

Status quo in der integrativen Erwachsenenbildung

Resultate der Umfrage

November 2016

Kontakt:

Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB

Martina Fleischli

martina.fleischli@alice.ch

044 319 71 68

Inhalt

1. Einleitung.....	3
1.1. Was heisst Inklusion?	3
2. Status quo	4
2.1. Umsetzung inklusiver Erwachsenenbildung	4
2.2. Organisationen mit bestehenden integrativen Angeboten	5
2.2.1. Zielgruppen	5
2.2.2. Angebotsbereiche	5
2.2.3. Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen	6
2.2.4. Bestehende Unterstützung	7
2.2.5. Gelingensbedingungen und Hinderungsgründe	7
2.3. Organisationen ohne integrative Angebote.....	8
2.3.1. Gründe	8
2.3.2. Chancen, Angebote zu entwickeln.....	11
3. Nutzen und Potentiale inklusiver Erwachsenenbildung.....	12
3.1. Nutzen.....	12
3.2. Erfolgchancen und Potentiale	14
3.3. Gewünschte Unterstützung der Anbieter	15

1. Einleitung

Weiterbildung schafft Begegnungen; Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen treffen aufeinander. Daher hat die Weiterbildung ein grosses Potential, zur Inklusion von Personen beizutragen, die nicht ohne Hürden am sozialen, kulturellen oder wirtschaftlichen Leben teilhaben können. Dazu gehören auch Menschen mit Behinderung.

Die Unterstützung von Menschen mit Behinderung wird immer sichtbarer, sei es auf gesetzlicher Ebene, sei es durch die Arbeit von Behindertenorganisationen. Wie sieht es jedoch im privat organisierten Weiterbildungsmarkt aus? Ist der Zugang von Menschen mit Behinderung zum bestehenden Weiterbildungsangebot ein Thema?

Eine Umfrage bei Weiterbildungsanbietern hatte zum Ziel, diese Fragen zu klären. Die vorliegende Analyse der Umfragebeantwortungen präsentiert den Status quo, Hinderungsgründe und Potentiale der inklusiven Erwachsenenbildung. Klärungsbedarf bestand insbesondere auch in Hinblick auf eine gemeinsame Tagung von Pro Infirmis, insieme und des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB) im Januar 2017 mit dem Titel „Weiterbildung für alle – Fachtagung zur Inklusion von Menschen mit einer geistigen Behinderung“.

255 Vertreter/innen von Weiterbildungsanbietern aus verschiedenen Bereichen und Sprachregionen der Schweiz haben an der Umfrage teilgenommen (213 Anbieter aus der Deutschschweiz, 42 aus der Romandie, inkl. italienischsprachige Schweiz). Dies entspricht einer Rücklaufquote von 13%. Angefragt wurden über 2'000 Weiterbildungsinstitutionen zu denen die gut 700 SVEB-Mitglieder und andere Weiterbildungsanbieter gehören.

Ein Drittel der antwortenden Anbieter sind Mitglieder des SVEB.

1.1. Was heisst Inklusion?

Inklusion in der Erwachsenenbildung bedeutet, dass auch Menschen mit Behinderung ein Recht auf Bildung haben und zwar so, dass sie am normalen Leben wie alle anderen auch teilhaben. Menschen mit Behinderung sind ein Teil der Gesellschaft und sollen nicht länger gesondert geschult und gefördert werden.

Abbildung 1 stellt grafisch dar, was die Inklusion von Menschen mit Behinderung bedeutet.

Inklusive Weiterbildungsangebote richten sich folglich an Menschen mit und ohne Behinderung.

In der Umfrage setzten wir den Fokus auf integrative Angebote in der Annahme, dass in der Schweiz wenige inklusive Angebote existieren.

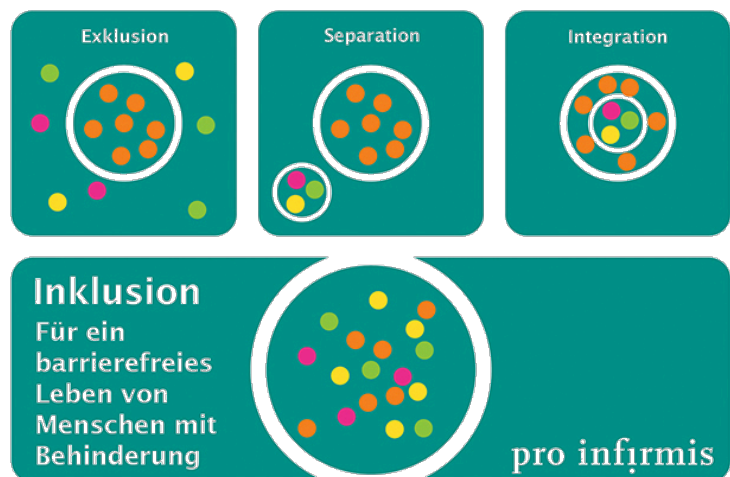


Abbildung 1: Der Weg von der Exklusion zur Inklusion (Quelle: Pro Infirmis)

2. Status quo

2.1. Umsetzung inklusiver Erwachsenenbildung

56% der Befragten geben an, dass integrative oder sogar inklusive Erwachsenenbildung in Ihrer Organisation ein Thema sei. Es ist jedoch von einer Stichprobenverzerrung auszugehen, da Institutionen, die integrative Kurse anbieten, eher an einer Umfrage dazu teilnehmen.

Die Diskussion über integrative/inklusive Erwachsenenbildung betreffe gemäss den Befragten vorwiegend Personen mit einer körperlichen Behinderung. Bei zwei Dritteln der Anbieter, bei denen integrative Erwachsenenbildung ein Thema ist, geht es um diese Zielgruppe. Andere Zielgruppen sind viel weniger ein Thema, so z.B. Menschen mit einer psychischen Behinderung (15%) oder Menschen mit einer Sinnesbehinderung (12%).

Die Beantwortenden hatten bei dieser Frage die Möglichkeit, einen Antwort auszuwählen und so eine hauptsächliche Zielgruppe festzulegen (s. Abbildung 2).

