen, Hauptschulabschlusskurse oder Alphabetisierungskurse.

Insgesamt fordert die Datenbank von den Weiterbildungsberatungsfachkräften viel Erfahrung und sehr viel Mühe, die Ratsuchenden bei der Auswahl geeigneter Angebote zu unterstützen.

4.4.1.2. Weiterbildungssuche im Internet

Wenn die Art der angestrebten Weiterbildung bekannt ist, ist auch eine Suche im Internet möglich. Hier trifft man auf eine Vielzahl von Weiterbildungsangeboten kommerzieller Anbieter mit unterschiedlichen Angebotsformen, meist online und zu unterschiedlich hohen Preisen. Einen guten Einstieg stellt die Plattform [InfoWeb Weiterbildung](#) (IWWB) dar. Sie ermöglicht eine Meta-Suche nach Weiterbildungsangeboten in 79 Weiterbildungsdatenbanken.

Wieweit solche Angebote den eigenen Bedürfnissen und Qualitätsanforderungen gerecht werden, ist schwer einzuschätzen, es sei denn, es gibt Referenzen von Personen, die Erfahrungen mit dem Anbieter haben.

4.4.1.3. Betriebliche Weiterbildungsangebote

Viele Arbeitgeber haben eigene Weiterbildungsangebote oder Kooperationen mit bewährten Bildungspartnern. Diese zu nutzen ist allein schon deshalb vorteilhaft, um gegenüber der

Personalentwicklung das eigene Weiterbildungsinteresse und die Karrierewünsche zu bekunden. Die Barrierefreiheit des Angebots ist aber sehr entscheidend dafür, ob seheingeschränkte Beschäftigte auch gleichberechtigt daran teilnehmen können. Betriebsräte und die Schwerbehindertenvertretungen beraten und unterstützen dabei, wenn es um die Verwertung und Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse, um die Teilnahme an innerbetrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Bildungsangeboten sowie um die behinderungsgerechte Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsplätzen geht.

4.4.2. Weiterbildungsangebote finanzieren

Einen großen Teil der beruflichen Weiterbildung finanzieren die Arbeitgeber ganz oder teilweise, insbesondere wenn sie die Weiterbildung selbst veranlasst haben oder wenn das betriebliche Interesse überwiegt. Es besteht auch die Möglichkeit, die Kosten aufzuteilen, wenn die Weiterbildung für beide Seiten nützlich ist. In manchen Bundesländern gibt es zudem staatliche Förderprogramme, mit denen Arbeitgeber oder Beschäftigte Zuschüsse für die Weiterbildung erhalten können.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben dienen dazu, die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Menschen mit drohenden Behinderungen zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen. Sie umfassen auch die berufliche Anpassung und Weiterbildung (§ 49 SGB IX). *„Besondere Aufgabe der Teilhabe am Arbeitsleben ist es, die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung der Leistungsberechtigten entsprechenden Beschäftigung sowie die Weiterentwicklung ihrer Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit zu fördern.“ (§ 90 Absatz 3 SGB IX)*

Leistungen werden gewährt für Lehrgangskosten, Prüfungskosten, Lernmittel und, falls erforderlich, auch für auswärtige Unterbringung sowie für Aufwendungen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung unvermeidbar entstehen (vgl. § 127 SGB III). Zuständig ist der jeweilige Rehabilitationsträger.

4.4.2.1. Förderung der beruflichen Weiterbildung (Arbeitsförderungsgesetz SGB III)

Für Beschäftigte können Weiterbildungskosten anteilig gefördert werden, wenn sie „berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu

können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.“ (§ 81 Absatz 1 Satz 2 und 3 SGB III).

Beschäftigte und Arbeitslose mit Behinderungen können generell – nicht nur im Kontext von Strukturwandel – durch Weiterbildung gefördert werden. Die Förderung geschieht durch die anteilige oder vollständige Übernahme der Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Kosten für Lernmittel, Arbeitskleidung und Arbeitsgeräte. Weiterhin werden Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten und Kosten für die auswärtige Unterbringung übernommen. Arbeitgeber können Arbeitsentgeltzuschüsse für die Freistellung zur Teilnahme an der Weiterbildung beantragen.

Weitere Informationen bietet das Merkblatt 12 [„Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“](#) der Bundesagentur für Arbeit

4.4.2.2. Das Aufstiegs-BAföG

Das [Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz \(AFBG\)](#) fördert die Vorbereitung auf mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse wie Meister/in, Fachwirt/in, Techniker/in, Erzieher/in oder Betriebswirt/in. Gefördert werden können Fortbildungen auf den Stufen geprüfter Berufsspezialist/geprüfte Berufsspezialistin, Bachelor Professional und Master Professional mit öffentlich-rechtlichen Abschlüssen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder gleichwertiger Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht. Für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren und Materialkosten gibt es jeweils zur Hälfte Zuschüsse und zinsgünstige Darlehen. Beiträge zum Lebensunterhalt werden, einkommens- und vermögensabhängig, als Zuschüsse gewährt.

4.4.3. Anforderungen an barrierefreie Weiterbildungen

Damit berufliche Weiterbildungen blinden und sehbehinderten Menschen uneingeschränkt zur Verfügung stehen, ist die barrierefreie Gestaltung der Bildungsangebote Voraussetzung. Wie kann sie geschaffen werden? Sie mag durch glückliche Umstände gelingen oder durch umfassende, zielgerichtete Aktivitäten erreicht werden. Letzteres ist vor allem deshalb wünschenswert, damit Barrierefreiheit und Zugänglichkeit per se gesichert ist. Auf den individuellen Fall abgestimmte Maßnahmen können gegebenenfalls vereinbart werden, die eine nicht barrierefreie Weiterbildung immerhin in diesem Einzelfall zugänglich machen. So ein Vorgehen kann auch notwendig sein, weil die Ausprägungen von Sehbehinderungen individuell sehr unterschiedlich sein können. Weiterbildungsinteressierte mit Sehbehinderungen müssen jedoch vor Vertragsabschluss die Sicherheit haben, dass sie die Weiterbildung erfolgreich abschließen können.

Barrierefreiheit muss ein transparentes, prüfbares und verlässliches Merkmal in der beruflichen Weiterbildung sein. Leider ist dieses Ziel noch lange nicht erreicht. Gerade im Kontext der digitalen Transformation, aber auch im Zusammenhang mit beruflicher Neuorientierung werden die meisten Inhalte in nicht barrierefreien Bildungsveranstaltungen vermittelt. Daher stellt sich immer wieder die Frage, wie im Einzelfall möglichst schnell Lösungen zu finden sind. Diese müssen einerseits den Bedarfen der Weiterbildungsinteressierten gerecht werden, andererseits mit angemessenem Aufwand für Anbieter und ihre Lehrkräfte umzusetzen sein. Die Erfahrungen der Inklusion zeigen aber: Lösungen, die speziell für Menschen mit Beeinträchtigungen gefunden werden, sind oft für alle Menschen vorteilhaft. Auch wenn Bildungseinrichtungen vielleicht zum ersten Mal mit der Anforderung konfrontiert werden, ihre Angebote auch für sehbeeinträchtigte Menschen barrierefrei zu gestalten, so ist dies eine wichtige Zukunftsinvestition, die sich aus der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ergibt.

Außerdem hält sich der Aufwand bei pragmatischem Vorgehen meist in Grenzen, zumal Beratungs- und Unterstützungsangebote aus der Selbsthilfe in Anspruch genommen werden können. Dadurch ergibt sich auch die Möglichkeit, die pragmatisch begonnene Anpassung von Bildungsangeboten schrittweise in Richtung Barrierefreiheit weiterzuführen.

