



Wissenschaftliche
Eingangsuntersuchung
für das Projekt
„Inklusion in der Erwachsenenbildung“

IM AUFTRAG DER



**Wirtschaftsakademie
Schleswig-Holstein**

JUNI 2014

Impressum

Auftraggeber Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH
Hans-Detlev-Prien-Straße 10
24106 Kiel

Autoren DSN
Andreas-Gayk-Str. 7-11
24103 Kiel
www.dsn-online.de

Bildnachweis Titelfoto links: BäckersJunge – Fotolia; Titelfoto Mitte: elypse – Fotolia; Titelfoto rechts: goodluz
– Fotolia

Stand Juni 2014

Inhaltsverzeichnis

	Seite
VORWORT	5
TEIL A: ZIEL – METHODE – ABGRENZUNGEN	7
ZIEL UND METHODE DER EINGANGSUNTERSUCHUNG	7
Untersuchungsfragen	7
Begleiter der Untersuchung	8
Untersuchungsdesign	8
Literaturanalyse und fallweise Prüfung von Anbietern.....	9
Interviews und Online-Befragung mit Betroffenen	9
ABGRENZUNGEN	12
TEIL B: ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG	15
ANGEBOTE INKLUSIVER WEITERBILDUNG IN SCHLESWIG-HOLSTEIN	16
BEDARFE VON POTENZIELLEN WEITERBILDUNGSTEILNEHMERN MIT BEHINDERUNG	17
Ergebnisse der Interviews	17
Ergebnisse der Online-Befragung	23
BEST-PRACTICE-BEISPIELE: LITERATURANALYSE UND FALLWEISE PRÜFUNG VON WEITERBILDUNGSANBIETERN	32
Regionale Beispiele.....	32
Überregionale Beispiele	33
Internationale Beispiele.....	34
Praxisleitfaden und Inklusions-Check	35
Fallweise Prüfung von Weiterbildungsanbietern.....	35
TEIL C: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN UND NÄCHSTE SCHRITTE	38
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	38
1. Räumliche Anpassung	39
2. Hilfsmittel.....	40
3. Lehrpersonal	41
4. Willkommenskultur	42
5. Serviceangebote.....	43
6. Organisation der Bildungseinheit	44
7. Zugang zum Angebot/zur Buchung	45
8. Sonstiges	46
FAZIT UND VORSCHLAG ZUR GESTALTUNG DES WEITEREN PROZESSES	47
Nächste Schritte	48

LITERATURVERZEICHNIS.....	50
KURZDARSTELLUNG DER RELEVANTESTEN LITERATUR.....	53
LEITFADEN MÜNDLICHE INTERVIEWS.....	60
FRAGEBOGEN DER ONLINE-BEFRAGUNG.....	61

Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen stellt im Themenbereich „Bildung und Arbeit“ vier Schwerpunktbereiche vor: Schule, Studium, Ausbildung und Arbeit.¹ Im Bereich „Arbeit“ weist sie darauf hin, dass „Bildung und Beschäftigung Schlüsselkomponenten für die Teilhabe an allen Bereichen unserer Gesellschaft [sind]“, und dass hier „Verbesserungen zu erreichen ... einer der Schwerpunkte der Politik für Menschen mit Behinderungen [ist]. Themen wie Bildung, lebenslanges Lernen und berufliche Anpassung werden in Zeiten einer globalisierten Arbeitswelt immer wichtiger. Eine zunehmend wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft und der demografische Wandel haben Auswirkungen auf die Struktur der Arbeitsmärkte und stellen damit auch die Teilhabe behinderter Menschen vor neue Herausforderungen. Individuelle, passgenaue Lösungen sind notwendig, die die Beschäftigungsfähigkeiten des Einzelnen in den Mittelpunkt stellen.“ (ebenda)

Die Beschäftigungsfähigkeiten des Einzelnen zu stärken, ist Aufgabe der Erwachsenenbildung - sie kann eine zentrale Rolle einer verbesserten Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt spielen. Um sich als Bildungsanbieter im Bereich der Erwachsenenbildung dieser Aufgabe zu stellen, hat die Wirtschaftsakademie (WAK) Schleswig-Holstein GmbH mit Beginn des Jahres das Projekt „Inklusion in der Erwachsenenbildung“ gestartet.

Erster Projektschritt war es, Antworten zu finden auf Fragen wie: Welche Bedarfe an beruflicher Weiterbildung von Menschen mit Behinderung gibt es in Kiel?; Gibt es in Schleswig-Holstein Angebote inklusiver beruflicher Weiterbildung?; Welche Inhalte und welcher zeitliche Umfang sind gewünscht?; Wie könnten die Angebote der WAK Schleswig-Holstein GmbH optimiert werden, um die Beteiligung von Menschen mit Behinderung zu steigern?

Um solche und ähnliche Fragen zu beantworten, hat die WAK die hier vorliegende wissenschaftliche Eingangsuntersuchung bei DSN in Auftrag gegeben. Sie bietet der WAK einen erstmaligen und umfassenden Einstieg in das Thema der „Inklusion in der Erwachsenenbildung“. Die zahlreichen praktischen Hinweise ermöglichen eine schnelle Weiterentwicklung des Themas. Die Vielzahl an vertiefenden Literaturhinweisen gibt einen aktuellen Überblick über die bestehenden Erkenntnisse, auf die man bei der Umsetzung der kommenden Schritte dann zurückgreifen kann.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen interviewten Personen, die freundlicherweise bereit waren, sich mit uns auszutauschen und uns ihr Wissen und ihre Ansichten mitzuteilen, herzlich bedanken. Zudem gilt der Dank den Personen, die die Entwicklung der Untersuchung mit wertvollen Hinweisen ergänzt haben. Dem Projektteam zur Erarbeitung der Studie gehörten Lone Mordhorst, Ralf Duckert sowie Marian Ossenbrügge und Robert Spletzer an.

Die Autoren der Studie würden sich freuen, wenn die Ergebnisse dieser Untersuchung einen Beitrag zur Inklusion in der Erwachsenenbildung leisten.

DSN
Kiel im Juni 2014

¹ s. <http://www.behindertenbeauftragte.de> (1. Juni 2014)

TEIL A: Ziel – Methode – Abgrenzungen

Ziel und Methode der Eingangsuntersuchung

Untersuchungsziel Ziel des Vorhabens „Wissenschaftliche Eingangsuntersuchung für das Projekt „Inklusion in der Erwachsenenbildung“ ist es, in einer ersten Phase Empfehlungen zu entwickeln, **welche Themengebiete mit welchem zeitlichen Umfang für Menschen mit Behinderung und ihnen gleichgestellte Personen, welche sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, von Interesse sind** (Quelle: Leistungsbeschreibung).

Die wissenschaftliche Eingangsuntersuchung mit Ihren Ergebnissen und Empfehlungen ist Beitrag zur weiteren Entwicklung inklusiver Angebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung der WAK und ist ein direkter Input in die Entwicklung des Angebotsportfolios der WAK (Phase 2). Für DSN ist es das Ziel, die Entwicklung des Angebotsportfolios (Phase 2), durchgängig zu den Ergebnissen der Phase 1 zu gestalten. Ziel der Phase 2 wäre es dann die Ergebnisse und Empfehlungen zu diskutieren, zu bewerten, zu gewichten und zu priorisieren, um diese daraufhin in das Angebotsportfolio einfließen zu lassen.

Untersuchungsfragen

Die wissenschaftliche Eingangsuntersuchung sucht Antworten auf folgende zentrale Untersuchungsfragen:

- Welche Bedarfe an beruflicher Weiterbildung von Menschen mit Beeinträchtigungen gibt es in Kiel?
- Gibt es in Schleswig-Holstein Angebote inklusiver beruflicher Weiterbildung?
- Welche Inhalte und welcher zeitliche Umfang sind gewünscht?

Arbeitsfragen

Die zentralen Untersuchungsfragen wurden spezifiziert durch folgende Fragen in drei Bereichen:

Bedarf der Menschen mit Behinderung in Kiel

- Welche Erfahrungen haben Menschen mit Behinderung in Kiel bisher mit beruflicher Weiterbildung gesammelt?
- Welchen Weiterbildungsbedarf haben Menschen mit Behinderung in Kiel **hinsichtlich Inhalten und Form der Durchführung?**
- Wie finden die an Weiterbildung interessierten Menschen mit Behinderung in Kiel ihre geeignete Weiterbildung?

Weiterbildungsangebote in Kiel und ganz Schleswig-Holstein

- Welche Weiterbildungsangebote gibt es exklusiv für Menschen mit Behinderung in Kiel und in ganz Schleswig-Holstein?
- Welche Angebote inklusiver Weiterbildung gibt es zurzeit in Kiel und in ganz Schleswig-Holstein?
- Inwieweit tragen die bestehenden Angebote den Bedürfnissen von Personen Rechnung?
- Wie werden die Angebote inklusiver Weiterbildung publik gemacht?
- Wie verläuft die diesbezügliche Beratung der Interessenten bezogen auf inklusive Weiterbildung?

Empfehlungen für die WAK Schleswig-Holstein GmbH

- Wie könnten die Angebote der WAK Schleswig-Holstein GmbH optimiert werden, um die Beteiligung von Menschen mit Behinderung zu steigern?
- Wie kann den unterschiedlichen Bedürfnissen der großen und heterogenen Zielgruppe der Menschen mit Behinderung Rechnung getragen werden?
- Wie kann die Beratung der Menschen mit Behinderung optimiert werden?

Begleiter der Untersuchung

Begleiter

Die Entwicklung des Projektes „Wissenschaftliche Eingangsuntersuchung für das Projekt „Inklusion in der Erwachsenenbildung““ wurde von mehreren Personen der WAK Schleswig-Holstein, dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein und dem Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung des Landes Schleswig-Holstein begleitet, die das Projekt durch ihre Ideen und Hinweise konstruktiv und kritisch begleitet haben.

Aufgaben

Mit den begleitenden Personen wurden:

- die inhaltlichen und organisatorischen Vorstellungen abgeglichen
- ein gemeinsames Verständnis der Ziele, Aktivitäten und Ergebnisse erreicht
- die zentralen Rahmenbedingungen, die Vorgehensweise, die Rollen der Beteiligten, die einzusetzenden Instrumente und die Form der Einbeziehung der relevanten Akteure abgestimmt
- die Ergebnisse und möglichen Maßnahmen diskutiert

Untersuchungsdesign

Phasen

Zu Beginn des Projektes wurde das Untersuchungsdesign zwischen den Projektbeteiligten festgelegt. In der folgenden Abbildung 1 sind die Phasen des Vorhabens „Wissenschaftliche Eingangsuntersuchung für das Projekt „Inklusion in der Erwachsenenbildung““ dargestellt.

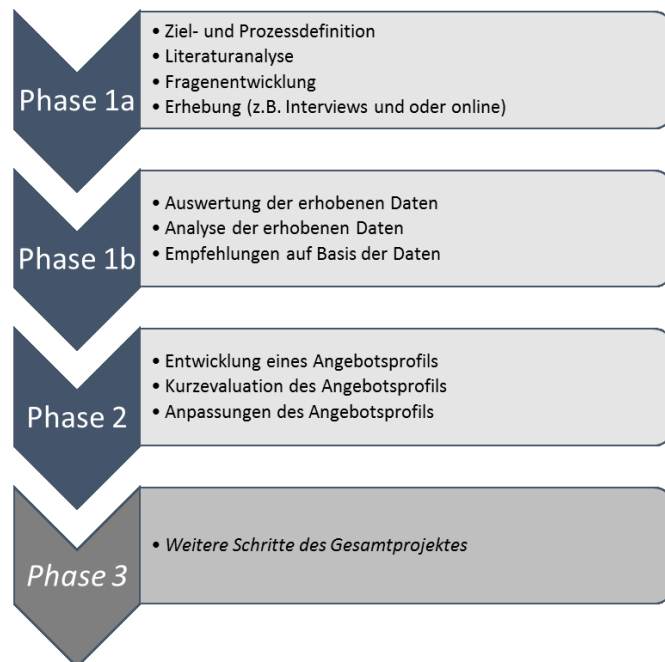


Abbildung 1: Phasen des Vorhabens „Wissenschaftliche Eingangsuntersuchung für das Projekt „Inklusion in der Erwachsenenbildung““

Quelle: DSN, eigene Darstellung

Im Folgenden werden die Instrumente detailliert skizziert, die im Verlauf der Erstellung des Entwicklungskonzeptes eingesetzt wurden.

Literaturanalyse

Literaturanalyse und fallweise Prüfung von Anbietern

Die Literaturanalyse zielte auf die Auswertung von bestehenden Dokumenten zur Beantwortung der Untersuchungsfragen ab. Entsprechende Studien wurden identifiziert und gesichtet. Die Ergebnisse wurden in einer Literaturliteraturdatenbank aufbereitet und zusammengeführt. Die Auswertung von Sekundärliteratur floss einerseits direkt in die Eingangsuntersuchung ein und diente andererseits der inhaltlichen Vorbereitung der Online-Befragung, der Interviews und der Treffen mit begleitenden Personen ein.

Prüfung von Anbietern

Um Best-Practices anderer Weiterbildungsanbieter zu finden, wurden Webseiten verschiedener regionaler und überregionaler Weiterbildungsanbieter exemplarisch nach für die Zielgruppe relevanten Stichworten sowie nach Ansprechpartnern für Menschen mit Behinderung durchsucht. Zudem wurden Buchungsvorgänge durchgespielt, um eventuell vorhandene Serviceangebote für die Zielgruppe zu ermitteln.

Sechs Interviews

Interviews und Online-Befragung mit Betroffenen

Im Rahmen der Entwicklung der Eingangsuntersuchung wurden sechs leitfadengestützte Interviews in Kiel und Umgebung durchgeführt. Die Interviewpartner wurden so ausgewählt, dass möglichst verschiedene Blickwinkel auf die integrative Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen erfasst wurden. Mit diesen Interviews wurden die Ergebnisse aus der Literaturanalyse um qualitative Einschätzungen der betroffenen Zielgruppe in Kiel erweitert.

Ziele der Interviews

Die Interviews dienten im Einzelnen den folgenden **Zielen**:

- Erfassung von Informationen über Behinderungen, Barrieren und Lösungen.
- Erfahrungswissen von Betroffenen bezüglich Atmosphäre/Willkommenskultur, Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, Lehrpersonal, Organisation und Struktur von Bildungseinheiten, etc.
- Qualitative Aussagen über Wünsche und Bedarfe bezüglich der Inhalte und dem zeitlichem Umfang von Weiterbildungsmaßnahmen, Atmosphäre/Willkommenskultur, Zugang und Serviceangeboten, Lehrpersonal, etc.
- Aufdeckung von möglichen Entwicklungspotenzialen der WAK.

Interviewpartner

Folgender Kreis an Betroffenen konnte für die Interviews gewonnen werden:

Beruf/Funktion	Art der Behinderung/Einschränkung
Krankenpflegerin und Anästhesiehilferin	Verlust/Funktionseinschränkung von Gliedmaßen
Produktion / Büro	Gehörlosigkeit, Stummheit
Sachbearbeiter Wareneingang	Verlust/Funktionseinschränkung von Organen
Schwerbehindertenobmann, IT-Entwickler	Verlust/Funktionseinschränkung von Wirbelsäule/Rumpf

Beruf/Funktion	Art der Behinderung/Einschränkung
Schwerbehindertenvertrauensmann, Facharbeiter in der Kommissionierung für Serviceteile	Verlust/Funktionseinschränkung von Wirbelsäule/Rumpf
Schwerbehindertenvertrauensmann, Steuerreferent	Verlust/Funktionseinschränkung von Organen

Tabelle 1: Die Interviewpartner
Quelle: DSN, eigene Darstellung

Die Interviewpartner sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den folgenden Unternehmen unterschiedlicher Branchen aus Kiel bzw. dem Kieler Umland:

- Bayer Health Care (Pharmaunternehmen)
- Danfoss Power Solutions (Maschinenbauunternehmen)
- HSH Nordbank (Finanzdienstleister)
- Lubinus Clinicum (Gesundheitsdienstleister)
- Provinzial Versicherungen (Versicherungsdienstleister)

Die **Durchführung** der Interviews erfolgte in folgenden Schritten:

- Erstellung eines Leitfadens mit Leitfragen für das Gespräch durch DSN
- Kontaktaufnahme über die Schwerbehindertenvertrauensleute oder Personalabteilung der Organisationen und Unternehmen
- Übermittlung der Leitfragen vor dem Gespräch an den Interviewpartner zur Vorbereitung
- Persönliches Gespräch vor Ort oder per Telefon mit dem Interviewpartner, einmal auch mit Hilfe eines Gebärdendolmetschers und DSN

Die **Dokumentation** erfolgte mittels eines internen Stichwortprotokolls, in dem die zentralen Ergebnisse und Aussagen des Interviewpartners festgehalten wurden.

Der Leitfaden zum Interview ist dem Anhang zu entnehmen.

Rückmeldungen und Absagegründe

Bei der Akquise von Interviewpartnern wurde deutlich, dass die Bereitschaft zur Mitwirkung an einer solchen Untersuchung sehr gering ist. Angesprochene Personalabteilungen oder Schwerbehindertenvertrauensleute reagierten häufig zurückhaltend oder ablehnend.

Insgesamt wurden 52 Unternehmen kontaktiert, um Interviewpartner zu gewinnen. Vielfach waren mehrere Kontaktversuche bei verschiedenen Personen in den Unternehmen notwendig, um Verantwortliche zu identifizieren. Im Folgenden werden Beispiele für die Begründungen von Ablehnung aufgelistet:

- „Bei uns arbeiten keine Mitarbeiter mit Behinderung.“
- „Wir sind ein großer Konzern und machen unsere Weiterbildungen intern. Daher haben wir kein Interesse an der Weiterentwicklung externer Weiterbildungsanbieter.“
- „Unsere Mitarbeiter werden nicht weitergebildet.“

- „Die angefragten Mitarbeiter mit Behinderungen haben kein Interesse an einem Interview zur integrativen Gestaltung des Weiterbildungsangebotes der WAK.“
- „Die aktuellen Arbeitssituationen lassen keine Zeit, um sich externen Themen zu widmen.“
- „Eine solche Befragung hätte mit einem Vorlauf von 4-6 Monaten bei der Pressestelle beantragt werden müssen, damit sie ordnungsgemäß von allen Instanzen geprüft und genehmigt werden kann.“
- „Wir beschäftigen nur Menschen mit geistigen Behinderungen, nicht mit körperlichen, die wohl nicht die Zielgruppe der WAK sind.“

Eine hieraus abgeleitete These ist: Weiterbildung von Menschen mit Behinderung ist in den angesprochenen Unternehmen ein untergeordnetes Thema, dessen Notwendigkeit zur Veränderung gegenüber dem Status Quo als gering angesehen wird.

Dieser Umstand hat die Gewinnung von Interviewpartnern aus Sicht der Ersteller dieser Untersuchung sehr erschwert. Dieser Prozess war zeitlich sehr aufwändig.

Online-Befragung

Im Rahmen der Entwicklung der Eingangsuntersuchung wurde eine Online-Befragung entwickelt. 29 der 52 kontaktierten Unternehmen (s. oben) waren bereit, die Online-Befragung an Arbeitnehmerinnen und -nehmer mit Behinderung weiterzuleiten. Mit dieser Online-Befragung wurden die Ergebnisse aus der Literaturanalyse und den Interviews um weitere qualitative Einschätzungen der betroffenen Zielgruppe in Kiel erweitert sowie um quantitative Daten ergänzt. Die Online-Befragung diente denselben Zielen wie denen der Interviews (s. oben). Der Fragebogen der Online-Befragung ist dem Anhang zu entnehmen.

Teilnehmer der Online-Befragung

Die Online-Befragung wurde an folgende Organisationen weitergeleitet:

- Investitionsbank Schleswig-Holstein
- Bartels-Langness Handelsgesellschaft mbH & Co. KG
- Bayer HealthCare AG
- Blinden- und Sehbehindertenverein Schleswig-Holstein e.V.
- Caterpillar Motoren GmbH & Co. KG
- CITTI Handelsgesellschaft mbH & Co. KG
- Coop eG
- Danfoss Power Solutions GmbH & Co. OHG
- Dataport AöR
- freenet AG
- HSH Nordbank AG
- Invoco Holding GmbH
- J. P. Sauer & Sohn GmbH
- Landesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.
- NOBISKRUG GmbH
- Provinzial Nord Brandkasse AG
- punker GmbH
- Rehabilitations- und Behinderten-Sportverband Schleswig-Holstein e.V.
- REMONDIS SE & Co. KG
- Sankt Elisabeth Krankenhaus
- SICHERHEIT NORD GmbH & Co. KG
- SEEHAFEN KIEL GmbH & Co. KG

- Landeshauptstadt Kiel
- Stryker GmbH & Co. KG
- Telekom Deutschland GmbH
- TurboMed EDV GmbH
- Verband der Gehörlosen e.V.
- Voith GmbH
- Wöhlk Contactlinsen GmbH

37 Personen nahmen an der Online-Befragung teil.

Abgrenzungen

In diesem Kapitel werden dem Leser grundlegende Informationen gegeben und für den Leser grundlegende Definitionen und begriffliche Abgrenzungen vorgenommen, die für den einzelnen Leser je nach Vorwissen von unterschiedlichem Wert sind.