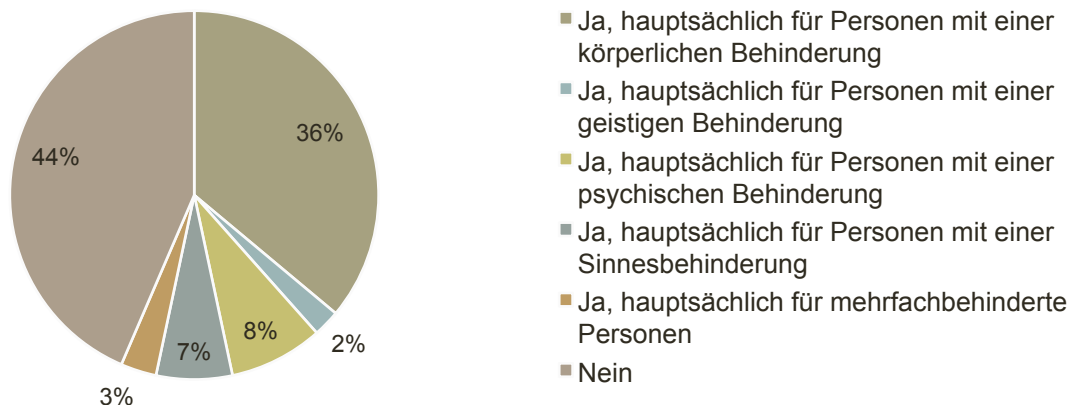


Abbildung 2: Ist integrative oder sogar inklusive Erwachsenenbildung in Ihrer Organisation ein Thema? (N=255)

45% der befragten Weiterbildungsanbieter setzt bereits integrative Kurse um und 12% sind dabei, solche zu planen (s. Abbildung 3).

17% der Befragten merken an, dass sie zwar kein explizit integratives Angebot hätten, dass ihre Kurse jedoch „grundsätzlich jedem offen stünden“. Die Machbarkeit würde von Fall zu Fall geprüft. Hier einige Zitate dazu:

- „Die Angebote werden nicht als Integrativ ausgeschrieben; eine Teilnahme für Menschen mit Beeinträchtigungen ist jedoch stets selbstverständlich.“
- „Weil wir keinen Unterschied machen, ob jemand mit oder ohne Behinderung bei uns ein Angebot besuchen will.“
- „Nicht spezielle Angebote, wenn jedoch eine Anfrage kommt prüfen wir die Durchführbarkeit.“

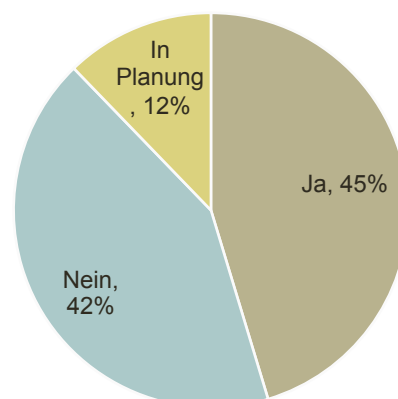


Abbildung 3: Setzen Sie gegenwärtig integrative Weiterbildungsangebote um? (N=139)

2.2. Organisationen mit bestehenden integrativen Angeboten

80 Beantwortende haben angegeben, bereits ein integratives Angebot anzubieten oder an deren Planung zu sein. Das Kapitel 2.2 bezieht sich auf die Angebote dieser Organisationen.

2.2.1. Zielgruppen

Die Anbieter von integrativen Kursen wurden nach deren Zielgruppen befragt. 78% der in der Umfrage genannten integrativen Angebote richten sich an Personen mit einer körperlichen Behinderung. Weniger als die Hälfte der genannten Angebote richten sich an andere Zielgruppen: 38% an Personen mit einer Sinnesbehinderung, 36% an Personen mit einer psychischen Behinderung und 21% an Personen mit einer geistigen Behinderung. Die Abbildung 4 zeigt, zu welchen Anteilen die anderen Zielgruppen vertreten sind.

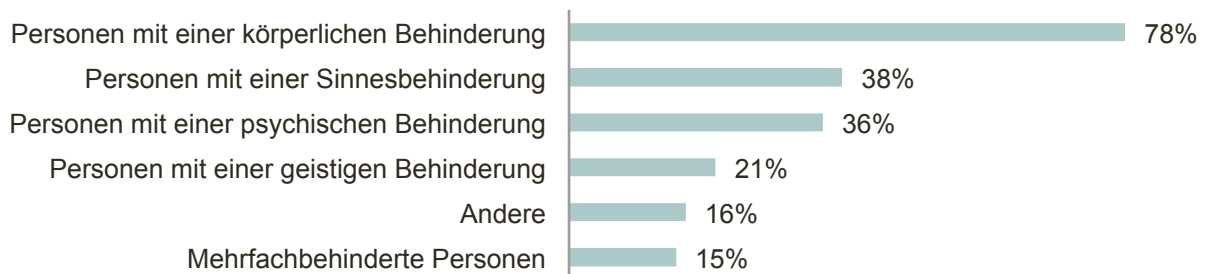


Abbildung 4: Welche sind die Zielgruppen dieser Angebote? (N=73)

Auch hier erwähnt ein Teil der Anbieter (7%), dass ihre Kursangebote grundsätzlich allen offen stünden.

2.2.2. Angebotsbereiche

70 Weiterbildungsanbieter haben sich zu ihren bestehenden integrativen Kursangeboten geäußert. 56% der Institutionen bietet integrative Kurse im Bereich der beruflichen Weiterbildung an, was dem weitaus grössten Anteil entspricht. Dieser Bereich ist relativ breit gefasst. Dazu gehören bspw. Kurse zur beruflichen Weiter- und Nachqualifizierung oder berufsbezogene (Fach-)Weiterbildungen.

Ein guter Viertel dieser Anbieter hat zudem integrative Kurse in den Bereichen Persönlichkeit, neue Medien und Sprache in seinem Angebot. Weitere Angebotsbereiche sind in der Abbildung 5 ersichtlich.