So wird das Angebot auch für Menschen geöffnet, die nicht im rechtlichen Sinne behindert sind, aber aus anderen Gründen (zum Beispiel Fehlsichtigkeit, Erkrankung, Alter) Unterstützung benötigen. Auch in der Weiterbildung gilt es die Barrieren zu verringern und möglichst aufzuheben, die Menschen daran hindern, die gleichen Zugänge zu qualitativ hochwertiger Bildung zu erhalten und ihre Potenziale entwickeln zu können – unabhängig von ihren besonderen Lebensbedürfnissen.

„Barrierefreiheit bedeutet, dass Gegenstände, Medien und die gebaute Umwelt so gestaltet sind, dass sie von jedem Menschen unabhängig von einer Behinderung uneingeschränkt benutzt werden können.“ (DBSV) Als Teil der Beratung kann der individuelle Bedarf geklärt und mit den Möglichkeiten des Weiterbildungsangebotes abgestimmt werden. Es ist also unerlässlich, in der Beratung den individuellen Bedarf zu klären und mit den Möglichkeiten des Bildungsangebots abzustimmen.

Worauf sollten also Beratungsfachkräfte und Ratsuchende achten, wenn sie Weiterbildungsangebote im Hinblick auf Barrierefreiheit prüfen? Die nötigen Informationen ergeben sich aus dem veröffentlichten Angebot. Ratsuchende oder Beratungsfachkräfte sollten im Vorfeld mit der anbietenden Weiterbildungseinrichtung, möglichst auch mit den jeweiligen Lehrenden, ins Gespräch kommen, ob und wie die nachfolgend beschriebenen Aspekte umgesetzt werden. Wenn es an einzelnen Punkten Hindernisse gibt, kann geklärt

werden, ob und wie sich die Lehrenden mit überschaubarem Aufwand auf ihre Lernenden mit Sehbeeinträchtigungen einstellen können oder ob es Kompensationsmöglichkeiten durch individuelle Lösungen gibt.

- Alle Informationen zum Weiterbildungsangebot, zum Vertragsabschluss und zu den Prüfungen sowie Formulare sollten barrierefrei zugänglich sein, also mithilfe von Screenreadern und/oder Sprachausgabe lesbar, hörbar und ausfüllbar sein. Ist dies nicht der Fall, müssen im Einzelfall Sonderlösungen gefunden werden.
- Die Inhalte der Weiterbildung sollten auch in Textform vorliegen und den Menschen mit Sehbeeinträchtigung vorher zugestellt werden. Denn diese brauchen mehr Zeit zum Lesen. Sie können sich schon vorher mit den Inhalten vertraut machen und sind während der Veranstaltung frei zur aktiven Teilnahme.
- Wenn die Dokumente noch nicht barrierefrei sind, ist es empfehlenswert, sie im WORD-Format bereitzustellen und notwendige Einstellungen und Anpassungen vorzunehmen. Im Menü „Überprüfen“ der Office-Programme Word, PowerPoint und Excel gibt es ein Untermenü Barrierefreiheit überprüfen. Es werden Hinweise angezeigt, an welchen Stellen die Barrierefreiheit noch nachgebessert werden muss.
- In PowerPoint-Präsentationen sollte berücksichtigt werden, dass sehbeeinträchtigte Menschen die Visualisierungen gar nicht oder nur schwer erkennen können. Deshalb sollten grafische Informationen im Dokument auch mit Textalternativen (zum Beispiel in Form von Alternativtexten) versehen und während der Veranstaltung verbalisiert werden.
- Im Unterschied zu Sehenden, die parallel zum Gehörten auch visuelle Kanäle nutzen können, müssen sich Menschen mit Sehbeeinträchtigungen allein auf das Gehörte konzentrieren. Daher ist es hilfreich, Vorträgen eine klare Struktur zu geben (Kapitel, Unterkapitel), zu Beginn eine Themenübersicht vorzustellen und während des Vortrags immer wieder deutlich zu sagen, an welcher Stelle des Manuskripts man sich befindet und wann ein neues Thema begonnen wird. Sonst gleicht das Gehörte einem Buch, das keinerlei Kapitelüberschriften hat. Daraus würde man als Lesender nicht schlau werden.
- Für das Lesen von Texten und die Anfertigung von Notizen mithilfe von Assistenzsystemen benötigen Sehbeeinträchtigte häufig deutlich mehr Zeit. Durch die starke Vergrößerung wird zudem der Überblick über das Dokument erschwert. Deshalb ist es hilfreich, die Skripte bereits vor der Veranstaltung in digitaler Form zur Verfügung zu stellen, damit sie vorab am Computer gelesen oder mittels Sprachausgabe gehört werden können. Denn „die mit der Behinderung verbundenen Schwierigkeiten fallen bei einer guten Vorbereitung auf die Inhalte weniger ins Gewicht“ (Duvenbeck, Kaim, & Puhl, 2017, S. 20). Die Lernenden können dem Vortrag besser folgen und sich aktiver an der Diskussion beteiligen.

4.4.3.1. E-Learning

Viele Weiterbildungen werden ganz oder teilweise digital angeboten. In **Online-Seminaren** werden Informationen mittels Online-Vorträgen vermittelt, meist kombiniert mit einem Chat-Austausch, manchmal kombiniert mit individuellen Aufgaben oder mit Austausch in virtuellen Arbeitsgruppen.

In **Virtuellen Klassenzimmern** werden verschiedene Werkzeuge gebündelt, wie zum Beispiel Video- oder Audio-Konferenzen, Whiteboard, Text-Chat, digitale Bereitstellung von Lerninhalten und Aufgaben, Kommunikations- und Kooperationstools, Tests und Aufgaben, Einbinden von Videos, Bildern, Grafiken, Zeichnungen.

Blended Learning kombiniert Präsenzlernphasen mit virtuellem Lernen und Selbstlernphasen. **Hybrid-Lernen** oder **Combined Learning** ermöglichen die gleichzeitige digitale Teilnahme an einer Präsenzveranstaltung.

Für sehbeeinträchtigte Menschen bietet E-Learning eine Reihe von Vorteilen. Das Lernen geschieht orts- und zeitunabhängig. Die Lernzeiten können dem individuellen Bedarf angepasst werden. Die digitalen Informationen können per Sprachausgabe aufgenommen und beliebig oft angehört werden. Auch die digitale Kommunikation mit anderen Lernenden ist gegeben.

Aber es gibt auch eine Reihe von Nachteilen. Elektronische Lehrgänge sind oft vom technischen System bestimmt und mitunter nur unzureichend didaktisch und barrierefrei aufbereitet. Es wird zu wenig auf unterschiedliche Lernbedürfnisse eingegangen. Die direkte Kommunikation der Lernenden untereinander und mit den Lehrenden ist auf technische Hilfsmittel reduziert und weniger intensiv als im Präsenzlernen. Dazu kommt, dass viele der Tools für blinde Teilnehmende nur begrenzt nutzbar bzw. nicht barrierefrei sind (z.B. Whiteboards).

4.4.3.2. Anforderungen an Prüfungen

Wenn die Weiterbildungen mit einer Prüfung abschließen, sollte im Vorfeld geklärt werden, dass auch eine sehbeeinträchtigte Person mit ihren jeweiligen individuellen Einschränkungen teilnehmen kann. Alle Dokumente sowie alle elektronischen Systeme sollten mit den individuell erforderlichen Hilfsmitteln genutzt werden können. Die Organisation und Gestaltung der Prüfungen sollte die jeweiligen behinderungsbedingten Bedarfe berücksichtigen und Nachteilsausgleiche gewähren. Das bedeutet zum Beispiel, mehr Zeit zur Verfügung zu stellen, da das Lesen der Prüfungsunterlagen länger dauert. Oder es kann

bedeuten, eine persönliche Assistenz zuzulassen, wenn Barrierefreiheit nicht gegeben bzw. wenn dies aufgrund der individuellen Beeinträchtigung erforderlich ist.