Adressat der Untersuchung

Die Ergebnisse dieser Eingangsuntersuchung richten sich an die WAK SH mit dem Ziel der Stärkung und Entwicklung ihrer inklusiven Angebote im Bereich der Erwachsenenbildung.

Die Politik und Verwaltung des Landes Schleswig-Holstein unterstützen die Entwicklung dieser Untersuchung und können aus den Untersuchungsergebnissen mögliche institutionsübergreifende Aktivitäten und Erkenntnisse für weitere Maßnahmen ableiten.

Die WAK SH

Die Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein (WAK SH) wurde 1967 von der Wirtschaft Schleswig-Holsteins, unter Beteiligung der Industrie- und Handelskammern, als Verein gegründet. Bis heute hat sie sich zu einer Akademie für Aus- und Weiterbildung in Form einer gemeinnützigen GmbH entwickelt. Sie betreibt die drei akademieeigenen Einrichtungen Kieler Wirtschaftsgymnasium, Fachschule für Betriebswirtschaft und die Berufsakademie und setzt mit ihnen den Weiterbildungsauftrag der drei Industrie- und Handelskammern in Schleswig-Holstein um. Das Wirtschaftsgymnasium ermöglicht Schülern ein wirtschaftsfokussiertes Abitur. Die Berufsakademie der Wirtschaftsakademie bietet ein Bachelorstudium in den Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik in Kombination mit einer betrieblichen Ausbildung an. Die Fachschule für Betriebswirtschaft bietet Weiterbildungsmöglichkeiten für Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Um die Qualität der Lehre auf dem neuesten Stand zu halten, nimmt die WAK SH an bundesweiten Wirtschafts- und Wissenschaftsprojekten teil und erarbeitet im Rahmen von europäischen Projekten neue innovative Lehr- und Lernformen. Die Angebote der WAK SH sind an insgesamt 22 Standorten mit verschiedenen Schwerpunkten in Schleswig-Holstein nutzbar.

Thematische Bereiche der WAK-Angebote

Die WAK Weiterbildungsangebote werden gemäß dem WAK-Angebotskatalog (2014) in folgende thematische Bereiche gegliedert:

- Führungs- und Kommunikationskompetenz
- Ausbildereignung und Wirtschaftspädagogik

- Betriebswirtschaft/Marketing
- Online Marketing
- Finanzen/Rechnungswesen/Controlling
- Personalwesen
- Kommunikation
- Projektmanagement
- Officemanagement
- Professionelle Assistenz im Büro
- Qualitätsmanagement
- Datenschutz
- Immobilienmanagement
- Logistik
- Zoll und Außenwirtschaft
- Erneuerbare Energien
- Umwelttechnik
- Schweißtechnik
- Industriemeister
- Elektrotechnik und Mechatronik
- Luftfahrt
- Schädlingsbekämpfung
- Bewachungsgewerbe
- Tourismus und Gastgewerbe
- Gesundheits- und Sozialwesen
- IT-Weiterbildung
- Persönliche Kompetenzen
- Sonstiges

Arten der Behinderungen

Das statistische Bundesamt erfasst in seinen Veröffentlichungen bis zu 55 Kategorien zur Art der Behinderung². Aus Gründen der Operabilität werden diese Kategorien in dieser Studie zu fünf Obergruppen zusammengefasst, die sich nach der eingeschränkten Körperfunktion richten:

- Körperliche Behinderung (Verlust/Funktionseinschränkung von Gliedmaßen, Wirbelsäule/Rumpf und/oder Organen)
- Sinnesbehinderung (Blindheit, Eingeschränktes Sehvermögen, Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Geruchlosigkeit)
- Sprachbehinderung (eingeschränktes Sprachvermögen, Stummheit)
- Psychische (seelische) Behinderung
- Menschen mit Lernschwierigkeiten (kognitive Behinderung)

Dieser Abgrenzung wird im Rahmen der Eingangsuntersuchung (wie Wahl der Daten, der Barrieren, der Interviewpartner, etc.) gefolgt.

Inklusionsbarrieren - allgemein

Barrieren für eine erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderung können vielfältiger Natur sein. Der erste Gedanke fällt vermutlich auf physische Barrieren, die je nach Art der Behinderung sehr unterschiedlich ausfallen können. Einem Rollstuhlfahrer können schon wenige Stufen zum unüberwindbaren Hindernis werden,

² Statistisches Bundesamt (2013): Sozialeleistungen – Schwerbehinderte Menschen 2011; Fachserie 13/Reihe 5.1, Wiesbaden 2013

während blinde Menschen von stark befahrenen Straßen ohne adäquate Querungshilfen vor große Herausforderungen gestellt werden.

Neben den physischen müssen aber auch die sozialen Barrieren einbezogen werden, die häufig aus Berührungsängsten nicht behinderter Menschen zur Auseinandersetzung mit behinderten Menschen entstehen. Auch die mangelnde Bereitschaft zur persönlichen Einschränkung durch Rücksichtnahme auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen kann zur Barriere für eine erfolgreiche Inklusion werden.

Inklusive Erwachsenenbildung

Im Sinne der wissenschaftlichen Diskussion bezeichnet die „inklusive Erwachsenenbildung“ die Möglichkeit aller Mitglieder der Gesellschaft an weiterbildenden Maßnahmen teilzunehmen. Inklusive Bildung setzt als einzige Zugangsvoraussetzung den Bildungswunsch der Teilnehmenden voraus. Neben Menschen mit Behinderung umfasst der Diskurs um „inklusive Bildung“ auch die Gruppen der Migrantinnen und Migranten und der funktionalen Analphabeten. Kurzum sämtliche Bevölkerungsgruppen, denen aufgrund von Bildungsnachteilen eine nur eingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben attestiert wird.

Im Sinne dieser Studie schränken wir den Begriff der „inklusive Bildung“ dahingehend ein, dass der Fokus der Studie sich auf die Identifizierung der notwendigen Maßnahmen richtet, um Menschen mit körperlichen Behinderungen, Sinnesbehinderungen und/oder Sprachbehinderungen im Raum Kiel den Zugang zu Bildungsangeboten der Erwachsenenbildung zu ermöglichen.

Inklusionsbarrieren – Beispiele

Beispiele von Inklusionsbarrieren nach Art der Behinderung sind:

- Körperliche Behinderung:
z. B. ungeeignete Räumlichkeiten (nicht barrierefrei)
- Sinnesbehinderung:
z. B. ungeeignetes Lehrmaterial (beispielsweise keine Unterlagen in Blindenschrift)
- Sprachbehinderung:
z. B. ungeeigneter Aufbau von Lehreinheiten (beispielsweise viel mündliche Beteiligung der Teilnehmenden gewünscht)
- Psychische (seelische) Behinderung:
z. B. ungeeignetes Lehrtempo (Stress)
- Menschen mit Lernschwierigkeiten:
z. B. ungeeignetes Lehrmaterial (beispielsweise keine Unterlagen in einfacher Sprache)

Räumliche Abgrenzung

Die „Wissenschaftliche Eingangsuntersuchung für das Projekt „Inklusion in der Erwachsenenbildung“ ist räumlich gesehen auf das Gebiet der Landeshauptstadt Kiel ausgerichtet. Hier werden Personen befragt, die eine anerkannte Schwerbehinderung haben bzw. diese Personengruppe vertreten.

Bezugsgruppe der Untersuchung

Diese Untersuchung legt hierbei ihren Fokus auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen. Diese weisen nach §2, Absatz 2, SGB IX einen Behinderungsgrad von wenigstens 50 auf. Ihnen gleichgestellt sind nach §2, Absatz 3 SGB IX Menschen „mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie in Folge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des §73 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können“. Zusätzlich zu den oben genannten Merkmalen, wird die Zielgruppe der Untersuchung wei-

Vertretung in Betrieben

terhin dahingehend eingeschränkt, dass sie sich auf Personen die in einem Arbeitsverhältnis stehen und körperlich eingeschränkt sind, bezieht. Damit bezieht sich diese Untersuchung auf:

- **Menschen mit körperlicher Behinderung, Sinnesbehinderung und / oder Sprachbehinderung im Sinne der oben stehenden Definition, die kognitiv in der Lage sind, bestehende Angebote der WAK Schleswig-Holstein zu nutzen**

Unternehmen mit einer Belegschaft von im monatlichen Jahresdurchschnitt 20 Mitarbeitern sind nach § 71 SGB IX verpflichtet auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze Schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Unternehmen mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Mitarbeitern sind verpflichtet jahresdurchschnittliche einen, bei weniger als 60 Mitarbeitern zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

§ 98 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber ab dem ersten schwerbehinderten Beschäftigten in einem Unternehmen einen Schwerbehindertenbeauftragten zu bestellen. Dieser sollte wenn möglich selbst schwerbehindert sein, jedoch ist dies keine Notwendigkeit.

In Betrieben, die wenigstens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter dauerhaft beschäftigen, werden nach § 94 SGB IX eine Vertrauensperson sowie ein Stellvertreter gewählt. Diese Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb und vertritt ihre Interessen. Sie ist berechtigt an Sitzungen des Betriebsrates in beobachtender Funktion teilzunehmen.

TEIL B: Ergebnisse der Untersuchung

In Teil B werden die Ergebnisse der Internetrecherche und Literaturanalyse, der fallweise Prüfung von Weiterbildungsanbietern, der Interviews und der Online-Befragung präsentiert. Sofern sich aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen (HE) ableiten ließen, wird darauf im Text verwiesen. Die Handlungsempfehlungen finden sich im Teil C der Untersuchung.

Angebote inklusiver Weiterbildung in Schleswig-Holstein

Der folgende Überblick über Angebote inklusiver Weiterbildung in Schleswig-Holstein soll zum einen Hinweise auf Best-Practice aufzeigen, zum anderen die mögliche Konkurrenzsituation der WAK beschreiben.

Kursportal Schleswig-Holstein

Recherchiert wurde über das Kursportal Schleswig-Holstein³. Das Kursportal bietet einen Zugang zu über 10.000 Angeboten von verschiedenen Weiterbildungsanbietern in ganz Schleswig-Holstein und wird vom Bildungsministerium Schleswig-Holstein empfohlen.

Die Recherche hat ergeben, dass im Kursportal Schleswig-Holstein standardmäßig keine Angaben dazu gemacht werden, ob die angebotenen Weiterbildungen inklusiv, also auch für Menschen mit Behinderung geeignet sind, oder nicht.

Es gibt im Kursportal Aus- und Weiterbildungen, die **speziell für Menschen mit Behinderung angeboten werden** (Stand: April 2014):

- Für Menschen mit geistiger Behinderung/Lernschwierigkeit/psychischem Handicap (so die verschiedenen Bezeichnungen), z. B. Altenpflegehelfer
- Weiterbildungen, die extra auf die Behinderungen ausgelegt sind, z. B. Gebärdensprache, Lippenablesen, etc.
- Verschiedene Computerkurse speziell für sehbehinderte Menschen, allerdings nicht von Anbietern aus Schleswig-Holstein, sondern in diesem Falle aus Bayern.

Fallweise Prüfung von Weiterbildungsanbietern in Schleswig-Holstein

Eine exemplarische Suche auf den Webseiten von Weiterbildungsanbietern bezüglich ihrer Angebote für die Zielgruppe der Untersuchung ergab keine Treffer. Durchsucht wurden die Webseiten nach Stichworten wie:

- Barrierefreiheit/barrierefrei
- Menschen mit Behinderung/Behinderung
- Gebärdendolmetscher

Zudem wurde auf allen Internetauftritten nach einem Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung gesucht. Keiner der Weiterbildungsanbieter hat solch einen Ansprechpartner oder stellt ihn nicht auf der Webseite vor. Exemplarisch untersucht wurden Weiterbildungsangebote in den Themenbereichen:

- Verkauf/Lager
- Sekretariat/Rechnungswesen
- Führungskräfte
- Qualitätsmanagement

³ Kursportal Schleswig-Holstein: <http://sh.kursportal.info/>

Für diese Weiterbildungsangebote wurden exemplarisch Buchungsvorgänge durchgespielt. Dabei konnten bei keinem der Anbieter besondere Serviceleistungen/Hilfsmittel etc. angewählt werden, sodass immer eine telefonische oder schriftliche Nachfrage nach der Eignung dieser Weiterbildungsangebote auch für Menschen mit Behinderung notwendig ist.

Es konnten keine Best-Practices von inklusiven Weiterbildungsanbietern in Schleswig-Holstein identifiziert werden. Das Angebot von inklusiven Weiterbildungen könnte für die WAK demnach ein Alleinstellungsmerkmal sein.

Bedarfe von potenziellen Weiterbildungsteilnehmern mit Behinderung

Eine Einschätzung, wie Weiterbildungsmaßnahmen gestaltet sein müssen, damit sie inklusiv sind, erhält man von denjenigen, die es am Ende betrifft: Menschen mit Behinderung, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, die an Weiterbildung interessiert sind und die kognitiv in der Lage sind, Weiterbildungsangebote der WAK in Anspruch zu nehmen. Daher wurden zum einen sechs persönliche Interviews mit Betroffenen aus fünf verschiedenen Unternehmen in und um Kiel geführt, die ebenso interessante Ergebnisse erbracht haben, wie die Online-Befragung mit 37 Teilnehmern, die ihre Antworten lieber anonym geben wollten.

Ergebnisse der Interviews

Die persönlichen Interviews wurden teils telefonisch, teils persönlich durchgeführt, etwa, wenn die Behinderung eine telefonische Befragung unmöglich gemacht hat, so wie bei einem Interview mit einer gehörlosen Arbeitnehmerin, das mit Hilfe eines Gebärdendolmetschers geführt wurde.

Folgende Kernfragen wurden während der Interviews gestellt:

1. Welchen Beruf/welche Funktion üben Sie aus?
2. Welche Art von Behinderung haben Sie?
3. Wann fühlen Sie sich in einem Weiterbildungskurs gut integriert?
4. Wie suchen Sie ein für Sie geeignetes Weiterbildungsangebot?
5. Was bestimmt Ihre Wahl eines Weiterbildungsangebotes?
6. Gibt es schon vor Beginn eines Weiterbildungskurses für Sie interessante Serviceangebote?
7. Haben Sie Wünsche an die Organisation und/oder die Struktur der Bildungseinheit?
8. Welche räumlichen Gegebenheiten sind für Sie wichtig?
9. Brauchen Sie spezielle Hilfsmittel oder eine spezielle Infrastruktur?
10. Gibt es aus Ihrer Erfahrung typische Fehler des Lehrpersonals bezüglich seines Verhaltens und/oder seiner Methoden?

Die Antworten der Interviewpartner wurden strukturiert und bei Mehrfachnennung zusammengefasst. Dies wurde dann in eckigen Klammern vermerkt. Wo sinnvoll, wurden Auswertungen (fette Schrift) mit Bezug auf Handlungsempfehlungen (s. Teil C) eingefügt.

Frage 1

Welchen Beruf/welche Funktion üben Sie aus?

- Krankenschwester und Anästhesiehilferin
- Flaschenkontrolle in der Produktion und Büro
- Sachbearbeiter im Wareneingang
- Schwerbehindertenobmann und IT-Entwickler
- Schwerbehindertenvertrauensmann und Facharbeiter in der Kommissionierung für Serviceteile
- Schwerbehindertenvertrauensmann und Steuerreferent

Frage 2

Welche Art von Behinderung haben Sie?

Arten von Behinderung



- Verlust/Funktionseinschränkung von Gliedmaßen
- Verlust/Funktionseinschränkung von Wirbelsäule/Rumpf
- Verlust/Funktionseinschränkung von Organen
- Gehörlosigkeit
- Stummheit

Frage 3

Wann fühlen Sie sich in einem Weiterbildungskurs gut integriert?

- „Wenn im Vorwege die Möglichkeit einer Behinderung/Einschränkung thematisiert wird, sodass man sich erwünscht fühlt.“
- „Wenn es schon vorab Informationen zu Gegebenheiten wie z. B. Barrierefreiheit, Zugang oder Behindertenparkplatz gibt, dann fühle ich mich willkommen.“
- „Wenn ein Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung existiert.“
- „Guter Zugang auch mit öffentlichem Nahverkehr“
- „Behindertenparkplatz vorhanden“
- „Barrierefreiheit gegeben“
- „Wenn das Lehrpersonal gut qualifiziert ist und einen angenehmen, offenen Charakter hat.“
- „Wenn ich mich willkommen aber nicht geoutet/kompromittiert fühle.“
- „Wenn mein Schwerbehindertenstatus von denen, die es wissen, akzeptiert und anerkannt wird.“

- „Das ist abhängig von der Gruppe, also den anderen Teilnehmern. Die Zusammenarbeit soll gut sein.“
- „Gemeinsamer runder Tisch“
- „Rücksichtnahme“

Zusammengefasst ließ sich den Gesprächen entnehmen, dass Barrierefreiheit der Gebäude und Räumlichkeiten eigentlich als selbstverständlich vorausgesetzt werden, die Willkommenskultur, die Ansprache und das Serviceangebot jedoch von großer Wichtigkeit zu sein scheinen.

⇒ Handlungsempfehlung 1 bis 10, aber vor allem Handlungsempfehlung 20, 29 sowie 32 bis 43.

Frage 4

Wie suchen Sie ein für Sie geeignetes Weiterbildungsangebot?

- „Keine Teilnahme an externen Weiterbildungen, keine Suche“
- „Das ist das Problem! Ich habe bisher folgende negative Erfahrung gemacht: Meine Erkrankung ist fortschreitend und bedeutet damit auch fortschreitende Einschränkungen. Daher möchte ich mich rechtzeitig mit Weiterbildungen auf einen Tätigkeitswechsel innerhalb meines Unternehmens vorbereiten. Ich bin also zum Integrationsamt gegangen – zum Arbeitsamt geschickt worden – die empfahlen, mit der Rentenversicherung der BfA zu sprechen und die gaben den freundlichen Hinweis, dass ich in diesem Fall doch Kontakt zum Integrationsfachdienst aufnehmen sollte. Mir wird also keine individuelle Beratung zuteil, weil ich berufstätig bin, durch die ich auf geeignete Weiterbildungsangebote aufmerksam gemacht werde. – Arbeitssuchend wäre einfacher.“
- „Das wurde bisher von der Firma organisiert.“
- „Das macht die Personalabteilung für mich.“
- „Wie jeder andere auch nach Thema und Inhalt. Bevorzugt werden erprobte Anbieter, die bereits gute Qualität bewiesen haben.“
- „Über Verbände und fachliche Organisationen, z. B. IT-Sicherheit/SAP/... im Internet oder über deren Werbung per Katalog oder Flyer. Das sind meist Anbieter, mit denen man schon Kontakt hatte.“
- „Für Schwerbehindertenvertrauensleute gibt es Angebote von der Brücke, der AWO und anderen, die natürlich perfekt auf Schwerbehinderte zugeschnitten sind, weil dies ja die Hauptzielgruppe der Angebote ist.“
[Anmerkung DSN: Vertrauensleute sollten möglichst selbst eine Behinderung haben]
- „Beruflich geht es meist um Weiterbildung in Bezug auf neue Maschinen/..., die vom Hersteller angeboten werden und somit nicht frei wählbar sind.“

Am häufigsten scheinen die Weiterbildungsangebote über entsprechende Abteilungen oder Ansprechpartner in den Unternehmen vermittelt zu werden. Hier könnte ein Ansatzpunkt zur Information und Vermarktung liegen.

⇒ Handlungsempfehlung 58.

Frage 5

Was bestimmt Ihre Wahl eines Weiterbildungsangebotes?

- „Das Profil des Weiterbildungsanbieters“
- „Thema/Inhalt“ [mehrmals]
- „Qualität von Inhalt und Barrierefreiheit nehmen wir jetzt mal als Selbstverständlichkeit an.“
- „Veranstaltungsort soll in Kiel liegen und gut erreichbar sein.“
- „behindertengerechte Einrichtung“
- „Wenn vorher deutlich wird, dass der Weiterbildungsanbieter auf Menschen mit Behinderung eingestellt ist. Beispielsweise durch vorherige Abfragen/Ankreuzfeldchen.“
- „Wenn es einen Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung gibt, ist das ein Pluspunkt.“
- „Wenn ich weiß, dass es kleine Lerngruppen und keine überfüllten Einheiten sind.“
- „Ich finde mal andere Themen interessant, die nicht unbedingt fachbezogen sind sondern beispielsweise persönliche Weiterentwicklung betreffen wie Zeitmanagement oder Stressbewältigung.“
- „Muss vor allem zu den Arbeitszeiten passen. Der Schichtdienst wird den Produktionserfordernissen manchmal auch relativ kurzfristig festgelegt. Dann kann ein wöchentlicher Termin nicht mehr wahrgenommen werden.“
- „Zusammen mit den Kollegen wäre schön.“

Insgesamt wählen Menschen mit Behinderung ihre Weiterbildung wohl genauso nach Thema/Inhalt aus, wie andere Menschen auch. Die Barrierefreiheit der Gebäude und Räumlichkeiten wird als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt. Wiederum scheint die Ansprache, Serviceangebote und der Zugang bzw. die Erreichbarkeit wichtig zu sein.