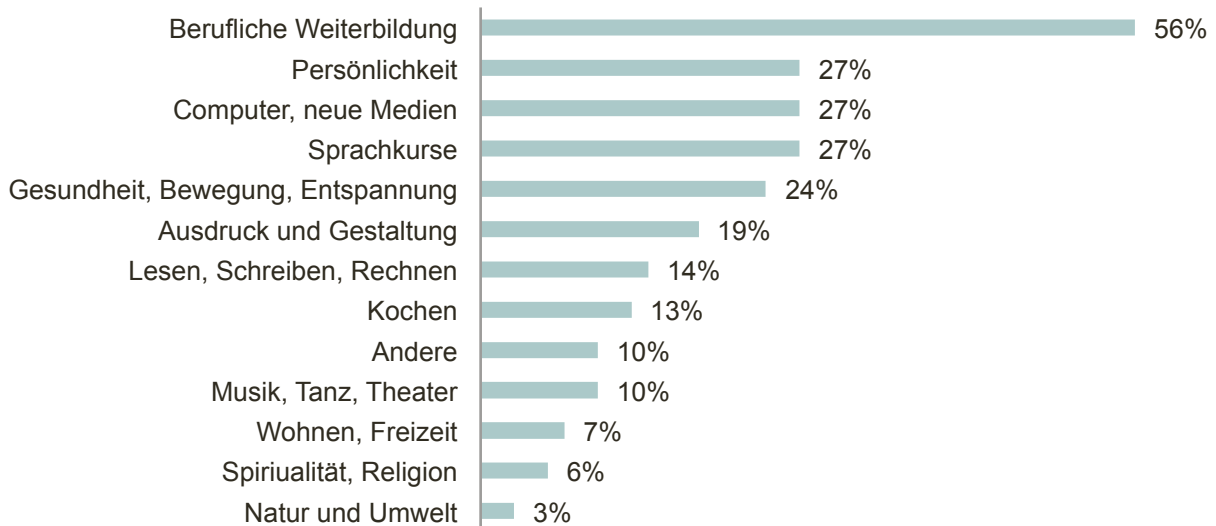


Abbildung 5: Um Angebote aus welchen Bereichen handelt es sich? (N=70)

2.2.3. Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen

56% der Anbieter, die in der integrativen Weiterbildung aktiv sind, arbeiten mit Behindertenorganisationen zusammen. Zwei Drittel davon sporadisch und ein Drittel regelmässig (vgl. Abbildung 6).

Ein Drittel dieser Anbieter arbeitet mit Pro Infirmis und ein weiteres Drittel mit verschiedenen anderen Organisationen zusammen. Zu diesen anderen Organisationen gehören beispielsweise kleine lokale Stiftungen und Behindertenorganisationen.

Weitere Partner der Anbieter sind in Abbildung 7 erwähnt.

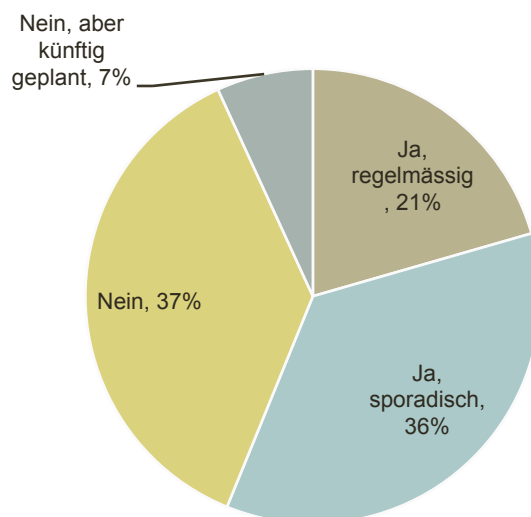


Abbildung 6: Arbeiten Sie mit Bildungsabteilungen von Behindertenorganisationen zusammen? (N=73)

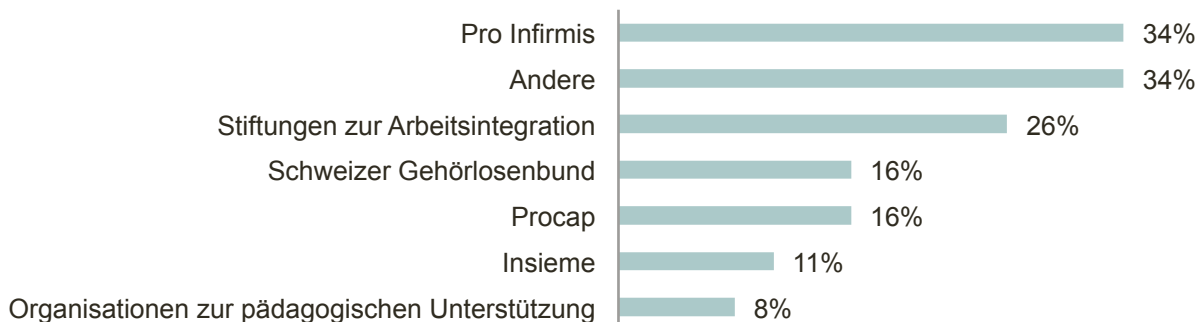


Abbildung 7: Um welche Behindertenorganisationen handelt es sich? (N=38)

2.2.4. Bestehende Unterstützung

Knapp 60% der Befragten geben an, keine Unterstützung für ihre integrativen Angebote zu erhalten. Die verbreitetste Form der Unterstützung ist die personelle, fachlich-didaktische. Dies können z.B. Beratung durch Fachpersonen oder die Bereitstellung von Kursleitenden durch die obengenannten Organisationen sein (vgl. Abbildung 7).

16% der Anbieter können Infrastruktur für ihren integrativen Unterricht benutzen, beispielsweise rollstuhlgängige Räumlichkeiten. Weitere 16% erhalten finanzielle Unterstützung von verschiedenen Stellen (vgl. Abbildung 8).