INFOKASTEN 15:

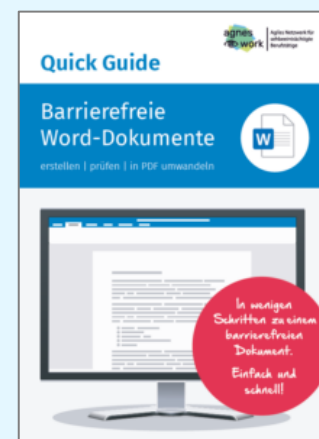
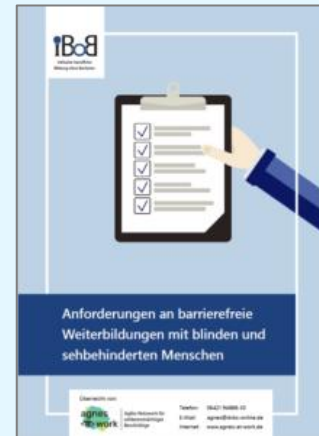
ANFORDERUNGEN AN BARRIEREFREIE WEITERBILDUNGEN?

Wodurch zeichnen sich [barrierefreie Weiterbildungen für sehbeeinträchtigte Menschen aus](#)? Im Projekt *Inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren (iBoB)* hat der Deutsche Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS) ein Profil mit zwanzig Anforderungen und entsprechenden Prüfkriterien für „barrierefreie Weiterbildungen“ entwickelt. (Onken & Fibich, 2020)

In den *QuickGuides* des DVBS (Projekt agnes@work) wird gezeigt, wie Dokumente in wenigen Schritten zu [barrierefreien WORD-Dokumenten oder PowerPoint-Präsentationen](#) werden. Mit „Gut fürs Image!“ legt der DVBS e. V. einen „[Praxisleitfaden zur Erstellung textbasierter Alternativen für Grafiken](#)“ vor. (Fibich, Onken, & Axnick, 2019)

Nadine Sohn, Technische Hochschule Köln, hat einen ausführlichen „[Leitfaden zur Erstellung barrierefreier Dokumente](#)“ in WORD, Adobe Acrobat XI Pro und PowerPoint herausgegeben. Sie beschreibt die einzelnen Formatierungsschritte gut verständlich und nachvollziehbar. (Sohn, 2018)

Der „[Leitfaden zur barrierefreien Lehre – Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Studium ermöglichen. Leitfaden für Dozentinnen und Dozenten an der Justus-Liebig-Universität](#)“ gibt praxisnahe Hinweise zur Kommunikation mit den [Betroffenen](#) und zur barrierefreien Lehre, zum Medieneinsatz, Online-Lernen und zum Nachteilsausgleich bei Prüfungen. (Duenbeck, Kaim, & Puhl, 2017)



INFOKASTEN 16:

VIDEOTIPP „DINGE, DIE ICH AN SEHENDEN NICHT VERSTEHE“

Die blinde Influencerin Ypsilon hat es sich zur Aufgabe gemacht, auf ihrem [YouTube-Kanal](#) Sehenden einen Einblick zu geben, wie das Leben von sehbeeinträchtigten Menschen funktioniert. In dem [Video „Dinge, die ich an SEHENDEN nicht verstehe“](#) werden auf humorvolle Weise Alltagssituationen gezeigt, in denen Sehende sich schwertun, sich in die andersartige Wahrnehmung sehbeeinträchtigter Menschen hineinzusetzen – zum Beispiel Handzeichen geben, Speisekarte reichen. Der Film hilft, sich für einen Perspektivwechsel zu öffnen.

4.5. UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN (LERNBERATUNG)

Wie können sehbeeinträchtige Lernende während der Weiterbildung unterstützt werden, damit ihnen das Lernen leichter fällt? Diese Frage stellt sich auch – aber nicht nur – im Zusammenhang mit der jeweiligen Sehbeeinträchtigung. Vielmehr geht es generell um selbstgesteuertes Lernen, um eine neue Lernkultur, die die Entwicklung von Kompetenzen und Potenzialen in den Mittelpunkt stellt und das Lernen nicht als Reaktion auf Defizite begründet. *„Gerade in der Erwachsenen- und Weiterbildung spielt Lernberatung eine bedeutende Rolle: Menschen, die aus der geregelten schulischen Bildung ausgeschieden sind, bringen sehr individuelle Wünsche, Bedarfe und Probleme mit, wenn sie sich (weiter-)bilden wollen oder müssen. Lernberatung ist dann mehr als nur die Frage nach der richtigen Lernmethode bei Verständnisschwierigkeiten. Es geht vielmehr um ein Konzept von Beratung, die Lernbedürfnisse bestimmt, Lernziele ableitet, Lernressourcen ermittelt, Strategien entwickelt und umsetzt (sowie den Lernerfolg bewertet.“* (Gudermann, 2015, S. 3)

Lernberatung als Lernprozessbegleitung ist als Teil der jeweiligen Weiterbildung und als Aufgabe der Lehrenden anzusehen. Die Weiterbildungsberatung kann im Vorfeld Vorbehalte oder Hindernisse bearbeiten sowie Hinweise zur Stärkung der Lern- und Handlungskompetenzen der Lernenden geben. Viele Erwachsene befürchten, nicht mehr gut lernen zu können, weil sie schon lange nicht mehr in der Schule waren und möglicherweise nicht die besten Erinnerungen an diese Zeit haben. Auch im Zusammenhang mit der Sehbeeinträchtigung entstehen Fragen, besonders wenn die Weiterbildung nicht in allen Punkten den eigenen Bedürfnissen entsprechend barrierefrei ist.

POSITIVE LERNERFAHRUNGEN BEARBEITEN

Wie gelingt Lernen gut? Es gibt unterschiedliche Lerntypen. Es gibt eine Vielzahl von Lerntechniken. Jeder Mensch hat seine eigenen speziellen Vorlieben und Erfahrungen beim Lernen. Im Vorfeld eine positive Grundstimmung entstehen zu lassen hilft, mit den Vorbehalten umgehen zu können. Was können die Lernenden tun, damit der Lernprozess für sie erfolgreich verlaufen wird? Welche Unterstützung brauchen sie von den Lehrenden oder anderen Teilnehmenden? Wie können sie diese erreichen?



OFFENSIV DIE EIGENEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN ANSPRECHEN

Die Menschen im Umfeld sind meist nicht mit Sehbeeinträchtigungen vertraut. Sie verhalten sich oft zurückhaltend hilflos. Zumindest in längerfristigen Weiterbildungen ist es empfehlenswert, an passender Stelle bei der Vorstellung der eigenen Person auch die Sehbeeinträchtigung zu erwähnen und zu beschreiben, wie man selbst lernen wird (anders als die Sehenden), wie alle gemeinsam die Kommunikation erleichtern und welche Unterstützung Lehrende und andere Lernende geben können.

LERNPATENSCHAFTEN BILDEN

Mit einer anderen Person aus dem Lehrgang gemeinsam zu lernen, erweitert den eigenen Horizont. Man kann sich im Vorfeld bereits mit den Lerninhalten des nächsten Termins befassen, Fragen entwickeln oder eigene Erfahrungen und Standpunkte austauschen, um sich damit während des Termins aktiv einzubringen. Im Nachgang werden die wichtigsten (prüfungsrelevanten) Ergebnisse noch mal festgehalten. Wenn Informationen aufgrund der Sehbeeinträchtigung nicht oder nur mit großem Aufwand selbst erfasst werden können, kann der Lernpate oder die Lernpatin die Inhalte mit eigenen Worten wiedergeben, zum Beispiel indem die Person ein Bild oder eine Grafik mündlich erläutert oder bei einem Video ohne Hörfassung beschreibt, was zu sehen ist. Das spart zusätzliche Lernzeit. Beide Seiten profitieren von der Partnerschaft, weil sie sich intensiver mit den Inhalten auseinandersetzen, das Gelernte besser behalten und weil sie gemeinsam mehr Ideen austauschen, als wenn sie alleine gearbeitet hätten.