⇒ Handlungsempfehlung 1 bis 10, aber vor allem Handlungsempfehlung 20, 29, 32 bis 43 sowie 57 und 61 bis 64.

Frage 6

Gibt es schon vor Beginn eines Weiterbildungskurses für Sie interessante Serviceangebote?

- „Nein, keine“
- „Nein, für mich persönlich nicht, allerdings würde ein Angebot von Serviceleistungen für Menschen mit Behinderung auch für mich eine bessere Willkommenskultur bedeuten.“
- „Vorab diskrete Abfrage von speziellen Bedarfen oder Angebot von Zusatzservice oder Hilfsmitteln entweder per Ankreuzfelder und ein offenes Textfeld oder bei telefonischer Buchung persönlich. Dabei wäre es gut, nicht direkt die Möglichkeit einer Behinderung anzusprechen.“ [mehrmals]
- „Bedarf nach besonderer Behandlung vorab abfragen, damit sich die Personen dann nicht zu Beginn der Lehrinheit ‚outen‘ müssen wie z. B. ‚muss den Referenten sehen und auf die Lippen schauen können‘ oder ‚benötigt besonders große Schrift auf Arbeitsmaterialien‘ oder ‚sollte einen Platz

ganz weit vorne bekommen, der einfach reserviert ist' oder ‚benötigt viele Pausen, die dann für alle eingebaut werden‘.“

- „Wenn Weiterbildungen mit Informationen versehen sind wie beispielsweise ‚barrierefrei‘ oder auch ‚nicht geeignet für sehbehinderte Menschen‘, damit man sieht, dass die WAK sich darüber Gedanken macht und eben auch gleich erkennen kann, wenn ein Weiterbildungsangebot nicht für Menschen mit bestimmten Behinderungen geeignet ist.“
- „Ansprechpartner mit Telefonnummer und Mailadresse für weitere Fragen/Spezialbedarfe/Beratungsbedarf. Dieser müsste vielleicht auch über Fördermöglichkeiten z. B. von Gebärdendolmetschern etc. Bescheid wissen und das organisieren können. Und er sollte eine Rückmeldung geben können, was möglich und was nicht möglich ist.“ [mehrmals]
- „Möglichkeit, das Stockwerk für den Kursraum zu wählen, wäre gut.“
- „Shuttleservice/Angebot, jemanden vom Verkehrsmittel wie Taxi/Bus zu Fuß abzuholen und zu stützen etc.“ [mehrmals]
- „Ohne Gebärdendolmetscher geht es gar nicht!“

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass der Wunsch nach der Möglichkeit, besondere Bedarfe möglichst anonym bereits bei der Buchung äußern zu können, sehr verbreitet ist. Auch die konkreten Informationen für Menschen mit Behinderung über Weiterbildungsangebote und/oder den Anbieter sowie ein persönlicher Ansprechpartner scheinen sehr wichtig zu sein.

⇒ Handlungsempfehlung 33 bis 46, 53 sowie 61.

Frage 7

Haben Sie Wünsche an die Organisation und/oder die Struktur der Bildungseinheit?

- „Nein, keine“
- „Nein, außer, dass keine körperlichen Handlungen erforderlich sein dürfen oder dass es kein Problem ist, wenn ich diese auslasse.“
- „Möglichkeit zur Bewegung ggf. sogar mal zwischendurch während der Bildungseinheit, ohne dass das als Störung empfunden wird.“
- „Nicht thematisch hin und her springen.“
- „Die Vermittlung von akustischen und visuellen Informationen muss getrennt werden. Das heißt, die Inhalte müssen zeitversetzt vermittelt werden: Gehörlose können nicht gleichzeitig z. B. dem Cursor auf dem Beamer folgen, der auf einen Menüpunkt verweist, und dem Dolmetscher zusehen.“
- „Ausreichend Pausen ca. alle 2 Stunden“
- „Regelmäßige kurze Pausen zum Regenerieren und Lüften.“
- „Inhalte, die mich interessieren sind: neue gängige Computerprogramme und Englisch, also Grundlagen und Fachbegriffe, die für die Arbeit wichtig sind.“

Zusammengefasst kann man sagen, dass flexible Strukturen mit regelmäßigen kurzen Pausen Teilnehmern mit Behinderung entgegen kommen. Das Lehrpersonal sollte auf Menschen mit Behinderung eingestellt sein.

⇒ Handlungsempfehlung 17 bis 28 sowie 49, 54 und 55.

Frage 8

Welche räumlichen Gegebenheiten sind für Sie wichtig?

- „Keine“
- „Barrierefreiheit (breite Türen und Flure, Rampen, Behinderten-WC,...) sollte selbstverständlich sein.“ [mehrmals]
- „Kurze Wege“
- „Fahrstuhl“
- „Angemessene Raumgröße und gute Lüftung“
- „Gute Lichtverhältnisse“
- „Dolmetscher muss direkt neben dem Referenten und ganz nah vor der Teilnehmerin stehen, damit sie gut die Lippen sehen kann.“

Im Kreis der befragten Personen spielen verschiedene Aspekte von Barrierefreiheit eine Rolle, die ebenso beachtet werden sollten, wie die Bedürfnisse beispielsweise von blinden oder sehbehinderten Menschen, die nicht zum Kreis der befragten Personen gehörten.

⇒ Handlungsempfehlung 1 bis 10.

Frage 9

Brauchen Sie spezielle Hilfsmittel oder eine spezielle Infrastruktur?

- „Nein, keine“ [mehrmals]
- „Kurze Wege“
- „Falls Transport von Unterlagen etc. notwendig ist, benötige ich einen Handwagen mit Antrieb.“
- „Variable Tischhöhe sowie höhenverstellbare Stühle“
- „Gut wäre ein Hub-Senktisch.“
- „Gebärdendolmetscher“

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass der Bedarf nach Hilfsmitteln so variabel ist wie die Art der Behinderungen. Es sollte ein gewisser Pool an Hilfsmitteln beim Weiterbildungsanbieter vorhanden sein, auf den nach Bedarf zugegriffen werden kann.

⇒ Handlungsempfehlung 11 bis 16.

Frage 10

Gibt es aus Ihrer Erfahrung typische Fehler des Lehrpersonals bezüglich seines Verhaltens und/oder seiner Methoden?

- „Nein, bisher habe ich nur gute Erfahrungen gemacht.“
- „Für mich persönlich nicht, aber für Menschen mit Sinnesbehinderung sollte es natürlich Hilfsmittel wie Unterlagen in Blindenschrift geben und das Lehrpersonal muss diesbezüglich geschult sein.“
- „Wichtig ist, dass das Personal hilfsbereit ist und auf die Bedarfe der Teilnehmer eingeht.“
- „Lehrpersonal muss sowohl fachlich gut sein als auch gut präsentieren können und dabei sensibilisiert sein auf Menschen, die nicht gut hören/sehen können oder die häufiger Pausen benötigen.“
- „zu schnell“
- „Schlechte Artikulation in Lautstärke/Deutlichkeit, Gestik und Mimik.“

Insgesamt sollte das Lehrpersonal auf Menschen mit Behinderung eingestellt, offen und diesbezüglich geschult sein. Da die Willkommenskultur in den ersten Fragen als besonders wichtig thematisiert wurde, sollte die Schulung des Personals eine hohe Priorität haben.

⇒ Handlungsempfehlung 17 bis 28 sowie 32 und 55.

Weitere Anmerkungen und Wünsche

Da die Interviews nicht strikt nach Leitfaden abgefragt sondern im Gespräch erarbeitet wurden, listen wir im Folgenden interessante Hinweise auf, die nicht unbedingt Antworten auf die gestellten Fragen sind:

- „Ein Wegweiser oder roter Faden in Form einer Broschüre wäre toll. Hier sollten vor allem auch Anlaufstellen und Zuständigkeiten drin stehen und vor allem auch geklärt sein (ich möchte nicht von einem zum nächsten verwiesen werden und niemand ist zuständig). Auch Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten wären wichtig.“ ⇒ Handlungsempfehlung 33 bis 35 sowie 41.
- „„Schnelles Finden‘ von geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen ist wichtig. Ich will nicht ewig suchen müssen.“
- „Finanzierung des Weiterbildungsangebotes oder der Hilfsmittel: Wer bezahlt beispielsweise den Gebärdendolmetscher?“ ⇒ Handlungsempfehlung 35.
- „Vereinbarkeit mit der Arbeitszeit. Muss ich dafür Urlaub nehmen oder bekomme ich Sonderurlaub? Eventuell Bildungsurlaub? Kann mir darüber jemand Auskunft geben?“ ⇒ Handlungsempfehlung 35.
- „E-Learning wäre eine Option, wenn/weil man dabei mehr oder weniger eigenständig festlegen kann, wann man lernen kann. Am Bildschirm ist es aber besonders schwierig, die Lippen des Referenten zu erkennen. Müsste dann ganz groß gezoomt werden, um ihn zu ‚verstehen‘.“ ⇒ Handlungsempfehlung 67.

Ergebnisse der Online-Befragung

Die Online-Befragung wurde über die bei der Akquise von Interviewpartnern geknüpften Kontakte, die ihre Bereitschaft zur Teilnahme signalisiert haben, verteilt und an weitere Kieler Unternehmen sowie Verbände und Vereine für Menschen mit Behinderung versandt. Insgesamt wurden 29 Unternehmen bzw. Verbände angeschrieben. Das Interesse an der Online-Befragung war mit 37 Teilnehmern relativ groß.

Folgende Fragen teils mit Auswahlmöglichkeiten (Frage 1; 4-8), teils mit freiem Textfeld wurden in der Online-Befragung gestellt:

1. Welchen Bildungsabschluss haben Sie?
2. Welchen Beruf haben Sie erlernt?
3. Welcher beruflichen Tätigkeit gehen Sie aktuell nach?
4. Welche Art von Behinderung haben Sie?
5. Wie oft haben Sie in den letzten Jahren Weiterbildungsangebote genutzt?
6. Wie finden Sie ein für Sie geeignetes Weiterbildungsangebot?
7. An welchen Weiterbildungsbereichen haben Sie Interesse?
8. Wie wichtig sind folgende Merkmale eines Weiterbildungsanbieters?

9. Haben Sie weitere Empfehlungen, was ein Weiterbildungsanbieter beachten sollte, damit sich Menschen mit Behinderung gut integriert fühlen?
10. Gibt es aus Ihrer Erfahrung typische Fehler des Lehrpersonals bezüglich seines Verhaltens und/oder seiner Methoden?

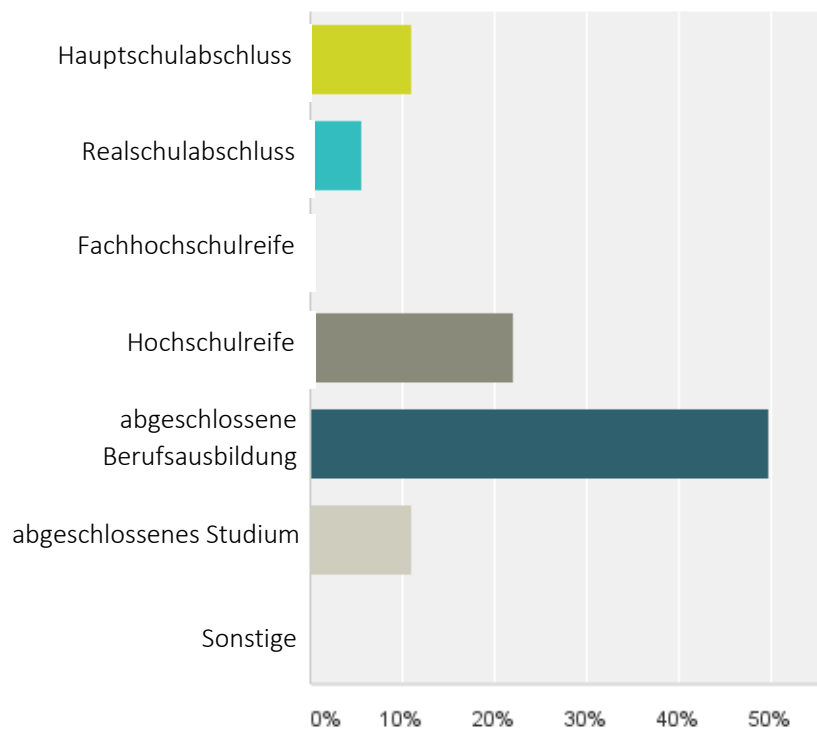
Die Antworten der Teilnehmer wurden strukturiert und bei Mehrfachnennung zusammengefasst. Dies wurde dann in eckigen Klammern vermerkt. Wo sinnvoll wurden Auswertungen (fette Schrift) mit Bezug auf Handlungsempfehlungen (s. Teil C) eingefügt.

Frage 1

Welchen Bildungsabschluss haben Sie?

Frage beantwortet: 36; Übersprungen: 1

Keine Mehrfachnennung möglich



Frage 2

Welchen Beruf haben Sie erlernt?

Frage beantwortet: 37; Übersprungen: 0

- „Bankkauffrau/-mann“ [14]
- „Bankbetriebswirtin“
- Bürokauffrau und Bankkauffrau“
- „Büroassistentin“
- „Chemikerin“
- „Diplom Volkswirt“
- „Industriekauffrau/-mann“ [4]
- „Industriemechaniker“
- Kauffrau für Bürokommunikation“
- „Köchin“

- „Maschinenschlosser“
- „Rohrschlosser“
- „Steuerfachangestellter“
- „Technischer Zeichner“
- „Versicherungskaufmann“ [4]
- „Versicherungskaufmann / Fachwirt“
- „Wasserbauwerker“
- „Werkzeugmacher“

Insgesamt wird deutlich, dass die Teilnehmer an der Online-Befragung hauptsächlich aus der Bank- oder Versicherungsbranche kommen oder Büroarbeit leisten, was sich evtl. mit dem Zugang zu einem Computer erklären lässt. Die Online-Befragung liefert demnach kein vollständiges Bild über alle Branchen und Berufe.

Frage 3

Welcher beruflichen Tätigkeit gehen Sie aktuell nach?

Frage beantwortet: 37; Übersprungen: 0

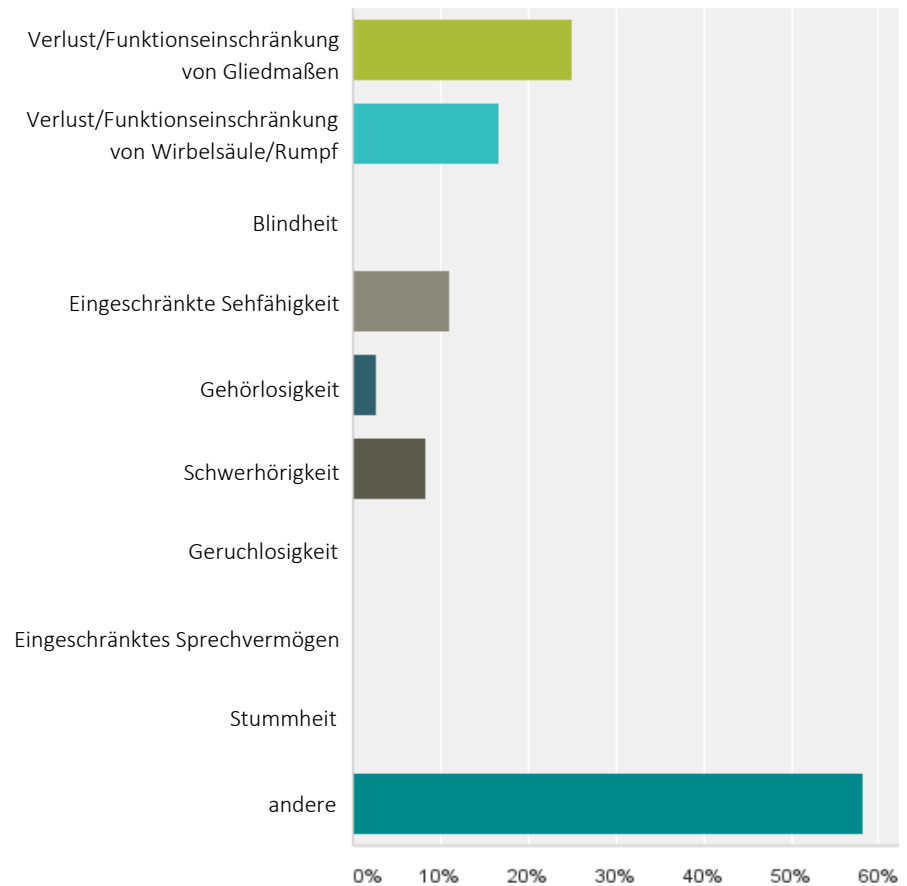
- „Angestellter“
- „Anwendungsbetreuung und Grundsatzfragen im Kreditgeschäft“
- „Assistentin des Abteilungsleiters“
- „Bankangestellter“
- „Bankbetriebswirtin“
- „Bankkaufmann/-frau“ [9]
- „Betriebsschlosser“
- „Buchhalterin“
- „Bürohelfer in Schweißerei und Roboterprogrammierer“
- „IT - Anwendungsbetreuer für SAP Systeme“
- „IT-Sicherheitsverantwortlicher“
- „kaufmännische Tätigkeit“
- „Kreditbereich Bank“
- „Loan Admin (Backoffice Bank)“
- „Sachbearbeiterin im Bereich Financial Controlling“
- „Sachbearbeitung in Loanmanagement“
- „Sachbearbeitung im Rechnungswesen“
- „Sachbearbeiterin Technikbüro“
- „Sachbearbeiter im Versicherungswesen“ [2]
- „SAP-Systembetreuer“
- „Schlosser im Bereich der Betriebstechnik“
- „Schweißer“
- „Service Desk Mitarbeiter (Tel. IT-Support)“
- „Steuerreferent“
- „System Analyst in Bank“
- „Technischer Sachbearbeiter sowie Vertrauensmann der Schwerbehinderten“
- „Versicherungskaufmann“ [2]

Frage 4

Welche Art von Behinderung haben Sie?

Frage beantwortet: 36; Übersprungen: 1

Mehrfachnennung möglich



Im Antwortfeld „andere“ gaben die Teilnehmer der Online-Befragung folgende Antworten:

- „Asthma“ [2]
- „Diabetes Typ 1“
- „Diabetes und Asthma“
- „CFS-Syndrom“
- „Gehbehinderung“
- „Hautkrankheit“ [2]
- „Koronarerkrankung“
- „Krebs“ [3]
- „linksseitige Hemiparese“
- „Migräne“
- „Morbus Crohn“
- „MS, zzt. Beschwerdefrei“
- „Muskelkrankung“
- „psychisch (Burn-Out-Syndrom und die Folgen)“
- „Querschnittslähmung vierter Brustwirbel“
- „Rheuma“
- „Tinnitus / Dauerkopfschmerz“

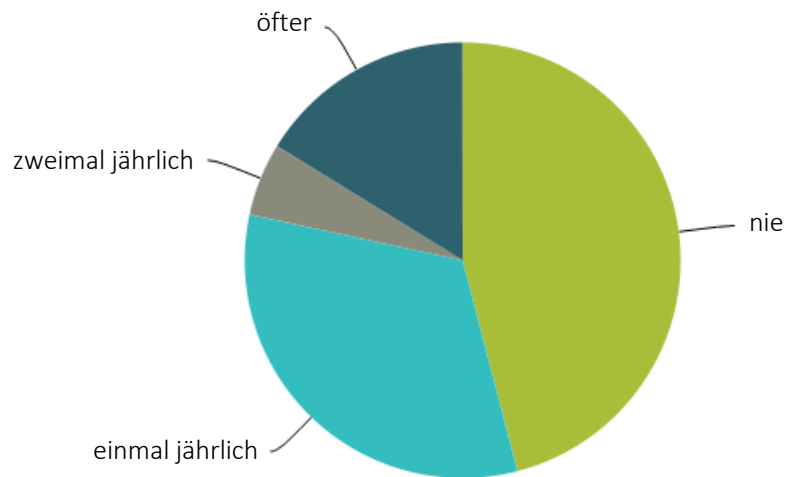
Leider deckt die Online-Befragung nicht alle Arten von Behinderungen ab, sodass manche Bedürfnisse (beispielsweise die von blinden oder stummen Menschen) an dieser Stelle nicht erfasst werden.

Frage 5

Wie oft haben Sie in den letzten Jahren Weiterbildungsangebote genutzt?