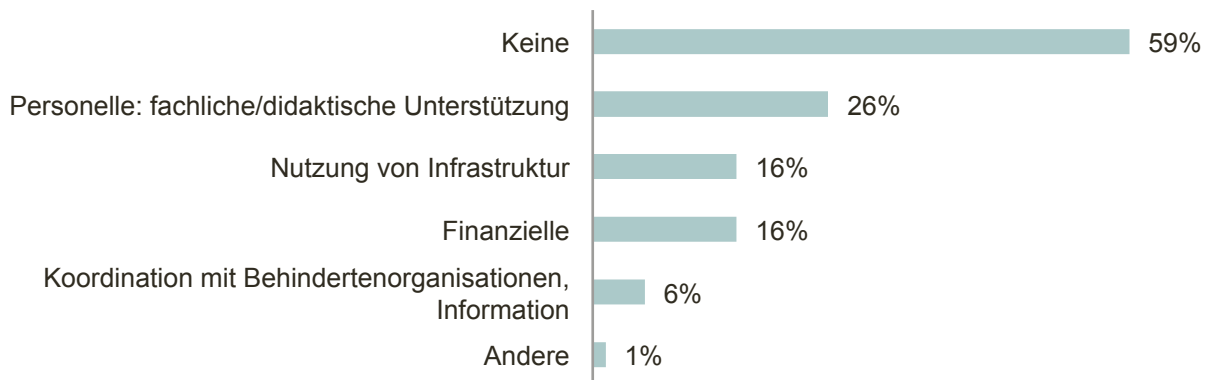


Abbildung 8: Art der Unterstützung für integrative Angebote (N=70)

2.2.5. Gelingensbedingungen und Hinderungsgründe

Über 40% der Weiterbildungsanbieter, die bereits Menschen mit Behinderungen als Kursteilnehmende hatten, erläutern ihre Erfahrungen. Sie berichten von positiven Beiträgen der integrativen Weiterbildung zum Lernprozess aller Teilnehmenden und zur Diversität des Unterrichts. Die positiven Erfahrungen widerspiegeln die unter Kapitel 3.1 genannten Faktoren, die den Nutzen der integrativen Weiterbildung erläutern (N=139).

Zudem werden folgende Elemente von den Weiterbildungsanbietern wiederholt als Gelingensbedingungen oder Hinderungsgründe für eine erfolgreiche integrative Erwachsenenbildung genannt. Ergänzt sind sie durch Zitate aus der Umfrage:

- **Hoher Aufwand und Kosten:** Obwohl die Teilnahme einiger Menschen mit Behinderung durch Nachteilsausgleiche unterstützt würden, sind verschiedene Anbieter der Meinung, dass die Kosten und der organisatorische Aufwand für integrative Kurse sehr hoch seien. Es brauche eine spezielle Infrastruktur, zusätzliche Begleitpersonen mit fachlich-didaktischem Know-how und mehr Zeit, um den Anforderungen der Kursteilnehmenden zu entsprechen.

„Eine zentrale Erfahrung dabei ist, dass diese Zusammenarbeit deutlich mehr Zeit und mehr Aufwand beansprucht, als wir sonst in der Weiterbildung aufwenden können - dies muss man in der Planung einer Weiterbildung berücksichtigen.“

- **Begleit- und Fachpersonal und deren Haltung:** Die Befragten nennen als weitere wichtige Gelingensbedingung, dass die/der Kursleitende mit den sehr hohen methodisch-didaktischen Anforderungen und der Diversität in integrativen Kursen umgehen können muss. Wichtiger scheinen jedoch noch die Haltung und der Wille der Kursleitenden, allen Kursteilnehmenden auf Augenhöhe zu begegnen und eine integrative Lernumgebung zu schaffen.

„...Der Umgang/die Haltung in der Ausbildungsgruppe. Die absolut gelebte Gleichwertigkeit von Behinderten & Nichtbehinderten, gut geführte Klassen im Bereich der Gruppenbildung und geförderte Wertschätzung/Akzeptanz untereinander.“

„Die meisten Kursleiter sind zu wenig ausgebildet, um den Menschen mit Behinderung gerecht zu werden.“

- **Vorabklärung und Erwartungen:** Menschen mit Behinderungen sollen gemäss den Befragten vor der Weiterbildungsteilnahme offenlegen, was ihre speziellen Bedürfnisse und Erwartungen sind. So werde sichergestellt, dass diese auch erfüllt und die richtige Unterstützung geboten werden kann.

„Es ist wichtig im Voraus zu wissen, was diese TN für Unterstützung brauchen, damit am Kurs selber sofort volle Mitarbeit möglich ist.“

- **Art der Behinderung:** Menschen mit einer körperlichen oder mit einer Sinnesbehinderung seien viel einfacher in Kursangebote zu integrieren. Psychische, geistige oder mehrfache Behinderungen seien schwieriger zu begegnen.

„Wir haben eine Handvoll körperlich behinderter Teilnehmer. Das klappt. Anspruchsvollere Behinderungen - da müssten wir komplett vorne beginnen.“

- **Spannungsfeld Chancengleichheit und Kompetenzen/Motivation:** Mehrere Befragte berichten von Integrationsversuchen, die aus verschiedenen Gründen nicht gelangen. Sie unterstreichen, dass es kompliziert werden könne, wenn Menschen mit Behinderung zu sehr unterstützt würden, obwohl ihr Kompetenzniveau für einen Abschluss nicht genüge oder sie nicht motiviert seien.

„...formations certifiantes, pour lesquelles les personnes concernées n'ont pas les compétences personnelles et intellectuelles nécessaires pour atteindre les objectifs et que les conseillers de ces personnes veulent à tout prix les inscrire et/ou les maintenir dans ces formations.“

„Eine Behinderung bedeutet nicht, dass die Lernfähigkeit eingeschränkt ist. Im Gegenteil: Jemand mit Behinderung kann motivierter sein zu lernen, als jemand ohne Behinderung. Die Behinderung ist nicht ausschlaggebend, sondern die Motivation und den gemeinsamen Wissensstand. Insofern macht es für mich keinen Unterschied, ob jemand behindert ist oder nicht, um ein Lernziel zu erreichen. Die didaktischen Methoden sind ohnehin individuell abzustimmen, egal ob behindert oder nicht“.

2.3. Organisationen ohne integrative Angebote

44% bzw. 112 der befragten Anbieter geben an, keine integrativen Kurse anzubieten und dies auch nicht zu planen. Sie geben dafür folgende Gründe und ggf. Chancen, doch noch Angebote zu entwickeln, an.