PEER-MENTORING

Auch die Zusammenarbeit mit einem ebenfalls sehbeeinträchtigten Mentor oder einer Mentorin kann für die Weiterbildung hilfreich sein, insbesondere wenn es sich um eine Person mit fachlichem Bezug zum Thema der Weiterbildung bzw. zur angestrebten beruflichen Tätigkeit handelt. Die Mentorinnen und Mentoren bringen ihre Erfahrungen aus dem Berufsleben, mit Weiterbildung, im Umgang mit Leistungsträgern, mit Arbeitslosigkeit und neuen Stellen sowie – nicht zuletzt – mit ihrer Behinderung ein. Sie geben ihr Fach- und Erfahrungswissen weiter und unterstützen die Ratsuchenden – die Mentees – bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung. [Peer-Mentoring](#) ist ein Angebot des Deutschen Vereins für Blinde und Sehbehinderte in Studium und Beruf e. V.

INFOKASTEN 17:

LEHRENDE BEGLEITEN INDIVIDUELLE LERNPROZESSE

„Als Lernprozessbegleiter versteht sich ein Aus- oder Weiterbildner dann, wenn er seine Hauptaufgabe darin sieht, umfassende Lernprozesse bei den Lernenden zu unterstützen, in Gang zu setzen und aufrechtzuerhalten. Er ist dann nicht ‚Instrukteur‘ oder ‚Belehrender‘, sondern er versucht, den Lernenden genau die Herausforderungen und Aufgaben zum selbstständigen lernenden Bearbeiten zu ermöglichen, die sie jetzt brauchen. Er steht dem Lernenden bei seinem inneren Entwicklungsprozess zur Lern- und Handlungsfähigkeit zur Seite. Seine Maxime lautet: Es kommt nicht darauf an, dass ich dem Lernenden das Richtige sage, sondern darauf, dass er das Richtige findet!“ (Bauer, 2006, S. 63)

4.6. ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN UND UMSETZEN

Entscheidungen werden im Prozess immer wieder neu getroffen: In Kapitel 3.3 geht es um berufliche Entwicklungsziele, die im weiteren Verlauf im Hinblick auf ihre Umsetzung konkretisiert werden. Dazu gehört dann auch die Entscheidung für Weiterbildungsangebote, die diesen Zielen entsprechen. Zum Abschluss des Beratungsprozesses sollte gemeinsam überprüft werden, ob die bisher besprochenen Entscheidungsvorschläge tatsächlich die sind, die es nun umzusetzen gilt. Es geht darum, welche Sicht die Ratsuchenden haben und welche Aktivitäten sie aus dem ableiten, was besprochen wurde. Für die Beratungsfachkräfte sind manche Konsequenzen aus fachlicher Sicht logisch und einleuchtend. Das muss nicht

unbedingt bedeuten, dass die Ratsuchenden das genauso sehen. Deshalb sollte in dieser Phase noch mal überprüft werden, welche Entscheidungen nun tatsächlich tragfähig sind.

Methodisch bietet sich an, die einzelnen Etappen des Beratungsprozesses noch mal zu reflektieren: Um welche Fragen ging es? Welche Ergebnisse wurden gewonnen? Haben sich die dabei getroffenen Entscheidungen für bestimmte Ziele als realistisch erwiesen, auch unter Berücksichtigung der im weiteren Prozessverlauf erzielten Ergebnisse? Vielleicht hat sich die ursprüngliche Zielsetzung als zu aufwendig in der Umsetzung ergeben, zum Beispiel weil die dafür erforderliche Fortbildung zu lange, zu teuer oder zu wenig mit den privaten Lebensumständen vereinbar ist? Oder es hat sich im Gespräch mit dem oder der Personalverantwortlichen herausgestellt, dass die angestrebte Veränderung der beruflichen Tätigkeit im Unternehmen nicht realisiert werden kann, dafür aber andere Entwicklungsmöglichkeiten bestehen.

Ziele müssen realistisch sein. Das bedeutet, dass in jeder Phase des Beratungsprozesses immer auch Aktivitäten erfolgen müssen, um dies zu überprüfen, zum Beispiel Gespräche mit Kolleginnen oder Kollegen, mit Vorgesetzten, mit Freunden und Familienangehörigen, mit Mentorinnen oder Mentoren. Zum Abschluss sollte noch mal überprüft werden, wieweit die damaligen Schlussfolgerungen nach wie vor handlungsleitend sind.

Wenn noch Vorbehalte vorhanden sind, können sie erneut aufgegriffen und besprochen werden. Vielleicht fehlen immer noch wichtige Informationen? Vielleicht ist die Motivation zur Veränderung nicht groß genug, um für die notwendigen Anstrengungen zur Zielerreichung bereit zu sein. Oder es bestehen immer noch Zweifel, ob man gut genug lernen kann oder ob die angestrebte Tätigkeit tatsächlich die gewünschte Erfüllung des Arbeitslebens bringt. Solche Vorbehalte sollten möglichst innerhalb des Beratungsprozesses geklärt werden.

Ein Teil der Umsetzungsaktivitäten, zum Beispiel die Anmeldung zum Lehrgang oder das Gespräch mit der Reha-Beratung der Agentur für Arbeit, sind bereits in zurückliegenden Prozessschritten erfolgt. Offengebliebene Fragen oder mögliche Rückschläge, dass irgendwas nicht so klappt wie gewünscht, können entsprechend aufgearbeitet werden.

Deswegen ist es hilfreich, so früh wie möglich einen Aktivitätenplan zu entwickeln, der während des Beratungsprozesses abgearbeitet wird. Die Ergebnisse der einzelnen Aktivitäten werden zum Abschluss gemeinsam besprochen. Die Strategie wird entsprechend angepasst.

INFOKASTEN 18: BEISPIEL FÜR EINEN AKTIVITÄTSPLAN

Mein Ziel lautet: _____

Dafür werde ich Folgendes tun: _____ Bis wann: _____

Dabei möchte ich Folgendes klären: _____

Folgende Unterstützung benötige ich: _____

Folgendes Ergebnis habe ich erzielt: _____

Daraus ergeben sich folgende weitere Schritte: _____

4.7. REFLEXION DES BERATUNGSPROZESSES

Egal wie lange die Beratung gedauert hat – am Ende bedarf es eines formellen Abschlusses. Er kennzeichnet das Ende der Zusammenarbeit zwischen Ratsuchenden und Beratungsfachkraft – und damit auch die alleinige Verantwortung des oder der Ratsuchenden für seinen oder ihren weiteren Entwicklungsweg.

Folgende Fragen eignen sich zur **Reflexion** des Beratungsprozesses:

- Welche Ziele für den Beratungsprozess wurden am Anfang formuliert? Wie haben sie sich im Laufe des Prozesses verändert? Welche Ziele sind erreicht bzw. nicht erreicht worden? Was waren die Gründe dafür?
- Wie zufrieden sind Sie mit den erzielten Ergebnissen?
- Was war für Sie besonders hilfreich für Ihren Entscheidungsprozess? Was war weniger hilfreich? Wie empfanden Sie die Zusammenarbeit mit dem Berater oder der Beraterin?

Im nächsten Schritt folgt eine **Rückmeldung der Beratungsfachkraft an die Ratsuchenden** zu deren Fortschritten, die sie während des Beratungsprozesses erzielt haben, sowohl auf der Sachebene als auch auf der Beziehungs- und auf der emotionalen Ebene. Das dient dazu, diese Fortschritte noch mal bewusst zu machen und die Ratsuchenden zu stärken, den begonnenen Weg fortzusetzen.