Frage beantwortet: 37; Übersprungen: 0

Keine Mehrfachnennung möglich

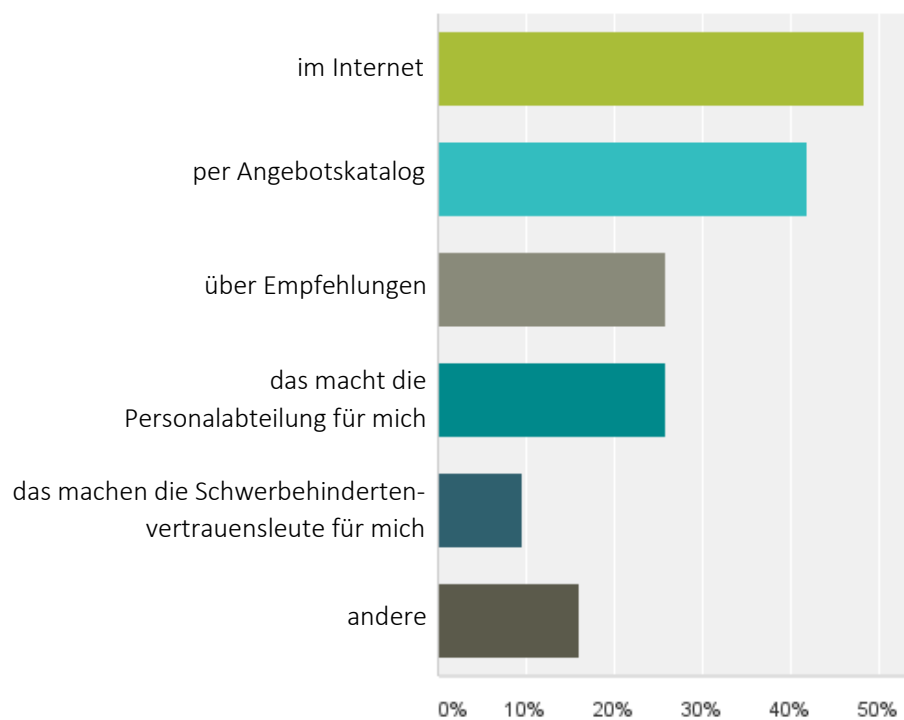


Frage 6

Wie finden Sie ein für Sie geeignetes Weiterbildungsangebot?

Frage beantwortet: 31; Übersprungen: 6

Mehrfachnennung möglich



Im Antwortfeld „andere“ gaben die Teilnehmer der Online-Befragung folgende Antworten:

- „gab seit Unfall Sommer 2012 keine Weiterbildung“
- „wie bei jedem anderen MA auch über das interne Angebot“
- „unterschiedlich“
- „Beratung mit meiner Führungskraft“
- „Vorgesetzte“

Im Gegensatz zu den Interviewpartnern scheint der Großteil der Teilnehmer der Online-Befragung seine Weiterbildungen selber zu suchen. Hier spielt der Internetauftritt als Zugang eine noch größere Rolle als der gedruckte Angebotskatalog.

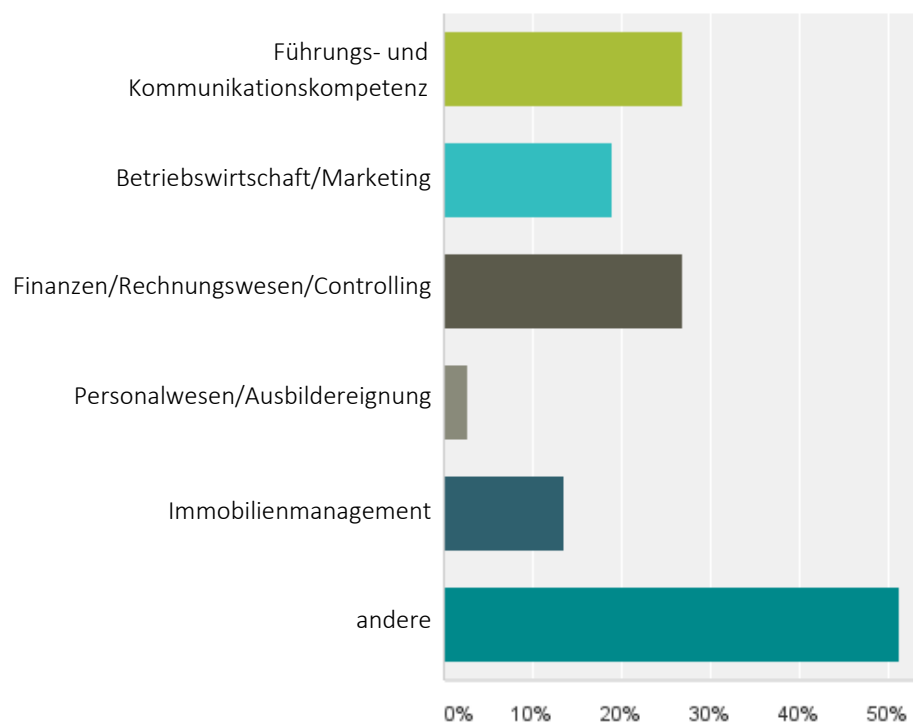
⇒ Handlungsempfehlungen 29 und 30 sowie 60 bis 64.

Frage 7

An welchen Weiterbildungsbereichen haben Sie Interesse?

Frage beantwortet: 37; Übersprungen: 0

Mehrfachnennung möglich



Im Antwortfeld „andere“ gaben die Teilnehmer der Online-Befragung folgende Antworten:

- „Berufsbezogen“ [3]
- „IT-Themen“ [2]
- „IT-Sicherheit, Compliance“
- „IT und ITIL/KEAN SIGMA SIX etc.“
- „Computerprogramme: Word, Excel, PowerPoint etc.“
- „EDV/SAP“
- „Sozial u. Gesundheitswesen“
- „Arbeitssicherheit / Gesundheitsfragen“
- „Schwerbehindertenvertretung“ [2]

- „Fremdsprachen“
- „Englisch Kurse“
- „Gebärdensprache“
- „Work-Life-Balance“
- „Organisation/Selbstmanagement“
- „Persönlichkeitsentwicklung, Coaching“
- „Steuern“

Diese Abfrage birgt die Gefahr der Fehlinterpretation. Da die Weiterbildungsthemen, für die sich Arbeitnehmer mit Behinderung interessieren, stark von der beruflichen Tätigkeit abhängen. Da die Online-Befragung jedoch keine vollständige Abfrage über alle Branchen und Unternehmen in Kiel leistet, sollten hieraus keine Schlüsse in Bezug auf das Interesse der gesamten Zielgruppe gezogen werden. Die Gestaltung inklusiver Weiterbildungsangebote sollte sich daher nicht auf einige Themen beschränken, sondern das gesamte Weiterbildungsangebot sollte inklusiver für Menschen mit Behinderung gestaltet werden.

⇒ Handlungsempfehlungen im Teil C der Untersuchung.

Frage 8

Wie wichtig sind folgende Merkmale eines Weiterbildungsanbieters?

Folgende Merkmale wurden gewichtet mit den Attributen „sehr wichtig“, „wichtig“, „nicht so wichtig“ und „unwichtig“:

Merkmal 1 (M 1): Es gibt eine Willkommenskultur für Menschen mit Behinderung.

Merkmal 2 (M 2): Der Internetauftritt ist barrierefrei.

Merkmal 3 (M3): Im Bildungsinstitut ist ein Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung vorhanden.

Merkmal 4 (M4): Besondere Serviceangebote für Menschen mit Behinderung sind vorhanden.

Merkmal 5 (M5): Besondere Bedarfe/Wünsche kann man bereits bei der Buchung anmelden.

Merkmal 6 (M6): Bei der Buchung erhält man Informationen zu Förderfähigkeit/finanzieller Unterstützung und/oder Beantragung von Hilfsmitteln/Hilfen für die Teilnahme an den Bildungsangeboten (z. B. Fahrdienste, Gebärdendolmetscher etc.).

Merkmal 7 (M7): Man kann Angebote in unterschiedlichem Lehr- bzw. Lerntempo buchen.

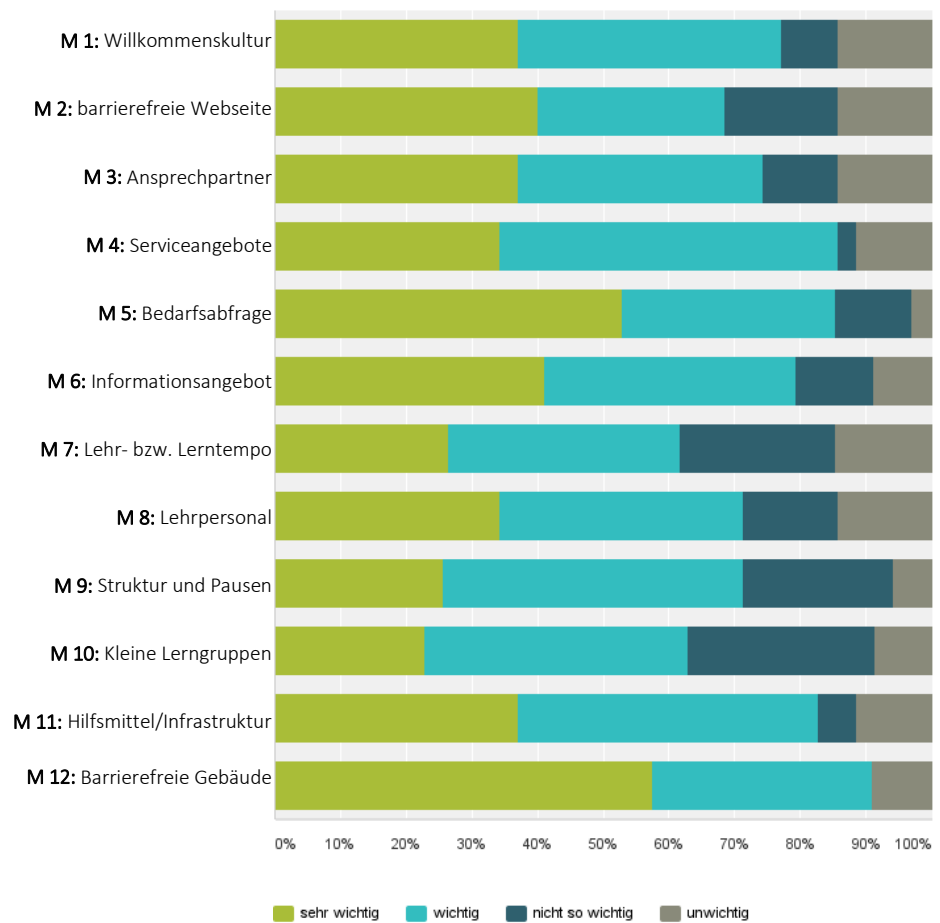
Merkmal 8 (M8): Lehrpersonal ist für den Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult.

Merkmal 9 (M9): Bildungseinheiten sind gut strukturiert und bieten viele kurze Pausen.

Merkmal 10 (M 10): Lerngruppen sind eher klein.

Merkmal 11 (M 11): Hilfsmittel/Infrastruktur für Menschen mit Behinderung sind/ist vorhanden.

Merkmal 12 (M 12): Räumliche Gegebenheiten sind barrierefrei.



Die vorgeschlagenen Merkmale eines Weiterbildungsanbieters scheinen alle relativ wichtig zu sein. So stufen fast durchgängig 60 bis 90% der Befragten die Merkmale als wichtig oder sehr wichtig ein. Nur 10 bis 40 % halten die Merkmale für nicht so wichtig oder sogar unwichtig. Möchte man die drei wichtigsten Merkmale (Durchschnittswert) hervorheben, so handelt es sich dabei um die barrierefreien räumlichen Gegebenheiten, die Möglichkeit, besondere Bedarfe/Wünsche bereits bei der Buchung anzumelden sowie die Informationen zu Förderfähigkeit/finanzieller Unterstützung und/oder Beantragung von Hilfsmitteln/Hilfen für die Teilnahme an den Bildungsangeboten (z. B. Fahrdienste, Gebärdendolmetscher etc.) bei der Buchung.

⇒ Handlungsempfehlungen 1 bis 10, 35 sowie 43.

Frage 9

Haben Sie weitere Empfehlungen, was ein Weiterbildungsanbieter beachten sollte, damit sich Menschen mit Behinderung gut integriert fühlen?

Frage beantwortet: 12; Übersprungen: 25

- „Mehr an die Firmenleitungen herantreten u. Möglichkeiten anbieten.“
- „Der Anbieter kann auf die Menschen mit Behinderung nur eingehen, wenn ihm die Behinderungen bekannt sind. Also: Mit der Anmeldung gleich die Frage nach einer etwaigen Einschränkung stellen. Ist dann Alles entsprechend vorbereitet, kann man sich gut integriert fühlen.“

- „Am wichtigsten ist Barrierefreiheit, damit ohne peinliche Zwischenfälle an der Veranstaltung teilgenommen werden kann, z. B. WC, Zugänge, nicht zu enge Bestuhlung, Verpflegungstechnisch usw.“ [mehrmals]
- „Hilfsmittel“
- „Audioanlagen für Hörgeschädigte“
- „Begleittext zum Mitlesen oder Mitnehmen anbieten.“
- „Rollstuhlgerecht z. B. mit Ablagevorrichtung“
- „Es ist oftmals so, dass an alles Mögliche an Unterstützung gedacht wird. Mit meiner Gehbehinderung habe ich Probleme beim Aufstehen aus normalen Stühlen/Sofas etc. Dort wären hohe Hocker und moderne Büromöbel für individuelles Arbeiten sinnvoll. Stehschreibtische, höhere Sitzposition etc. Das Ganze dann natürlich auch im Sanitärbereich.“
- „Allgemein finde ich es wichtig, dass zwar auf besondere Bedürfnisse der Behinderten Rücksicht genommen wird, ansonsten aber die Behinderten genauso behandelt werden wie die Nichtbehinderten.“ [mehrmals]
- „Bei Gruppen in den sowohl behinderte als auch nicht behinderte Teilnehmer sind, sollten diese vor Beginn darüber informiert werden, damit es nicht zu Missverständnissen am Anfang kommt.“
- „Nach Bedarf Lerntempo anpassen.“

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass Barrierefreiheit und verschiedene Hilfsmittel essentiell sind. Aber auch die Willkommenskultur und der Umgang mit Menschen mit Behinderung werden immer wieder genannt.

⇒ Handlungsempfehlungen 1 bis 32.

Frage 10

Gibt es aus Ihrer Erfahrung typische Fehler des Lehrpersonals bezüglich seines Verhaltens und/oder seiner Methoden?

Frage beantwortet: 11; Übersprungen: 26

- „Ja, sich vorab nicht über die Teilnehmer zu informieren.“
- „Die Behinderung ignorieren ist wohl der größte Fehler. Ich habe nichts dagegen, gefragt zu werden welche speziellen Bedürfnisse aus der Behinderung entstehen. Ansonsten entstehen so Situationen wie gut gemeinte Gymnastik-Spielchen um das After-Lunch-Koma zu überbrücken, die dann nur die Menschen ohne Behinderung mitmachen können.“
- „Behinderte von ‚oben herab‘ behandeln.“
- „Bei Hörgeschädigten gibt es zu wenig Kenntnis über das Absehen des Mundbildes; Fragen von anderen Teilnehmern werden oft nicht wiederholt oder es wird zur Wand gesprochen, z. B. wenn die Tafel benutzt wird.“ [mehrmals]
- „Möchten Gebärdendolmetscher nicht einladen; Gebärdendolmetscher ist zu teuer.“
- „Teilweise zu große Teilnehmerzahl mit zu engen Räumen“
- „Bei Konzentrationsstörungen keine Akzeptanz für mehr Pausen vorhanden.“

Die Ergebnisse der Online-Befragung ähneln in diesem Punkt sehr denen der Interviews: Das Lehrpersonal sollte auf Menschen mit Behinderung eingestellt, offen und diesbezüglich geschult sein.

⇒ Handlungsempfehlungen 17 bis 28 sowie 32 und 55.

Best-Practice-Beispiele: Literaturanalyse und fallweise Prüfung von Weiterbildungsanbietern

Ziel des Kapitels

Die folgende Übersicht ausgewählter guter Beispiele inklusiver (Weiter-)Bildung oder anderer Angebote zur Inklusion der definierten Zielgruppe regional und national sollen auf die WAK übertragbare Handlungsempfehlungen aufzeigen. Es wurden Literaturquellen analysiert, die Inklusionslandkarte⁴ durchsucht sowie eine Internetrecherche mit fallweiser Prüfung von Weiterbildungsanbietern durchgeführt.

Regionale Beispiele

Im Folgenden werden einige regionale Beispiele für gelungene Inklusion im Allgemeinen (nicht speziell Weiterbildung) genannt:

Husum

Das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk in Husum⁵ ist ein gutes Beispiel für inklusive Ausbildung und Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung in den Arbeitsmarkt. Das Bildungswerk bietet vielfältige Unterstützung von Menschen mit Behinderung, unter anderem ein Integrationsportal als Jobbörse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer⁶ oder Ansprechpartner für verschiedene Belange. Der Internetauftritt ist barrierefrei und ein gutes Beispiel für die Ansprache von Menschen mit Behinderung.

⇒ Handlungsempfehlungen 29 sowie 33 bis 35.

Lübeck

Das "Rückenwind"-Projekt⁷ für inklusive Gemeindefarbeit der Ev. Luth. St. Markus-Gemeinde ist ein gutes Beispiel in Bezug auf die inklusive Ansprache von Teilnehmern auf der Webseite.

⇒ Handlungsempfehlung 29.

Lübeck und Ostholstein

Die gemeinnützige GmbH integra⁸ bietet Beratung und Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigungen, die einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlangen oder behalten wollen.

⇒ Handlungsempfehlung 34.

Kreis Schleswig-Flensburg, Pinneberg, Herzogtum Lauenburg, Ostholstein und Lübeck

Das Aktionsbündnis Schleswig-Holstein⁹ ist ein Beispiel für klare und serviceorientierte Ansprache von Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz suchen oder ihre Arbeitssituation verbessern möchten. Persönliche Ansprechpartner für Unternehmen und Menschen mit Behinderung beraten in den Modellregionen (Kreis Schleswig-Flensburg, Pinneberg, Herzogtum Lauenburg, Ostholstein und Lübeck) rund um das Thema Inklusion am Arbeitsplatz, auch in Bezug auf Weiterbildung und Fördermöglichkeiten.

⇒ Handlungsempfehlungen 29 sowie 33 bis 35

⁴ Inklusionslandkarte: www.inklusionslandkarte.de

⁵ Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk in Husum: www.tsbw.de

⁶ Integrationsportal als Jobbörse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer: www.integrationsverbund.de/tsbw/

⁷ „Rückenwind“-Projekt: www.behindertenbeauftragte.de/DE/Landkarte/Details/inklusion_details_node.html?sessionId=DDCB029FE4EDAB94CEDDB49E7945180B.2_cid355?cms_idInclusion=1865

⁸ integra GmbH: www.integra-sh.de

⁹ Aktionsbündnis Schleswig-Holstein: www.aktionsbuendnis-sh.de

Überregionale Beispiele

Im Folgenden werden einige überregionale, gute Beispiele für inklusive (Weiter-)Bildung oder inklusive Weiterbildungsberatung genannt:

Birkenwerder

Die Regine Hildebrandtschule¹⁰ ist eine integrativ-kooperative Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe, die sich auf die Integration von körperbehinderten Schülern spezialisiert hat. Für die Schüler mit Behinderung gibt es unter anderem Wohnplätze, die direkt an die Schule angeschlossen sind.

Berlin

Die Spectrum GmbH¹¹ ist ein zertifizierter Bildungsträger und bietet integrative und barrierefreie Weiterbildungsmaßnahmen im IT-Bereich an und informiert darüber zielgruppengerecht auf der Webseite. Hier erfahren Interessierte etwas über Lehrpersonal, Gruppengröße, Räumlichkeiten und Unterrichtsmaterial. Zudem steht ein Ansprechpartner zur Verfügung. (Frauen Computer Zentrum Berlin (2008))
⇒ Handlungsempfehlungen 29, 33 bis 35 sowie 40 bis 42.

Berlin

Das Webportal „einfach-teilhaben.de“¹² für Menschen mit Behinderung, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bietet erste Informationen zu Integrationsthemen wie Arbeit und Beruf, Fördermöglichkeiten und Weiterbildung. Best-Practice ist die Möglichkeit, sich Inhalte auch als Film mit Gebärdensprache ansehen zu können. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011))
⇒ Handlungsempfehlungen 29, 33 bis 35 sowie 62 und 65.

Berlin – Magdeburg – Halle

Die gemeinnützige social impact GmbH „enterability“¹³ hilft Menschen mit Schwerbehinderung sich beruflich selbstständig zu machen und unterstützt sie mit Beratungsangeboten und barrierefreien Seminaren kostenlos in Berlin und Sachsen-Anhalt. (Frauen Computer Zentrum Berlin (2008))
⇒ Handlungsempfehlungen 33 bis 35.

Bonn

Der Hildegardis-Verein¹⁴ hat das bundesweit erste Mentoring-Programm (2008-2013) für Studentinnen mit Behinderung ins Leben gerufen. Die teilnehmenden Studentinnen (Mentee) wurden ein Jahr lang von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet. Sie berieten die Studentinnen in ihrer Studien-, Berufs- und Lebensplanung. Die meisten Mentorinnen und Mentoren leben mit einer Behinderung.
⇒ Handlungsempfehlung 36.

Bremen

Der Martinsclub Bremen wurde 1973 auf Initiative von Eltern behinderter Kinder gegründet und bietet heute etwas 200 verschiedene Bildungs- und Freizeitveranstaltungen pro Jahr für Menschen mit geistiger Behinderung. In Zusammenarbeit mit der Werkstatt für behinderte Menschen Bremen bietet der Martinsclub auch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen an, wobei eine Mitbestimmung bei der Kursgestaltung ermöglicht wird. Es werden jeweils Kurssprecher gewählt, welche die Interessen der

¹⁰ Regine Hildebrandtschule: www.hildebrandtschule.de/index.php?page=108

¹¹ Spectrum GmbH: www.spektrum-berlin.de/dt/index_weiter.htm

¹² Webportal „einfach-teilhaben.de“: www.einfach-teilhaben.de

¹³ social impact GmbH „enterability“: www.enterability.de

¹⁴ Hildegardis-Verein: www.hildegardis-verein.de/mentoring-programm.html

Teilnehmer vertreten und an der Planung mitarbeiten, sodass individuelle Bedürfnisse schon vor Kursbeginn bedacht werden. (Ditschek 2012, S. 39-40).