2.3.1. Gründe

Anbieter, die zurzeit keine integrativen Kurse anbieten und die sich auch nicht vorstellen können, künftig ein solches Angebot aufzubauen, begründen dies vorwiegend damit, dass Menschen mit Behinderung nicht zu ihrer Zielgruppe gehören (60%). Das bedeutet vorwiegend, dass sie ihr Kursangebot fachlich oder körperlich unpassend oder zu anspruchsvoll für

Menschen mit Behinderung halten (vgl. auch Zitate unterhalb von Abbildung 9). Ein kleiner Teil dieser 60% zählt Menschen mit Behinderung nicht explizit zu ihrer Zielgruppe, da ihre Angebote so oder so allen offenstehen würden. Weitere genannte Gründe sind fehlende Nachfrage (35%) und zu wenig finanzielle Mittel (28%). Auf der anderen Seite des Spektrums hält nur ein Anbieter Inklusion für nicht sinnvoll. Weitere Gründe sind in der folgenden Abbildung 9 dargestellt.

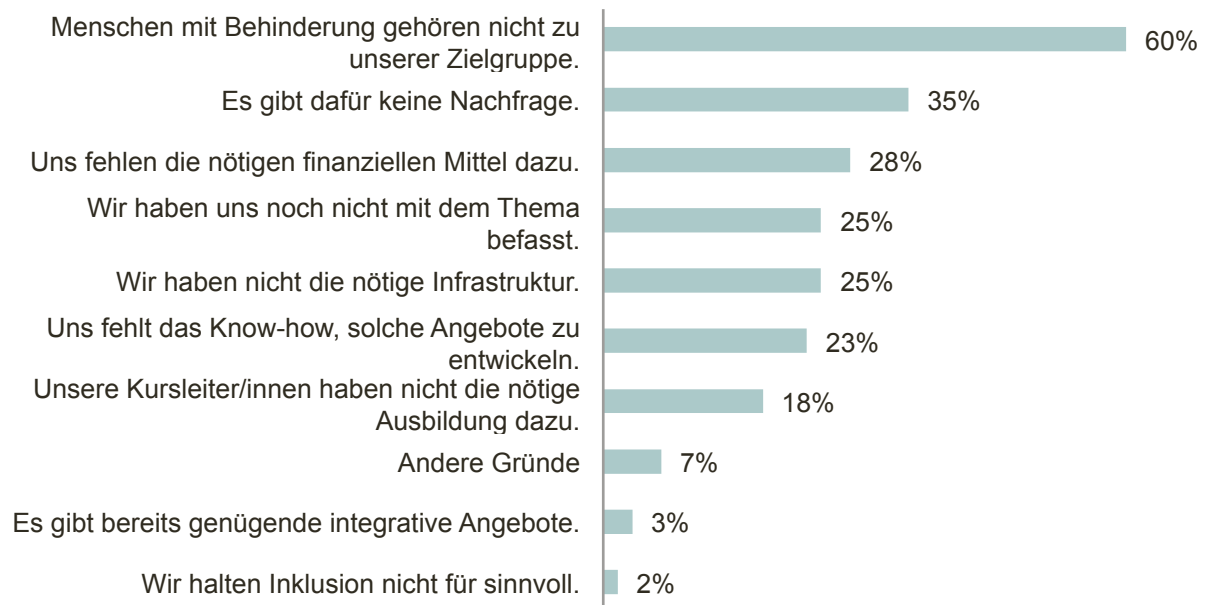


Abbildung 9: Ausschlaggebende Gründe: Warum nicht? Welche Gründe sind dafür ausschlaggebend? (N=70)

Auch die Frage nach der Wahrscheinlichkeit, ob die Integration von Menschen mit Behinderung über die Organisationen der Befragten gelinge (vgl. 3.2 Erfolgchancen und Potentiale), zeigt ähnliche Gründe auf. 13% der Befragten halten dort die Materie ihres Kursangebots als zu anspruchsvoll (z.B. akademisch, berufsspezifisch, körperlich anstrengend) beziehungsweise setzen bei ihren Kursteilnehmenden Belastbarkeit („stabile psychische Gesundheit“) voraus. 3% nennen zudem die fehlende Infrastruktur und 2.4% fehlende fachliche und personelle Kapazitäten als Gründe.

Hier einige Zitate aus der Umfrage zu Gründen, wieso inklusive Erwachsenenbildung bei den befragten Weiterbildungsanbietern nicht umgesetzt wird, auch künftig nicht :

- **Menschen mit Behinderung gehören nicht zu unserer Zielgruppe (60%)**

„Menschen mit Behinderung gehören nicht (explizit) zur Zielgruppe unserer Angebote. Hierfür gibt es spezialisierte Fachstellen.“

„Wir glauben auch nicht, dass Behinderte als besondere Zielgruppe in der Erwachsenenbildung angesprochen werden sollten.“

„Anspruchsvolles Umfeld im Bereich Finanzen und Vermögensverwaltung.“

„Die geistige und psychische Gesundheit ist von grosser Wichtigkeit“

„Die Steinberufe setzen eine sehr gute körperliche Konstitution voraus und sind aufgrund der körperlichen Anforderungen von Menschen mit Einschränkungen deshalb nicht lern/ausführbar.“

„Unsere Ausbildungen setzen eine gewisse psychische Stabilität und Intelligenz voraus.“