Abschließend erfolgt ein **Ausblick**, wie es nach Abschluss der Beratung weitergehen kann. Wer unterstützt während der Weiterbildung? Aus welchem Anlass kann die

Weiterbildungsberatung erneut einbezogen werden? Zu welchen Fragestellungen können andere Beratungsangebote genutzt werden?

Am Ende heißt es dann: **Viel Erfolg** für ihren weiteren beruflichen Entwicklungsweg!

Der Vollständigkeit halber sei auf die Beachtung der Feedback-Regeln hingewiesen. Feedback sollte

- konstruktiv sein, also Perspektiven für die Zukunft geben,
- beschreibend und sachlich sein, keine Bewertungen oder Interpretationen enthalten,
- konkret sein, ohne Verallgemeinerungen oder Pauschalisierungen,
- subjektiv formuliert sein, also eigene Beobachtungen oder Empfindungen wiedergeben,
- positiv formuliert werden, also positive Entwicklungen in den Vordergrund stellen und negative Aspekte mit Verbesserungsvorschlägen versehen.

Kritik einzustecken ist nicht leicht – für beide Seiten. Kritik sollte als Information verstanden werden, die zum Ausdruck bringt, wie die Person oder Situation individuell wahrgenommen worden ist. Sie hilft, das eigene Auftreten und die Gesprächsführung zu verbessern. Eine Rechtfertigung oder Verteidigung sollte unbedingt vermieden werden.

5. Rahmenbedingungen für die Beratung

Beratung am Telefon, Online oder in Präsenz – alle Formen haben Vor- und Nachteile und können sich gegenseitig ergänzen. Bundesweite Beratungsangebote wie die Weiterbildungsberatung des DVBS (agnes@work) werden eher als Telefonberatung oder in anderen Formen der Online-Beratung stattfinden. Regional etablierte Beratungseinrichtungen werden Präsenzberatungen anbieten oder beide Formen nutzen können. Im Folgenden sei darauf verwiesen, was jeweils in Bezug auf die Adressatengruppe der sehbeeinträchtigten Menschen beachtet werden sollte.

5.1. PRÄSENZBERATUNG

Wie gut gelingt die Kommunikation zwischen Ratsuchenden und dem Berater oder der Beraterin? Bereits im ersten Gespräch entscheidet sich, ob Ratsuchende und Beratungsfachkraft „gut miteinander können“, also sich „gut verstehen“, sich sympathisch sind, sich gegenseitig offen und vertrauensvoll verhalten. Wenn Weiterbildungsberatung Teil einer umfassenden beruflichen Entwicklungsberatung ist, werden die Ratsuchenden sehr viel über ihr Innerstes preisgeben – über Werte, Einstellungen, Erfahrungen, Erlebnisse – und diese mit der Beratungsfachkraft im Hinblick auf ihre Entscheidungen reflektieren. Insofern ist *„die Interaktion zwischen zwei oder mehreren körperlich anwesenden Personen“* („Face-to-Face-Beratung“) bislang die dominierende Form für die Weiterbildungsberatung. *„Bei der persönlichen Kommunikation spielen neben dem Gesprächsinhalt auch nonverbale Eindrücke, wie Körperhaltung, Gestik, Mimik oder Kleidung, eine wichtige Rolle.“* (Schiersmann, 2021, S. 49). Dies mag im Umgang mit sehbeeinträchtigten Menschen eher einseitig erscheinen, ist aber im Einzelfall je nach Intensität der Beeinträchtigung unterschiedlich zu bewerten. Hilfreich ist dabei, nonverbale Eindrücke auch zu verbalisieren und im weiteren Gesprächsverlauf aufzugreifen.

Auch die **Barrierefreiheit im Gebäude** muss beachtet werden. Mithilfe taktiler Elemente in Handläufen, Fahrstühlen oder Übersichtstafeln sowie durch akustische Ansagen können sehbeeinträchtigten Menschen die Orientierung erleichtert werden. Auch im Beratungsraum selbst sollten Wege freigehalten und die Aufteilung des Raumes erklärt werden, damit ein inneres Bild des Raumes entstehen kann und die selbstständige Orientierung und Bewegung ermöglicht werden. Auch die Einrichtung des Beratungsraumes spielt für das Wohlbefinden eine große Rolle. Beratung findet nicht am Schreibtisch statt, wie es etwa in „Amtsstuben“

üblich ist. Standards sind vielmehr ein kleiner Besprechungstisch und, wahlweise zu benutzen, eine gemütliche Sitzecke.

Bei der Nutzung audiovisueller Medien muss darauf geachtet werden, dass Audiodeskriptionen vorhanden sind. Wenn Grafiken, Bilder und Videos im Beratungskontext wichtig sind, sollten die Beratungsfachkräfte diese mündlich beschreiben und erläutern, welche Bedeutung sie an dieser Stelle des Beratungsprozesses für die Ratsuchenden haben.

INFOKASTEN 19:

LERNORTE BARRIEREFREI GESTALTEN

Die „Aktion Mensch“ gibt in ihrem Internetangebot nützliche Hinweise, wie [Gebäude und Räume barrierefrei](#) gestaltet werden können. Weitere Infos betreffen die Barrierefreiheit von Veranstaltungen sowie von Technik und Medien.

Die DBSV-Broschüre [Nicht so – sondern so. Kleiner Ratgeber für den Umgang mit blinden Menschen](#) erklärt, welche Hilfen für blinde und sehbehinderte Menschen in Alltagssituationen nützlich sein können.

5.2. BERATUNG ONLINE

Technische Kommunikationsmöglichkeiten gewinnen immer mehr an Bedeutung. Sie haben allerdings gegenüber der Präsenzberatung einige Nachteile: Die Online-Kommunikation ist weniger persönlich als im Direktkontakt. Nonverbale Kommunikation ist schwieriger. Die Ratsuchenden benötigen ein gewisses Maß an medialer technischer Kompetenz. Andererseits sind viele Ratsuchende bereits mit den technischen Möglichkeiten der Online-Kommunikation vertraut.

Bei der Online-Beratung mittels Video-Kommunikation wird die Kommunikation mithilfe des Internets gestaltet, unterstützt durch weitere technische Medien wie Mail, Chat, Foren oder Gruppen. Als Basis dienen gängige weitgehend barrierefreie Software-Lösungen wie Microsoft Teams oder ZOOM, die von den Ratsuchenden auch ohne eigene Programminstallation genutzt werden können. Per Chat können weitere Informationen ausgetauscht werden, zum Beispiel Links zu Informationsquellen. Es können Dokumente hochgeladen und zeitgleich bearbeitet werden, Videos oder Podcasts eingespielt werden. Durch Emoticons, Smileys oder Emojis können auch nonverbale Reaktionen ausgetauscht werden, wie Zustimmung, Kritik oder andere Gefühlsicons. Beratungsgespräche können aufgezeichnet werden. Ratsuchende

können sie im Nachhinein noch mal anhören, um sicherzugehen, dass keine Informationen verloren gehen oder um weitere Beteiligte (zum Beispiel Familienmitglieder) in die Kommunikation einzubeziehen. Online-Beratung ist besonders dann vorteilhaft, wenn die Beratung über eine größere räumliche Distanz erfolgt und deshalb nicht in Präsenzform stattfinden kann.

Bei der Gesprächsvereinbarung sollte geklärt werden, ob und wie weit die Ratsuchenden mit dem ausgewählten Online-Tool vertraut sind. Dem entsprechend muss beim ersten Termin genügend Zeit eingeplant

werden, um die benötigten Funktionen des Tools und ihre Bedienung am Bildschirm und mit Tastenkombinationen auszuprobieren.