Gießen

HeLB (Hessisches, elektronisches Lernportals für chronisch Kranke und Behinderte)¹⁵ ist ein Projekt der Technischen Hochschule Mittelhessen. Im Rahmen des HeLB-Projekts wurde ein „barrierearmes E-Learning-Portal“ geschaffen, das chronisch kranken und behinderten Studierenden eine bessere Integration in den Hochschulalltag ermöglicht. HeLB bietet bedürfnisgerecht aufbereitete Unterrichtsmaterialien im „virtuellen Campus (VC)“, E-Vorlesungen und die Möglichkeit zur Teilnahme an Online-Klausuren. Best-Practice ist auch die Zugangsbeschreibung auf der Webseite des Projekts.

⇒ Handlungsempfehlungen 39 bis 40 sowie 67.

Köln

Die Diakonie Michaelshoven¹⁶ bietet Beratung zur beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Behinderung sowie integrative Umschulungen und Ausbildungen, die auch online-gestützt oder mit Tele-Tutoring funktionieren. Zudem steht ein Ansprechpartner zur Verfügung. Leider scheinen die Kursangebote nur im pdf-Format beschrieben werden und sind somit für sehbehinderte Menschen nicht barrierefrei. (Frauen Computer Zentrum Berlin (2008))

⇒ Handlungsempfehlungen 33 bis 35 sowie 67.

Nürnberg

Der derzeitige Leiter des Fachbereichs „Behinderte – Nichtbehinderte“ der Volkshochschule Nürnberg hat festgestellt, dass nichtbehinderte Menschen selbst bei gleichen Bildungsinteressen zögerlich sind bezüglich integrativer Bildungsangebote, wobei eine heterogene Lerngruppe Vorteile für alle Teilnehmer hätte. Daher praktiziert die Volkshochschule unter anderem eine „aktiv-konfrontative Vorgehensweise“, auf Grund derer die Teilnehmer eines Kurses erst beim Erscheinen davon erfahren, dass das Bildungsangebot integrativer Natur ist. Sie haben dann die Möglichkeit, die Kursbuchung zu stornieren, allerdings kommen Skeptiker auf diese Weise zumindest in Kontakt mit inklusiven Maßnahmen und können sich somit besser einen eigenen Eindruck verschaffen (Ditschek 2012, S. 42-44).

Internationale Beispiele

Im Folgenden werden einige internationale Beispiele von inklusiver Weiterbildung aufgeführt:

Österreich

2003 wurde auf integrative Weise das Netzwerk Erwachsenenbildung in Österreich gegründet. Dabei arbeiten zuständige Ländervertreter/-innen der allgemeinen Erwachsenenbildung und solche der Behindertenverbände zusammen, um inklusive Bildung regional, landesweit und international zu fördern. Unter der Leitung der Akademie für integrative Bildung bestehen die Ziele vor allem aus der Öffnung des Zuganges behinderter Menschen zur Erwachsenenbildung sowie der Sensibilisierung der zuständigen Personen. Die Finanzierung erfolgt dabei aus Mitteln Fördermitteln des ESF und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (s. Ditschek, E.J. (2012)), S: 46 ⇒ Handlungsempfehlung 66.

¹⁵ HeLB: www.thm.de/helb/index.php/so-finden-sie-uns

¹⁶ Diakonie Michaelshoven: www.diakonie-michaelshoven.de/angebote/arbeit-und-rehabilitation/

Graz, Österreich

In Graz kooperiert die alpha nova Betriebsgesellschaft mbH bereits seit 2003 mit der Volkshochschule Graz im Rahmen des Projekts „Inklusive Erwachsenenbildung“¹⁷. Dabei wird Frauen und Männern mit Behinderungen die Möglichkeit gegeben, das Angebot einer regulären Bildungseinrichtung zu nutzen, anstatt eigens für sie angelegte Kurse zu besuchen. Dabei ist die Arbeit einer Lernassistenz entscheidend, weil sie als Kommunikation zwischen Behinderten, anderen Kursteilnehmern und Dozenten fungiert.

⇒ Handlungsempfehlung 36.

Praxisleitfaden und Inklusions-Check

Wien, Österreich

Im Rahmen der Literaturrecherche wurde ein sehr relevantes Dokument im Hinblick auf die Gestaltung eines integrativen Weiterbildungsangebots gefunden, das die Ergebnisse der vorausgegangenen breiten Literaturanalyse, der Untersuchung von Best-Practice-Beispielen, der Interviews und der Online-Befragung bestätigt hat. Wir möchten diese Quelle hier kurz gesondert vorstellen, da sie zusätzlich zu den im Rahmen der Untersuchung erarbeiteten Handlungsempfehlungen als Praxisleitfaden mit Inklusions-Check für die Umsetzungsphase genutzt werden kann. Das Dokument mit dem Titel „Inklusive Bildung – Erste Schritte zu einer gemeinsamen Erwachsenenbildung für behinderte und nichtbehinderte Menschen“ der Autorin Isabell Grill herausgegeben von der Online Schulungs.- u. Beratungsges.mbH im Jahr 2005 in Wien gibt unter anderem konkrete Handlungsempfehlungen zu den folgenden Themen:

- Kursprogramm und Werbung
- Gebäude
- Umgebung und Zugang
- Ausstattung
- Technische Hilfsmittel
- Seminaraufbau
- Haltung und Verhalten des Personals
- Kommunikation und Unterstützung
- Gestaltung der Präsentationen
- Skripten
- Didaktik und Methodik inklusiver Bildung

Das Dokument ist in der digitalen Volltextbibliothek bidok¹⁸ vollständig kostenlos einsehbar.

⇒ Handlungsempfehlung 68.

Fallweise Prüfung von Weiterbildungsanbietern

Eine überregionale exemplarische Internetrecherche nach Weiterbildungsanbietern mit dem Fokus auf die Inklusion von behinderten Menschen hat kaum Best-Practice-Beispiele ergeben. Das Thema scheint selten speziell behandelt zu werden.

Durchsucht wurden die Webseiten nach Stichworten wie:

¹⁷ Projekt „Inklusive Erwachsenenbildung“: www.akademie.alphanova.at/sides/ueber.php

¹⁸ Dokument „Inklusive Bildung – Erste Schritte zu einer gemeinsamen Erwachsenenbildung für behinderte und nichtbehinderte Menschen“: <http://bidok.uibk.ac.at/library/handbuch-inklusiv.html#idp38264896>

- Barrierefreiheit/barrierefrei
- Menschen mit Behinderung/Behinderung
- Gebärdendolmetscher

Zudem wurde auf allen Internetauftritten nach einem Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung gesucht. Nur einer der untersuchten Weiterbildungsanbieter stellt auf seiner Webseite einen Ansprechpartner für Förderfragen, die auch Menschen mit Behinderung betreffen können, vor.

Exemplarisch untersucht wurden Weiterbildungsangebote in den Themenbereichen:

- Verkauf/Lager
- Sekretariat/Rechnungswesen
- Führungskräfte
- Qualitätsmanagement

Für diese Weiterbildungsangebote wurden exemplarisch Buchungsvorgänge durchgespielt. Dabei konnten bei keinem der Anbieter besondere Serviceleistungen/Hilfsmittel etc. angewählt werden, so dass immer eine telefonische oder schriftliche Nachfrage nach der Eignung dieser Weiterbildungsangebote auch für Menschen mit Behinderung notwendig ist.

Exemplarisch untersuchte Weiterbildungsanbieter:

- ILS
- Fernakademie Klett (Ansprechpartner mit Expertise zu Fördermöglichkeiten, s. u.)
- Comcave College
- its (Angaben zu Voraussetzungen, s. u.)
- CLM Business School
- IT&Medien Center
- SGD (Studiengemeinschaft Darmstadt)
- Volkshochschule Berlin Mitte (Direkte Ansprache und Angabe zur Barrierefreiheit der Bildungsgebäude, s. u.)
- Volkshochschulzentrum Hamburg Mitte

Its Duisburg

Die its in Duisburg macht Vorgaben zu Voraussetzungen, die ein Teilnehmer einer Bildungseinheit mitbringen muss, die auch Menschen mit Behinderung betreffen können. So schließt beispielsweise die Teilnahmevoraussetzung „Bildschirmtauglichkeit“¹⁹ stark sehbehinderte oder blinde Menschen aus. Auch diese Ausschluss-Information ist ein gutes Beispiel, da der Weiterbildungsanbieter immerhin die Bedarfe von Menschen mit Behinderung zu kennen scheint und über die eigenen Grenzen informiert.

⇒ Handlungsempfehlungen 29 und 61.

¹⁹ Beispiel für Teilnahmevorgabe der its (Stand: April 2014): www.its-bildung.de/ITS_1000_obg/Bildungsangebot_1003_obg/Wirtschaft--und--Verwaltung_1013_obg/Kaufmaennisches-Lerncenter--Anpassung-im-kaufmaennischen-Bereich-_1042_obg/Kaufmaennisches-Lerncenter---Anpassungsceneter-in-Teilzeit_100454_obj?SESSION=1d6bc5873ea9a6d5571e22f566237094

Fernakademie Klett Hamburg

Die Fernakademie Klett in Hamburg hat einen Ansprechpartner²⁰ mit Expertise zu Fördermöglichkeiten, die auch Menschen mit Behinderung betreffen können, der auf der Webseite gut zu finden ist.

⇒ Handlungsempfehlungen 33 bis 35 sowie 65.

Volkshochschule Berlin Mitte

Die Volkshochschule Berlin Mitte²¹ spricht auf ihrer Startseite Menschen mit Behinderung direkt an und möchte für alle gleichermaßen inklusiv sein:

„‘Weiterbildung für alle‘ ist das Motto der deutschen Volkshochschulen: für alt und jung, Mann und Frau, für Menschen mit und ohne Behinderung, für Menschen, die im Berufsleben stehen, und solche, die arbeitslos sind, für hier geborene Menschen und Zugewanderte. ‚Weiterbildung für alle‘ bedeutet aber nicht für alle das Gleiche, sondern für jeden das Passende. Überzeugen Sie sich selbst.“

Zudem werden mit kleinen Icons Angaben zur Barrierefreiheit der verschiedenen Bildungsgebäude gemacht.

⇒ Handlungsempfehlungen 29 sowie 39 bis 42.

²⁰ Ansprechpartner der Fernakademie Klett: www.fernakademie-klett.de/die-fernakademie/foerdermoeglichkeiten/

²¹ Volkshochschule Berlin Mitte: www.berlin.de/ba-mitte/city-vhs/index.html

TEIL C: Handlungsempfehlungen und nächste Schritte

Handlungsempfehlungen

Im Folgenden werden Handlungsempfehlungen an die WAK Kiel formuliert, deren Umsetzung dazu beitragen kann, das Bildungsangebot der WAK inklusiver für Menschen mit Behinderung zu gestalten. Welche Handlungsempfehlungen umgesetzt werden sollen, muss nach einem Abgleich mit dem IST-Zustand der WAK entschieden werden. Dies sollte einer der nächsten Schritte sein.

Die Handlungsempfehlungen sind das Ergebnis der Literaturanalyse, der Analyse von Best-Practice-Beispielen, der persönlichen Interviews sowie der Online-Befragung. Sie sind konkret gehalten und wo nötig mit Beispielen unterfüttert. Sie sind jedoch nicht derart detailliert formuliert, dass beispielsweise alle möglichen Hilfsmittel oder Bestandteile von baulicher Barrierefreiheit vollständig aufgeführt werden.

Die Handlungsempfehlungen sind selten das Ergebnis der Analyse einer einzelnen Quelle. Vielmehr haben sich die Ergebnisse der Literaturanalyse, der Untersuchung von Best-Practice-Beispielen, der Interviews und der Online-Befragung überschneiden und somit die Relevanz der hier aufgeführten Handlungsempfehlungen für die Gestaltung eines inklusiven Weiterbildungsangebots mehrfach bestätigt. Eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen findet sich in verschiedensten Dokumenten.²² Das Verzeichnis der analysierten und relevanten Literatur ist im Anhang der Untersuchung zu finden.

Ausschluss

Ein Ziel im Rahmen der Untersuchung war es, Hinweise zu erhalten, welche speziellen Weiterbildungsinhalte für Menschen mit Behinderung von Interesse sind, damit die WAK diese zielgerichtet weiterentwickeln kann.

Sowohl die Interviews als auch die Online-Befragung haben jedoch ergeben, dass keine speziellen Inhalte gewünscht sind, sondern dass Menschen mit Behinderung an den gleichen Themen interessiert sind wie Menschen ohne Behinderungen. – Nämlich ihren Beruf betreffende Weiterbildungsthemen sowie Themen der Persönlichkeitsentwicklung wie beispielsweise Stressbewältigung oder Zeitmanagement. Es ist also nicht zielführend für die WAK, ihr Weiterbildungsangebot nur partiell inklusiver zu gestalten.

Es gibt daher keine Kategorie „Inhalt der Weiterbildungseinheiten“.

Kategorien

Die Handlungsempfehlungen sind umsetzungsorientiert den folgenden Kategorien zugeordnet:

- Räumliche Anpassung
- Hilfsmittel
- Lehrpersonal
- Willkommenskultur
- Serviceangebote
- Organisation der Bildungseinheit
- Zugang zum Angebot/zur Buchung
- Sonstiges

²² Deswegen wird hier – aus Gründen der Lesbarkeit – darauf verwiesen, dass folgende Dokumente für diesen Abschnitt besonders hilfreich waren: Akademie für integrative Bildung, 2007 + 2008 + 2009; Grill, 2005; Ditschek, 2012; Papadopoulos, 2012; Ditschek, 2012; Frauen Computer Zentrum Berlin (2008); Akademie für integrative Bildung, 2007; Katzenbach, 2013.

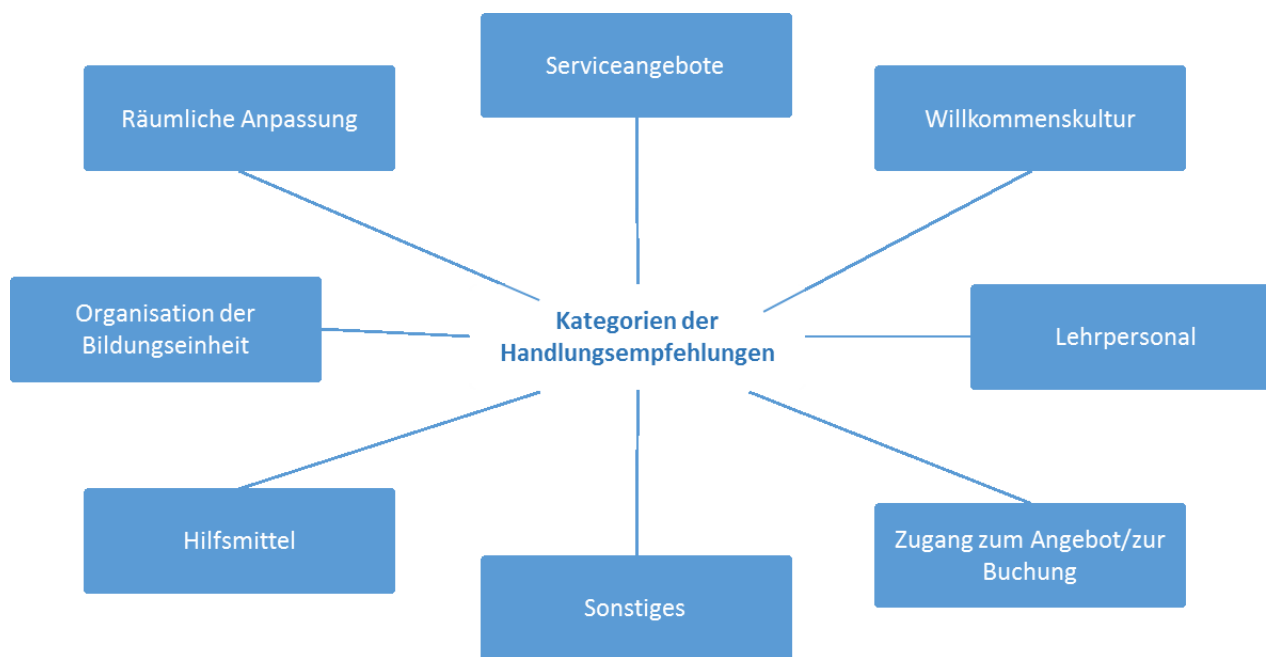


Abbildung 2: Kategorien der Handlungsempfehlungen
Quelle: DSN, eigene Darstellung

1. Räumliche Anpassung

Die räumliche Anpassung beinhaltet sowohl Zugänge zum Gebäude, Wege durch das Gebäude (Treppen, Aufzüge, Gänge, etc.) als auch die Gestaltung der Räumlichkeiten (Licht, Akustik, Raumgröße, Sanitärräume, etc.). Auch die Einrichtung und Auszeichnung von Behindertenparkplätzen fallen in diese Kategorie. Wir gehen bei der Formulierung von Handlungsempfehlungen von baulichen Grundvoraussetzungen für Barrierefreiheit aus. So gehen wir beispielsweise davon aus, dass Rampen, Fahrstühle sowie barrierefreie Sanitärräume auf jeder Etage vorhanden sind und dass Neigungen, Flur- und Türbreiten sowie Schalterhöhen die Vorgaben zur Barrierefreiheit (DIN 18040-1 – Barrierefreies Bauen)²³ erfüllen.

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
1	Ermöglichen Sie körperlich behinderten Menschen den räumlichen Zugang zur Einrichtung und einzelnen Räumen.	gilt insbesondere für Menschen mit körperlicher Behinderung
2	Stellen Sie Räumlichkeiten zur Verfügung, deren Licht- und Tonverhältnisse den Ansprüchen von Menschen mit Sinnesbehinderung genügen.	gilt insbesondere für Menschen mit Sinnesbehinderungen
3	Ermöglichen Sie Menschen mit Behinderung durch eine geeignete Raumkonzeption, sich auch während der Bildungseinheit zu bewegen.	gilt insbesondere für schwerhörige und gehörlose Menschen

²³ DIN 18040-1 – Barrierefreies Bauen: www.beuth.de/de/norm/din-18040-1/133692028

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
4	Stellen Sie sicher, dass in den Räumlichkeiten der Bildungseinheit stets eine gute Luftqualität herrscht, indem regelmäßig gelüftet oder eine automatische Raumlüftung installiert wird.	gilt insbesondere für Menschen mit Verlust/Funktionseinschränkung von Organen
5	Entfernen Sie freihängende oder in den Raum hineinragende Gegenstände, welche von blinden und sehbehinderten Menschen nicht ertastet werden können.	gilt insbesondere für blinde und sehbehinderte Menschen
6	Verfügen Sie über geeignete Behindertenparkplätze, die über einen barrierefreien Weg mit der Bildungseinrichtung verbunden sind.	-
7	Bedienungsvorrichtungen jedweder Art (Lichtschalter, WC-Spülung, Münzschlitze, etc.) sollten auch für Menschen mit Behinderung erreichbar und einfach zu bedienen sein.	gilt insbesondere für Menschen mit körperlicher Behinderung
8	Erwägen Sie im Hinblick auf Regenerations-Möglichkeiten die Einrichtung eines Ruheraumes mit bequemen Stühlen und Liegemöglichkeiten.	-
9	Stellen Sie übersichtliche Raum-/Lagepläne der Institution zur Verfügung, die Barrieren und relevante Kennzeichnungen für Menschen mit Behinderung (z. B. WC) beinhalten.	gilt insbesondere für Menschen mit körperlicher Behinderung
10	Gewährleisten Sie einen möglichst sicheren, direkten räumlichen Zugang zur Bildungseinrichtung (z. B. Blindenleitsystem).	gilt insbesondere für blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit körperlicher Behinderung

2. Hilfsmittel

Unter Hilfsmitteln fassen wir sowohl Hilfsmittel für Menschen mit körperlicher Behinderung (beispielsweise Hub-/Senktische, mobile Rampen etc.) als auch für Menschen mit Sinnes- und/oder Sprachbehinderungen (Unterlagen in Blindenschrift, Laptop am Platz, Mikrofon, etc.)