- **Es gibt dafür keine Nachfrage (35%)**
 „Angebote würden auf jeden Fall gerne in Angriff genommen werden - der Markt resp. die Nachfrage und Finanzierung müsste geregelt sein, da unsere Weiterbildungsangebote kostendeckend sein müssen.“
- **Uns fehlen die nötigen finanziellen Mittel dazu (28%)**
 „Sie ist teuer. Dafür braucht es Unterstützung. Die haben wir nicht.“
 „Dazu fehlen mir selber einerseits die nötigen Informationen/das nötige Wissen und andererseits die Zeit und das Geld, ein solches Angebot aufzubauen.“
- **Wir haben nicht die nötige Infrastruktur (25%)**
 „Eine Sinnesbehinderung in Form von z.B. Blindheit könnte in meinem Kursangebot nicht berücksichtigt werden, da ich keine blindenschriftliche Unterlagen habe und oft das Auge für die Weiterbildung nötig ist...“
 „Oft sind bei Menschen mit einer körperlichen Behinderungen bauliche Massnahmen notwendig, die sich nicht einfach realisieren lassen.“
- **Wir haben uns noch nicht mit dem Thema befasst (25%)**
 „Noch nicht daran gedacht, sind eher kleine Firma“
- **Uns fehlt das Know-how, solche Angebote zu entwickeln (23%)**
 „Das Problem für eine kleine Organisation wie die unsere liegt darin, dass die Begleitung von psychischen und mehrfach behinderten Personen sehr aufwendig (Begleitung!) ist, und wir als gemeinnützige Organisation über sehr wenig personelle Ressourcen haben.“
- **Unsere Kursleiter/innen haben nicht die nötige Ausbildung dazu (18%)**
 „Die meisten Kursleiter sind zu wenig ausgebildet, um den Menschen mit Behinderung gerecht zu werden.“
- **Andere Gründe (7%)**
 „Die Hauptproblematik liegt bei den potentiellen Arbeitgebern. Wären diese bereit, zukünftige Kadermitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mit Handicaps einzustellen?“
- **Es gibt bereits genügend integrative Angebote (3%)**
 „Wir haben Angebote für Menschen mit Behinderung. Eine spezielle Angebotsentwicklung für inklusive Bildung für Menschen mit Behinderung entspricht nicht unseren Zielen.“

2.3.2. Chancen, Angebote zu entwickeln

Ein Fünftel der Anbieter, die zurzeit keine integrativen Kursangebote umsetzen, kann sich vorstellen, dies in nächster Zukunft zu tun. Knapp die Hälfte ist jedoch unentschieden, solche Kurse in ihr Angebot aufzunehmen. 31% sieht dies nicht vor.

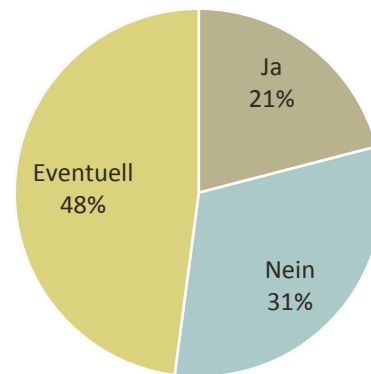


Abbildung 10: Können sich die Anbieter, die noch keine integrativen Kurse anbieten, vorstellen, solche in nächster Zukunft anzubieten? (N=167)

3. Nutzen und Potentiale inklusiver Erwachsenenbildung

3.1. Nutzen

Allen Befragten wurde eine offene Frage nach dem Nutzen der inklusiven Erwachsenenbildung gestellt. 151 Weiterbildungsanbieter haben die Möglichkeit genutzt und auf die Frage geantwortet. Abbildung 11 basiert auf einer eigenen Auswertung des genannten Nutzens. Die Prozentsätze entsprechen dem Anteil der Anbieter, die die erwähnten Themen nennen. Diese Themen werden unterhalb der Abbildung erläutert und mit Zitaten ergänzt.

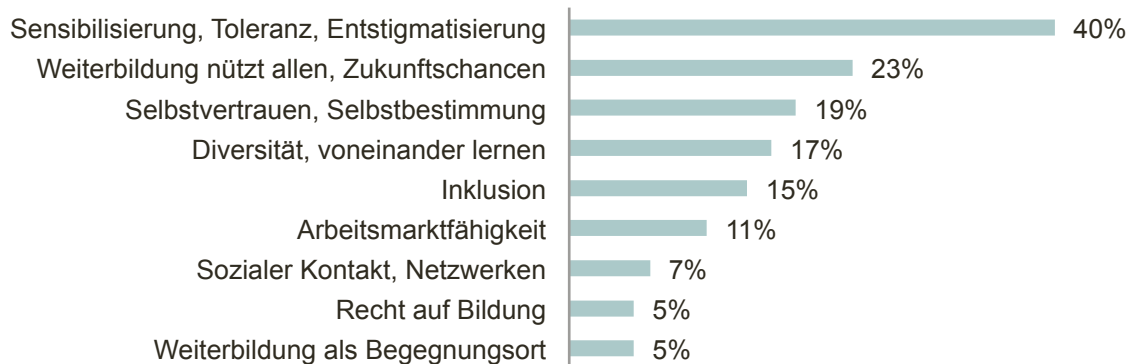


Abbildung 11: Welchen Nutzen sehen Sie in der Inklusion von Menschen mit Behinderung über die Weiterbildung? (N=151)

Nutzen für Gesellschaft, Weiterbildungsanbieter und -teilnehmende

- **Sensibilisierung, Toleranz, Entstigmatisierung:** Den grössten Nutzen der Inklusion über die Weiterbildung sehen die Beantwortenden darin, dass sich die Grundhaltung in der Gesellschaft ändert: Hemmungen und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung werden abgebaut (40%).

„Entstigmatisierung. Sich Teil der Gesellschaft fühlen. Berührungsängste abbauen“

„Une ouverte d'esprit, une vision du monde différente, une meilleure connaissance de leur situation et par la même une plus grande tolérance envers eux.“

„Un changement de regard mutuel entre les personnes handicapées et "valides", une normalisation du handicap.“

- **Diversität, voneinander lernen:** Verschiedene Ansichten, Lebenssituationen und Fähigkeiten bereichern den Lernprozess in einer Weiterbildung. Diese Erfahrungen können durch den Austausch für alle Kursteilnehmenden nutzbar gemacht werden (17%).

„Erhöhung der Diversität führt zu besseren und nachhaltigeren Lernergebnissen (Vorteil heterogener Lerngruppen gegenüber homogenen Lerngruppen).“

- **Inklusion:** Nebst der Veränderung der Haltungen, verändert sich konkret auch das Handeln. Durch das gemeinsame Lernen steigt das gegenseitige Verständnis und das Miteinander wird zur Normalität (15%).

„Weiterbildung ist notwendige Bedingung für Inklusion. Das Angebot sollte nicht einseitig auf Menschen mit Behinderung, sondern gesamtgesellschaftlich ausgerichtet sein.“

- **Weiterbildung als Begegnungsort:** Inklusive Weiterbildungskurse sind ein Ort, wo Inklusion gelebt und umgesetzt werden kann und nicht nur darüber gesprochen wird. Weiterbildungsangebote sind der ideale Ort, um Begegnungen zu schaffen (5%).