Wenn die Bearbeitung von Texten oder Dokumenten während des Beratungsgesprächs nötig ist, zum Beispiel Informationsmaterialien zu Weiterbildungsangeboten



oder Formulare, sollten diese Dokumente unbedingt vorab barrierefrei zur Verfügung gestellt werden, damit die Ratsuchenden diese vorher mit ihren technischen Hilfsmitteln lesen oder hören können. Der [*Immersive Reader*](#) (Sprachausgabe in MS Teams for Education) sollte installiert sein. Auch die Chatfunktion ist eine wichtige Ergänzung, um Informationen während des Gesprächs auszutauschen, die anschließend weiter genutzt werden sollen (zum Beispiel Links zu weiterführenden Informationen). Wenn der *Microsoft Translator* genutzt wird, können die Ratsuchenden im Chat auch in ihrer jeweiligen Muttersprache schreiben. Der Chat wird dann übersetzt. Der Zugriff auf die Aufzeichnungsfunktion ermöglicht es den Ratsuchenden, das Online-Beratungsgespräch im Nachhinein noch mal anzuhören.

Die Online-Beratung vereinigt die anderen Formen wie Telefonberatung, Chatberatung oder zeitversetzte E-Mail-Beratung. Sie haben ebenfalls ihre Berechtigung, wenn sie ergänzend eingesetzt werden oder wenn sich die Beratung auf einen Austausch von Fachinformationen konzentriert: Wo finde ich welche Informationen? Was kann ich tun, wenn ...? An wen kann ich mich wenden, wenn...? In der beruflichen Entwicklungsberatung werden viele sehr persönliche Aspekte zur Sprache kommen, was eine persönliche Beziehung zwischen Ratsuchenden und

Beratungsfachkraft erfordert. Diese lässt sich in der Präsenzberatung oder ersatzweise in der Online-Beratung per Videokommunikation leichter herstellen.

5.3. BARRIEREFREIE KOMMUNIKATIONSPLATTFORMEN

Webseiten und mobile Anwendungen sollen so gestaltet sein, dass alle Menschen sie nutzen können, unabhängig von persönlichen Eigenschaften oder Einschränkungen wie Alter oder Behinderungen. Verringerte Sehschärfe, Kontrastschwäche und Farbenblindheit oder Einschränkungen des Gesichtsfeldes stellen Menschen mit Sehbeeinträchtigungen vor große Herausforderungen.

Barrierefreie Webseiten zeichnen sich durch eine einfache und verständliche Sprache sowie durch gute Lesbarkeit von Texten aus. Diese wird zum Beispiel durch hohe Kontraste zwischen Vorder- und Hintergrundfarbe und durch variable Schriftgrößen erreicht. Bilder sind mit Alternativtexten versehen. Links und Schaltflächen sind gut erkennbar und auch mit der Tastatur zu bedienen. Assistive Technologien können genutzt werden. Die Steuerung per Touch-Screen ist möglich und mit dem Screen Reader kompatibel. Teamwork-Funktionen sind auch für sehbeeinträchtigte Menschen nutzbar. (Vgl. dazu den [Barrierencheck für Konferenzplattformen des DBSV](#)).

Wieweit sind Kommunikationsplattformen barrierefrei? Diese Frage ist nicht nur für die Online-Beratung interessant. Viele Veranstaltungen und Weiterbildungen werden heute durch Webkonferenzen ersetzt.

Die **Bundesfachstelle Barrierefreiheit** bei der **Knappschaft Bahn-See** hat einen [Vergleich der Barrierefreiheit von Videokonferenz-Programmen](#) erstellt (Bundesfachstelle Barrierefreiheit, 2021). Untersucht wurden:

- Kompatibilität für Screenreader / Bildschirmvorlesesoftware,
- Bedienoberfläche,
- Kommunikations- und Kollaborationsfunktionen,
- Kompatibilität und Sicherheit.

Bewertet wurden – mit Stand 15. Mai 2022 – die Programme Adobe Connect, BigBlueButton, Cisco Webex, Google Meet, GoToMeeting, Jitsi Meet, Microsoft Teams, Skype und Zoom. Als uneingeschränkt barrierefrei im Sinne aller zu den genannten Bewertungskategorien gehörenden Kriterien wurden Microsoft Teams und Zoom eingeschätzt. BigBlueButton, Google Meet und Skype bieten die Screen-Reader-Kompatibilität, haben aber Einschränkungen bei der Bedienoberfläche (Skalierbarkeit, Deaktivierung einzelner Funktionen). Einige der geprüften Einschränkungen beziehen sich nur auf die Smartphone-App. Manche sind möglicherweise

individuell gar nicht relevant oder können durch zusätzliche Einstellungen kompensiert werden. Daher muss im Einzelfall überprüft werden, ob die von der veranstaltenden Organisation verwendete Plattform mit den individuellen Möglichkeiten der sehbeeinträchtigten Person genutzt werden kann.

INFOKASTEN 20:

GESETZLICHE GRUNDLAGEN FÜR BARRIEREFREIHEIT IM NETZ

Nach dem [Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen \(Behindertengleichstellungsgesetz - BGG\)](#) müssen öffentliche Stellen des Bundes und nachgeordnete Einrichtungen des öffentlichen Rechts ihre Webseiten und mobilen Anwendungen sowie ihre Intranets barrierefrei gestalten. Die Kriterien sind in der [Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung \(BITV2.0\)](#) festgelegt. Diese basiert wiederum auf den Web-Content-Accessibility-Guidelines ([WCAG](#)), nach denen Webseiten oder Apps wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestaltet sein müssen. Diese EU Richtlinie mit der Nummer 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen betrifft alle öffentlichen Stellen, also Bund, Länder und Kommunen sowie Unternehmen in öffentlicher Hand. Für Unternehmen und private Organisationen sind sie zwar nicht verpflichtend. Sie dienen aber als Vorbild. Unternehmen mit barrierefreien Webseiten bringen ihre soziale Verantwortung und ihre Möglichkeiten zur Teilhabe gegenüber ihren eigenen Beschäftigten und gegenüber Kundinnen und Kunden zum Ausdruck.

5.4. INFORMATIONEN ZUM DATENSCHUTZ

Jede Beratungsfachkraft ist für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften ihrer jeweiligen Institution verantwortlich. Das gilt für Online-Beratungen genauso wie für Präsenzberatungen.

Zu beachten sind die Regelungen der [Europäischen Datenschutzgrundverordnung](#) sowie die daraus resultierenden Datenschutzregelungen der Organisation, der die Beratungsfachkraft angehört.

Personenbezogene Daten dürfen nur dann erfasst, gespeichert oder an Dritte weitergegeben werden, wenn die ratsuchende Person dazu mit einer Einverständniserklärung die Erlaubnis

erteilt. Das gilt unabhängig von der Art und Weise der Speicherung, also auch für Notizen auf Papier oder Kontaktdaten.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare lebende Person beziehen, zum Beispiel: Name und Vorname, Privatanschrift, persönliche E-Mail-Adresse, Ausweisnummer, Standortdaten, IP-Adresse, Autokennzeichen, Kontodaten, Fotos oder biometrische Daten.

Die Organisation muss darüber informieren, welche Daten erhoben und zu welchem Zweck sie wie lange gespeichert werden. Die Ratsuchenden müssen dazu ausdrücklich ihre – nachweisbare – Einwilligung geben.

Es dürfen nur die Daten erfasst und gespeichert werden, die für den Beratungsauftrag erforderlich sind. Prophylaktische Datenerhebungen und Vorratsdatenhaltung sind nicht zulässig.

Für die Weitergabe von Daten an Dritte, zum Beispiel an Schulen, Hochschulen, Weiterbildungsträger, ist ebenfalls eine gesonderte Einwilligung der bzw. des Ratsuchenden erforderlich.

6. Verzeichnis der Abkürzungen und Begriffe

agnes@work: [Agiles Netzwerk für sehbeeinträchtigte Berufstätige – Beratungs- und Kompetenznetzwerk am Arbeitsplatz](#). Ein Projekt des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS).