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
11	Nutzen Sie individuelle Lernmedien (z. B. Computer, Internet, Filme, Audiodateien) verstärkt zur Gestaltung inklusiver Bildungseinheiten.	-
12	Verfügen Sie über einige bewegbare und höhenverstellbare Tische, sodass eine flexible Sitzordnung und die Anpassung an Rollstühle möglich sind.	betrifft auch die Kategorie räumliche Anpassung
13	Halten Sie Mobiliar für Menschen mit Behinderung bereit (z. B. Hub-Senktische, höhenverstellbare Stühle, Stehpulte, Sitzbälle, ergonomisches PC-Zubehör) und stellen Sie dies nach Abfrage bei der Buchung zielgerichtet zur Verfügung.	betrifft auch die Kategorie Serviceangebote

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
14	Stellen Sie bei Bedarf Lehrmaterialien in Großdruck bzw. Braille-Schrift oder Audio- bzw. als Textdatei für blinde und sehbehinderte Menschen ggf. bereits vorab per Mail/Post bereit.	gilt insbesondere für blinde und sehbehinderte Menschen; betrifft auch die Kategorie Serviceangebote
15	Bieten Sie technische Zusatzhilfsmittel an, welche zu einer guten Akustik (z. B. Induktionsanlagen, Mikrofon, Headset, etc.) beitragen.	gilt insbesondere für schwerhörige und gehörlose Menschen; betrifft auch die Kategorie Serviceangebote
16	Bieten Sie technische Zusatzhilfsmittel für blinde und sehbehinderte Menschen an (z. B. Brailletastatur; Headset und Vorlesefunktion).	gilt insbesondere für blinde und sehbehinderte Menschen; betrifft auch die Kategorie Serviceangebote

3. Lehrpersonal

Das Lehrpersonal entspricht der Gesamtheit aller Dozenten, welche Kurse der WAK zur beruflichen Weiterbildung leiten. Die Handlungsempfehlungen richten sich dabei zum einen an das Lehrpersonal selbst, bezogen auf die Didaktik in Weiterbildungsseminaren, an denen auch Menschen mit Behinderung teilnehmen. Zum anderen wird auch die Schulung und Sensibilisierung der Dozenten von Seiten der WAK thematisiert.

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
17	Schulen Sie das Lehrpersonal dahingehend, dass während der Kurse auf die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung geachtet und eingegangen wird.	-
18	Schulen Sie das Lehrpersonal im Bereich der Diskursleitung, sodass eine geordnete und für alle Teilnehmer angemessene Diskussionskultur geschaffen wird.	gilt insbesondere für schwerhörige Menschen; diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
19	Sensibilisieren Sie das Lehrpersonal durch Schulungen, sodass gruppenspezifische Barrieren im Kurs vermieden werden können.	gilt insbesondere für Menschen mit Sinnesbehinderungen; diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
20	Verfügen Sie über kompetentes, flexibles und kontaktfreudiges Personal.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
21	Bieten Sie dem Lehrpersonal Informationsmaterialien zu Inklusionsmaßnahmen (z. B. auch mit Anleitungen zu Hilfsmitteln etc.) an.	-
22	Für das Lehr- und anderweitiges Personal sollten verstärkt Menschen mit Behinderung gewonnen werden, um ein interkulturelles Verständigungslernen auszuweiten.	-

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
23	Schulen Sie das Lehrpersonal im Umgang mit gehörlosen Menschen und Gebärdendolmetschern (Möglichkeit zum Lippenlesen, Vortragspausen für die Übersetzung, Trennen von visuellen und akustischen Inhalten etc.).	betrifft auch die Organisation der Bildungseinheit
24	Schulen Sie das Lehrpersonal dahingehend, dass während der Lerneinheit Inhalte, sowohl den eigenen Vortrag als auch Beiträge von Teilnehmern betreffend, gut verständlich vermittelt werden bezogen auf Akustik, Gestik und Mimik.	gilt insbesondere für schwerhörige und gehörlose Menschen
25	Schulen Sie das Lehrpersonal dahingehend, dass während der Lerneinheit alle Tätigkeiten beschrieben werden, sodass blinde oder sehbehinderte Teilnehmer diesen folgen können.	gilt insbesondere für blinde und sehbehinderte Menschen
26	Informieren Sie sich vorab über mögliche Einschränkungen und Bedarfe Ihrer Teilnehmer.	-
27	Passen Sie Ihr Lehrtempo und Ihre Methodik den Bedürfnissen der Teilnehmer an.	-
28	Vermitteln Sie Lehrinhalte der Kurse stets auf mehreren Wegen (z. B. Vortrag und Skript), damit einseitige Sinnesbehinderungen kein Ausschlusskriterium darstellen.	-

4. Willkommenskultur

In die Kategorie Willkommenskultur fallen Punkte aus verschiedensten Bereichen, welche das Interesse der WAK widerspiegeln, Inklusion zu fördern und Weiterbildungsangebote auch Menschen mit körperlicher Behinderung und/oder Behinderung von Sinnen und/oder Sprache zugänglich zu machen. Die Handlungsempfehlungen beinhalten daher konkrete Maßnahmen in der Außendarstellung (Aufnahme des Themas in Print- und Onlineauftritt), aber auch bezüglich der Verhaltensweisen und Einstellungen der WAK-Mitarbeiter.

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
29	Halten Sie die Willkommenskultur und Inklusionsvorhaben schriftlich in Ihrem Weiterbildungsprogramm (gedruckter Katalog und Webseite) fest.	-
30	Machen Sie durch gezielte Marketingaktivitäten öffentlich auf das Inklusionskonzept aufmerksam, dass Menschen mit und ohne Behinderung gut miteinander lernen können.	-
31	Definieren Sie Inklusion als Qualitätsziel und organisieren Sie einen dauerhaften und kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	-
32	Informieren Ihr gesamtes Personal über Ihre inklusiven Angebote (z. B. auch vorhandene Hilfsmittel und wie sie funktionieren etc.) und schulen Sie es im Umgang mit Menschen mit Behinderung.	-

5. Serviceangebote

Die Handlungsempfehlungen in der Kategorie Serviceangebote dienen dem Zweck, eine inklusive Weiterbildungsstruktur durch Angebote zu ermöglichen, welche sich an den konkreten Problemen und Bedarfen von Menschen mit Behinderung orientieren. Die Serviceangebote beschränken sich nicht auf einen Bereich, sondern decken unter anderem den personellen (z. B. Dolmetscher) und materiellen Service (z. B. barrierefreie Webseite) ab.

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
33	Führen Sie in Ihrem Weiterbildungsprogramm (gedruckter Katalog und Internet) eine Ansprechperson für Integrationsfragen an.	-
34	Der Ansprechpartner sollte im Bereich der beruflichen Weiterbildung und ggf. Umschulungsmöglichkeiten präventiv beraten können, wenn sich beispielsweise körperliche Einschränkungen negativ entwickeln.	-
35	Der Ansprechpartner, an welchen sich sowohl das WAK-Personal als auch Interessenten und Teilnehmer wenden können, sollte Wissen über organisatorische und didaktische Fragestellungen rund um das Thema inklusiver Weiterbildungsangebote haben. Zudem sollte er Experte in Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten von Weiterbildungsmaßnahmen oder Unterstützung wie Hilfsmittel oder Begleitpersonen sein.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
36	Stellen Sie Menschen mit Behinderung bei Bedarf eine Kontaktperson zur Seite, die individuelle Betreuung gewährleistet.	-
37	Stellen Sie Informationen über technische und organisatorische Möglichkeiten sowohl für Externe (Kunden) als auch für Interne (Mitarbeiter) zur Verfügung, sodass letztere auskunfts- und handlungsfähig sind.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
38	Bieten Sie einen "Tag der offenen Tür" an, sodass interessierte Menschen mit Behinderung einen Eindruck von Ihrer Bildungseinrichtung erlangen können und umgekehrt.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
39	Nehmen Sie die Lage des Behindertenparkplatzes, des nächsten Taxistandes, der nächsten Bushaltestelle, etc. in die Anfahrsbeschreibung/Karte auf Ihrer Webseite auf.	gilt insbesondere für Menschen mit körperlicher Behinderung; diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
40	Beschreiben Sie bauliche Gegebenheiten Ihrer Bildungseinrichtung (inklusive potentieller Barrieren) in Ihrem Weiterbildungsprogramm (gedruckter Katalog und Internet).	gilt insbesondere für Menschen mit körperlicher Behinderung; diese Maßnahme stärkt auch die Kategorie „Zugang“
41	Beschreiben Sie Zuständigkeiten und Anlaufstellen sowie Beratungskompetenzen bei der WAK in gedruckten Katalog sowie auf der Webseite.	-

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
42	Beschreiben Sie im Kursprogramm auch Unterrichtsmaterialien und Unterrichtsmethoden, sodass sich die Teilnehmer auf die Gegebenheiten einstellen können.	-
43	Bieten Sie bereits bei der Online-Buchung anklickbare Serviceangebote und ein offenes Textfeld zum Eintragen. Ermuntern Sie die Teilnehmer, ihre Wünsche und Bedarfe zu äußern. Geben Sie Beispiele.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
44	Stellen Sie die Dateien der Unterrichtsmaterialien sowie das Kursprogramm als Textdatei zur Verfügung, damit die Vorlesefunktion für sehbehinderte Menschen funktioniert.	gilt insbesondere für blinde und sehbehinderte Menschen
45	Stellen Sie bei Bedarf einen/eine Gebärdendolmetscher/in zur Verfügung.	gilt insbesondere für gehörlose Menschen; diese Maßnahme betrifft auch die Organisation der Bildungseinheit
46	Stellen Sie einen Shuttleservice oder eine Hilfskraft zur Verfügung, um den Weg vom Bus/Taxi zur Bildungseinrichtung zu erleichtern.	

6. Organisation der Bildungseinheit

Diese Kategorie betrifft Handlungsempfehlungen, welche sich an Struktur und Planung der Bildungseinheit bzw. des von der WAK angebotenen Programms richten. Ziel ist dabei eine allgemeine Berücksichtigung von spezifischen Bedarfen wie Pausen, Größe der Lerngruppen, Möglichkeit der Bewegung oder auch Angebote in unterschiedlichen Lerntempi.

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
47	Machen Sie es sich zum Ziel, zunächst die bereits bestehenden Angebote inklusiver zu gestalten, bevor neue Angebote geschaffen.	-
48	Schärfen Sie ein Bewusstsein dafür, dass die Entwicklung der WAK zu einer inklusiven Bildungseinrichtung eine strategische Entscheidung ist, die von den Gesellschaftern getroffen werden muss.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
49	Gestalten Sie die WAK-Bildungsmaßnahmen so, dass es vorrangig gemeinsame, aber wenn notwendig auch individuelle Lernphasen in einem gemeinsamen Rahmen gibt.	diese Maßnahme wirkt sich auch positiv auf das Lehrpersonal aus
50	Beziehen Sie das Thema Barrierefreiheit und Inklusion mit in Ihr Qualitätsmanagement ein, indem definierte Ziele und Prozesse festgehalten werden.	-
51	Sorgen Sie für eine Qualitätssicherung durch Maßnahmen, welche sowohl Kurse als auch Lehrpersonal stetig verbessern (z. B. Reflexionsgruppen, Teamteaching, didaktische Leitfäden).	diese Maßnahme stärkt auch das Lehrpersonal

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
52	Stellen Sie sicher, dass Menschen mit Behinderung bei der Themengenerierung für Bildungsangebote auch inhaltlich in keiner Form ausgegrenzt werden.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
53	Fragen Sie bei der Buchung anonym ab, ob der Teilnehmer körperlich/sinnlich eingeschränkt ist und instruieren Sie daraufhin das Lehrpersonal für die betreffende Lehreinheit. Erklären Sie bei der Abfrage, warum Sie das tun.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur und das Lehrpersonal
54	Vermeiden Sie überfüllte Bildungseinheiten und organisieren sie stattdessen kleinere Lerngruppen.	-
55	Planen Sie regelmäßige Pausen für die Bildungseinheiten ein, in denen sich die Teilnehmer ausreichend regenerieren können.	gilt insbesondere für Menschen mit körperlicher Behinderung
56	Organisieren Sie Prüfungen, die an die Einschränkungen der Kursteilnehmer mit Behinderung individuell angepasst sind und eine faire Beurteilung ermöglichen.	-
57	Bieten Sie Weiterbildungsmaßnahmen zu verschiedenen Tageszeiten an, damit auch Schichtarbeiter oder Teilzeitkräfte die Möglichkeit zur Teilnahme haben.	-

7. Zugang zum Angebot/zur Buchung

Hiermit ist nicht der räumliche Zugang gemeint, sondern die Zugänglichkeit von Informationen über WAK-Weiterbildungsangebote. Dabei sind inklusive, gedruckte Kataloge ebenso von Bedeutung wie ein barrierefreier Internetauftritt mit Informationen, die für die Zielgruppe von Interesse sein könnte.

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
58	Informieren Sie als direkte Marketingmaßnahme gezielt die Behindertenvertretungen, Betriebsräte und Personalabteilungen von Unternehmen über inklusive Weiterbildungsangebote.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
59	Informieren Sie als indirekte Marketingmaßnahme Behindertenverbände, Integrationsfachdienste, Arbeitsagenturen, Behörden und soziale Einrichtungen über inklusive WAK-Bildungsangebote.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
60	Lassen Sie Ihre Inklusionsmaßnahmen zertifizieren/labeln (z. B. für die Inklusionslandkarte ²⁴)	-
61	Versehen Sie die Weiterbildungsangebote auf der Webseite und im Katalog mit Informationen wie beispielsweise „barrierefrei“ oder auch „nicht geeignet für sehbehinderte Menschen“.	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
62	Stellen Sie eine barrierefreie Webseite sicher, auf der Programminformationen sowohl visuell als auch akustisch zugänglich sind.	gilt insbesondere für gehörlose Menschen; diese Maßnahme betrifft auch die Organisation der Bildungseinheit

²⁴ Inklusionslandkarte: www.inklusionslandkarte.de

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
63	Stellen Sie sicher, dass öffentliche Kursinformationen neben der optischen Form auch andere Input-Kanäle bedienen (Braille; Audiodatei).	gilt insbesondere für blinde und sehbehinderte Menschen; diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur
64	Bieten Sie möglichst viele verschiedene Anmelde-möglichkeiten an (z. B. E-Mail, Buchungssystem auf Webseite, Telefon, SMS, Fax, postalisch).	diese Maßnahme stärkt auch die Willkommenskultur

8. Sonstiges

Lässt sich eine Handlungsempfehlung in keine der bereits aufgeführten Kategorien einordnen oder überschneidet sie sich mit zu vielen Kategorien, findet sie hier ihren Platz.

Nr	Handlungsempfehlung Studie	Erläuterung
65	Entwickeln sie Kompetenzen rund um die finanzielle Förderung der Teilnahme von Menschen mit Behinderung an den WAK-Bildungsangeboten.	-
66	Initiieren Sie Kooperationsrunden mit Akteuren der Bereiche Behindertenhilfe, Erwachsenenbildung und kommunaler Ämter, um eine gemeinsame Ressourcennutzung (z. B. teure Technik, Gebärdendolmetscher, etc.) zu forcieren.	-
67	Bieten Sie barrierefreie online-Weiterbildungen an (z. B. mit Ton, Gebärdendolmetscher, usw.), die ggf. sogar zeitlich unabhängig abgerufen werden können.	-
68	Orientieren Sie sich zur inklusiven Gestaltung des Weiterbildungsangebots auch am "Inklusions-Check" von Isabell Grill, herausgegeben von der Online Schulungs- u. Beratungsgesellschaft mbH im Jahr 2005 in Wien (s. Literaturverzeichnis)	betrifft verschiedene Themen ²⁵

²⁵ Themen wie "Kursprogramm und Werbung", "Gebäude", "Umgebung und Zugang", "Ausstattung", "Technische Hilfsmittel", "Seminar Aufbau", "Haltung und Verhalten des Personals", "Kommunikation und Unterstützung", "Gestaltung der Präsentationen", "Skripten", "Didaktik und Methodik inklusiver Bildung"

Fazit und Vorschlag zur Gestaltung des weiteren Prozesses

Die Untersuchungsfragen lassen sich wie folgt beantworten:

- **Frage 1: Gibt es in Schleswig-Holstein Angebote inklusiver beruflicher Weiterbildung?**

Antwort: Es sind in Schleswig-Holstein kaum Angebote beruflicher Weiterbildung zu finden, die mit dem Attribut inklusiv beworben werden.

- **Frage 2: Welche Bedarfe an beruflicher Weiterbildung von Menschen mit Beeinträchtigungen gibt es in Kiel?**

Antwort: Die Bedarfe sind so breit gefächert wie die Berufe von Menschen mit Behinderung. Alle Inhalte sind interessant. Allerdings scheint das Gesamtinteresse von Unternehmen in Bezug auf externe berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter eher gering zu sein.

- **Frage 3: Welche Inhalte und welcher zeitliche Umfang sind gewünscht?**

Antwort: Menschen mit Behinderung wünschen die gleichen Inhalte wie Menschen ohne Behinderungen, also berufsbezogene Inhalte wie beispielsweise "IT und ITIL/KEAN SIGMA SIX", „EDV/SAP“, „Arbeitssicherheit/Gesundheitsfragen“ etc. oder auch Themen der Persönlichkeitsentwicklung wie „Work-Life-Balance“, „Organisation/Selbstmanagement“ etc.

Der zeitliche Umfang ist dabei weniger von Interesse wie die Struktur einer Bildungseinheit. So benötigen beispielsweise Menschen, denen bestimmte Organe fehlen, viele kurze Pausen, um sich zu bewegen und frische Luft zu schnappen. Menschen mit Sinnesbehinderung wie eingeschränkte Hör- oder Sehfähigkeit benötigen dagegen ein eher langsames Lehrtempo, damit sie beispielsweise in Ruhe Lippen oder Unterlagen in Brailleschrift lesen können.

Fazit

Aus den Untersuchungsergebnissen lässt sich daher in Bezug auf die Untersuchungsfragen folgendes Fazit ziehen: Es geht nicht darum, das inhaltliche Angebot inklusiver zu gestalten, denn Menschen mit Behinderung haben an den gleichen Inhalten Interesse wie Menschen ohne Behinderung. Vielmehr geht es darum, das bestehende Weiterbildungsangebot in Serviceangebote einzubetten, die für Menschen mit Behinderung hilfreich sein können. Hier scheint vor allem die Anonymität, also sich während der Bildungseinheit nicht als Mensch mit Behinderung offenbaren zu müssen, eine große Rolle zu spielen. Menschen mit Behinderung fühlen sich willkommen, wenn ihre Bedarfe mit Bedacht und angesprochen werden und entsprechend anonym buchbare Serviceangebote bereitgestellt sowie relevante Informationen vorab gegeben werden.

Ditschek, E.J. u.a. (2012), kommen zu dem Schluss, dass sich Inklusion nur im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses (z.B. In den Bereichen: Öffentlichkeitsarbeit, Barrierefreiheit, Personalentwicklung, Preispolitik und Vernetzung) umsetzen lässt. Diese Auffassung teilen die Autoren dieser Untersuchung.

Nächste Schritte

Nach Abschluss der Eingangsuntersuchung folgt Phase 2 des Projekts „Inklusion in der Erwachsenenbildung“. Phase 2 sieht folgende Schritte vor:

| 1 | Entwicklung eines Angebotsprofils

Aus den Empfehlungen wird gemeinsam mit dem Auftraggeber ein Angebotsprofil entwickelt.

| 2 | Kurzevaluation des Angebotsprofils

Das entwickelte Angebotsprofil wird von potenziellen Nutzern oder geeigneten Multiplikatoren bewertet und Verbesserungsvorschläge erarbeitet.

| 3 | Anpassungen des Angebotsprofils

Die Evaluationsergebnisse werden gemeinsam mit dem Auftraggeber gesichtet und Anpassungen des Angebotsprofils werden vorgenommen.

(Quelle: Leistungsbeschreibung)

Das Ergebnis der Eingangsuntersuchung zeigt jedoch, dass die WAK die Konzeption inklusiver Weiterbildungsangebote nicht auf einige Themen beschränken sollte. Der Großteil der Handlungsempfehlungen, die sich aus der Untersuchung ergeben haben, sieht vielmehr Anpassungen im Servicebereich, in der Kommunikation und Außendarstellung sowie der Expertise des Lehrpersonals vor.

DSN schlägt daher eine Änderung der nächsten Schritte wie folgt vor:

1. Schritt: Abgleich SOLL – IST

Um zu entscheiden, ob und welche der Handlungsempfehlungen wann umgesetzt werden sollen, sollten diese vorab mit dem IST-Zustand der WAK abgeglichen werden (manche Maßnahmen sind ggf. bereits umgesetzt).

Dies könnte mit Hilfe eines Fragenkatalogs an die WAK ablaufen, die von den jeweils Zuständigen bei der WAK beantwortet werden. Fragen könnten beispielsweise sein:

1. Gibt es bei/in jedem der WAK-Schulungsgebäude
 - a. einen ausgewiesenen Behindertenparkplatz,
 - b. auf jeder Etage barrierefreie Sanitärräume,
 - c. Fahrstühle,
 - d. Beschilderungen in Blindenschrift/Ansage im Fahrstuhl,
 - e. elektrische Türöffner,
 - f. etc.?
2. Wird auf die in Frage 1 genannten Umstände auf der Webseite und im Angebotskatalog hingewiesen?
3. Sind die Räumlichkeiten der WAK barrierefrei nach DIN 18040-1 – Barrierefreies Bauen²⁶?
4. Wird das WAK-Lehrpersonal bezüglich des Umgangs mit Menschen mit Behinderung geschult?
5. Gibt es innerhalb der WAK Wissen über Fördermöglichkeiten von Hilfsmitteln/Schulungen/...?
6. Wie ist die technische Standardausrüstung der WAK (PC, Beamer, Tastatur für blinde Menschen, Mikrofon und Headset, ...)?