„Grundsätzlich gibt diese Form der Weiterbildung Begegnungs- und Erfahrungsmöglichkeiten für Inklusion. Dies ist sicher eine wichtige Voraussetzung, Inklusion auch im Alltag zu ermöglichen.“

Nutzen für Kursteilnehmende mit Behinderung

- **Weiterbildung nützt allen, Zukunftschancen:** Bildung ist für alle eine Chance, Kompetenzen zu erwerben und so seinen Horizont zu erweitern. Menschen mit Behinderung sollen davon nicht ausgeschlossen sein (23%).

„Wer sich weiterbildet, vergrößert seinen Horizont, kann vermehrt am öffentlichen Leben teilnehmen und fühlt sich selber besser.“

„Für die betroffenen Menschen werden so Zukunftschancen eröffnet.“

- **Selbstvertrauen, Selbstbestimmung:** Weiterbildung verhilft Menschen mit Behinderung zu Lernerfolgen und mehr Eigenständigkeit. Ihre Lebensqualität und ihr Selbstwertgefühl können dadurch bedeutend verbessert werden (19%).

„Es wirkt auf das Selbstvertrauen stärkend und fördert das Gefühl, das Leben "in eigene Hände" zu nehmen.“

„Sie können besser selber Entscheidungen treffen, werden für sich selber kompetenter“

„Leur ouvrir un maximum d'opportunités dans leur propre développement tant personnel que professionnel.“

- **Arbeitsmarktfähigkeit:** Auch Menschen mit Behinderung sind auf berufliche (Weiter-)Qualifizierung angewiesen, um einen Arbeitsplatz zu finden oder zu bewahren. So ist es entscheidend, dass (berufliche) Weiterbildungsangebote für alle offenstehen (11%).

„Integration in die Arbeitswelt und somit Grundlage für ein selbständiges Leben.“

„La possibilité d'une reconversion qui mène à un nouvel emploi, un nouveau départ.“

- **Sozialer Kontakt, Netzwerken:** Inklusive Weiterbildungsangebote ermöglichen es den Teilnehmenden mit Behinderung, soziale Kontakte mit Menschen mit und ohne Behinderung zu knüpfen. Die entstehenden persönlichen Netzwerke sind entscheidend für die soziale und gesellschaftliche Teilhabe (7%).

„Darüber hinaus sind soziale Kontakte ein nicht zu unterschätzender Gewinn in der gesellschaftlichen Integration.“

„Man ermöglicht ein Netzwerk ausserhalb des bekannten Umfelds, es werden neue Perspektiven ersichtlich.“

- **Recht auf Bildung:** Menschen mit Behinderung haben die gleichen Rechte, sich weiterzubilden, wie alle Mitglieder unserer Gesellschaft. Inklusive Angebote schaffen für Menschen mit Behinderung einen Zugang zur Weiterbildung und in die Gesellschaft (5%).

„Bildung schafft Augenhöhe. Eine Zielsetzung unseres Bildungsverständnisses und unseres Bildungsangebots ist die Stärkung einer aktiven Zivilgesellschaft. Zu dieser gehören alle Bevölkerungsgruppen.“

„Un droit humain basique.“

3.2. Erfolgchancen und Potentiale

Anbieter schätzen die Wahrscheinlichkeit, dass die Weiterbildung dazu beiträgt, Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft zu integrieren mit durchschnittlich 75%. Das heisst, die sehen in der Weiterbildung ein grosses Potential zur Inklusion beizutragen.

Werden sie hingegen gefragt, wie wahrscheinlich es ist, dass ihre eigene Organisation zur Integration von Menschen mit Behinderung beiträgt, beträgt die Wahrscheinlichkeit durchschnittliche 55%. Die Weiterbildungsanbieter scheinen, die Inklusion über die Weiterbildung zwar gut und realistisch zu finden, ihren eigenen Beitrag dazu schätzen sie jedoch kleiner ein (gem. dem Sankt-Florian-Prinzip).

Abbildung 12 zeigt auf, für wie wahrscheinlich es die Befragten halten, dass ihre eigene Organisation zur Integration verschiedenen Zielgruppen beiträgt. Sie hatten dabei die Möglichkeit, die Wahrscheinlichkeit bei jeder Zielgruppe einzuschätzen. Durchschnittlich beträgt sie, wie erwähnt, 55%.

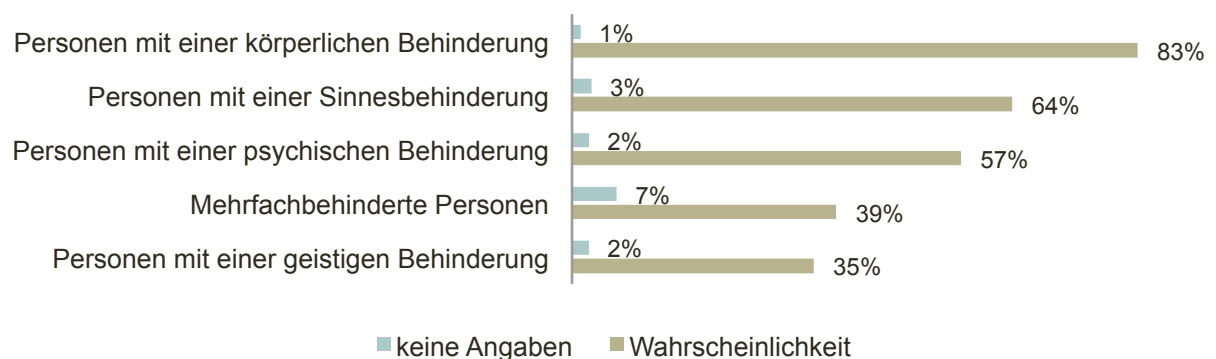


Abbildung 12: Für wie wahrscheinlich halten Sie es, über Ihre Organisation Menschen mit folgenden Behinderungen zu integrieren? (N=245)

Am erfolgversprechendsten schätzen die Befragten die Integration über ihre Organisation von Personen mit einer körperlichen Behinderung. Dieses Ergebnis deckt sich auch mit den Erkenntnissen aus der Frage zu den Zielgruppen (vgl. 2.2.1). Eine erfolgreiche Integration von Personen mit einer geistigen oder einer Mehrfachbehinderung schätzen die Befragten jedoch als weniger wahrscheinlich (35% bzw. 39%) ein.

7% der Befragten weist jedoch darauf hin, dass ihre Aussage nicht pauschalisierbar sei, da es auf den Grad und die Form der Behinderung ankomme. Ob die Integration gelinge, hänge von vielen Faktoren, nicht von der Art der Behinderung ab.

Auffällig ist zudem, dass besonders bei den mehrfachbehinderten Personen keine Angaben gemacht wurden. Dies deutet darauf hin, dass mit dieser Zielgruppe am wenigsten Erfahrungen gemacht wurden. Zudem wird die Integration von Personen mit einer geistigen Behinderung zwar als am unwahrscheinlichsten eingeschätzt, jedoch machen mehr Personen eine Angabe zu dieser Zielgruppe als bei den mehrfachbehinderten Personen.

Mögliche Gründe, weshalb die Befragten die Wahrscheinlichkeit als gering einschätzen, werden im Kapitel „2.3.1 Gründe“ erläutert.

3.3. Gewünschte Unterstützung der Anbieter

Alle Umfrageteilnehmenden, ob sie nun inklusive Angebote umsetzen oder nicht, wurden nach der gewünschten Form der Unterstützung von inklusiven Angeboten gefragt.

Mehr als die Hälfte der 200 Antwortenden wünscht sich Beratung und mehr finanzielle Beiträge, damit sie inklusive Kurse in ihr Angebot aufnehmen können. 42% der Weiterbildungsanbieter wären zudem froh um Unterstützung bei der Teilnehmergeinnung, d.h. bei der Ausschreibung der Angebote und bei der Weitervermittlung von Teilnehmenden mit einer Behinderung. Weitere gewünschte Unterstützungsformen sind in der folgenden Grafik ersichtlich.

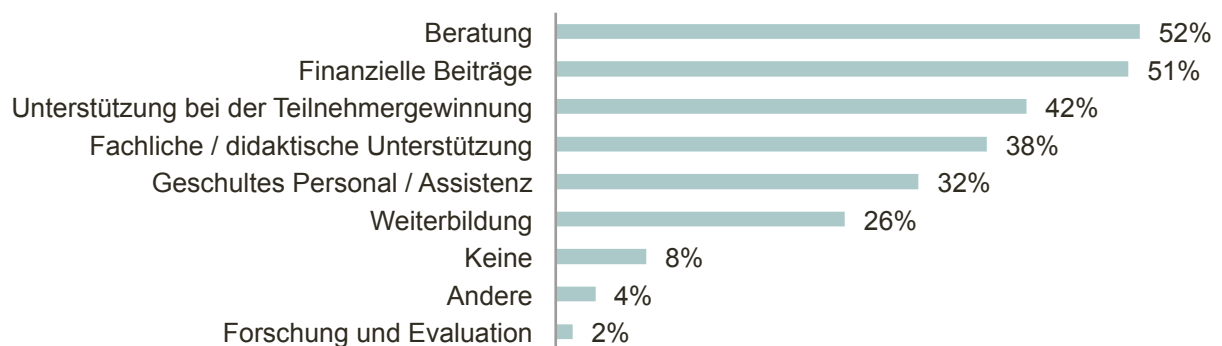


Abbildung 13: Welche Unterstützung bei der Umsetzung inklusiver Angebote wäre für Ihre Organisation nützlich? (N=200)

Zahlreiche Beantwortende haben in der Umfrage die gewünschte Form der Unterstützung kommentiert:

- **Beratung (52%)**

„Da wir eine Berufsausbildung sind, gilt es zu klären, in welchem Berufszweig unsere Absolvent_innen einsetzbar sind. Mit diesen Berufsfeldern wäre eine beratende Zusammenarbeit zwingend.“

- **Finanzielle Beiträge (51%)**

„Finanzielle Beiträge (zur Verbilligung der Angebote) wären sehr erwünscht und auch notwendig, bei den Angeboten, die explizit auf Menschen mit einer Behinderung ausgerichtet sind.“

„Finanzielle Beiträge für allfällige Anpassungen in den Schulzimmern“

- **Unterstützung bei der Teilnehmergeinnung (42%)**

„Bekanntmachen unseres Angebots an entsprechender Stelle (Auflegen des Angebotsheftes)“

- **Fachliche / didaktische Unterstützung (38%)**

„Es käme drauf an, welche Anforderungen Inklusion an unsere Weiterbildungen stellen würde, die wir noch nicht erfüllen. Von Anpassungen in der Methodik / Didaktik bis zu Know-how zu neuen Themen wäre vieles denkbar.“

- **Geschultes Personal / Assistenz (32%)**

„Es ist einerseits wichtig, dass die Lehrpersonen sowohl dafür bereit als auch gut geschult sind.“

- **Weiterbildung (26%)**

„Als sehr wichtig erachte ich die Ausbildungsmatrix. Das heisst, der Umgang/die Haltung in der Ausbildungsgruppe. Die absolut gelebte Gleichwertigkeit von Behinderten & Nichtbehinderten, gut geführte Klassen im Bereich der Gruppenbildung und geförderte Wertschätzung/Akzeptanz untereinander.“

- **Keine (8%)**

„Zurzeit können wir die aktuelle Situation gut selbst halten.“

„Ich sehe keine Notwendigkeit für Unterstützung bei der Umsetzung inklusiver Angebote.“

- **Andere (4%)**

„Erfahrungsaustausch mit anderen (ähnlich aufgestellten) Weiterbildungsträgern“

„Vermittlung von Praxisplätzen“

- **Forschung und Evaluation (2%)**

„Man müsste zuerst erheben, welche Bedürfnisse die einzelnen Behindertengruppen haben (inhaltlich, Lernformate, methodisch usw.). Ausserdem müsste man im QM erheben, ob die laufenden Angebote behindertengerecht sind.“