Blended Learning: Lernangebote, bei denen Präsenz-, Online- und Selbstlernphasen kombiniert werden.

DBSV: [Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.](#) als Spitzenverband der Blinden- und Sehbehindertenselbsthilfe in Deutschland.

Digitalisierung: Der Einsatz (neuer) digitaler Technologien, etwa die Ausführung von Arbeitsprozessen mithilfe von Daten (teils optimiert durch Prozesse der Künstlichen Intelligenz) und mediengestützten Instrumenten.

Digitale Transformation: Veränderungen, die sich aus neuen digitalen Technologien für Arbeits- und Betriebsabläufe, Geschäftsmodelle, Bedarfe an menschlicher Arbeitskraft usw. ergeben. (Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt / Hans-Peter Klös, 2021, S. 38)

Digitales Dokumentenmanagement: Datenbankgestütztes Verwaltungssystem, das das Auffinden, Verschlagworten und Archivieren von elektronischen Dokumenten unterstützt. Alle Dokumente sind digital abrufbar – auch von unterwegs oder vor Ort beim Kundeneinsatz, etwa über eine Cloud. Verschiedene Beschäftigte können gleichzeitig die Dokumente abrufen und sie gemeinsam bearbeiten. (Quelle: [BERUFENET der Arbeitsagentur](#) [abgerufen am 09.03.2023])

DVBS: [Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V.](#) ist eine Selbsthilfeorganisation von blinden und sehbehinderten Menschen, die trotz ihrer Behinderung selbstbestimmt leben und beruflichen Erfolg haben wollen. Der DVBS ist bundesweit tätig.

E-Invoicing: Software, die das gesetzeskonforme Versenden und Archivieren von elektronischen Rechnungen ermöglicht. (Quelle: [Bundesagentur für Arbeit: Kaufmann/-frau – Büromanagement](#)), abgerufen am 13.03.2023)

Empowerment: Selbstbefähigung, Stärkung von Autonomie und Eigenmacht, ist eine Sammelkategorie für Arbeitsansätze in der psychosozialen Praxis, die Menschen zur Entdeckung eigener Stärken ermutigen und ihnen Hilfestellungen bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie vermitteln. Quelle: [Gabler Wirtschaftslexikon](#).

Enterprise-Ressource-Planning-Systeme: Management-Systeme, die sämtliche in einem Unternehmen ablaufende Geschäftsprozesse miteinander verknüpfen: Beschaffung, Produktion, Vertrieb, Anlagenwirtschaft, Personalwesen, Finanz- und Rechnungswesen usw. (Quelle: [BERUFENET.arbeitsagentur.de](#))

ICF: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

Online-Lernen: E- Learning mit digitalen Medien.

Sehbeeinträchtigung: Oberbegriff für Blindheit und Sehbehinderung, orientiert an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

Blind: In Deutschland gelten Menschen als blind, die mit optischer Korrektur auf dem besseren Auge eine Sehschärfe von höchstens 0,02 erreichen und/oder deren Gesichtsfeld auf weniger als fünf Grad eingeschränkt ist. Auch wenn sie noch minimal sehen und in geringem Umfang hell / dunkel unterscheiden können, gelten sie sozialrechtlich als blind. Vollblindheit, also gar keine visuellen Anreize wahrnehmen zu können, trifft nur auf wenige als blind geltende Menschen zu. (Vgl. Cory 2020, S. 34)

Sehbehinderung: Im sozialrechtlichen Sinne gelten Menschen als sehbehindert, die mit optischer Korrektur auf dem besser sehenden Auge eine Sehschärfe von 0,3 erreicht. (Cory 2020, S. 34)

Hochgradig sehbehindert sind Menschen mit einer Sehschärfe von 0,05 auf dem besser sehenden Auge, trotz optischer Korrektur. (Cory 2020, S. 34, nach Grehn 2012).

Sehschärfe (Visus): Die Sehschärfe von 1,0 entspricht der Normalsehschärfe. Wenn ein Mensch ein Sehzeichen erst aus 1 Meter Entfernung erkennt, welches ein normalsichtiger Mensch aus 5 Metern Entfernung erkennen kann, beträgt die Sehschärfe $1/5 = 0.2$ (Cory 2020, S. 34, nach Hendriksen/Laemers 2016).

Sehschädigung: Veralteter Oberbegriff für Sehbeeinträchtigung

7. Verzeichnis der Infokästen

Infokasten 1: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland.....	8
Infokasten 2: Weiterbildungsberatung durch den DVBS.....	9
Infokasten 3: Laufbahnberatung, Beratung zur beruflichen Entwicklung	11
Infokasten 4: Aufgaben der Berufsberatung im Erwerbsleben (Bundesagentur für Arbeit).....	13
Infokasten 5: Beratungskompetenzen und Beratungsqualität.....	13
Infokasten 6: Fortbildungen zu Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung	14
Infokasten 7: Hürden der zunehmenden Digitalisierung	16
Infokasten 8: Befragungsergebnisse über IT-Barrieren an Arbeitsplätzen für blinde und sehbehinderte Menschen	17
Infokasten 9: Mit dem Job Futuromat Zukunftsaussichten einschätzen.....	18
Infokasten 10: Definition Sehbehinderung und Blindheit	20
Infokasten 11: gute Gründe für eine Weiterbildung	31
Infokasten 12: New Plan: Das Erkundungstool der Bundesagentur für Arbeit	35
Infokasten 13: Video „Nicht sehend – nicht blind. Sehbehinderte Menschen im Beruf“	42
Infokasten 14: Weitersehen 2021 „Beschäftigung oder Wunschberuf?	42
Infokasten 15: Anforderungen an barrierefreie Weiterbildungen?	50
Infokasten 16: Videotipp „Dinge, die ich an SEHENDEN nicht verstehe“	51
Infokasten 17: Lehrende begleiten individuelle Lernprozesse	53
Infokasten 18: Beispiel für einen Aktivitätsplan	55
Infokasten 19: Lernorte barrierefrei gestalten	58
Infokasten 20: Gesetzliche Grundlagen für Barrierefreiheit im Netz	61

8. Literaturverzeichnis

- Bach, H. W. (o. J.): [Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsmöglichkeiten](#). (I. d. Wissen, Hrsg.) Köln
Zuletzt abgerufen am: 09.03.2023.
- Bauer, H. G. (2006): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Bielefeld: wbv.
- Bertram, B. (2005): Blindheit und Sehbehinderung in Deutschland. Ursachen und Häufigkeit. Der Augenarzt, 39. Jahrgang 6. Heft.
- Blickpunkt Auge (2016): [Hilfsmittel und Alltagshilfen für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen](#). Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- BMBF (2021): [Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020](#). Ergebnisse des Adult Education Survey - AES Trendbericht. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Bundesagentur für Arbeit (29.06,2021): [Lebensbegleitende Berufsberatung. Anlage 1 zur Weisung Lebensbegleitende Berufsberatung - Fachliche Umsetzung der Berufsberatung](#) (AM51/29.06.2021). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Bundesfachstelle Barrierefreiheit. (06.07.2021): [Vergleich der Barrierefreiheit von Video-Konferenz-Programmen](#). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Buschmann, A., Marx, S., & Wohlfahrt, U. (2015): Qualitätsanforderungen und -merkmale für das NRW-Landesprogramm Beratung zur beruflichen Entwicklung. Bottrop: G.I. B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH.
- Cory, P. (2020): Mit Sehbeeinträchtigung im Alltag klarkommen. Förderung lebenspraktischer Fähigkeiten. München: Ernst Reinhard Verlag.
- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. (DBSV) (2021): [Weitersehen 2021. Beschäftigung oder Wunschberuf?](#) Die Arbeitswelt blinder und sehbehinderter Menschen. Berlin: Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. (DBSV). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. (kein Datum): [Zahlen & Fakten](#). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Deutscher Bundestag (22.06.2021): [Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt](#). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2016): [ProfilPASS Stärken erkennen - Stärken nutzen](#). Bielefeld: wbv. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.