²⁶ DIN 18040-1 – Barrierefreies Bauen: www.beuth.de/de/norm/din-18040-1/133692028

7. Wie ist die Ausstattung der WAK bezogen auf das Mobiliar (höhenverstellbare Tische und Stühle, ...)?
8. Ist der Internetauftritt der WAK barrierefrei nach der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales²⁷?
9. etc.

2. Schritt: Entscheidung

Nachdem anhand des Fragenkatalogs ermittelt wurde, auf welchem Stand die WAK ist, was die Inklusion von Menschen mit Behinderung betrifft, werden die Maßnahmen von DSN gefiltert:

- Welche inklusiven Maßnahmen/Umstände sind bei der WAK vorhanden und können daher abgehakt werden?
- Welche inklusiven Maßnahmen/Umstände sind bei der WAK vorhanden und ggf. nur noch nicht kommuniziert?
- Welche Maßnahmen können kurz-, mittel- bzw. langfristig mit geringem finanziellem Aufwand umgesetzt werden?
- Welche Maßnahmen können kurz-, mittel- bzw. langfristig mit hohem finanziellem Aufwand umgesetzt werden?

Anhand dieser Aufwandsabschätzung entscheidet die WAK über die Umsetzung der Maßnahmen.

3. Schritt Projektplan

Im dritten Schritt erarbeitet DSN gemeinsam mit der WAK anhand der Entscheidungen einen konkreten Projektplan (Zeit- und Maßnahmenplan), der als Grundlage für die weitere Umsetzung im Projekt „Inklusion in der Erwachsenenbildung“ dient.

²⁷ Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik: www.bitv-lotse.de

Literaturverzeichnis

Die folgende Literaturliste wurde im Laufe der Entwicklung der vorliegenden Untersuchung gesichtet. Nicht alle hier genannten Quellen wurden im Rahmen der Untersuchung verwendet.

1. Ackermann, K.-E. et al. (2012): Inklusive Erwachsenenbildung; Karl-Ernst Ackermann, Reinhard Burtscher, Eduard Jan Ditschek & Werner Schlummer; 2012
2. Adler, J. & M. Wicki (2012): Die Zukunftsplanung von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung und ihrer Angehörigen unterstützen; Judith Adler & Monika Wicki; 2012
3. Akademie für integrative Bildung (2007): Erwachsenenbildung barrierefrei - Leitfaden für ein gemeinsames Lernen ohne Hindernisse; Akademie für integrative Bildung; 2007
4. Annes, S. (2011): Bericht zum Projekt "Netzwerkarbeit Bildung für Menschen mit Behinderung, insbesondere geistigen Behinderungen; Annes, S.; 2011
5. Babilon, R. (2013): Unterstützungsstrukturen in der inklusiven Erwachsenenbildung in England; Rebecca Babilon; Burtscher, R. u.a. (2013): Zugänge zu Inklusion; 2013
6. Bielefeldt, H. (2010): Menschenrecht auf inklusive Bildung - Der Anspruch der UN-Behindertenrechtskonvention; Heiner Bielefeldt; 2010
7. Bosse, I. (2012): Anschluss statt Ausschluss - Forschungsprojekt zur Medienbildung für Alle; Ingo Bosse; 2012
8. Bundesinstitute für Berufsbildung (2008): Checkliste - Qualität beruflicher Weiterbildung; Bundesinstitut für Berufsbildung; 2008
9. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Übereinkommen der Vereinten Nationen über Rechte von Menschen mit Behinderung; Bundesministerium für Arbeit und Soziales; 2011
10. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft - Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention; Bundesministerium für Arbeit und Soziales; 2011
11. Bundesministerium für Justiz (2001): Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen; Bundesministerium für Justiz; 2001
12. Cousins, W., Corby, D. & E. Slevin (2012): Inclusion of adults with intellectual disabilities in post-secondary and higher education; Wendy Cousins, Deirdre Corby & Eamonn Slevin; 2012
13. Dederich, M. (2012): Behinderung, Identitätspolitik und Anerkennung; Markus Dederich; 2012
14. Ditschek, E.J. (2012): Inklusive Erwachsenenbildung - Eine Literaturlauswertung; Eduard Jan Ditschek; 2012
15. Ditschek, E.J. u.a. (2012): Inklusion als Herausforderung für die Organisation; Eduard Jan Ditschek, Klaus Meisel; DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung; 2012
16. Eder-Gregor, B. (2011): Barrierefreie Erwachsenenbildung in Österreich; Beatrix Eder-Gregor; Erwachsenenbildung. Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis; 2011
17. Erwachsenenbildung und Behinderung (2011): Inklusive Erwachsenenbildung und Leichte Sprache; Erwachsenenbildung und Behinderung. Zeitschrift der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung; 2011
18. Erwachsenenbildung und Behinderung (2011): Erwachsenenbildung inklusiv; Erwachsenenbildung und Behinderung. Zeitschrift der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung; 2011
19. Erzmann, T. & G. Feuser(2011): Ich fühle mich wie ein Vogel der aus seinem Nest fliegt; Tobias Erzmann & Georg Feuser; 2011
20. Exler-König, J. (2011): Inklusion, Arbeiten und Lernen mit Beeinträchtigungen in Europa; Jochen Exler-König; 2011
21. Flieger, P. (2011): Menschenrechte - Integration - Inklusion; Petra Flieger; 2011

22. Frauen Computer Zentrum Berlin (2008): Berufliche Weiterbildung für Frauen mit Behinderung in Berlin; Frauen Computer Zentrum Berlin; 2008
23. Furrer, H. (2009): Das Berner Modell; Hans Furrer; 2009
24. Furrer, H. (2013): Didaktische und methodische Überlegungen zur Inklusion in der Erwachsenenbildung; Hans Furrer; Burtscher, R. u.a. (2013): Zugänge zu Inklusion; 2013
25. Galle-Bammes, M. (2012): Neue Perspektiven für Programmplanung und Angebotsrealisierung; Michael Galle-Bammes; DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung; 2012
26. Gapski, H. (2012): Informationskompetenz und inklusive Mediengesellschaft; Harald Gapski; 2012
27. Geisberger, M. (2011): Barrieren bestehen nicht nur aus Stufen; Michael Geisberger; Erwachsenenbildung. Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis; 2011
28. Grill, I. (2005): Inklusive Bildung - Erste Schritte zu einer gemeinsamen Erwachsenenbildung für behinderte und nichtbehinderte Menschen; Isabell Grill; 2005
29. Haar, G. (2011): Erwachsenenbildung gestalten; Gabriele Haar; 2011
30. Heimlich, U und Tippelt, R. (2009): Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung; Heimlich, U. in: Tippelt, R. : Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung; 2009
31. Hinderberger, J. et al. (2011): Arbeiten heute; "Jörg Hinderberger, Monika Haslberger, Rolf Flathmann u.a.; Hrsg.: Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V."; 2011
32. Horster, D. (2006): Gehören behinderte Menschen zur moralischen Gesellschaft; Detlef Horster; Spektrum Freizeit; 2006
33. Janousek, N. (2010): Integration durch Alphabetisierung; Nadine Janousek; 2010
34. Jonack, G. & C. Möhle (2012): Die Etablierung inklusiver Bildung mit Hilfe des Konzepts des Change-Management; Grit Jonack & Chestin Möhle; 2012
35. Katzenbach, D. (2013) ; Inklusion - Begründungsfiguren, Organisationsformen, Antinomien; Dieter Katzenbach; Burtscher, R. u.a. (2013): Zugänge zu Inklusion; 2013
36. Kil, M. (2011): Inklusion und Exklusion - wichtige Orientierungen für die Ausgestaltung von Weiterbildung; Kil, M.; 2011
37. Kil, M. (2013): Bilanz der Perspektiven: Organisation und Profession im Gestaltungsrahmen einer inkludierenden Erwachsenenbildung; Monika Kil; Burtscher, R. u.a. (2013): Zugänge zu Inklusion; 2013
38. Kil, M. et al.(2011): Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm Inklusion/Lernen im Quartier; Monika Kil, Ewelina Mania, Monika Tröster & Vesna Verga; 2011
39. Lebenshilfe (2014): Jetzt will ich's wissen - Angebote der Erwachsenen-Bildung für Menschen mit und auch ohne Behinderung; Lebenshilfe; 2014
40. Lindmeier, C. (2011): Biografiearbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung im Alter; Christian Lindmeier; 2011
41. Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung; Schleswig-Holstein (2014): Schulungsangebot Integrationsamt 2014 zum Schwerbehindertenrecht; Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung; Schleswig-Holstein; 2014
42. Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung; Schleswig-Holstein (2008): Politik für Menschen mit Behinderung - Entwicklung eines Gesamtkonzepts des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren des Landes Schleswig-Holstein; Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung; Schleswig-Holstein; 2008
43. Ministry of Education and training, Ontario (1998): Best practices in literacy for adults with developmental disabilities; Ministry of Education and training, Ontario; 1998

44. Mirfin-Veitch, B. (2003): Education for adults with an intellectual disability (including transition to adulthood): Brigit Mirfin-Veitch; 2003
45. MMB-Institut für Medien und Kompetenzforschung (2011): E-Learning für Inklusion - Nutzung und Einsatz von Lernangeboten in der Weiterbildung von Menschen mit Behinderung; MMB-Institut für Medien und Kompetenzforschung; 2011
46. Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (2011): Inklusion vor Ort; Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft; 2011
47. National Disability Authority (2004): Towards best practice in the provision of further education, employment and training services for people with disabilities in Ireland; National Disability Authority; 2004
48. Orientierung. Fachzeitschrift der Behindertenhilfe (2012): Lebensgeschichten - Biografiearbeit mit Menschen mit Unterstützungsbedarf; Orientierung. Fachzeitschrift der Behindertenhilfe; 2012
49. Papadopoulos, C. (2012): Barrierefreiheit als didaktische Herausforderung; Christian Papadopoulos; DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung; 2012
50. Pätzold, H. u.a. (2013): Inklusion als Qualität - Zu Rolle und Potenzial des Kriteriums Inklusionsfähigkeit in Qualitätsmanagementsystemen in der Erwachsenenbildung; Henning Pätzold, Henrik Bruns; Burtscher, R. u.a. (2013): Zugänge zu Inklusion; 2013
51. Prammer-Semmler, E. (2012): Die Bedeutung von Kooperation für eine inklusive Pädagogik; Eva Prammer-Semmler; 2012
52. Schaumburg, M. (2010): Medienpädagogische Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung - Eine methodische Anleitung für die Praxis; Schaumburg, M.; Heilpädagogik online; 2010
53. Schluchter, J.-R. (2011): Medienbildung mit Menschen mit Behinderung; Jan-René Schluchter; 2011
54. Schwalb, H. & G. Theunissen (2012): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit; Schwalb, H. & G. Theunissen; 2012
55. Schwalb, H. & G. Theunissen (2013): Unbehindert arbeiten - Unbehindert leben; Helmut Schwalb & Georg Theunissen; 2013
56. Seitz, S. & K. Scheidt (2012): Inklusiv gleich gerecht - Sechs Ressourcen zur Weiterentwicklung; Simone Seitz & Katja Scheidt; 2012
57. Stroh, C. (2012): Lässt sich Inklusion in der Erwachsenenbildung sichtbar machen?; Stroh, C.; 2012
58. Theunissen, G. (2011): Inklusion als gesellschaftliche Zugehörigkeit; Georg Theunissen; 2011
59. Timmermann, H. (2012): Eigentlich wollen wir doch nur Volkshochschule bleiben; Helle Timmermann; 2012
60. Volkshochschule der Stadt Pinneberg e.V. (2014): Kursportal Schleswig-Holstein; Kursportal Schleswig-Holstein; 2014; URL: www.sh.kursportal.info/ (zuletzt geprüft am 15.05.2014)
61. Von Küchler, F. (2010): Inklusion selbst entwickeln; Felicitas von Küchler; Dollhausen, K., Feld, T. & W. Seitter (2010): Erwachsenenpädagogische Organisationsforschung; 2010
62. Windisch, M. & E. Schäth(2011): Auf dem Weg zur inklusiven Erwachsenenbildung; Matthias Windisch & Elfriede Schäth; 2011
63. Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein (2014): Aus- und Weiterbildung für Schleswig-Holstein; Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein; 2014
64. Wißing, M. (2010): Inklusive Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung; Maren Wißing; 2010
65. Ziemen, K. (2012): Reflexion, Inklusion und Didaktik; Kerstin Ziemen; 2012

Kurzdarstellung der relevantesten Literatur

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick mit Kurzdarstellungen, über diejenigen Dokumente, die für das Thema dieser Untersuchung „Inklusion in der Erwachsenenbildung“ von besonderem Interesse sind. Die Kurzdarstellungen sind nach Ihrer Relevanz für das Projekt der WAK geordnet (++++ sehr hohe Relevanz, +++ hohe Relevanz, ++ mittlere Relevanz, + in einigen Aspekten relevant).

Quellenhinweis im Literaturverzeichnis: Titel | Relevanz | Kurzdarstellung

Akademie für integrative Bildung (2007):

Erwachsenenbildung barrierefrei - Leitfaden für ein gemeinsames Lernen ohne Hindernisse

++++

Der Leitfaden gibt Empfehlungen und Hinweise zur Erwachsenenbildung mit konkreten Kursmodellen. Dabei werden die einzelnen Schritte zu einem inklusiven Weiterbildungsprozess beschrieben und teilweise mit Praxisbeispielen untermauert. Neben vielen Hinweisen - auch bezüglich des Ablaufes solcher Seminare und der Didaktik im Allgemeinen - gibt es sechs Kurs-Erfahrungsberichte von Menschen mit Behinderung, welche zudem ihre persönlichen Barrieren aufzeigen. In der abschließenden Checkliste sind Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe aufgelistet.

Babilon, R. (2013):

Unterstützungsstrukturen in der inklusiven Erwachsenenbildung in England

++++

Der Aufsatz gibt einen Überblick über Unterstützungsstrukturen der Beteiligten an der inklusiven Erwachsenenbildung in England. Dabei werden zunächst die Bedingungen zu einem erfolgreichen Gelingen von Inklusion in der Erwachsenenbildung allgemein erörtert und anschließend auf den englischen Raum bezogen. Auf den Prinzipien des "additional learning support" und der Assistenz wird ein besonderer Fokus gelegt. Abschließend wird die Bedeutung der Forschungsergebnisse für Deutschland dargestellt.

Ditschek, E.J. (2012):

Inklusive Erwachsenenbildung - Eine Literaturlauswertung

++++

Die Literaturlauswertung befasst sich mit der Notwendigkeit und historischen Entwicklung von Inklusion, wobei Inklusion in der Bildung der Schwerpunkt ist. Nach einem Rückblick auf bedeutende Meilensteine in diesem Bereich, wie beispielsweise verschiedene Modelle in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, kommt Ditschek zu einer Analyse der Herausforderungen inklusiver Erwachsenenbildung. Dabei werden nicht nur materielle Barrieren angesprochen, sondern auch Aspekte der Beratung, Finanzierung oder "Inklusion als Leitwert". Zum Schluss werden einige überwiegend positive Beispiele von Einrichtungen, Programmen und Themen in den Fokus gerückt.

Ditschek, E.J. u.a. (2012):

Inklusion als Herausforderung für die Organisation

++++

Der Beitrag lotet die Möglichkeiten aus, im Bereich der Volkshochschulen in größerem Umfang als bisher inklusive Erwachsenenbildung durchzuführen. Zunächst wird aufgezeigt, dass das neue Grundsatzprogramm der Volkshochschulen im Einklang mit dem Inklusionsgedanken steht. Anschließend werden Implikationen des Inklusionsbegriffs vorgestellt, die zu der Schlussfolgerung leiten, dass sich Inklusion nur im Rahmen eines umfassenden Organisationsentwicklungsprozesses umsetzen lässt. Auf dieser Grundlage werden Herausforderungen für verschiedene Bereiche der Organisationsentwicklung skizziert: Öffentlichkeitsarbeit, Barrierefreiheit, Personalentwicklung, Preispolitik und Vernetzung. Die Autoren schlagen eine teilnahmebezogene Beteiligung des Systems der Behindertenhilfe an der Finanzierung inklusiver Bildungsmaßnahmen vor.

Eder-Gregor, B. (2011):

Barrierefreie Erwachsenenbildung in Österreich

+ + + +

Nach einer Einführung mit grundlegenden Gedanken zu Barrierefreiheit und ihrer Bedeutung für Menschen mit Behinderung, werden konkrete Maßnahmen zur Gewährleistung von Barrierefreiheit genannt und die Standpunkte von Betroffenen und die Situation in Österreich geschildert.

Frauen Computer Zentrum Berlin (2008):

Berufliche Weiterbildung für Frauen mit Behinderung in Berlin

+ + + +

Die Studie gibt einen detaillierten Überblick über den aktuellen Bedarf und die Angebotslage beruflicher Weiterbildung von Frauen mit Behinderung in Berlin. Dabei wurden neben Statistiken auch qualitative Interviews mit Betroffenen ausgewertet und die Ergebnisse zusammengetragen. Lösungsansätze und -beispiele werden auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse aufgeführt, bevor im Anschluss umfangreiche Handlungsempfehlungen vorgestellt werden.

Grill, I. (2005):

Inklusive Bildung - Erste Schritte zu einer gemeinsamen Erwachsenenbildung für behinderte und nichtbehinderte Menschen

+ + + +

In diesem Handbuch wird am Beispiel von EDV-Bildungsangeboten gezeigt, welche Grundlagen es für eine barrierefreie Erwachsenenbildung braucht. Neben Ausführungen zur Didaktik, Methodik und Schritten zur Nachhaltigkeit werden auch verschiedene Gründe für ein inklusives Angebot ausführlich erörtert. Das Herzstück des Handbuchs ist ein "Inklusions-Check", der eine große Breite an Bereichen abdeckt und Barrieren ermitteln kann. So werden zu Themen wie "Personal", "Infrastruktur" oder auch zum "Kursprogramm" beachtenswerte Aspekte und mögliche Maßnahmen aufgezeigt.

Katzenbach, D. (2013) :

Inklusion - Begründungsfiguren, Organisationsformen, Antinomien

+ + + +

Der Aufsatz gibt nach einigen Vorbemerkungen zur Begrifflichkeit der Inklusion und dem aktuellen Verständnis des Begriffs "Behinderung" konkrete Empfehlungen zur organisatorischen Gestaltung von inklusiver Erwachsenenbildung und zu inhaltlichen Aspekten des Weiterbildungsangebotes.

Kil, M. (2013):

Bilanz der Perspektiven: Organisation und Profession im Gestaltungsrahmen einer inkludierenden Erwachsenenbildung

+ + + +

Der Artikel beschäftigt sich zunächst mit den Herausforderungen der Überforderung und Verengung für die Erwachsenenbildung. Im Anschluss daran wird der daraus entstehende Nutzen nicht nur für Menschen mit Behinderung, sondern ebenso für eine demokratische Gesellschaft verdeutlicht. Bevor abschließend Vorgaben und Beispiele zur bedarfsgerechten Umsetzung gemacht werden, beleuchtet die Autorin verschiedene Perspektiven auf unterschiedlichen Ebenen im Bereich der Inklusion und veranschaulicht diese auch in einer tabellarischen Übersicht.

Furrer, H. (2013):

Didaktische und methodische Überlegungen zur Inklusion in der Erwachsenenbildung

+ + +

Der Aufsatz liefert nach einer theoretischen und soziologisch-philosophischen Einführung zu unterschiedlichen Verständnissen von Inklusion konkrete Vorschläge zur didaktischen Umsetzung zur "Erwachsenenbildung als Möglichkeitsraum", "Gestaltung von Lernangeboten" und "ressourcenorientiertem Unterricht". An praktischen Beispielen werden die aufgeführten Modelle und didaktischen Methoden verbildlicht und deren Nutzen erläutert.

Galle-Bammes, M. (2012):

Neue Perspektiven für Programmplanung und Angebotsrealisierung

+ + +

Der Beitrag fokussiert Herausforderungen, die das Inklusionsparadigma an Angebotsplanung und -realisierung richtet. Es werden vier strategische Herangehensweisen vorgestellt, die den Einstieg in eine inklusive Erwachsenenbildung erleichtern können. (1) Vorhandene Angebote sind für Menschen mit Behinderung grundsätzlich besser zugänglich zu machen. (2) Der Bereich kultureller Bildung kann als besonders prädestiniert fokussiert werden. (3) In Angebotsformen für Lerngruppen mit großer Heterogenität können Menschen mit und ohne Behinderung wechselseitig besonders gut profitieren. (4) Spezifische Angebote dürfen nicht fehlen, da sie das für Inklusion nötige Empowerment sicherstellen.

Heimlich, U und Tippelt, R. (2009):

Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

+ + +

Der Aufsatz bietet zunächst einen Abriss der Historie des Umgangs mit Menschen mit Behinderung in der Erwachsenenbildung. Im zweiten Teil werden Modellprojekte aus unterschiedlichen Ländern vorgestellt, untergliedert in universitäre und reguläre Erwachsenenbildung.

Papadopoulos, C. (2012):

Barrierefreiheit als didaktische Herausforderung

+ + +

Ausgehend von einem Recht aller auf Zugang zu öffentlich verantworteter Bildung geht der Autor der Frage nach, welche Dimensionen der Barrierefreiheit bei der Planung und Durchführung von inklusiven Bildungsveranstaltungen für Erwachsene zu berücksichtigen sind. Dabei werden bauliche Voraussetzungen nur gestreift. Der Schwerpunkt liegt auf Techniken barrierefreier Kommunikation, wie beispielsweise das "Zwei-Sinne-Prinzip". In einem letzten Absatz reflektiert der Beitrag die Differenz zwischen "wünschbar" und "machbar" und plädiert für mehr Erfahrungen mit inklusiver Bildung.

Annies, S. (2011):

Bericht zum Projekt "Netzwerkarbeit Bildung für Menschen mit Behinderungen, insbesondere geistigen Behinderungen"

+ +

Der Bericht zu diesem Projekt enthält zunächst Informationen zum Status Quo in Mecklenburg-Vorpommern, insbesondere zum Ablauf und Nutzen des Projektes. Zusätzlich werden einige weitere Fachtage und Projekte zur Erwachsenenbildung angesprochen, welche sich nicht nur an Menschen mit körperlicher Behinderung richten und stets einen Bezug zum Bundesland haben. Zudem ist die Verbindung zum Beruf bei den angegebenen Projekten oft nur zweitrangig.

Bielefeldt, H. (2010):

Menschenrecht auf inklusive Bildung - Der Anspruch der UN-Behindertenrechtskonvention

+ +

Der Artikel beschreibt die Wirksamkeit und Bedeutung der 2009 ratifizierten Behindertenrechtskonvention. Dabei betont er die neuen Möglichkeiten, die sich dadurch für Menschen mit Behinderung im Allgemeinen ergeben, richtet sein Augenmerk aber nur unwesentlich auf die Erwachsenenbildung.

Bosse, I. (2012):

Anschluss statt Ausschluss - Forschungsprojekt zur Medienbildung für Alle

+ +

Der Artikel beschreibt ein Projekt, in dem intellektuell Beeinträchtigte zusammen mit Assistierenden und Fachleuten an einer Weiterbildungsmaßnahme tätig sind. In diesem Fall geht es um Medienbildung, wobei eher die Methode im Vordergrund steht. Die Evaluation fiel sowohl für die Menschen mit Behinderung als auch für deren Assistierende sehr positiv aus.

Mirfin-Veitch, B. (2003):

Education for adults with an intellectual disability (including transition to adulthood)

+ +

Die Studie befasst sich zum einen mit dem Übergang von Menschen mit Behinderung von der Jugend in das Erwachsenenleben. Der zweite Teil untersucht die Erwachsenenbildung für geistig Behinderte in Neuseeland und umfasst die Notwendigkeit im Allgemeinen, Bedürfnisse der Betroffenen, die aktuelle Lage und die Barrieren in diesem Bereich.

MMB-Institut für Medien und Kompetenzforschung (2011):

E-Learning für Inklusion - Nutzung und Einsatz von Lernangeboten in der Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen

+ +

Die Studie untersucht die Möglichkeiten des E-Learning in der Weiterbildung von Menschen mit Behinderung. Dabei werden zunächst Strukturen des E-Learning-Marktes sowie verschiedene Lernformen behandelt, bevor anschließend Erfahrungen in Form von qualitative Aussagen und mögliche Barrieren aufgeführt werden, welche bezogen auf verschiedene Behinderungen sowie deren Lösungen mit Handlungsempfehlungen sind. Der Fokus liegt deutlich mehr auf Bereich des E-Learning im Allgemeinen als auf der beruflichen Weiterbildung von Menschen mit Behinderung.

National Disability Authority (2004):

Towards best practice in the provision of further education, employment and training services for people with disabilities in Ireland

+ +

Die Studie gibt die Situation der irischen Gesetzgebung bezüglich Menschen mit Behinderung und Bildung sowie eine Übersicht über die aufgelegten Förderprogramme und Maßnahmen wieder. Zusätzlich werden noch kurze Übersichten zur Situation in einigen anderen Staaten gegeben. Dabei ist zu bedenken, dass die Studie aus dem Jahr 2004 stammt und somit aus der Zeit vor Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Adler, J. & M. Wicki (2012):

Die Zukunftsplanung von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung und ihrer Angehörigen unterstützen

+

Im Forschungsprojekt „Auf der Suche nach einem neuen Zuhause“ wird ein Interventionsprogramm entwickelt und getestet, das die Zukunftsplanung von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung, ihrer Angehörigen und ihrer Geschwister unterstützt. Nach einer Expertenbefragung bei Institutionen und Organisationen im Bereich der Behindertenhilfe wurde ein Kursangebot zur Förderung der Zukunftsplanung von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung und ihrer Angehörigen aus dem Amerikanischen übersetzt, an die schweizerischen Verhältnisse angepasst und in einem Pilotkurs erprobt und evaluiert. Die Evaluation zeigt, dass der Kurs die Zukunftsplanung der Familien unterstützt, indem Gespräche in der Familie gefördert werden.

Bundesinstitute für Berufsbildung (2008):

Checkliste - Qualität beruflicher Weiterbildung

+

Die Checkliste geht Schritt für Schritt den Prozess der Entscheidungsfindung ab, indem für jeden Teilprozess Fragen vorgegeben werden, die dem Weiterbildungs-Interessierten helfen, sich selbst und die Weiterbildungsangebote realistisch einschätzen zu können. Dabei wird an nahezu keinem Punkt auf Menschen mit Behinderung eingegangen.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011):

Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft - Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

+

Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet sehr umfassend die geplanten Strategien und die Notwendigkeit bezüglich der Inklusion von Menschen mit Behinderung in verschiedensten Gesellschaftsteilen. So sind "Arbeit und Beschäftigung", "Bildung" oder auch "Kultur und Freizeit" Themen des Aktionsplans. Nach einer theoretischen Ausführung folgt ein Maßnahmenkatalog mit politischen Initiativen und geförderten Projekten.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011):

Übereinkommen der Vereinten Nationen über Rechte von Menschen mit Behinderungen

+

Der erste Staatenbericht beschreibt die Rechte von Menschen mit Behinderung in verschiedensten Lebensbereichen und gibt einen Überblick über die aktuelle Sachlage in Deutschland und teilweise in den einzelnen Bundesländern. Beispielhaft sind in einer Tabelle repräsentative Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt aufgeführt, wobei in diesem Fall für jedes Bundesland eine Maßnahme und ihre Erfolge dargestellt sind.

Cousins, W., Corby, D. & E. Slevin (2012):

Inclusion of adults with intellectual disabilities in post-secondary and higher education

+

Die Arbeit erläutert im Überwiegenden Inklusion, geistige Behinderung und das britische Hochschulsystem bzw. dessen Beitrag zur Inklusion. Körperliche Behinderung steht zwar nicht im Fokus, wird bei den Bestandsaufnahmen gelegentlich aber thematisch aufgegriffen.

Erwachsenenbildung und Behinderung (2011):

Erwachsenenbildung inklusiv

+

Das vorliegende Heft unterstreicht das vielfältige Engagement im Bereich inklusiver Erwachsenenbildung. Es zeigt mit seinen Beiträgen allerdings auch bestehende Schwachstellen und Schwierigkeiten auf. So kann von einer gänzlich inklusiven Erwachsenenbildung nicht die Rede sein. In der Folge stellt das Heft verschiedene Projekte für Menschen mit körperlicher und geistiger Behinderung vor und setzt sich kritisch mit der aktuellen Lage auseinander.

Haar, G. (2011):

Erwachsenenbildung gestalten

+

Die hier vorgestellten Bildungsangebote für Erwachsene orientieren sich primär an Menschen mit geistiger Behinderung, wobei ein Großteil der angebotenen Kurse nicht der beruflichen Weiterbildung dient (z.B. Tanzen oder Kochen). Beschrieben wird zudem der Planungskreislauf, welcher durch die Kooperation der Volkshochschule und der Lebenshilfe Osterholz zustande kommt.

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung; Schleswig-Holstein (2008):

Politik für Menschen mit Behinderung - Entwicklung eines Gesamtkonzepts ...

+

Das Gesamtkonzept bietet einen Abriss der Entwicklung der Politik für Menschen mit Behinderung in den letzten Jahren und zeigt auf, welche Relevanz Inklusion von Menschen mit Behinderung im Allgemeinen hat und wie die Politik dieses Thema strategisch angeht. Es werden einige laufende und geplante Leitprojekte übersichtlich aufgelistet und kurz beschrieben, wobei der Fokus auf Leitprojekten in Schleswig-Holstein liegt.

Ministry of Education and training, Ontario (1998):

Best practices in literacy for adults with developmental disabilities

+

In Ontario, Kanada, verbessern erfolgreiche Weiterbildungsprogramme das Leben vieler Menschen in der Erwachsenenbildung jedes Jahr. Dabei haben die Programme Einfluss auf viele Aspekte des Lebens, von Job-Skills über ein gesteigertes Selbstwertgefühl bis hin zur Integration in die Gemeinschaft. Best-Practice-Beispiele aus der Erwachsenenbildung für Menschen mit Entwicklungsstörungen erzeugen einen Eindruck von erfolgreichen Programmen. Die gesammelten Informationen dieser Arbeit sollen daher dazu beitragen, die Komponenten einer erfolgreichen Weiterbildung besser zu verstehen. Zudem ist es das Ziel, mit den abgebildeten Daten dieser Studie zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Weiterbildung in Ontario beizutragen.

Pätzold, H. u.a. (2013):

Inklusion als Qualität - Zu Rolle und Potenzial des Kriteriums Inklusionsfähigkeit in Qualitätsmanagementsystemen in der Erwachsenenbildung

+

Der Beitrag erörtert die Möglichkeiten wie Inklusion in Qualitätsmanagementsystemen abgebildet werden kann. Er warnt eingangs vor einer Standardisierung des "Kunden", da die Heterogenität der betroffenen Personen nur schwer in solcher Form abgebildet werden kann. Im Anschluss daran werden die Möglichkeiten des Umgangs mit Inklusion durch die DIN ISO 29990 und die Lernorientierte Qualitätstestierung dargestellt. Neben einem Ausblick am Ende wird im Resümee auch angemerkt, dass sich die Untersuchungen des Artikels auf der literalen, manifesten Textebene bewegen und tiefere Sinnfragen einzelner Begrifflichkeiten oder Zusammenhänge weiterer Analyse bedürfen.

Prammer-Semmler, E. (2012):

Die Bedeutung von Kooperation für eine inklusive Pädagogik

+

Ausgehend von Feusers Kernthese zur entwicklungslogischen Didaktik wird im Artikel explizit auf die Kooperation eingegangen. Dazu wird auf die soziale Angewiesenheit des Menschen verwiesen. Kooperation wird unter den Aspekten gemeinsamer Handlungen in einem sozialen Raum entwickelt. Die Tendenz, Kategorien zu bilden und Menschen Kategorien wie z.B. Fremdheit und Ähnlichkeit zuzuordnen, wird beschrieben. Damit wird klargestellt, dass Kooperation einen ethischen Reflexions- und Bezugsrahmen braucht, um inklusive Prozesse vorantreiben zu können.

Seitz, S. & K. Scheidt (2012):

Inklusiv gleich gerecht - Sechs Ressourcen zur Weiterentwicklung

+

In der Diskussion zur UN-Behindertenrechtskonvention lässt sich derzeit eine Tendenz zur Konzentration auf Umsetzungsschwierigkeiten und strukturelle Barrieren beobachten. Hiervon ausgehend wird im vorliegenden Beitrag zunächst begründet, warum Inklusion keine gänzlich neue Herausforderung, sondern eine historisch gewachsene Aufgabe von Bildungssystemen insgesamt ist. Auf dieser Basis wird dann der Blick gezielt auf Ressourcen und Anknüpfungspunkte zur Gestaltung inklusiven Unterrichts gerichtet, damit diese Eingang in professionelles Handeln von Lehrkräften in der Praxis finden können.

Ziemen, K. (2012):

Reflexion, Inklusion und Didaktik

+

Der Beitrag thematisiert Möglichkeiten der Gestaltung von Lehr- und Lernfeldern in einer inklusiven Schule, in der ein auf Vielfalt und Differenz basierender Unterricht jeder Schülerin und jedem Schüler die uneingeschränkte Teilhabe an Bildung und Erziehung ermöglicht. Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit verschiedenen didaktischen Modellen und Konzepten für die inklusive Schule bzw. für das Lehren und Lernen in inklusiven Settings.

Leitfaden mündliche Interviews

Hintergrund der Interviews

Die Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH (WAK) hat die Agentur DSN, Kiel, mit einer wissenschaftlichen Eingangsuntersuchung zum Projekt „Inklusion in der Erwachsenenbildung“ beauftragt. Ziel der Untersuchung ist es, Bedarfe von Menschen mit Behinderung bezüglich der verstärkten Nutzung von Bildungsangeboten zu ermitteln. Auf Basis von Handlungsempfehlungen sollen dann bestehende Barrieren abgebaut und somit die Teilhabe von Menschen mit Behinderung an Bildungsangeboten verbessert werden. Langfristiges Ziel der WAK ist es, das Bildungsangebot der WAK inklusiver zu gestalten. Das Projekt wird vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein unterstützt.

Interviewpartner

Im Rahmen der hier angefragten Gespräche wenden wir uns an Menschen mit Behinderung, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden und die kognitiv in der Lage sind, bestehende Angebote der WAK Schleswig-Holstein zu nutzen. Einen Eindruck der Angebote der WAK finden Sie hier: <http://www.wak-sh.de/bildungsangebot.html>.

Leitfaden

1. Interviewer (DSN):
2. Gesprächspartner (Name, Institution, Funktion/Beruf):
3. Art der Behinderung:
4. Datum und Zeitraum des Gesprächs:
5. Wann fühlen Sie sich in einem Weiterbildungskurs gut integriert? (Atmosphäre/Stimmung/Willkommenskultur)
6. Wie suchen Sie ein für Sie geeignetes Weiterbildungsangebot?
7. Was bestimmt Ihre Wahl eines Weiterbildungsangebotes?
8. Gibt es schon vor Beginn eines Weiterbildungskurses für Sie interessante Serviceangebote? (zielgruppenorientierte Informationen über Weiterbildungsangebote, Ansprechpartner im Weiterbildungsinstitut, Serviceleistungen wie Shuttledienst oder auch Gebärdendolmetscher buchbar, ...)
9. Haben Sie Wünsche an die Organisation und/oder die Struktur der Bildungseinheit? (Zeitlicher Rahmen, Lerntempo, Ablauf, Inhalte)?
10. Welche räumlichen Gegebenheiten sind für Sie wichtig?
11. Brauchen Sie spezielle Hilfsmittel oder eine spezielle Infrastruktur?
12. Gibt es aus Ihrer Erfahrung typische Fehler des Lehrpersonals bezüglich seines Verhaltens und/oder seiner Methoden?
13. (Sind Sie interessiert an speziell für und von Menschen mit Behinderung durchgeführte Weiterbildungen?)

Hinweis zur Verwertung der Ergebnisse der Interviews

Antworten im Rahmen der Interviews werden in der Dokumentation der Untersuchung anonymisiert dargestellt.

Fragebogen der Online-Befragung

Online-Befragung zur „Inklusion in der Erwachsenenbildung“

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, an der Online-Befragung zum Thema „Inklusion in der Erwachsenenbildung“ teilzunehmen. Die Befragung umfasst neun Fragen und wird ca. 5 bis 10 Minuten in Anspruch nehmen. Wenn Sie eine Frage nicht beantworten möchten, lassen Sie sie einfach weg. Dennoch bitten wir Sie, möglichst viele Angaben zu machen, damit wir Ihre Hinweise und Wünsche aufnehmen und langfristig umsetzen können. Die für Sie optimale Schriftgröße können Sie einstellen, indem Sie die Taste Strg gedrückt halten und am Mausehrchen drehen.

Selbstverständlich werden alle von Ihnen gemachten Angaben vertraulich behandelt und anonymisiert in die Dokumentation der Untersuchung aufgenommen.

Hier noch ein paar Informationen zum Hintergrund der Befragung:

Die Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH (WAK) hat die Agentur DSN, Kiel, mit einer wissenschaftlichen Eingangsuntersuchung zum Projekt „Inklusion in der Erwachsenenbildung“ beauftragt. Ziel der Untersuchung ist es, Bedarfe von Menschen mit Behinderung bezogen auf die Nutzung von Bildungsangeboten zu ermitteln. Auf Basis von Handlungsempfehlungen sollen dann bestehende Barrieren abgebaut und somit die Weiterbildungsangebote verbessert werden. Langfristiges Ziel der WAK ist es, ihr Bildungsangebot inklusiver zu gestalten.

Das Projekt wird vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein unterstützt.

Im Rahmen dieser Online-Befragung wenden wir uns an Menschen mit Behinderung, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden und die kognitiv in der Lage sind, bestehende Angebote der WAK Schleswig-Holstein zu nutzen. Einen Eindruck der Angebote der WAK finden Sie hier: <http://www.wak-sh.de/bildungsangebot.html>.

Fragen:

1. **Welchen Bildungsabschluss haben Sie?**
→ Auswahlfelder, keine Mehrfachnennung:
 - a. Hauptschulabschluss
 - b. Realschulabschluss
 - c. Fachhochschulreife
 - d. Hochschulreife
 - e. abgeschlossene Berufsausbildung
 - f. abgeschlossenes Studium
 - g. Sonstige
2. **Welchen Beruf haben Sie erlernt?**
→ Freies Feld für ca. 70 Zeichen
3. **Welcher beruflichen Tätigkeit gehen Sie aktuell nach?**
→ Freies Feld für ca. 100 Zeichen
4. **Welche Art von Behinderung haben Sie?**
→ Auswahlfelder, Mehrfachnennung möglich:
 - a. Verlust/Funktionseinschränkung von Gliedmaßen
 - b. Verlust/Funktionseinschränkung von Wirbelsäule/Rumpf

- c. Blindheit
 - d. Eingeschränkte Sehfähigkeit
 - e. Gehörlosigkeit
 - f. Schwerhörigkeit
 - g. Geruchlosigkeit
 - h. Eingeschränktes Sprechvermögen
 - i. Stummheit
 - j. andere: → freies Feld für ca. 50 Zeichen
5. Wie oft haben Sie in den letzten Jahren Weiterbildungsangebote genutzt?
→ Auswahlfelder, keine Mehrfachnennung:
- a. keinmal
 - b. einmal jährlich
 - c. zweimal jährlich
 - d. öfter
6. Wie finden Sie ein für Sie geeignetes Weiterbildungsangebot?
→ Auswahlfelder, Mehrfachnennung möglich:
- a. im Internet
 - b. per Angebotskatalog der Weiterbildungseinrichtungen
 - c. über Empfehlungen
 - d. das macht die Personalabteilung für mich
 - e. das machen die Schwerbehindertenvertrauensleute für mich
 - f. andere: → Freies Feld für ca. 50 Zeichen
7. An welchen Weiterbildungsbereichen haben Sie Interesse?
- a. Führungs-und Kommunikationskompetenz
 - b. Betriebswirtschaft/Marketing
 - c. Finanzen/Rechnungswesen/Controlling
 - d. Personalwesen/Ausbildereignung
 - e. Immobilienmanagement
 - f. andere:→ Freies Feld für ca. 50 Zeichen
8. Wie wichtig sind folgende Merkmale eines Weiterbildungsanbieters?
→ Liste mit jeweils 4 Auswahlfeldern neben jedem Listeneintrag, keine Mehrfachnennung:
sehr wichtig, wichtig, nicht so wichtig, unwichtig
- a. Es gibt eine Willkommenskultur für Menschen mit Behinderung.
 - b. Internetauftritt ist behindertengerecht.
 - c. Im Bildungsinstitut ist ein Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung vorhanden.
 - d. Besondere Serviceangebote für Menschen mit Behinderung sind vorhanden.
 - e. Besondere Bedarfe/Wünsche kann man bereits bei der Buchung anmelden.

- f. Bei der Buchung erhält man Informationen zu Förderfähigkeit/finanzieller Unterstützung und/oder Beantragung von Hilfsmitteln/Hilfen für die Teilnahme an den Bildungsangeboten (z. B. Fahrdienste, Gebärdendolmetscher etc.).
 - g. Man kann Angebote in unterschiedlichem Lehr- bzw. Lerntempo buchen.
 - h. Lehrpersonal ist für den Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult.
 - i. Bildungseinheiten sind gut strukturiert und bieten viele kurze Pausen.
 - j. Lerngruppen sind eher klein.
 - k. Hilfsmittel/Infrastruktur für Menschen mit Behinderung sind/ist vorhanden.
 - l. Räumliche Gegebenheiten sind behindertengerecht.
9. **Haben Sie weitere Empfehlungen, was ein Weiterbildungsanbieter beachten sollte, damit sich Menschen mit Behinderung gut integriert fühlen?**
→ Freies Feld für ca. 500 Zeichen
10. **Gibt es aus Ihrer Erfahrung typische Fehler des Lehrpersonals bezüglich seines Verhaltens und/oder seiner Methoden?**
→ Freies Feld für ca. 500 Zeichen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung, Sie helfen uns damit, das Bildungsangebot der WAK inklusiver zu gestalten!