- Duvenbeck, F., Kaim, M., & Puhl, S. (2017): [Leitfaden zur barrierefreien Lehre - Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Studium ermöglichen](#). Gießen: Zentrale Studienberatung der Justus-Liebig-Universität. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt / Hans-Peter Klös. (2021): [Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt](#). Berlin (Deutscher Bundestag Drucksache 19/30950). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023
- Fibich, A., Onken, F., & Axnick, C. (2019): [Gut fürs Image! Praxisleitfaden zur Erstellung textbasierter Alternativen für Grafiken](#). Marburg: Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten e. V. (DVBS). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023
- Grehn, F. (2012): Augenheilkunde. 29., überarbeitete und aktualisierte Auflage. München: Springer.
- Gundermann, A. (2015): [Lernberatung](#). Der DIE-Wissensbaustein für die Praxis. Bonn: DIE.
- Harp, S., Pielorz, M., Seidel, S., & Scheusing, B. (Hg.) (2010): [Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung](#). Bielefeld: wbv. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Lang, M., & Heyl, V. (2021): Pädagogik bei Blindheit und Sehbehinderung. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag GmbH.
- MAGS NRW (2017): Leitfaden für den Einsatz in Beratungsgesprächen und Kursangeboten. ([Talentkompass NRW](#)). Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW (MAGS). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- MAGS NRW (2018 (3. Aufl.)): [Talentkompass NRW](#). Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Müller, U., Fibich, A., & Onken, F. (2020): [Fragen kostet nix! Ratgeber für sehbehinderte und blinde Menschen zur Auswahl eines Weiterbildungsangebots](#). Marburg: Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Nadig, O. (2021): [Auswirkungen des beruflichen Wandels auf Menschen mit Seheinschränkungen](#). Ergebnisse der Umfrage im Rahmen des Projekts agnes@work. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Nohl, M. (2018): Laufbahnberatung 4.0. Know-how und Tools für die Beratung in Beruf und Karriere. Bonn: Manager Seminare Verlags GmbH.

- Onken, F., & Fibich, A. (2020): [Anforderungen an barrierefreie Weiterbildungen mit blinden und sehbehinderten Menschen](#). Marburg: Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023
- Probiesch, K. (2013): [Barrierefreiheit im Web](#). Eschborn: RKW-Kompetenzzentrum. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Schiersmann, C. (2021): Beraten im Kontext lebenslangen Lernens. Bielefeld: wbv.
- Schiersmann, C. & Ertelt, B.-J. (2012): [NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals](#). Heidelberg: Universität Heidelberg, Institut für Erziehungswissenschaften. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023
- Schlösser, A., & Kiesele, K. (2018): Job Coaching. Arbeitssuchende für den Arbeitsmarkt fit machen. Paderborn: Junfermann.
- Sohn, N. (2018): [Leitfaden zur Erstellung barrierefreier Dokumente](#). Köln: Technische Hochschule Köln, Hochschulreferat. Zuletzt abgerufen am: 09.03.2023
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): [Statistik der schwerbehinderten Menschen 2019](#). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023
- Triebel, C. (2022): Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? Potenzialorientiertes Karrierecoaching. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Van Haasteren, P. M., & Tomaszewski, F. (2019): [Ich sehe das einfach anders. Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit gestalten lässt](#). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft e. V. (REHADAT). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023.
- Verband für Blinden- und Sehbehindertenpädagogik (VBS) (2016): Spezifisches Curriculum: Berufliche Rehabilitation von Menschen mit Beeinträchtigungen des Sehens. In S. Degenhardt, W. Gewinn, & M.-L. Schütt, Spezifisches Curriculum für Menschen mit Blindheit und Sehbehinderung für die Handlungsfelder Schule, Übergang von der Schule in den Beruf und Berufliche Rehabilitation. Norderstedt: Books on Demand.
- Walthes, R. (2022 (4. aktualisierte Auflage)): Einführung in die Pädagogik bei Blindheit und Sehbeeinträchtigung. München: Ernst Reinhard Verlag (utb 2399).
- Woche des Sehens. (o. J.): [Blindheit und Sehbehinderung in Deutschland](#). Zuletzt abgerufen am 09.03.2023
- Zika, G. (2018): [Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035](#). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), IAB Kurzbericht 9/2018, Nürnberg. Zuletzt abgerufen am 09.03.2023

9. Bildquellen

Foto: [fitzkes – stock.adobe.com](#) (Seite 8)

Foto: [nuthawut – stock.adobe.com](#) (Seite 11)

Foto: [Rymden – stock.adobe.com](#) (Seite 16)

Screenshot: Ergebnis des Job Futuromats zum Beruf Fachwirt/in – Logistiksysteme unter <https://job-futuromat.iab.de/> (Seite 19)

Icon Auge: Eigenbau von agnes@work (Seite 21)

Icon Rollstuhl: [Freepik - www.flaticon.com](#) (Seite 21)

Icon Ohr: [Good Ware - www.flaticon.com](#), angepasst von agnes@work (Seite 21)

Foto: DVBS (Seite 22)

Grafiken Seherkrankungen: DBSV/A.Friese (Seite 24-25)

Foto: DVBS (Seite 26)

Icon Richtungen: [Freepik - www.flaticon.com](#) (Seite 27)

Icon Info: [Freepik - www.flaticon.com](#) (Seite 27)

Icon Kompetenz: [Eucalyp - www.flaticon.com](#) (Seite 27)

Icon Erfolg: [Freepik - www.flaticon.com](#) (Seite 27)

Illustration: [Trueffelpix – stock.adobe.com](#) (Seite 29)

Foto: DBSV/A.Friese (Seite 31)

Cover der Broschüre „[Fragen kostet nix!](#)“: DVBS (S. 32)

Screenshot: Cover der Broschüre [TalentKompass NRW](#) (Seite 37)

Screenshot: Cover der Broschüre [ProfilPass](#) (Seite 37)

Screenshot: [iBoB Weiterbildungsplattform](#) (Seite 45)

Screenshot: Cover der Broschüre [“Anforderungen an barrierefreie Weiterbildungen mit blinden und sehbehinderten Menschen”](#), DVBS (Seite 52)

Screenshot: Cover Broschüre [„Quick Guide Barrierefreie Word-Dokumente“](#), DVBS (Seite 52)

Illustration: [faber14 – stock.adobe.com](#) (Seite 54)

Foto: [Kateryna – stock.adobe.com](#) (Seite 61)



Agiles Netzwerk für
sehbeeinträchtigte
Berufstätige

Berufstätige mit Sehbeeinträchtigung sind von technischen oder organisatorischen Veränderungen am Arbeitsplatz besonders betroffen. Gerade die Digitalisierung bringt neben Chancen auch Herausforderungen. Weiterbildungsangebote stehen oft nicht barrierefrei zur Verfügung.

[agnes@work](#)

- fördert die Gestaltung barrierefreier Weiterbildungsangebote.
- informiert, berät und qualifiziert zu Fragen der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz.
- vernetzt sehbeeinträchtigte Berufstätige als Expertinnen und Experten in eigener Sache.
- unterstützt sehbeeinträchtigte (blinde und sehbehinderte) Berufstätige bei der Sicherung ihres Arbeitsplatzes ebenso wie bei der Planung ihrer beruflichen Entwicklung.
- analysiert Probleme in der gesamten Arbeitsumgebung gemeinsam mit allen Beteiligten.

[agnes@work](#) ist ein Projekt des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS). Es wird aus dem Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Besuchen Sie uns auf www.agnes-at-work.de!



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

BROSCHÜRE ZUM DOWNLOAD:

